



ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ
МИНПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИИ

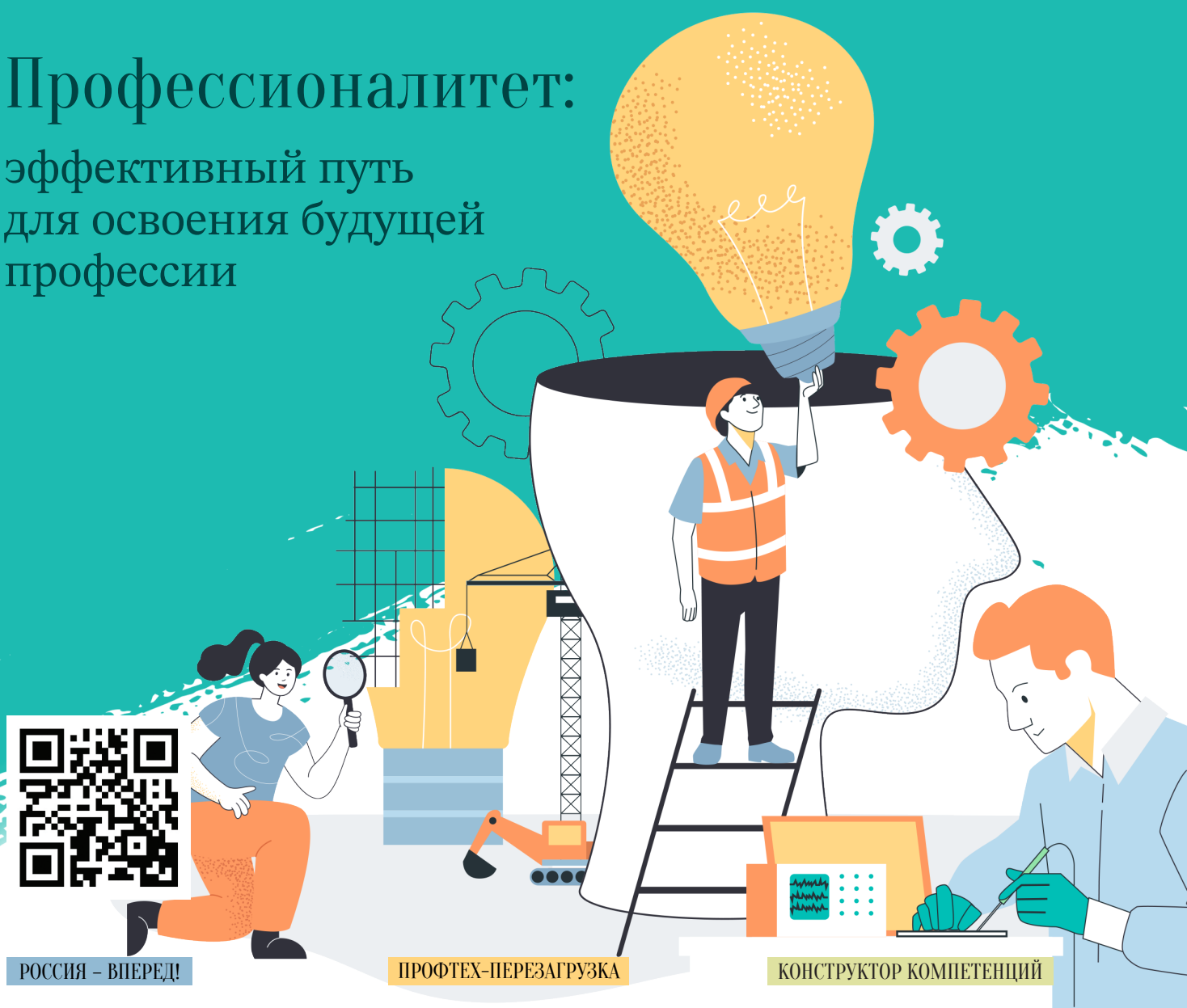
ВЕСТНИК ОБРАЗОВАНИЯ

МАРТ
2022

электронный периодический журнал

Профессионалитет:

эффективный путь
для освоения будущей
профессии



РОССИЯ – ВПЕРЕД!

«Профессионалитет» –
новая модель подготовки
квалифицированных кадров
для страны

ПРОФТЕХ-ПЕРЕЗАГРУЗКА

Предприятиям – готовых
специалистов.
Выпускникам – рабочие места.
Колледжам – современную
материально-техническую базу

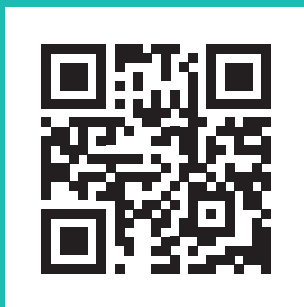
КОНСТРУКТОР КОМПЕТЕНЦИЙ

Преподавателей
и мастеров колледжей
научат конструировать
образовательные программы
под запрос реального сектора
экономики

В СВОБОДНОМ ДОСТУПЕ

БЕЗ НЕОБХОДИМОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ПОДПИСКИ

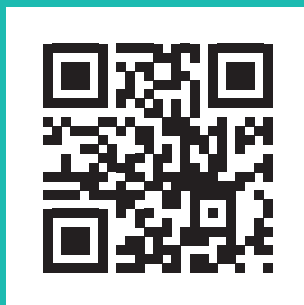
НОВЫЙ ВЫПУСК – ЕЖЕМЕСЯЧНО



ВЕСТНИК ОБРАЗОВАНИЯ



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ



ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ
МИНПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИИ

**Сергей КРАВЦОВ**

Министр просвещения
Российской Федерации

НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ

Программа «Профессионалитет» принципиально изменит модель подготовки кадров

«Профессионалитет» – уникальная программа уже в сентябре 2022 года охватит студентов самых разных специальностей. Сроки обучения по ней будут сокращены за счет интенсификации и практико-ориентированного подхода. В колледжах – участниках проекта изменятся подходы к преподаванию, сформируется новая структура образовательных программ, будут внедрены современные управленческие модели.

Уважением к труду, мастерство и освоение новых горизонтов – так можно охарактеризовать современную систему среднего профессионального образования. Именно в колледжах и техникумах определяется траектория профессионального развития молодых людей, создается кадровый резерв нашей страны – важная составляющая ее настоящего и будущего. Вместе с технологиями меняется и система СПО. Мы делаем важные шаги, позволяющие ей развиваться по-новому. Один из них – разработка и внедрение проекта «Профессионалитет», который нацелен на построение принципиально новой модели подготовки квалифицированных кадров.

Эта уникальная программа уже в сентябре 2022 года охватит студентов самых разных специальностей. Сроки обучения по ней будут сокращены за счет интенсификации и практико-ориентированного подхода. В колледжах – участниках проекта изменятся подходы к преподаванию, сформируется новая структура образовательных программ, будут внедрены современные управленческие модели.

Таким образом, в регионах нашей страны создаются образовательно-производственные центры, так называемые кластеры. С их помощью происходит интеграция колледжей и организаций реального сектора экономики, крупных работодателей, а также модернизация материально-технической базы.

Весь кадровый состав кластера пройдет обучение актуальным педагогическим, производственным и управленческим компетенциям.

Только сочетание теории и практики, новых технологий и традиций образования позволит нам воспитать и подготовить новые кадры для экономики страны. И это ключевой результат.

СЛОВО МИНИСТРА

3 **Сергей Кравцов,**
Министр просвещения Российской
Федерации

Новые горизонты

Программа «Профессионалитет»
принципиально изменит модель
подготовки кадров

ГЛАВНАЯ ТЕМА

6 **Виктор Неумывакин,**
Директор Департамента государственной
политики в сфере среднего
профессионального образования
и профессионального обучения
Минпросвещения России

Движущая сила

Проект «Профессионалитет»
должен стать локомотивом
отечественной системы СПО

11 **Наталья Золотарева,**
И. о. ректора ФГБОУ ДПО «Институт
развития профессионального
образования»

Рабочий тандем

Усиление связи «колледж
– работодатель» выводит
подготовку кадров на новый
уровень

14 **Мария Афонина,**
проректор по образовательной
деятельности Мастерской управления
«Сенеж» президентской платформы
«Россия – страна возможностей»

Высший класс

Как будут готовить
управленческие команды
«Профессионалитета»

22 **Андрей Комаров,**
Сопредседатель комитета по
профессиональному обучению и
профессиональным квалификациям
Российского союза промышленников и
предпринимателей

Формула развития

Совместные усилия
государства, бизнеса и системы
профобразования укрепят рост
экономики страны

25 **Анна Богаделина,**
Генеральный директор ОАО ХБК
«Шуйские ситцы»

Тонкая материя

Выпускники текстильных
колледжей успешно применяют
знания и навыки при построении
карьеры

29 **Юрий Калинин,**
Начальник Департамента
профессионального образования Томской
области

Мастер под ключ

Образовательно-отраслевые
кластеры подготовят
выпускников колледжей под
конкретные рабочие места



ТОЧКА ЗРЕНИЯ

- 34** **Любовь Сторчак,**
Заместитель Министра образования
Московской области

Сила партнерства

Система профобразования
Московской области
укрепляет взаимодействие с
предприятиями-партнерами

- 37** **Алексей Пономаренко,**
Заместитель генерального директора
АНО «Корпоративная Академия
Росатома»

В орбите «Росатома»

В экосистему подготовки кадров
для «Росатома» включены ранние
профессиональные пробы и
профориентация школьников

- 40** **Екатерина Репкина,**
Руководитель отдела подготовки кадров
компании «Р-Фарм»

Уроки труда

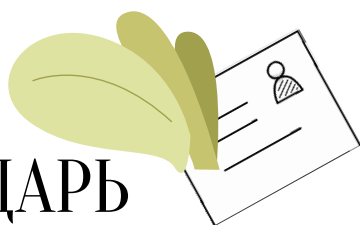
Практический опыт студенты
получают в тренинг-центрах
и мини-заводах при колледжах



ПОСТОЯННЫЕ РУБРИКИ

- 43** Новости образования.
Календарь событий.
Методический опыт.
Документы

КАЛЕНДАРЬ ДНЕЙ РОЖДЕНИЯ



- 44** Дни рождения ключевых
персон системы
образования России

ИНФОГРАФИКА

- 46** Среднее профессиональное
образование в России:
цифры и факты

ДВИЖУЩАЯ СИЛА

Проект «Профессионалитет»
должен стать локомотивом
отечественной системы СПО



Виктор НЕУМЫВАКИН

Директор Департамента государственной политики
в сфере среднего профессионального образования
и профессионального обучения Минпросвещения России

*«Уверен, что колледжи – участники
проекта «Профессионалитет»
станут кадровыми центрами
импортозамещения»*

Нет сомнений: за последние годы система среднего профессионального образования в нашей стране достигла крупных успехов. Колледжи оснащены современным оборудованием, преподаватели прошли переподготовку, а учебные программы максимально приближены к потребностям экономики. В итоге количество абитуриентов, выбравших обучение в колледжах, превышает число поступающих в вузы. Между тем темпы перезапуска системы СПО все нарастают. Уже с сентября текущего года начнется реализация нового масштабного проекта «Профессионалитет».

Об этом стратегическом проекте модернизации среднего профобразования и о других направлениях развития СПО журналу «Вестник образования» Минпросвещения России рассказал директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Минпросвещения Российской Федерации Виктор Неумывакин.

**Виктор Сергеевич,
отечественная система
СПО укрепляется
буквально на глазах.
В чем, по-вашему,
основные направления
прорыва?**

Действительно, современная молодежь все активнее делает выбор в пользу получения профессии в колледжах. Возрождается престижность и популярность среднего профобразования: мы уже не первый год отмечаем колоссальный рост поступающих в колледжи и техникумы. Более одного миллиона человек ежегодно выбирают колледжи для продолжения обучения.

Проведена масштабная и многовекторная работа по развитию системы СПО.

Одно из ключевых направлений – синхронизация системы подготовки кадров в среднем профобразовании и кадровых потребностей экономики страны. Минпросвещения разработаны методика и система показателей. Субъектам даны инструменты для обеспечения эффективной системы подготовки кадров.

Колледжи оснащаются современной материально-технической базой, открываются новые мастерские по различным компетенциям. Уже создано более 2200 мастерских, в этом году запланировано открытие 900 мастерских.

Комплексно обновляется и содержание СПО. Разработан новый макет федерального государственного образователь-

ного стандарта СПО, который предусматривает одну широкую квалификацию. К этой квалификации приводится весь спектр видов профессиональной деятельности, из которых колледж сам выбирает те, которые включает в образовательную программу. По всем профессиям и специальностям введен цифровой модуль. Предусмотрено обязательное освоение основ бережливого производства и финансовой грамотности.

Для продолжения эффективной работы в этом направлении функционирует десять лабораторий по укрупненным группам профессий и специальностей СПО.

Важен вопрос общеобразовательной подготовки в колледжах. Ведется работа по обновлению методик преподавания общеобразовательных дисциплин с включением в них модулей профессиональной направленности программ СПО.

Активно продолжается внедрение демонстрационного экзамена как формы проведения промежуточной и итоговой аттестации. Он позволяет оценить готовность выпускника к профессиональной деятельности. В прошлом году демонстрационный экзамен по программам СПО сдали более 200 тысяч студентов.

И особенно важно, что в системе СПО формируется высокоэффективный кадровый потенциал. Организовано повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения. С 2016 года прошли обучение более 26 тысяч человек.

В регионах создаются центры опережающей профессиональной подготовки. Уже функционирует 44 таких центра, которые выступают агрегаторами образовательных ресурсов региона.

Впервые проведен Всероссийский конкурс «Мастер года», показавший, как виртуозны в своих профессиях его участники. Этот конкурс собрал более тысячи мастеров производственного обучения из всех регионов России, а абсолютным победителем стал Дмитрий Кадочников, преподаватель специализации «Поварское и кондитерское дело» Екатеринбургского экономико-технологического колледжа. В этом году конкурс продолжается. Как раз в эти дни дан старт второму Всероссийскому конкурсу «Мастер года». Его финал пройдет в сентябре в Екатеринбурге, на родине победителя. Жюри снова будет оценивать профессиональную эрудицию участников, знание передовых технологий, практическую подготовку, а также умение взаимодействовать с аудиторией.

Вот вся эта комплексная работа создает возможности выпускникам СПО для успешной социализации и построения профессиональной карьеры.

**И все же было принято
решение о перезагрузке
системы. Чем оно
вызвано?**

Прогнозируемыми изменениями на рынке труда. Так, остро будет стоять вопрос по замещению возрастной категории



30–44 года, имеющей высокий уровень занятости, молодыми поколениями. Следовательно, нужно активное и более раннее вовлечение молодежи в работу на рынке труда.

Структурные изменения, связанные с технологической трансформацией и ускоренными процессами цифровизации, требуют от системы СПО больше адаптивности и быстрого реагирования на меняющиеся потребности рынка труда.

Работодатели нуждаются в работниках со средним специальным образованием. При этом взаимодействие с работодателями при подготовке кадров хромает: лишь 40% выпускников работают по специальностям, а половина работодателей не удовлетворена уровнем подготовки выпускников.

Сейчас экономика вынуждена нести дополнительные расхо-

ды на подготовку кадров, работодатели вкладываются в обучение работников при приеме на работу. Неоправданно долгим бывает и срок обучения по ряду программ СПО.

Для решения этих проблем и разработан проект «Профессионалитет», который нацелен на комплексную реструктуризацию системы СПО за счет объединения колледжей и предприятий и подготовки кадров под потребности отрасли и предприятий.

Расскажите, пожалуйста, подробнее о программе «Профессионалитет».

Проект «Профессионалитет» стал одной из инициатив соци-

ально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года.

Среди ключевых инициатив проекта – создание образовательно-производственных центров (кластеров). Они представляют собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики.

В кластере выделяется колледж, модернизируемый под ключ. В этом колледже при непосредственном участии опорного работодателя формируются новая управленческая структура, новый педагогический состав, новое содержание и структура образовательных программ, создаются учебно-производственные комплексы. При этом в состав кластера могут входить колледжи, имеющие мастерские по профилю кластера, и работодатели, выбравшие соответствующий уровень участия.

В рамках проекта будут внедрены новые образовательные программы – интенсивные, ориентированные на потребности отраслевых рынков труда и конкретных предприятий. Для формирования таких программ запланировано создание информационной платформы «Цифровой конструктор компетенций».

Весь кадровый состав образовательно-производственного центра (кластера) – педагогические работники, мастера производственного обучения, работники, ответственные за воспитание, и представители управленческих команд – пройдет обучение по компетенциям, необходимым для эффективной реализации проекта «Профессионалитет». Они получают педагогические, производственные, управленческие навыки, навыки конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики.

Разработан новый механизм формирования и оценки общего объема региональных контрольных цифр приема. Отраслевые предприятия принимают непосредственное участие в формировании их структуры и объема, что позволит управлять развитием отрасли в части подготовки кадров.

Проект «Профессионалитет» станет локомотивом комплексной перезагрузки системы среднего профобразования. Основная наша задача, учитывая растущий интерес молодежи к обучению в колледжах, – широкое распространение отраслевой модели подготовки кадров и массовая подготовка специалистов по востребованным профессиям.

В чем Вы видите преимущества кластерно-отраслевого подхода?

Их несколько. Во-первых, с применением кластерной модели появляется возможность качественного и оперативного решения задач кадрового обеспечения отрасли и территории.

Во-вторых, работодатель получает возможность определять, каких специалистов готовить, с какими навыками и в каком объеме. Он также напрямую участвует в управленческих процессах колледжа, формировании кадрового состава, принимает участие в обновлении содержания образовательных программ, согласовании инфраструктурных листов учеб-

но-производственного оборудования.

А еще кластерно-отраслевой подход позволяет эффективно использовать образовательные и производственные ресурсы, широко применять механизмы бизнес-менеджмента. В результате каждый участник кластерной модели получает свои преимущества. Предприятие – специалистов, готовых сразу приступить к работе с необходимыми знаниями и навыками. Выпускник – га-



рантированное рабочее место. Колледж – материально-техническую базу, соответствующую уровню развития производительных сил.

Какие отрасли экономики требуют первоочередного обеспечения новыми высококвалифицированными кадрами среднего звена?

В ходе проведенного Минпросвещения отбора поступили заявки на создание образовательно-производственных кластеров в атомной промышленности, железнодорожном транспорте, металлургии, легкой промышленности, химической и фармацевтической отраслях, что говорит о высокой потребности предприятий этих сфер в квалифицированных кадрах.

Безусловно, в условиях развития цифровых технологий, технологий машинного обучения и искусственного интеллекта ИТ-индустрия становится одним из востребованных и приоритетных направлений для подготовки кадров. Также большой спрос на кадры наблюдается в отраслях топливно-энергетического комплекса, пищевой промышленности, индустрии социально значимых товаров. Создание кластеров по данным направлениям планируется уже в 2023 году.

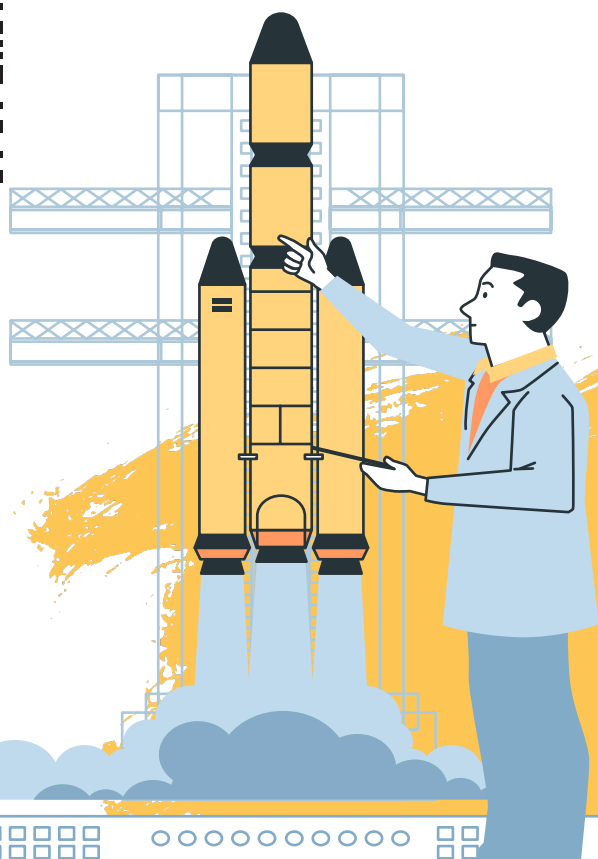
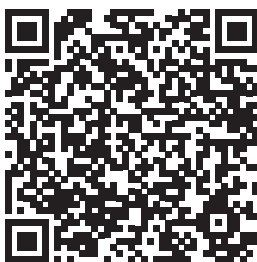
Минпросвещения России проводит работу с регионами по пересмотру подхода к формированию контрольных цифр приема по приоритетным от-

раслям экономики. По результатам приема заявок на участие в федеральном проекте «Профессионалитет» самыми востребованными направлениями стали машиностроение и сельское хозяйство. На них пришлось почти 50% от всех заявок.

Придется ли вновь перенастраивать систему СПО в связи с последними экономическими вызовами, возникшими перед нашей страной?

Система среднего профессионального образования – это основа и гарант успешного экономического развития России. Она уже доказала способность успешно решать задачи по подготовке рабочих кадров для страны.

И, конечно, в условиях импортозамещения система будет оперативно и гибко перестраиваться под запросы новой экономики. Именно новый отраслевой подход к подготовке современных профессионалов, который мы сейчас формируем в рамках проекта «Профессионалитет», позволит решать вопросы адресной подготовки кадров для приоритетных отраслей развития российской экономики. Уверен, что колледжи – участники проекта «Профессионалитет» станут реальными кадровыми центрами импортозамещения.



РАБОЧИЙ ТАНДЕМ

Усиление связи «колледж – работодатель» выводит подготовку кадров на новый уровень



Наталья Золотарева

И. о. ректора ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»

Одно из ключевых мероприятий «Профессионалитета» – переподготовка и повышение квалификации всех сотрудников образовательно-производственных кластеров. Преподаватели, мастера производственного обучения и методисты научатся конструировать образовательные программы под запрос реального сектора экономики, в том числе с использованием «Конструктора компетенций», пройдут стажировки на базе опорных предприятий и лидеров отрасли.

Формировать образовательно-производственные кластеры, конструировать учебные программы под запросы реального сектора экономики, создавать современные пространства в организациях СПО – все эти возможности открывает программа «Профессионалитет». О потенциале этого проекта и его практической реализации рассказывает и. о. директора Института развития профессионального образования Наталья Золотарева.

Наталья Михайловна, Институт развития профессионального образования стал одним из основных федеральных операторов проекта «Профессионалитет». Как бы Вы обозначили ключевую цель проекта?

Суть проекта в комплексной модернизации подходов к подготовке кадров под запрос предприятия. Для этого создаются образовательно-производственные кластеры. Это новая система управления, в которую вовлечены представители реального сектора экономики. Создаются новые учебно-производственные пространства с оборудованием, которое предельно приближено к производственным условиям, проводится качественная перезагрузка педагогических и управленческих кадров.

Ключевое направление проекта – это реализация новых экспериментальных образовательных программ, в которых профессиональные компетенции максимально синхронизируются с производственными процессами на опорных предприятиях.

А в чем особенность образовательного процесса в «Профессионалитете»?

«Профессионалитет» нацелен на повышение интенсивности и эффективности профессиональной подготовки с усилением связи «колледж – работодатель».

Новые образовательные программы позволят добиться максимальной практико-ориентированности учебного процесса с первых дней обучения. Поэтому так важно обеспечить гармонию микроклимата предприятия работодателя и образовательной организации. Проект предполагает и создание атмосферы рабочей среды с пониманием перспектив развития трудовой деятельности. Так будущему выпускнику будет легче адаптироваться на рабочем месте.

В рамках «Профессионалитета» внедряется новая образовательная технология конструирования примерных и основных образовательных программ с использованием цифрового сервиса «Конструктор компетенций». Это позволит автоматически собирать образовательные программы под конкретный запрос специ-

алистов кадровых служб предприятий в соответствии с необходимыми компетенциями специалистов.

Новые подходы к формированию программ требуют от педагогов навыков образовательного конструирования. Предусматривает ли федеральный проект качественное решение такой задачи?

Да, одно из ключевых мероприятий федерального проекта – переподготовка и повышение квалификации всех сотрудников образовательно-производственных кластеров.

Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки уже разработаны Институтом развития профессионального образования, в апреле стартуют первые учебные модули.



Преподаватели, мастера производственного обучения и методисты научатся конструировать образовательные программы под запрос реального сектора экономики, в том числе с использованием «Конструктора компетенций», пройдут стажировки на базе опорных предприятий и лидеров отрасли.

Наставники на производстве, победители различных конкурсов профессионального мастерства пройдут профессиональную переподготовку и получат педагогическую квалификацию.

Самый популярный вопрос, который задают федеральному оператору: «Как получить грантовую поддержку на создание кластера?»

Получить грантовую поддержку можно только при совместной инициативе будущих участников. Алгоритм действий прост. В создании такого кластера должны быть заинтересованы региональные власти, образовательные площадки и реальный сектор экономики. Проводится предварительный анализ контрольных цифр приема и трудоустройства выпускников образовательного учреждения, а также совместный с работодателем аудит материально-технической базы. После этого участникам будущего кластера необходимо разработать проект программы деятельности кластера с подробной информацией о ее участниках, планах развития материально-технической базы, учебно-производственной инфраструктуры образовательных программ. В программе нужно определить перечень показателей результативности деятельности кластера и модель финансирования

проекта всеми его участниками, включая работодателей.

Предполагается, что инициаторы создания центров будут утверждать такие программы как минимум на три года.

Если представленная на конкурс в Министерство просвещения заявка соответствует всем требованиям, образовательная организация войдет в число победителей и получит грант.



ВЫСШИЙ КЛАСС

Как будут готовить управленческие команды «Профессионалитета»



Мария АФОНИНА

Проректор по образовательной деятельности Мастерской управления «Сенеж» президентской платформы «Россия – страна возможностей»

«Успешное выполнение амбициозной задачи – создать новую систему подготовки кадров рабочих профессий – во многом зависит от того, кто будет управлять этой трансформацией. Важно уже сейчас начать подготовку команд, которые будут принимать системообразующие решения, выстраивать взаимоотношения как внутри экосистемы «Профессионалитета», так и с внешней средой»

Управленческие команды для проекта «Профессионалитет» будут обучать в Мастерской управления «Сенеж». В той самой, где по проектам президентской платформы «Россия – страна возможностей» давно и успешно готовят «Лидеров России». О том, почему принято такое решение, а также о том, какая учеба ждет управленцев системы среднего профобразования, журналу «Вестник образования» Минпросвещения России рассказала проректор по образовательной деятельности Мастерской управления «Сенеж» президентской платформы «Россия – страна возможностей» Мария Афонина.

Мастерская управления «Сенеж» в подмосковном Солнечногорске стала признанной площадкой, где организованы образовательные программы для управленцев, представителей кадрового резерва, молодых активистов, победителей конкурса «Лидеры России». Здесь проходит и Всероссийский молодежный форум «Территория смыслов». А теперь именно Ваш образовательный центр выбран для реализации программы подготовки управленческих команд проекта «Профессионалитет». Почему это произошло?

Думаю, это закономерность. Мы являемся образовательным центром президентской платформы «Россия – страна возможностей» и ежегодно проводим порядка 40 образовательных мероприятий и программ для управленцев, молодёжного актива, победителей и финалистов проектов пре-

зидентской платформы «Россия – страна возможностей». В прошлом году нашими слушателями стали более 15 тысяч человек – активные, творческие, небезразличные к судьбе и будущему страны люди. Они нацелены на развитие и движение вперед, хотят личностного, творческого и профессиональ-

ного роста. И главное – они мечтают помогать людям, менять к лучшему жизнь близких, коллег – сообщества вокруг себя, мест, где они живут.

Я могу сказать, что сегодня Мастерская управления «Сенеж» обладает достаточно большой базой знаний и экспертизы по проектированию и реализации образовательных программ, нацеленных на развитие личности и управленческих команд.

Уникальность нашего центра в том, что мы не просто занимаемся обучением в классическом понимании – это не только лекции и практические занятия, семинары.

Наши модули – это несколько дней интенсивных занятий, которые могут проходить онлайн, а также в очном или гибридном формате. Образовательные блоки программ объединены



в практико-ориентированные тематические треки, в рамках которых мы также формируем персональные траектории развития участников или команд.

Но после прохождения каждого модуля учеба не заканчивается и не наступают «каникулы».

В межмодульный период идет большая работа со слушателями: встречи с экспертами, выполнение заданий, которые позволяют сразу применить полученные знания на практике и оценить эффективность тех или иных техник и методик.

Мы знаем, как спроектировать программу обучения таким образом, чтобы за короткий срок слушатели получили актуальные на рынке знания, стали командой и владели современными инструментами реализации любой проектной задачи, освоили новые подходы и могли применить их на практике сразу.

А как Вы сами видите свою задачу в рамках «Профессионалитета»?

Сейчас перед системой СПО стоит стратегическая задача создания новой гибкой модели системы подготовки квалифицированных кадров, которая будет отвечать запросам и потребностям большого количества отраслей экономики страны, в том числе и промышленных.

Создание новой системы требует новых специалистов или, точнее сказать, новых подходов к формированию образовательной среды, где обучаются и воспитываются студенты, подходов к образовательным программам. А это гораздо сложнее и шире, чем обеспечение эффективного сотрудничества с работодателями.

И здесь опыт и инновационный подход Мастерской управления «Сенеж» будут очень полезны.

Успешное выполнение амбициозной задачи – создать новую систему подготовки кадров рабочих профессий – во многом зависит от того, кто будет управлять этой трансформацией. Важно уже сейчас начать подготовку команд, которые будут принимать системообразующие решения, выстраивать взаимоотношения как внутри экосистемы «Профессионалитета», так и с внешней средой.

Свою миссию в рамках федерального проекта мы видим именно в подготовке таких команд и в формировании сообщества лидеров, обеспечивающих эффективную трансформацию экосистемы подготовки кадров в сфере современного СПО.

Наша задача – сформировать и развить у участников команд



управленческие и лидерские компетенции и профессиональные знания, которые позволят им эффективно управлять созданием и функционированием кластеров.

И здесь наша сила в инновационности и экспертизе. У нас большой опыт разработки и реализации экспериментальных образовательных программ с привлечением лучших экспертов, которые впоследствии становятся бенчмарками.

Опыт взаимодействия с системой СПО у нас тоже есть. Год назад мы собирали представителей колледжей, техникумов из более чем половины регионов страны, чтобы обсудить стоящие перед системой вызовы и будущее развитие. Это была образовательная программа для заместителей директоров по воспитательной работе учреждений среднего профессионального образования.

Я уверена, что она была не только полезна для формирования сообщества и обсуждения актуальных вопросов воспитания, но и внесла свой вклад в запуск комплексного обновления системы профессионального образования.

А что включает программа подготовки управленческих команд в Мастерской управления «Сенеж»?

В ней четыре трека: «Лидерство», «Развитие команды», «Управление процессами и проектами» и трек «Методология реализации проекта «Профессионалитет», который мы

как раз и запускаем в сотрудничестве с Министерством просвещения России.

Нашими слушателями станут более 400 человек – это порядка 70 команд, которые объединены в три потока.

К нам придут учиться слушатели из 42-х регионов страны. Сейчас идет процесс проектирования программы и определяются профили будущих команд. Затем пройдет этап оценки и тестирования, и уже к старту обучения мы сможем сказать, кто будут первыми выпускниками «Профессионалитета» Мастерской управления «Сенеж».

Но уже сейчас очевидно: к нам придут учиться междисциплинарные управленческие команды, каждая из которых будет состоять из представителей колледжа, работодателя и регионального органа власти, который курирует вопросы образования.

Как вы понимаете, в команде слушателей будут эксперты из разных сфер: каждый из них уже или готовит студентов, или является так называемым заказчиком от отрасли – формирует потребность в людях рабочей специальности, или он управленец, который на уровне региона регулирует и помогает функционированию системы среднего профессионального образования.

Сразу скажу, что график занятий очень плотный – начинать будем рано утром, а заканчивать поздно вечером. Мы ориентируемся на интенсив, чтобы за минимально короткие сроки дать как можно больше нужной и важной информации, провести интересные встречи и получить максимум пользы.

Участников ждет практико-ориентированное обучение: общение с мастерами программы (признанными экспертами в производственных отраслях) в формате «Лекции о будущем», онлайн- и офлайн-стажировки в учебно-производственных кластерах для изучения лучших практик, бизнес-симуляции производственных процессов, проектная работа и обучение в режиме реальных практик (кейсов).

Стартуем в мае и закончим обучение в августе текущего года. И после этого с выпускниками в режиме постсопровождения будут работать мои коллеги и помогать уже на местах выстраивать работу с учетом полученных знаний и инсайтов.

Результатом обучения станут дорожные карты развития кластеров, которые лягут в основу трансформации СПО.

В рамках нашей программы будет проходить непрерывный нетворкинг, который поможет нашим слушателям из разных уголков страны познакомиться с новыми коллегами из разных отраслей, изучить опыт, перенять успешные практики. Все это будет, безусловно, развивать систему сетевого партнерства.

Подготовка управленческих команд: это тренд или эффективный инструмент трансформации системы СПО?

Наличие управленческой команды, а не единоличного лидера – это всегда признак высокоэффективной системы. Управленческая команда дает возможность всем ее участникам развиваться: учиться друг у друга. Это тот случай, когда целое всегда больше, чем сумма его частей.

В рамках «Профессионализма» очень важно выстроить быстрые открытые коммуникации между всеми участниками трансформации системы СПО.

Чтобы такой диалог стал возможен, конечно, важно, чтобы между людьми сформировался высокий уровень взаимопонимания и доверия. Совместное обучение – это как раз тот общий позитивный опыт, который объединяет.

Вы позиционируете себя как образовательный центр для развития личности взрослых людей, и в первую очередь речь идет о так называемых «мягких» навыках. Насколько, на Ваш взгляд, стоит ориентироваться на их развитие, если мы говорим о подготовке не будущих управленцев, а людей рабочих профессий?

Сегодня важно не просто научить человека хорошо и профессионально делать свою работу. Развитие надпрофессиональных – «мягких» навыков

(soft skills) позволит усилить конкурентоспособность студентов и выпускников системы среднего профессионального образования, их востребованность на рынке труда.

На программе для представителей системы СПО в Мастерской управления «Сенеж» год назад мы много говорили о необходимости развития «мягких» навыков как у управленцев – руководителей колледжей, так и у студентов.

Один уважаемый мной коллега сказал, что человек рабочей профессии, например станочник с высокими навыками умения работать в команде, сможет организовать процесс, собрать команду и быстрее продвинется по производственной лестнице. Нельзя не согласиться и с тем, что в некоторых профессиях soft skills – «мягкие» навыки – по сути являются профессиональными навыками – hard skills, речь в первую очередь идет о специальностях сферы услуг и индустрии гостеприимства, например, о гостиничном бизнесе.

И тут наш опыт также является не только уникальным, но в некотором роде инновационным. Мастерская управления «Сенеж», можно сказать, специализируется на развитии «мягких» навыков и компетенций, которые сейчас наиболее актуальны и востребованы на рынке. Мы живем в новом мире, который еще называют BANI-мир – Brittle (хрупкий), Anxious (тревожный), Nonlinear (нелинейный), Incomprehensible (непостижимый). Если говорить простыми словами, то уровень неопределенности постоянно растет, что требует поиска новых решений и возможностей.

Среди личных навыков, которые способны помочь в работе любому человеку, – выстраивание отношений, умение преодолевать сложности, нахождение баланса, совместная работа и сотрудничество, способность управлять и работать с рядом с сотрудниками с разными характеристиками.

Сейчас как никогда важны многозадачность (комплексное решение проблем), креативность, эмоциональный интеллект, командная работа, гибкость. Также отмечают важность критического мышления, умение вести переговоры, ориентацию на сервисы, взвешенное принятие решений. Именно эти качества называют ключевыми в постковидную эру.

Не менее важным становится умение передать опыт другому человеку – фактически это система наставничества через выстраивание механизма взаимодействия посредством эффективных межличностных инструментов и технологий.

Согласитесь, в системе обучения рабочим профессиям это направление является крайне важным и даже необходимым. И именно на развитие этих компетенций и личностных качеств, навыков ориентированы почти все наши программы: это и флагманская программа «Наставничество», и программа для молодежного кадрового актива «Голос поколения», и программа «Звездный путь» – наши слушатели в составе команд через социальное проектирование решают кейсы конкретных территорий, программа «Право знать» по развитию критического мышления и другие.



**А есть какие-то
«особые» компетенции,
которыми должны
обладать управленцы
в системе образования
нового времени?**

Создание учебно-производственных кластеров выводит функции управленческой команды за рамки привычного планирования и контроля за деятельностью образовательного учреждения.

Управление кластером – это управление развитием экосистемы СПО, включая построение организационной модели, обеспечение технологической, структурной и управленче-

ской надежности, финансовой устойчивости. И, конечно, важно то, как кластер представлен в различных сферах и на различных площадках. Важно то, насколько образовательное учреждение кластера является привлекательным, перспективным для старшеклассников и их родителей, будет ли выпускникам обеспечена достойная зарплата после его окончания, будут ли они востребованы на рынке труда.

Фактически мы говорим о бренде образовательного учреждения, правильном позиционировании.

Современное понимание термина «образовательный результат» сегодня связано не столько со статистическими показателями образовательной

организации, сколько с успешностью и результативностью каждого выпускника, с тем, насколько он самореализовался как профессионал и как личность. И это также то, что выходит за рамки образовательного процесса, но является просто необходимым для успешного современного колледжа.

Чтобы достичь этого, мне кажется, мы должны перейти к системе управления, основанной на ценностях, и в этом смысле «управление по ценностям». тоже является одной из ключевых компетенций управленческой команды и одним из базовых принципов Мастерской управления «Сенеж».



Одной из целей программы является создание на базе колледжей, техникумов особой образовательной среды, где будут творческая инициатива, молодежные стартапы, общественные проекты. Фактически это должны быть центры воспитания ответственных граждан, любящих свою страну и стремящихся сделать ее лучше. Как Мастерская управления «Сенеж» может помочь в этом?

Вы совершенно правы: создание условий для созидания, творчества, инициативы, в том числе и общественной, – это проекты, которые меняют место, где живешь, учишься. Так же, как и вопросы воспитания студентов среднего профессионального образования, эти вопросы сейчас особенно важны. И им нельзя не уделять должного внимания, как и профессиональной подготовке.

Одной из важных тем, которую мы обсуждали в Мастерской управления «Сенеж» во время проведения образовательной программы для заместителей директоров по воспитательной работе учреждений СПО, была как раз тема воспитания студентов в пространстве новых вызовов, угроз и возможностей для молодежной среды.

Впервые у нас собрались люди, которые отвечают за создание особой образовательной среды, где и должна воспитываться здоровая личность. Наши эксперты говорили, что сейчас крайне важно обратить внимание на то, что СПО воспитывает человека труда. А СПО, система профессионального образования, это фундамент нашей экономики, ведь порядка 70% рабочих мест принадлежат людям со средним уровнем квалификации.

Мы с вами понимаем, что система подготовки кадров для экономики должна меняться вместе с ней и даже быть на шаг впереди, чтобы выпускать специалистов более высокого уровня – людей, которые будут работать, будучи на «ты» с новыми технологиями, оборудованием и инструментами.

Более того, мы во время встречи с участниками программы говорили о том, что в последнее время заметно меняется и отношение со стороны молодых людей к рабочим профессиям: растет интерес и количество ребят, которые приходят в рабочие профессии. При этом все больше появляется ребят с более высоким уровнем знаний – средний балл в аттестатах у абитуриентов выше, чем был ранее.

В колледжи и техникумы идут интересные молодые люди, которые хотят развиваться, и именно они будут обеспечивать своим трудом будущее нашей страны – работу предприятий железнодорожного транспорта, топливно-энергетического комплекса, сельского хозяйства, легкой промышленности, строительства, сферы го-

степриимства и бытовых услуг, общественного питания.

Мы надеемся, что результатом программы «Профессионалитет» в Мастерской управления «Сенеж» станет формирование команд управленцев, которые заметно изменять систему подготовки кадров изнутри и

выведут на новый ценностный уровень не просто СПО, но и выпускников. Важно, чтобы быть сейчас и в будущем человеком рабочей профессии было почетно и престижно.



ФОРМУЛА РАЗВИТИЯ

Совместные усилия
государства, бизнеса и системы
профобразования укрепят рост
экономики страны



Андрей КОМАРОВ

Сопредседатель комитета по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям Российского союза промышленников и предпринимателей

«Проект "Профессионалитет" призван решить проблему дефицита рабочих кадров и повысить качество среднего профессионального образования»

Новая экономическая реальность, с которой сейчас столкнулась наша страна, подтверждает: федеральный проект «Профессионалитет», направленный на перезагрузку системы отечественного среднего профобразования, пришелся как нельзя более кстати. Экономика остро нуждается в высококвалифицированных кадрах среднего звена, и эта потребность будет только нарастать. О том, что необходимо для решения этой важнейшей задачи, журналу «Вестник образования» Минпросвещения России рассказал сопредседатель комитета по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям Российского союза промышленников и предпринимателей Андрей Комаров.



**Андрей Ильич,
как российский
бизнес участвует в
подготовке кадров
в системе среднего
профобразования
сегодня и каковы
перспективы этого
сотрудничества в
обозримом будущем?**

За последние годы интерес бизнеса к сфере профессионального образования возрос неслучайно. Практически все отрасли экономики отмечают дефицит квалифицированных рабочих кадров. В сложившейся ситуации для работодателей и экономики созрела острая необходимость участия в образовательном процессе. Мы

видим, как многие компании в России открывают учебные заведения, специальные курсы при производстве. Потому что только работодатели знают, какие именно качества и навыки нужны их будущим работникам. Кроме того, от качества образования зависит и будущий экономический рост. Он просто невозможен без хорошо подготовленных кадров.

Но для дальнейшего развития и качественных изменений СПО необходимо взаимодействие всех заинтересованных сторон: государства, бизнеса и общества. Я считаю, что подход, который заложен в модели государственно-частного партнерства, является наиболее эффективным для развития среднего профобразования.

Есть примеры успешной реализации проектов в формате госу-

дарственно-частного партнерства, которые инициируют как работодатели, так и государство. Так, Министерство просвещения России разработало федеральный проект «Профессионалитет», реализация которого стартует в сентябре этого года. Ключевые инициативы этого проекта – вовлечение бизнеса в партнерское управление образовательными организациями и практико-ориентированность обучения. В плотной связке государства с работодателями, бизнес-сообществом, образовательными организациями проект призван решить проблему дефицита рабочих кадров и повысить качество профессионального образования. Участниками проекта станут потенциальные работодатели, которые готовы инвестировать в развитие среднего профессионального образования и создавать базу для формирования практических навыков студентов. Вовлечение бизнеса в образовательный процесс, возможность формировать свои запросы к программам, к управлению образовательным учреждениям приблизит профессиональные кадры к реальности и обеспечит приток квалифицированных специалистов.

**Ощутит ли уже
российский бизнес
конкретные результаты
взаимодействия с
системой СПО? В чем
они заключаются?**

Результаты хорошо демонстрируют кейсы, на практике доказавшие эффективность

формата государственно-частного партнерства. Например, уже почти 11 лет мы реализуем практико-ориентированные образовательные программы СПО в формате государственно-частного партнерства: «Будущее Белой металлургии» в Первоуральске Свердловской области и «Колледж будущего Татарстана» в Альметьевске.

Обучение ведется по сертифицированной практико-ориентированной модели: 40% времени студенты осваивают теорию, 60% отведено занятиям на современных учебно-производственных комплексах, а также производственной практике.

Альтернативы системе дуального образования и практико-ориентированному подходу просто не существует. Связь с предприятием дает возможность понять, какие специалисты им нужны и в какие сроки.

Образовательный центр в Первоуральске, где проходят обучение наши студенты программы «Будущее Белой металлургии», оснащен самым современным оборудованием, которое на уровень превышает оборудование, установленное в действующих цехах. Это позволяет образовательному процессу не только соответствовать, но даже опережать темпы развития производства. Студенты обучаются сразу двум-трем рабочим специальностям и получают универсальные навыки, при необходимости выпускники могут «переформатировать» свою работу под разные рабочие задачи.

Но, кроме профессиональных навыков, одна из важнейших задач, которую ставят перед собой наши программы, – это

разностороннее развитие личности ребят, расширение их кругозора и создание для них вдохновляющей среды. Студенты регулярно участвуют в социальных, волонтерских программах, научно-технических конференциях, посещают театры и музеи.

Благодаря партнерству работодателей с образовательным центром компании находят среди студентов высококвалифицированных специалистов, у студентов есть возможность пройти стажировку, гарантированно устроиться на работу сразу после завершения учебы.

Возникнут ли новые нюансы сотрудничества бизнеса с системой подготовки специалистов среднего звена с учетом нынешних вызовов, возникших перед российской экономикой? Есть ли риск сокращения притока частных средств или, напротив, неизбежное существенное расширение сферы импортозамещения потребует большего числа квалифицированных специалистов среднего звена, и бизнесу будет выгодно вложиться в их подготовку?

Безусловно, новые обстоятельства внесли свои коррективы

во все сферы российской экономики. Если говорить о СПО, то текущая ситуация открывает новые горизонты для роста популярности рабочих специальностей. Стоит отметить, что спрос на рабочие специальности остается стабильно высоким вне зависимости от экономической и политической ситуации. Дефицит рабочих кадров был обусловлен в основном активным развитием и модернизацией предприятий в России. Поэтому востребованность высококвалифицированных кадров только усилится. К примеру, в условиях, когда часть западных компаний прекратила поставку производственного оборудования и деталей для него, работодатели стали активнее привлекать сотрудников, обладающих компетенциями по ремонту оборудования. Курс на импортозамещение будет создавать спрос на рабочие кадры во многих отраслях промышленности. Повышение качества профессионального образования актуально как никогда. А значит, бизнесу по-прежнему выгодно инвестировать в сферу среднего профобразования.



ТОНКАЯ МАТЕРИЯ

Выпускники текстильных колледжей успешно применяют знания и навыки при построении карьеры



Анна БОГАДЕЛИНА

Генеральный директор ОАО ХБК «Шуйские ситцы»

«Благодаря синхронизации работы учреждений системы СПО и реальных предприятий, когда молодые специалисты придут на производство, у них уже не будет страха, с какой стороны подойти к станку, как его запустить и настроить»

Федеральный проект «Профессионалитет» призван вывести на новый уровень систему среднего профессионального образования нашей страны. Поэтому неудивительно, что колледжи и техникумы так быстро его оценили и поддержали. Однако крайне заинтересованным в новой программе оказался и российский бизнес. О том, насколько это может усилить развитие отечественной промышленности, журналу «Вестник образования» Минпросвещения России рассказала Анна Богаделина, генеральный директор ОАО ХБК «Шуйские ситцы» и инициатор участия в проекте Ивановской области.

Анна Викторовна, Вы стали инициатором участия Ивановской области в федеральной программе «Профессионалитет». Что Вас привлекло в этом проекте?

Да, о программе, которая призвана решить главную проблему отрасли – кадровую, я узнала в июле прошлого года. Предложила заявить текстильные колледжи, ведь мы – текстильный регион, и Шуйский многопрофильный колледж идею активно поддержал. Чуть позже к делу подключился наш давний партнер – Ивановский политехнический университет со своим политехническим колледжем. Две эти заявки сложились в уникальную региональную программу в части СПО: в одной мы заявили подготовку ткачей и прядильщиков, во второй – отделочников и швей. Таким образом,

мы сможем обеспечить молодыми кадрами полный цикл текстильного производства. Обе заявки были согласованы губернатором, направлены на конкурс, и оба колледжа стали участниками программы «Профессионалитет».

А что даст участие в проекте такому крупному предприятию, как текстильный комбинат «Шуйские ситцы»?

Федеральная программа «Профессионалитет» ориентирована на развитие дуального образования, то есть на подготовку специалистов, владеющих не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками для работы на производстве. По сути, в этом заинтересованы абсолютно все участники реального сектора экономики.

Ведь как до сегодняшнего момента происходило: молодые ребята получали в колледже теоретические знания, дальше они приходили на практику на площадку предприятия и в режиме рабочего времени должны были получить определенные практические навыки. Представьте себе, например, будущего ткача, который только по книжкам учил, что такое ткацкий станок, как заправлять уток, что делать с основой, если она оборвалась... И вот он приходит в ткацкий цех. Во-первых, это психологически тяжело: перешагнуть проходную и оказаться впервые на реально действующем производстве. Во-вторых, обучиться чему-то на промышленных оборотах оборудования практически нереально. Люди, которые заняты на выпуске продукции, получают свою заработную плату с метров, с объемов, и у них есть производственные планы. Сбавить обороты станка или снизить производственные мощности конкретной единицы оборудования, чтобы студентам



объяснить, как оно работает, и тем более потратить время на их обучение невозможно – здесь возникает конфликт интересов. Таким образом, у ребят не складывается понимание, как работать на оборудовании, им кажется, что у них никогда это не получится. Кроме того, они оказались в совершенно незнакомой для себя среде... Положительный выбор в сторону работы по профессии, по полученному образованию сделать в таких условиях сложно. И молодой человек оказывается не у дел, без понимания, как дальше строить свою жизнь.

Неслучайно первым этапом участия в программе «Профессионалитет» стал перечень оборудования, материально-технической базы, необходимой колледжу для подготовки кадров. Компания «Шуйские ситцы» выступила партнером Шуйского многопрофильного колледжа. Мы составили перечень оборудования, его набор и компоновку с учетом потребности рынка труда и перспектив развития предприятия и отрасли в целом. Мы предложили на утверждение конкурсной комиссии перечень оборудования, включающий в себя прядильные камеры (современные прядильные машины состоят из таких камер), сырьевую и ткацкую лаборатории, ткацкие станки. На этом оборудовании ребята научатся работать с сырьем, определять его характеристики, производить пряжу и контролировать ее качество. Ставить эту пряжу на ткацкий станок. На низких скоростях обретать навыки ткача или помощника мастера – профессий, которые сейчас в большом дефиците.

Денежная поддержка региона и бизнеса подтверждена, теперь выделенные в рамках программы средства, с учетом гранта из федерального бюджета, позволят создать современную модернизированную технологическую платформу для подготовки востребованных отраслью кадров. Чтобы ребята в спокойной обстановке, т.е. в учебном режиме получали базовые знания и навыки обращения с производственным оборудованием, сами экспериментировали, сами разрабатывали новый ассортимент. Когда они придут на производство, у них уже не будет страха, с какой стороны подойти к станку, как его запустить и настроить.

Подготовка перечня необходимого технического оснащения для учреждения СПО – это ведь не единственное направление взаимодействия предприятия и колледжа при подготовке кадров для отрасли?

Конечно, в кооперации «предприятие – колледж» подбор необходимого для подготовки кадров оборудования – это очень



важный, но только первый этап. Чтобы студенты могли полноценно осваивать оборудование, его необходимо обеспечить материалами, сырьем – мы будем это делать.

Мы будем отправлять в колледж на учебные площадки коллег, занятых выпуском продукции, в качестве педагогов, для передачи ребятам базовых навыков, своего опыта и секретов мастерства. Также мы будем заключать целевые договоры со студентами, которые выбрали текстильные профессии. При поступлении в колледж и заключении такого договора молодой человек будет видеть свое будущее в профессии, получать не просто «корочки», а необходимое образование для конкретной производственной площадки. Мы сможем поощрять таких ребят повышенной стипендией, специальными мероприятиями на производстве, обеспечивать им преимущества при организации практики и трудоустройстве. Будем

всячески мотивировать своих будущих коллег выстраивать свою карьеру со знанием дела, целей и перспектив.

Какими Вы видите перспективы внедрения новой модели подготовки кадров среднего звена с непосредственным участием бизнеса?

Реализация программы, внедрение новой модели подготовки кадров позволят сблизиться системе образования с реальным сектором экономики, обеспечат эффективную коммуникацию между работодателями, учебными заведениями и их выпускниками. Бизнес будет своевременно и открыто сообщать о своих кадровых потребностях и своих ожиданиях по набору компетенций молодых

специалистов. Образовательные учреждения будут ориентироваться в запросах бизнеса и соответственно выстраивать учебные программы. А молодые люди будут учиться, не чтобы получить «корочки», а чтобы применить полученное образование для реализации своего потенциала, построения карьеры. В результате нашей «синхронизации» молодые специалисты получают востребованное образование, раскроют свой потенциал, а промышленные предприятия приобретут молодых мотивированных специалистов.



МАСТЕР ПОД КЛЮЧ

Образовательно-отраслевые кластеры подготовят выпускников колледжей под конкретные рабочие места



Юрий КАЛИНЮК

Начальник Департамента профессионального образования Томской области

«В Томской области введена новая модель наставничества в системе СПО, разработанная совместно с промышленными партнерами. Она позволяет выпускникам не только быстрее адаптироваться на первом рабочем месте, но и успешно закрепиться там»

Первые подходы к внедрению образовательно-отраслевых кластеров оказались более чем успешными. Благодаря этой системе колледжи и техникумы получили возможность быстро внедрять современные программы обучения, а работодатели – наращивать подготовку нужных специалистов за счет бюджета. О том, как эти принципы реализуются на практике, журналу «Вестник образования» Минпросвещения России рассказал начальник Департамента профессионального образования Томской области Юрий Калинин.

Юрий Владимирович, в чем Вы видите преимущества системы образовательно-отраслевых кластеров для Томской области?

Кластерная подготовка квалифицированных кадров для экономики региона – это наш главный ориентир, ведь создание образовательно-отраслевого кластера позволяет готовить выпускников техникумов под конкретные рабочие места.

Поясню на примере. Раньше практически все колледжи и техникумы Томской области готовили, скажем, поваров, автомехаников, механизаторов и так далее. А сейчас мы переходим к подготовке под конкретное рабочее место. Вот, скажем, в Кожевниковском районе успешно продвигается переработка молока. И в техникуме этого района уже создана база, необходимая для развития этого направления, получена лицензия на новую программу и начата подготовка по востребованным для муниципалитета кадрам.

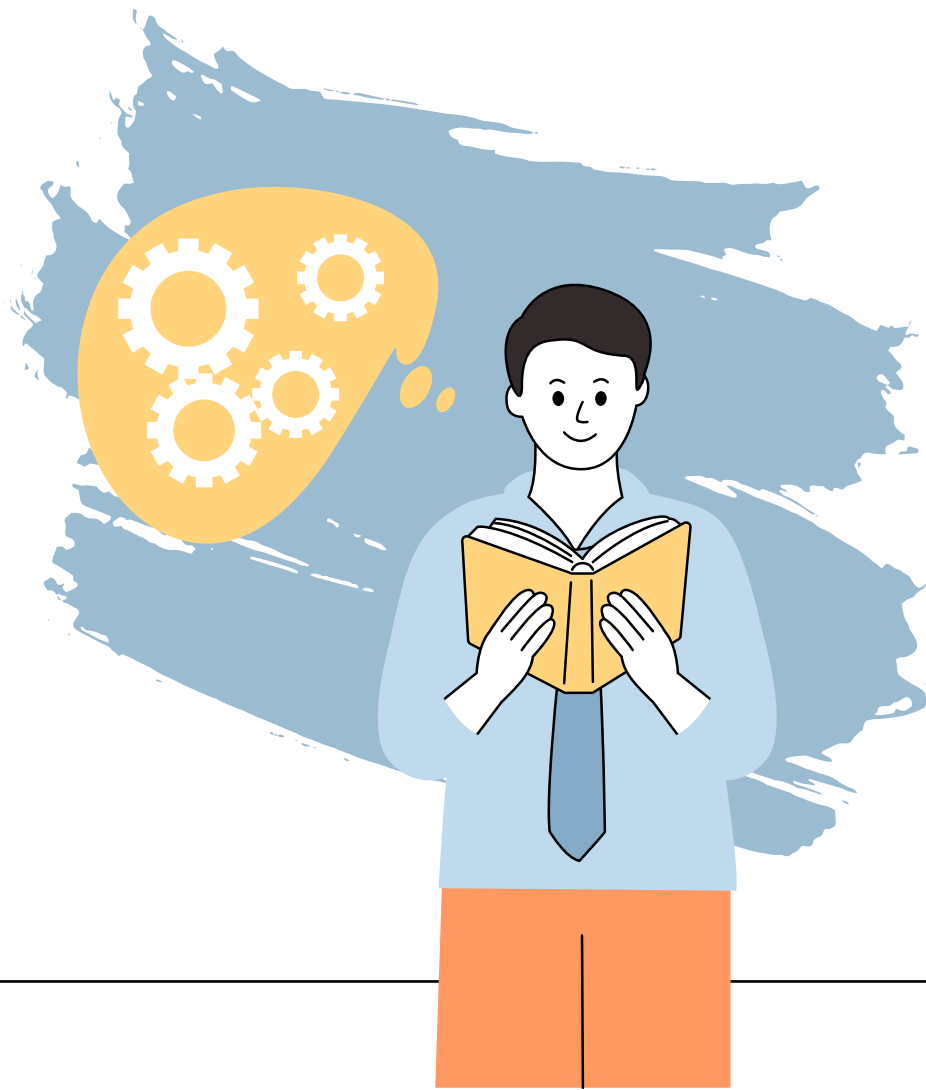
Такая оперативность – огромное преимущество. Поэтому Стратегия социально-экономического развития Томской области до 2030 года предусматривает создание сразу девяти образовательно-отраслевых кластеров. Руководство региона уже отметило высокий уровень проработки этого проекта на территории области.

Кластер ведь совсем новое явление в нашей стране? Что он собой представляет?

По сути дела, это ядро процесса подготовки кадров, где сводятся воедино интересы всех его участников: колледжей, органов местной власти, предприятий, общественных объединений. Такое единство интересов и обеспечивает целый ряд преимуществ новой модели профобучения. Среди них – повышение качества подготовки кадров за счет сетевого взаимодействия участников кластера, модернизация системы профобразования, рост конкурентоспособности выпускников через формирование заказа на их подготовку.

И как следствие – повышение востребованности выпускников колледжей экономикой региона. Кстати, новый подход уже сказывается на системе профориентации школьников: в рамках региональной модели «Школа – СПО – предприятие» ребята проходят профессиональные пробы, позволяющие сделать осознанный выбор будущей профессии.

Но что конкретно дает региону внедрение образовательно-отраслевых кластеров?





Прежде всего, это рост эффективности работы сети профессионального образования. Судите сами. Дублирующие профессии и специальности выведены за скобки, а те, что приходят на смену, внедряются под заказ промышленных партнеров и бизнеса.

Проведено перепрофилирование по отраслевому направлению подготовки кадров.

Колледжи и предприятия Томской области подписали более полутысячи соглашений о совместном дуальном практико-ориентированном обучении студентов.

Обновляются учебные программы и материально-техническая база колледжей и техникумов. В Томской области переоснащены 82 мастерские, реализуется 106 приоритетных программ подготовки квалифицированных кадров, включая самые продвинутые.

Растет доля выпускников, прошедших процедуру аттестации в виде демонстрационного

экзамена, а также число партнеров, участвующих в этой процедуре, – работодателей и экспертов.

Введена новая модель наставничества, разработанная для томской системы СПО совместно с промышленными партнерами. Она позволяет выпускникам не только быстрее адаптироваться на первом рабочем месте, но и успешно закрепиться там. В различные формы наставничества уже вовлечены более 90% студентов, а уровень трудоустройства выпускников СПО 2020 года составил 81,3% при плановом значении 62,4%.

Запущен новый профориентационный проект для абитуриентов – информационный ресурс «Навигатор профессий». Он содержит каталог 154 паспортов профессий, по которым идет прием на обучение по программам среднего профессионального образования. За первый год работы ресурс посетили более 25,5 тысячи человек.

Совсем недавно стали известны 70 техникумов и колледжей, которые получают грант Минпросвещения на создание образовательно-производственных кластеров в рамках проекта «Профессионалитет». Среди них есть и образовательные организации Томской области. Какие задачи ставятся в регионе перед ними? Чего Томская область ждет от реализации данного проекта?

Победа двух томских колледжей в конкурсе грантов, безусловно, связана с отработанной ранее в регионе моделью образовательно-отраслевых кла-

стеров, на базе которых будут созданы образовательно-производственные центры.

Проект предусматривает интеграцию колледжей и предприятий реального сектора экономики и оптимизацию сроков обучения. Именно такие механизмы позволят создать гибкую модель системы подготовки квалифицированных кадров, отвечающую современным потребностям отраслей экономики. Трудоустройство не менее 85% выпускников – участников кластера является обязательным условием проекта, который реализуется при поддержке областной власти и частного бизнеса. Средства федерального гранта и ведущих работодателей будут направлены в первую очередь на обновление материально-технической базы учебных организаций.

Так, в Томском аграрном колледже ведущий работодатель – холдинг «Сибagro», входящий в кластер «Агроинтеллект», в качестве софинансирования выделил на закупку оборудования 15 миллионов рублей. Для Томского техникума железнодорожного транспорта ОАО «РЖД» выделило 10 миллионов рублей.

В 2022 году по программам проекта «Профессионалитет» в Томске планируется набор 270 обучающихся на пять специальностей и две рабочие профессии: зоотехния; ветеринария; эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования; мастер сельскохозяйственного производства; тракторист-машинист сельскохозяйственного производства; строительство железных дорог, путь и путевое

хозяйство; автоматика и телемеханика на транспорте.

Хочу прояснить еще один важный вопрос. Новая модель предполагает привязку контрольных цифр приема на бюджетные места колледжей и техникумов к потребностям работодателей. Как это будет происходить в Томской области?

Прогнозные запросы работодателей по подготовке необходимых кадров обновляются ежегодно и аккумулируются в каждом из муниципалитетов. Это позволяет сосредоточить ресурсы и избежать дублирования при подготовке кадров.

Первоначальное формирование контрольных цифр приема, а говоря проще, пакета бюджетных мест, происходит на заседании Координационного совета каждого кластера, возглавляемого руководителем одного из ведущих предприятий данной отрасли. Например, в Координационном совете промышленного кластера ведущую роль играет председатель Томской торгово-промышленной палаты Максим Михайлович Костарев, а в сфере услуг – генеральный директор по персоналу Группы компаний «ЛАМА» Ангела Владимировна Журавковская. На этой основе после дальнейших обсуждений с отраслевыми департаментами Координационный совет по кадровому обеспечению экономики Томской области при Гу-





бернаторе региона принимает окончательное решение.

Именно так, например, решался вопрос о введении новых направлений подготовки и увеличения на 25 бюджетных мест контрольных цифр приема для лесопромышленного кластера.

Похожие примеры формирования структуры подготовки кадров под потребности работодателя можно привести для каждого кластера. Именно кластерная политика, отражающая реальную потребность предприятий в специалистах, позволяет целенаправленно увеличивать контрольные цифры приема.

Только в 2021 году под запросы бизнеса в Томской области были введены 11 новых образовательных программ, включая такие суперсовременные профессии, как графический дизайнер, мехатроника и мобильная робототехника, оператор станков с программным управлением, мастер производства молочной продукции и т. д. При этом принципиально важно подчеркнуть, что введением новых образовательных программ дело не ограничивается. Под их реализацию создается новейшая современная база – от модернизации мастерских и оснащения современным оборудованием для подготовки кадров по востре-

бованным профессиям до их ремонта и создания современного дизайна. Все это меняет систему среднего профессионального образования буквально на глазах.



СИЛА ПАРТНЕРСТВА

Система профобразования
Московской области укрепляет
взаимодействие
с предприятиями-партнерами



Любовь СТОРЧАК

*Заместитель Министра образования
Московской области*



Систему профобразования Московской области отличают уникальные практики взаимодействия с партнерами, причем не только в промышленной сфере, но и в сельском хозяйстве.

К примеру, студенты Дмитровского техникума занимаются по программам с элементами дуального обучения с участием агрофирмы «Бунятино». Ребята проходят практическую подготовку на территории предприятия-партнера, а с лучшими из них агрофирма заключает до-

говоры о целевой подготовке. Впрочем, партнерство с будущим работодателем затрагивает не только эти, а практически все стороны обучения – от содержания образования до организации образовательного процесса и контроля качества обучения. Среди дополнительных бонусов – изучение рынка труда, организация стажировок педработников, модернизация материально-технического обеспечения, привлечение дополнительных финансовых средств для повышения каче-

ства подготовки кадров. Другими словами, сотрудничество техникума с предприятием полезно всем.

Другой пример – Раменский колледж. Это лидер подготовки кадров для машиностроительной отрасли Подмосковья. Его изюминка во взаимодействии с работодателем – программы раннего трудоустройства студентов на предприятиях оборонно-промышленного комплекса. Кстати, многие из этих предприятий являются не только производителями серийной продукции, но и разработчиками новых изделий. А это накладывает на подготовку молодых специалистов особые требования, и в частности способность применять нестандартные решения и хорошее знание современных техноло-

гий. И всем этим навыкам их теперь учат.

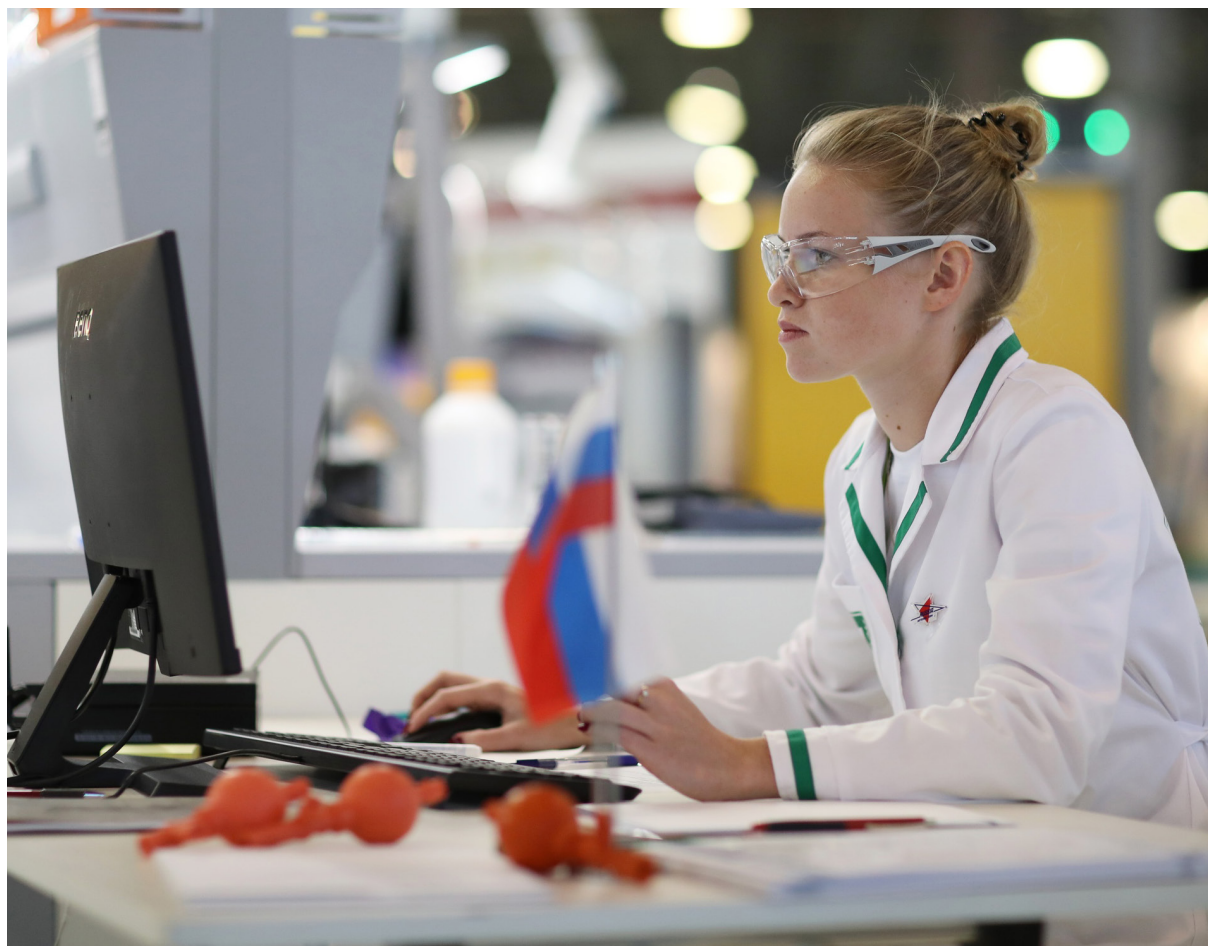
Это примеры лишь двух колледжей. Вообще же система СПО Московской области представляет собой целую сеть из 40 многопрофильных профессиональных образовательных организаций. Иначе, впрочем, и быть не могло. Ведь речь идет о крупном, промышленно развитом регионе, занимающем по стране второе после столицы место как по численности населения, так и по масштабам промышленного производства.

Действительно, в Московской области живут 7,7 миллиона человек. Здесь производится почти треть валового регионального продукта, причем наиболее развитыми являются такие современные отрасли,

как металлообработка, машиностроение и оборонно-промышленный комплекс, объединяющий 130 организаций. И все эти многочисленные предприятия нуждаются в современных высококвалифицированных кадрах.

Для подготовки таких специалистов в регионе делается очень много. Начать с того, что на уровне Правительства Московской области заключено 26 соглашений о сотрудничестве по подготовке кадров, и в том числе для таких флагманов экономики региона, как Коломенский завод и Ступинское машиностроительное производственное предприятие.

Тем временем число соглашений о сотрудничестве по подготовке кадров с отдельными



предприятиями – партнерами Подмоскovie преvысило 6 тысяч. А это означает, что работу системы подготовки кадров среднего звена в регионе все больше определяют потребности реальной экономики. Приведу лишь несколько фактов.

Совместно с работодателями уже подготовлено 850 образовательных программ среднего профобразования. Дуальное и целевое обучение проходят около 12 тысяч студентов колледжей, а это – каждый пятый от общей численности обучающихся.

На глазах обновляется материально-техническая база колледжей: с участием работодателей там создано 87 современных мастерских, а на базе предприятий – еще 42 учебных полигона.

Без малого 40% выпускников получают дополнительные компетенции под заказ работодателя, а каждый четвертый студент находит свое первое рабочее место уже на 3–4-х курсах колледжа.

В Московской области активно развивается дуальное обучение, и лучший опыт в этом плане показывают НПО «Машиностроение», Корпорация «Рубин», РКК «Энергия», ФМ Логистик Восток, ЗиО Подольск. Теоретическая часть программы при дуальном обучении изучается в колледжах. А вот практической составляющей ребята овладевают на рабочем месте, выделенном предприятием. Там же без отрыва от учебы они проходят и практику. А такая степень вовлеченности в обучение качественно меняет роль работодателей в процессе подготовки специалистов.

Другое направление – целевая подготовка кадров, в которой успешно участвуют такие предприятия области, как Загорский трубный завод, Кондитерская фабрика «Победа» и Коломенский завод. Во время учебы предприятия-партнеры выплачивают студентам стипендию от 5 до 23 тыс. рублей. А после получения диплома развитие таких форм обучения обеспечивает 70% трудоустройства выпускников.

Особенно важным этапом перезагрузки системы среднего профобразования стал новый проект «Профессионалитет». Московская область входит в него сразу с двумя образовательно-производственными центрами (кластерами): по машиностроению и по металлургии. Каждый из них объединяет до полутора десятков колледжей и предприятий отрасли. И именно им отныне предстоит определять, какие профессии и специальности считать приоритетными и сколько специалистов среднего звена готовить за счет бюджета.

Среди других очевидных плюсов проекта «Профессионали-

тет» – участие бизнеса в разработке модульных программ для отрасли и образовательных программ по дополнительным квалификациям; увеличение объема практики до 70%; обучение студентов колледжей самым современным производственным и цифровым компетенциям; финансовые вложения предприятий-партнеров в обучение. Все это позволит готовить молодых высококвалифицированных специалистов, способных сразу, без «доучивания», включиться в производственный процесс. В выигрыше останутся и сами учащиеся, ведь участие в проекте обеспечит трудоустройство на предприятиях машиностроительной и металлургической отраслей не менее 85% выпускников подмосковных колледжей.



В ОРБИТЕ «РОСАТОМА»

В экосистему подготовки кадров для «Росатома» включены ранние профессиональные пробы и профориентация школьников



Алексей ПОНОМАРЕНКО

Заместитель генерального директора
АНО «Корпоративная Академия Росатома»



«В числе наших первоочередных задач – осознанное и «бесшовное» трудоустройство выпускников опорных колледжей на предприятия «Росатома». Мы также значительно расширили границы демоэкзаменов и проводим их как для учащихся колледжей, так и для студентов вузов»

Подготовка рабочих кадров для «Росатома» предполагает системную работу на разных этапах образования. Поэтому госкорпорация обладает не только уникальным консорциумом из 18 опорных вузов, но работает с широкой сетью школ и колледжей-партнеров. Фактически в «Росатоме» сложилась комплексная экосистема подготовки рабочих и инженерных кадров на всем жизненном цикле – от профессиональ-

ных проб и профориентации школьников до непрерывной подготовки и повышения квалификации для профильных специалистов.

Поясню, что имеется в виду. Первые контакты с нашими будущими работниками начинаются со средней и старшей ступеней школы. Уже на этом этапе ребята получают шанс испытать свои силы в решении инженерных и изобретательских



задач, расширить свой кругозор и попробовать интересные для них области деятельности. При этом к выявлению склонностей и талантов школьников мы также привлекаем и их родителей с педагогами.

На профориентационных занятиях ребята изучают фундаментальные предметы естественно-научного и инженерно-технологического профиля, а также получают «мягкие» навыки, необходимые для взрослой жизни: инициативность, ответственность, умение работать в команде. Для них открыты лаборатории инженерно-технического творчества, проводятся инженерные смены, чемпионаты и конкурсы лидерских практик. Работаем мы и над профессиональным треком: адаптацией, стажировками, ознакомительными мероприятиями. Мы внимательно анализируем успехи школьников и видим, что многие из них на следующем эта-

пе выбирают профильные для «Росатома» направления подготовки в колледжах и университетах.

Тех, кто, определившись со своей дальнейшей жизненной траекторией, хочет получить среднее профобразование, мы учим на площадках колледжей-партнеров на основе дуальной системы подготовки. На практике это означает максимальное вовлечение в учебный процесс представителей предприятий: совместно с преподавателями колледжей мы разрабатываем учебные программы, оцениваем успеваемость студентов в трехстороннем режиме (ученик – преподаватель – эксперт от индустрии), а также помогаем преподавателям поддерживать актуальность их знаний и навыков.

Значительная часть выпускников профильных направлений трудоустроится на предприятиях атомной промышлен-

ности. Поэтому мы стараемся сделать так, чтобы содержание программ профподготовки и приобретаемые навыки были максимально актуальными. И в этом нам помогают демонстрационные экзамены.

Мы уже значительно расширили границы демозкзаменов и проводим их как для учащихся колледжей, так и для студентов вузов. Разработанные нами критерии и методики позволяют проанализировать процент освоения навыка каждым учащимся. И в этой связи не могу не сказать, что «Росатом» является национальным лидером по внедрению и эффективности применения демозкзаменов. 1754 студента из 28 колледжей и вузов уже прошли эти испытания по 21 компетенции.

Специалисты отрасли активно участвуют в обновлении программ обучения, помогают в организации регулярных стажировок на предприятиях для

учащихся и преподавателей. Весомый вклад в популяризацию рабочих профессий вносит наше участие в чемпионатах WorldSkills: так, эксперты «Росатома» активно помогали готовить членов национальной сборной на мировых и европейских чемпионатах 2016–2021 годов.

Подготовка современных квалифицированных кадров различных уровней ведется также еще по двум важным направлениям: с группой так называемого основного возраста, то есть с уже действующими работниками возраста 21+, и с группой «серебряного» возраста – 50+. К слову сказать, представители последней группы активно выступают в качестве наставников и мастеров обучения как для юниоров, так и для студентов. В целом экосистема «Росатома» затрагивает около 40 тысяч человек в 58 регионах страны. Ну а если говорить про школьников, то ежегодно участниками мероприятий на-

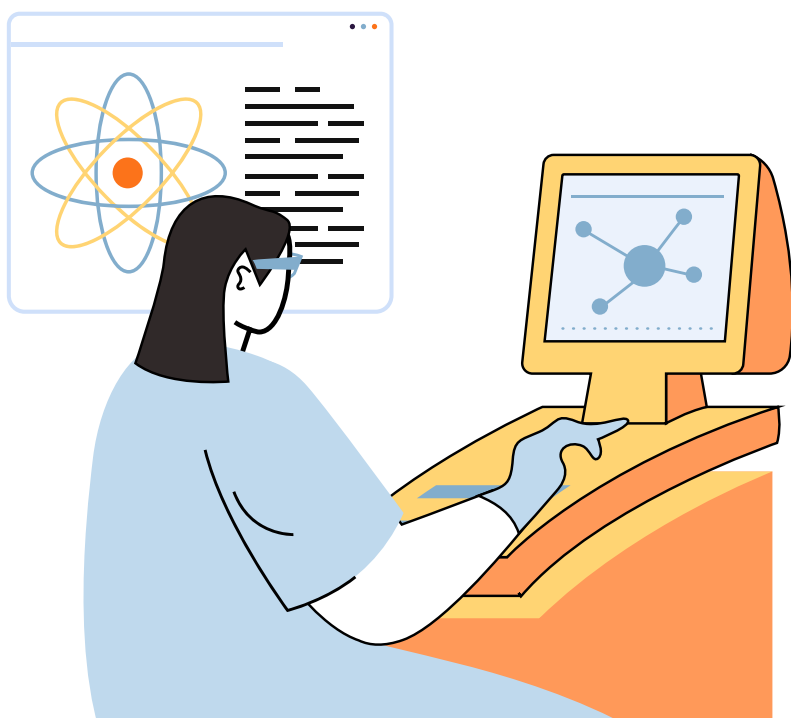
шего юниорского трека становятся 60–70 тыс. человек. Это, по сути дела, и есть наши будущие кадры.

В числе наших первоочередных задач – осознанное и «бесшовное» (то есть сразу по окончании учебного заведения) трудоустройство выпускников опорных колледжей на предприятия «Росатома». Мы ведем постоянный мониторинг уровня профильных компетенций и ориентируемся на то, что стандартам международных чемпионатов WorldSkills должны соответствовать 50% выпускников и не менее 30% преподавателей наших колледжей и вузов партнеров.

Это не значит, что они должны проходить дополнительные тренировки. Уровень получаемых ими знаний и приобретенных навыков должен позволять им успешно справляться с заданиями чемпионатов. Также мы планируем, что в 2022 году 1500 студентов опорных колледжей и вузов пройдут де-моэкзамены не менее чем по 19 компетенциям, а не менее

50 преподавателей колледжей и университетов-партнеров пройдут стажировки в очном и онлайн-формате у инженеров «Росатома».

Вообще, у молодежи, которая сегодня выбирает среднее профобразование, отличные возможности стать профессионалами в самых разных областях. Даже в самые сжатые сроки. На это как раз нацелена программа «Профессионалитет», которая предполагает интеграцию организаций среднего профобразования и реального сектора экономики в рамках специально созданных образовательно-производственных кластеров. Все это открывает перед работодателем широкий доступ к обновлению материальной базы и учебных программ, а также к совершенствованию управленческой структуры и повышению квалификации педагогического состава колледжей-партнеров. Ну а те, в свою очередь, готовят именно тех специалистов и именно с теми компетенциями, которые востребованы предприятиями-партнерами в данное время. В сложившихся экономических условиях это делает программу «Профессионалитет» сверхактуальной.



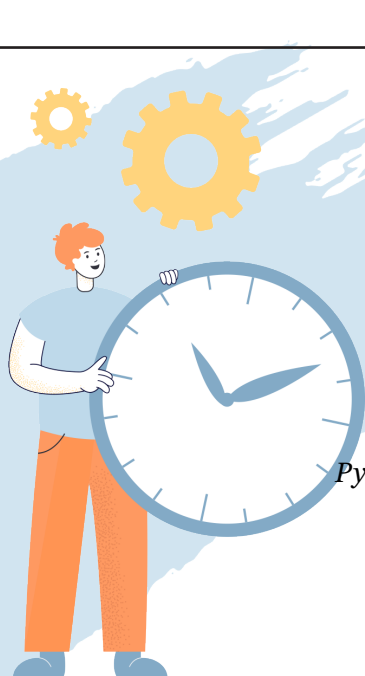
УРОКИ ТРУДА

Практический опыт студенты
получат в тренинг-центрах
и мини-заводах при колледжах



Екатерина РЕПКИНА

Руководитель отдела подготовки кадров
компании «Р-Фарм»



«Теоретические знания, несомненно, важны, но они не должны занимать основной объем учебного времени. 30–40 процентов, не больше. Остальное – практика»

Собственное производство при колледже, тренинг-центры, высокотехнологичное оборудование и обучение под руководством специалистов предприятий, сокращенные сроки обучения и максимально практико-ориентированный подход – вот основные черты характеристики современного среднего профессионального образования. О том, как работодатели включаются в процесс подготовки специалистов, журналу «Вестник образования» Минпросвещения России рассказала руководитель отдела подготовки кадров компании «Р-Фарм» Екатерина Репкина.

Важно выстроить систему обучения, которая интересна ребятам всех возрастов, – именно на этом мы делаем акцент при формировании учебных программ, в том числе в профильных классах. Ребята не только получают знания, но и сами выступают в качестве наставников, учатся рассказывать о сложных процессах и явлениях простыми словами.

Олимпиады, участие в чемпионатах профессионального мастерства, профильные программы – все это помогает прикоснуться к профессии, и этот опыт мы стараемся масштабировать.

Наша компания совместно с образовательными партнерами разработала уникальную систему подготовки, которая

гармонично сочетает теорию и практику, дает правильные и логичные подходы к обучению.

Особое внимание мы уделяем организациям среднего профессионального образования и подготовке базовых специалистов, которые нужны на любом из фармацевтических предприятий.

Современные подходы дают возможность реализовывать программы подготовки кадров, отвечающие современным вызовам.

«Профессионалитет» – это продолжение нашей работы с разными аудиториями учащихся. И речь уже идет не о знакомстве с профессией, а о таком подходе, чтобы человек получал и знания, и опыт, и необ-

ходимые навыки, которые сможет использовать сразу.

Уложить весь процесс обучения в два года гораздо проще, чем кажется, если мы вспомним о практико-ориентированном подходе. Теоретические знания, несомненно, важны, но они не должны занимать основной объем учебного времени. 30–40%, не больше. Остальное – практика.

Только когда в образовательном процессе участвуют и колледж, и предприятие, можно научить работать студента на реальном оборудовании, отрабатывая большую часть необходимых практических операций. Это, кстати, минимизирует потенциальные риски и для производителя.





Поэтому создание в колледжах тренинг-центров, своего рода мини-заводов, в которых студенты могли бы проходить практику, было бы очень актуальным.

Наши образовательные партнеры получают дополнительное материальное обеспечение, создают высокотехнологичные мастерские.

Мы все понимаем, что недостаточно поставить в колледж современные станки, надо научить на них работать – а сделать это могут только профильные специалисты, поэтому обязательно должен быть диалог между образовательной системой и предприятиями.

Именно так можно будет готовить кадры для современной фарминдустрии, сокращать сроки обучения и при этом

быстро реагировать на все изменения, дополнять образовательный процесс новыми модулями.

Первое, что должен делать работодатель, – это организовывать программы для педагогов, проводить стажировки и обучение.

Важно, чтобы преподаватели понимали, что такое реальное производство, видели его актуальные потребности, смотрели,

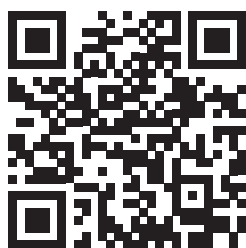
какие требования предъявляются к специалистам, и анализировали, с чем им предстоит столкнуться, когда они выйдут на работу.

Педагогов необходимо погрузить в производственный процесс так же, как и представителей предприятий – в образовательный.

Это даст возможность колледжам готовить специалистов не только сегодняшнего, но и завтрашнего дня.



Новости образования



Ежедневная лента новостей: основные события в сфере образования и воспитания в регионах России

Календарь событий



Анонсы ключевых мероприятий в сфере образования и воспитания

Методический опыт



Лучшие методические практики педагогов России

Документы



Актуальные нормативные правовые акты Министерства просвещения Российской Федерации

В МАРТЕ ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ ПРАЗДНУЮТ

1
марта



**Татьяна Викторовна
Васильева**

*Заместитель Министра
просвещения РФ*

**Юрий Петрович
Трутнев**

*Заместитель Председателя
Правительства
РФ – полномочный
представитель Президента
РФ в Дальневосточном
федеральном округе*

3
марта



**Михаил
Владимирович
Мишустин**

*Председатель
Правительства РФ*



**Алена Игоревна
Аршинова**

*Первый заместитель
председателя Комитета
Государственной Думы по
просвещению*

4
марта

**Янина Александровна
Чиговская-Назарова**

*Ректор Глазовского
государственного
педагогического института
имени В.Г. Короленко*

8
марта

**Сергей Иванович
Филоненко**

*Ректор Воронежского
государственного
педагогического
университета*

9
марта

**Юрий Владимирович
Калинюк**

*Начальник Департамента
профессионального
образования Томской
области*

11
марта



**Анастасия
Владимировна
Зырянова**

*Заместитель Министра
просвещения РФ*

17
марта



**Сергей Сергеевич
Кравцов**

Министр просвещения РФ



**Андрей Рэмович
Белоусов**

*Первый заместитель
Председателя
Правительства РФ*

18
марта

**Ирина
Александровна
Каклюгина**

*Вице-губернатор Московской
области, член Коллегии
Министерства
просвещения*



19
марта

**Нурбаганд
Магомедович
Нурбагандов**
*Заместитель председателя
Комитета Государственной
Думы по просвещению*

20
марта

**Дмитрий
Анатолевич
Захаров**
*Министр образования и
молодежной политики
Чувашской Республики*

**Виктория Георгиевна
Хлебникова**
*Министр образования и
науки Хабаровского края*

21
марта



**Сергей Викторович
Лавров**
*Министр иностранных дел
РФ*

**Мария Владимировна
Дробот**
*Заместитель председателя
Комитета Государственной
Думы по вопросам семьи,
женщин и детей*

24
марта

**Олег Александрович
Ястребов**
*Ректор Российского
университета дружбы
народов (РУДН)*

25
марта



**Наталья
Валентиновна
Агре**
*Директор Института
изучения детства, семьи
и воспитания РАО*

28
марта

**Михаил Вадимович
Груздев**
*Ректор Ярославского
государственного
педагогического
университета имени К.Д.
Ушинского*

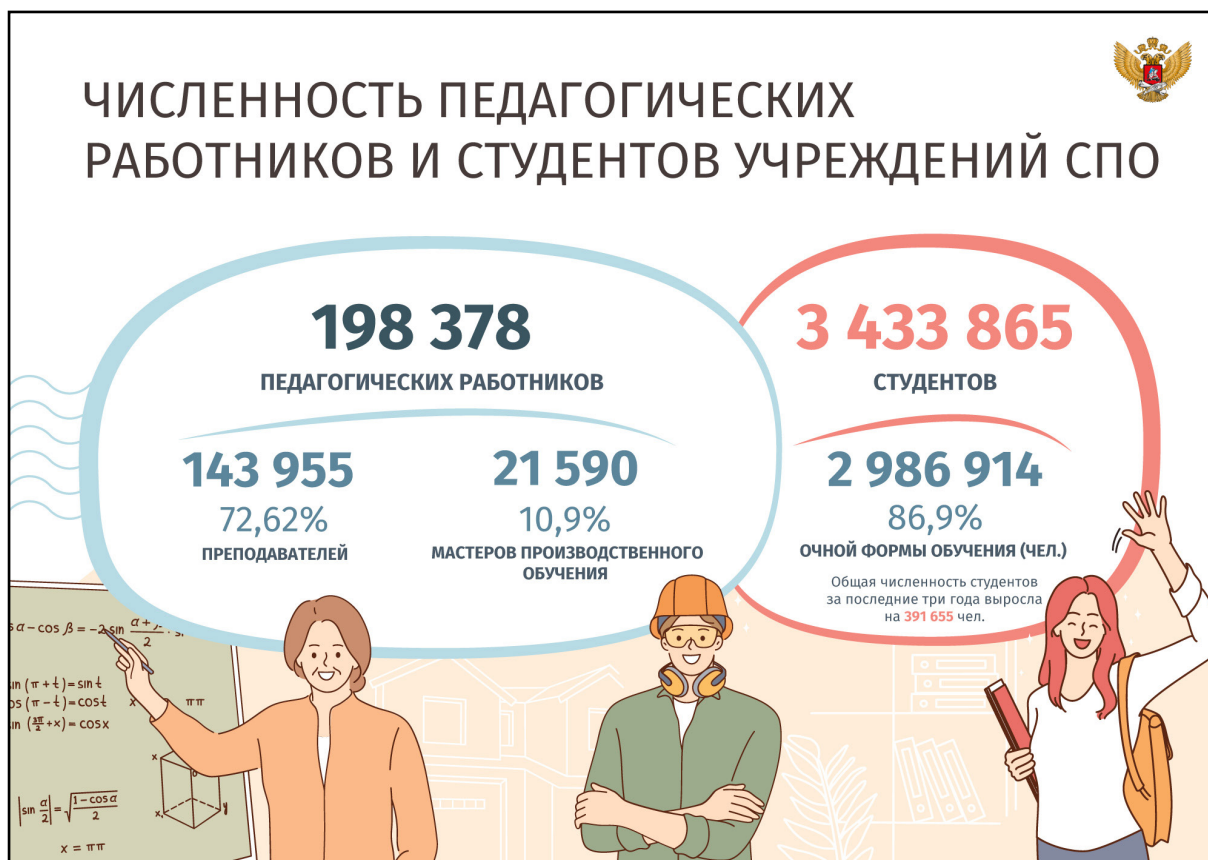
28
марта

**Владимир
Андреевич
Бекетов**
*Член Комитета Совета
Федерации по науке,
образованию и культуре*



Среднее профессиональное образование в России: цифры и факты





Информационные ресурсы Министерства просвещения Российской Федерации



Официальный сайт Министерства просвещения
Российской Федерации



edu.gov.ru



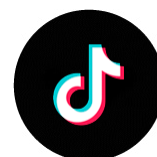
Официальные аккаунты Минпросвещения России в социальных сетях



vk.com/minprosvet



ok.ru/minprosvet



tiktok.com/@minprosvet



[rutube.ru/
channel/23517966](https://rutube.ru/channel/23517966)



[yandex.ru/q/org/
ministerstvo_
prosveshcheniia_rf](https://yandex.ru/q/org/ministerstvo_prosveshcheniia_rf)



t.me/pedvuzRF



vk.com/ege



ok.ru/miuchitelya



viber.ru/minprosvet





ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ