

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР**  
**по итогам проведения Всероссийского форума среднего**  
**профессионального образования**

**17 – 19 августа 2023 г.**

Введение	3
I. Кадровый потенциал СПО для рынка труда	7
II. Отраслевая модель среднего профессионального образования	13
III. Команда колледжа как партнер	22
IV. Роль и позиция педагога в новой модели СПО	35
Портрет современного педагога СПО	36
Портрет современного наставника в СПО	44
V. Инструменты развития образовательной среды СПО	49
Образовательные технологии	49
Цифровизация образовательной среды	52
Стратегии и инструменты развития инклюзивной среды	57
Демонстрационный экзамен	63
Чемпионатное движение	66
Центры опережающей профессиональной подготовки	69
Технопарки профессионального образования	72
Практики профессионального самоопределения	76
VI. Ребрендинг СПО и формирование нового образа человека труда	79

Аналитический обзор по итогам проведения Всероссийского форума среднего профессионального образования 17 – 19 августа 2023 г./ Спасская М.А., Семенова А.В., 2023 г. 85 с.

Аналитический обзор составлен по материалам мероприятий Всероссийского форума среднего профессионального образования, прошедшего в рамках Московского урбанистического форума с 17 по 19 августа 2013 г. В обзоре представлены аспекты стратегического развития среднего профессионального образования, обобщены сформулированные экспертами–спикерами Форума ключевые предложения в отношении образовательной модели СПО по состоянию на август 2023 г.

## Введение

Всероссийский форум среднего профессионального образования (далее – Форум) прошел с 17 по 19 августа 2013 г. в Москве на площадке выставочного центра «Гостиный двор» в рамках Московского урбанистического форума. Форум ежегодно объединяет сообщество, вовлеченное в развитие СПО с целью обсуждения ключевых актуальных вопросов, обмена мнениями и практиками. Деловая программа 17-18 августа стала возможностью для сотрудников образовательных организаций, представителей компаний-флагманов социально-экономического развития регионов и органов власти обсудить достижения, дискуссионные вопросы, результаты ключевых проектов, сформулировать стратегические векторы развития системы среднего профессионального образования. В этом году благодаря активному участию Правительства Москвы в организации и проведении мероприятия в ходе деловой программы удалось соотнести актуальные задачи федеральной и региональной повестки. 173 спикера поделились с гостями своими знаниями и идеями в ходе панельных дискуссий, стратегических сессий и открытых совещаний, которые транслировались в режиме реального времени на официальных сайтах Московского урбанистического форума, федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования» (далее – ИРПО, Институт развития профессионального образования), а также в социальной сети «ВКонтакте». Зрителями 26 мероприятий деловой программы стали более 17 тысяч человек (из них свыше 5,5 тысяч человек – очно).

18 августа для гостей Форума также прошел специальный показ документального фильма «Человек труда» (режиссер Ольга Ажнакина). Финальным мероприятием деловой программы стала TED-сессия «Разговор от первого лица. Год педагога и наставника», главными героями которой стали преподаватели и мастера производственного обучения. 19 августа для гостей Форума были организованы образовательные экскурсии в колледжи Москвы.

Тематический фокус Форума – вклад СПО в технологический суверенитет страны – определил точки сборки для тематических секций. Мероприятия трека «Партнерство бизнеса и образования. Ответ на вызовы рынка труда» были посвящены происходящей эволюции на рынке труда, в результате которой изменяются требования к кадрам и, соответственно, к системе СПО. В рамках блока «Колледж будущего начинается сегодня» участники сессии обсудили компетенции, необходимые современным руководителям и сотрудникам колледжей, выявили ключевые направления развития партнёрских связей. В рамках трека «Педагог и наставник» особое внимание было уделено роли наставника и вопросам, связанным с взаимодействием участников образовательных отношений. Треки «Самоопределение» и «Современные технологии обучения» были посвящены методам и подходам к формированию образовательной среды в рамках отраслевого вектора развития СПО.

*«Сегодня развитие среднего профессионального образования выходит на новый этап. Новые экономические условия послужили значительным стимулом для развития производства, а значит, ставят перед колледжами новые вызовы, связанные как с качеством, так и скоростью подготовки кадров. В стране действует 3,5 тысячи колледжей*

*и порядка 700 колледжей в составе вузов. Общее количество обучающихся – 3,5 миллиона человек. Колледжи обогнали высшие учебные заведения по количеству поступающих. Развивая систему СПО, мы ее формируем по отраслевому принципу. Важно, чтобы колледж был связан с той или иной отраслью, чтобы предприятия участвовали и в управлении колледжем, и в разработке и реализации образовательных программ, и в проведении демонстрационного экзамена. На это направлен “Профессионалитет”. Сегодня в рамках этого флагманского проекта созданы кластеры в 68 субъектах РФ. Планируется, что к 2028 г. проект охватит все регионы, и его участниками станет больше половины колледжей страны. В Москве – центре инвестиционной активности, инноваций, задающем тон для развития других регионов страны – в программу “Профессионалитет” включатся порядка 50% колледжей. Это мощный стимул для подготовки кадров, развития промышленности и экономики».*

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

*Видеозаписи трансляций мероприятий деловой программы  
Форума*



*Сборник презентаций и материалов спикеров Форума*



Форум посетили делегации более чем 10 иностранных государств – это представители Республики Беларусь, Китайской Народной Республики, Республики Узбекистан, Республики Абхазия, Республики Казахстан, Республики Зимбабве, Республики Туркменистан, Объединенных Арабских Эмиратов, Государства Катар, Арабской Республики Египет, Южно-Африканской Республики.

Внимание спикеров, принявших участие в панельной дискуссии «Международное сотрудничество в сфере СПО как ответ на глобализацию экономики» было сосредоточено на поиске возможностей для гармонизации национальных систем профессионального образования и обучения, развитии практик совместной реализации различных форм профессиональной подготовки при поддержке международных организаций, в т.ч. Альянса профессионального образования, учрежденного в 2022 г. в рамках БРИКС. Предстоящее в 2024 г. председательство России в БРИКС создает дополнительные возможности не только для укрепления сотрудничества, но и для экспорта российских практик, уже доказавших успешность при решении задач регионального и федерального развития. Так, эксперты отметили высокий интерес

к реализуемым в рамках Федерального проекта «Профессионалитет» стратегиям взаимодействия с работодателями.

При этом актуальной задачей для развития совместной деятельности является синхронизация регламентов, стандартов и систем оценки. Решение этих вопросов требует гибких и оперативных действий ввиду растущего интереса и формирующегося запроса как со стороны обучающихся, так и со стороны индустриальных партнеров, с целью развития различных форм сетевого взаимодействия до уровня, уже достигнутого высшей школой. При этом, по мнению экспертов, для сектора СПО наиболее интересны с точки зрения совместной проработки короткие образовательные треки, подходящие для программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки. В частности, интерес вызывает совместное проектирование программ под индивидуальные запросы предприятий и отраслевых объединений, в том числе при сопровождении инвестиционных проектов, что позволило бы системе профессионального образования и обучения сопровождать развитие новых производственных и технологических цепочек на международном уровне. Среди ключевых направлений с точки зрения запросов производственного сектора эксперты выделили BIM-технологии и строительство, машиностроение и логистику, smart-технологии, различные виды энергетики.

Также перспективными направлениями для развития международного сотрудничества, по мнению спикеров секции, на данный момент являются:

- расширение программ стажировок и академического обмена;
- реализация совместных программ по повышению квалификации и переподготовке руководящих и преподавательских кадров для развития прикладных компетенций (квалификаций), освоения инновационных образовательных и прикладных технологий;
- расширение научно-академического сотрудничества для поддержки разработок и внедрения современных образовательных методик и технологий;
- регулярный обмен и внедрение в практику новых достижений в сфере цифровизации.

*Институт развития профессионального образования:  
контакты и информация о возможностях международного  
сотрудничества*



В ходе панельной дискуссии ректор Республиканского института профессионального образования Республики Беларусь Валерий Голубовский поделился опытом реализации совместных проектов, в т.ч. мероприятий по обмену педагогическим опытом. Цао Шихай, советник-посланник отдела по делам образования Посольства Китайской Народной Республики в России, и Роода Аль-Зейдан, и.о. директора департамента профессионально-технического и специального образования Государства Катар, обозначили в докладах ключевые принципы организации национальных систем профессионального образования и обучения. Генеральный директор Пекинской Международной Образовательной и Культурной Компании WECO Ван Хэ рассказал о деятельности альянса «Мастера шелкового пути» в области содействия интеграции систем образования.

Об опыте запуска единой системы развития основных навыков и компетенций рассказала Хадиджа Ахмад, эксперт по квалификациям Национального центра квалификаций Министерства образования Объединенных Арабских Эмиратов.

Мохаммед Мегахед, заместитель министра общего и технического образования Арабской Республики Египет, представил промежуточные результаты реализации реформы профессионального образования и обучения.

Главный специалист Министерства образования Республики Туркменистан Сулейман Клычев поделился опытом реализации системных мер поддержки занятости молодых специалистов. Зайниддин Худайбердиев, директор Института педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования Республики Узбекистан, обозначил ключевые точки для дальнейшего развития взаимодействия.

*«Проблемы вызовы в профессиональном образовании почти во всех странах очень схожи, но каждая страна ищет свои инструменты, свои подходы для того, чтобы решить проблемы, которые у них возникают. Копировать чью-то систему невозможно, но обмениваться практиками и подходами, которые помогают отвечать на вызовы, общие для всех стран, необходимо. Этим и интересно международное сотрудничество, потому что это, прежде всего, взаимодействие, это обмен опытом, обмен идеями».*

*Ольга Олейникова, директор центра UNESCO-UNEVOC в Москве*

**Подробнее:** панельная дискуссия «Международное сотрудничество в сфере СПО как ответ на глобализацию экономики» (17 августа)



## I. Кадровый потенциал СПО для рынка труда

На уровне федеральной повестки стратегия развития СПО рассматривалась на Форуме преимущественно в аспекте ситуации на рынке труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе. В качестве ключевой характеристики актуального состояния рынка труда эксперты Форума выделили переход от «рынка работодателя» к «рынку соискателя» ввиду кадрового дефицита.

Дефицит кадров является отражением комплекса причин, где определяющим долгосрочность тренда фактором, по мнению экспертов, является демографический кризис.

*«О демографической яме говорили много лет на разных уровнях, но никто ее не видел. С 2023 г. мы получили прямое отражение демографической ямы в цифрах и показателях. Только за этот год количество людей из когорты 20-30 лет, являющихся основным драйвером, и наиболее популярных у работодателя, сократилось более чем на 1,5 миллиона человек. Количество работников моложе 35 лет сократилось на 1,3 миллиона человек. Уменьшается количество самого активного населения – соискателей, которых можно быстро научить, которые уже имели опыт и мотивированы. И каждый следующий год эта цифра будет только увеличиваться. По разным причинам количество людей из возрастной когорты 30-45 будет сокращаться, количество соискателей – уменьшаться, а количество бизнесов и задач, в т.ч. связанных с цифровизацией, новыми подходами, растет. Все возрастные когорты и все профессиональные специальности в ближайший год по стоимости поиска вырастут, как минимум, на 50%. То есть каждый человек, которого вы найдете, будет стоить дороже, и рост этот будет экспоненциальным».*

**Виталий Терентьев**, директор по кибербезопасности и связям с государственными органами компании Headhunter

Как отметили эксперты, в условиях кадрового дефицита и резкого сокращения приоритетных для рекрутинга возрастных когорт компаниям приходится искать новые способы привлечения трудовых ресурсов и новые подходы к найму, пересматривать требования к соискателям и формировать условия для привлечения специалистов. В ситуации возрастания конкуренции за сотрудников, особенно в тех областях, где дефицит существует давно, сама по себе стоимость поиска значительно возрастает, процессы подбора усложнятся. При этом анализ динамики заработных плат на данный момент демонстрирует возможности для дальнейшего роста. Однако повышение зарплаты является важным, но не самодостаточным инструментом привлечения кадров.

*«За год в режиме санкций практически исчерпали все зазоры с точки зрения подготовки кадров. Это связано с массой демографических причин, в частности, с тем, что поколение, которое сейчас выходит на рынок труда, – это поколение малодетное. И, самое важное, надо понимать, что рабочие профессии – это системный дефицит на протяжении 10-15 лет. Это означает, что давление на рынок будет нарастать, следовательно, престиж и зарплаты в этом сегменте будут неизбежно расти. Мне кажется, что для ребят, которые сейчас принимают решение, чем заниматься, это важный тезис, и, делая сейчас ставку на СПО, ты делаешь хорошую инвестицию».*

***Василий Осьмаков, первый заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации***

Две ключевые когорты, куда, по мнению экспертов, будет инвестировать ресурсы бизнес, – соискатели до 20 лет и старше 45 лет. Закономерно, что в этих условиях внимание к взаимодействию с СПО со стороны работодателей будет усиливаться. При этом, как отметил Артем Попов, директор по персоналу блока технической инфраструктуры ПАО «Ростелеком», важно понимать, что для СПО усиливается конкуренция со стороны других игроков образовательного рынка. В процессе взаимодействия с образовательным сектором работодатели стремятся охватить наиболее широкий круг потенциальных сотрудников, начиная со школы, и получить к ним наиболее удобный доступ. Ключевым фактором для развития партнерских связей, а значит, и вложения ресурсов со стороны компаний, является эффективность инвестиций.

*«Если мы будем получать более подготовленных выпускников, то, конечно, и для них вход в профессию будет быстрее и легче, и они быстрее начнут получать кайф от работы. Чем быстрее ты получаешь доступ к интересным задачам, тем выше вероятность, что ты останешься. Мы уже сейчас прорабатываем совместную программу, где хотим усилить практическую составляющую колледжа и уже с первого курса начнем воспитывать наших – сначала практикантов, а в будущем – сотрудников».*

***Анна Кравченко, HR-директор сети ресторанов «Кофемания»***

Как отметил директор Департамента занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Михаил Кирсанов, ситуация, сложившаяся на рынке труда, требует как перестройки в соответствии с актуальными запросами предприятий механизмов и подходов к реализации программ подготовки, переподготовки, содействия трудоустройству, так и разработки новых моделей прогнозирования кадровой потребности. В новых условиях меняется и сама по себе структура системы содействия трудоустройству, и функциональные роли организаций, ее составляющих.

*«Служба занятости из организации, которая может привести за руку будущего работника потенциальному работодателю, превратилась в коммуникатора, который сводит потенциального работодателя с тем же колледжем».*

***Михаил Кирсанов, директор Департамента занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации***

Устойчивый тренд на сокращение сроков подготовки дополняется запросом на кастомизированные, адаптированные под потребности конкретного индустриального партнера, часто разрабатываемые в ad-hoc формате образовательные треки, а фокус СПО на подготовку молодых специалистов дополняется развитием программ переподготовки для широкого спектра возрастных когорт. Эксперты отметили необходимость включения системы СПО в процесс быстрой подготовки и переподготовки кадров для взрослого населения. При этом закрытие оперативной краткосрочной потребности по механикам отличается от подходов к подготовке кадров в рамках среднесрочного и долгосрочного планирования, и это тоже необходимо

учитывать при создании новой модели и адаптации уже зарекомендовавших себя практик.

Эксперты также обратили внимание на то, что для формирования полноценной картины актуального состояния рынка труда как рекрутерам, так и образовательными организациями важно замечать, анализировать и использовать в работе данные о том, как изменились установки и мотивы соискателей.

*«На рынок вышло несколько новых поколений. Очевидно, что ожидания этих поколений от работы – другие. Мы были воспитаны в парадигме “смысл жизни в работе”. Сейчас работа становится всего лишь средством достижения целей. Поэтому и ожидания от работы другие. Это невозможно игнорировать».*

**Алексей Миронов, операционный директор ГК ANCOR**

Специалисты из ранее неприоритетных возрастных когорт имеют собственные предпочтения и критерии при выборе работы. У молодых специалистов они сильно отличаются от тех, что были привычны для когорты 30 - 45, в частности, снижается значимость так называемых гигиенических факторов: долгосрочность занятости, стабильность и уровень заработной платы уступают место средовым факторам и гибким условиям труда, создающим возможность для соблюдения баланса между работой и личной жизнью, и это оказывается важным в том числе для потенциальных сотрудников промышленных производств. Как отметил операционный директор ГК ANCOR Алексей Миронов, молодые специалисты нуждаются в том, чтобы разделять ценности компании, ясно понимать цели и смысл своей работы, связь своей работы с тем, что делает организация, с ее продуктами, то есть быть сопричастными результату, который генерирует организация, а не просто замещать вакантное место/занимать должность. В связи с этим закономерно, что крупные корпорации как работодатели уступают в привлекательности небольшим компаниям с развитыми горизонтальными связями и возможностями развития собственного дела.

*«Молодежь хочет не только денег, вознаграждение стало санитарным не обсуждаемым минимумом. Молодому сотруднику важно понимать, к чему можно прийти уже даже не через год, а через полгода, как будут изменяться проекты и его роль как участника их реализации. Молодые коллеги сразу хотят видеть для себя ясный карьерный трек».*

**Артем Попов, директор по персоналу блока технической инфраструктуры  
ПАО «Ростелеком»**

При этом в настоящее время большее количество незаполненных вакансий сосредоточено в профильном для СПО производственном секторе, что связано со сложным комплексом факторов (большой объем гособоронзаказа, перестройка промышленности, уход или смена собственников, обновление цепочек поставок и т.д.) и, вероятно, в ближайшее время этот тренд будет сохраняться.

*«В рамках проекта по развитию беспилотных систем потребность в кадрах составляет около миллиона человек до 2030 года. Там точно должны быть другие подходы к обучению, другие скорости. Это в большинстве своем операторы дронов, которым нужны короткие обучающие спринты. Есть и немаловажный фактор, связанный с ресоциализацией ребят – ветеранов, которые вернутся с СВО, потому что это тот спектр*

*специальностей, который может быть им доступен при различных травмах. Это масштабная задача, которой надо заниматься, и система СПО должна быть заточена в том числе и под эту задачу. Нам надо сделать своего рода карьерный лифт для подготовки специалистов в этой сфере, как для авиации в Советском союзе в 1920-1930 гг. Это очень похожие вызовы, но уже на другом уровне и с другим масштабом.*

*Параллельно мы начинаем проектировать длинные программы, с горизонтом 30 - 35 лет.*

*Это создание российского авиастроения – своего, на своих технологиях, на своем оборудовании, своих комплектующих. Это сотни самолетов до 2030 года, это пятизначные кадровые потребности, и это огромный вызов. Это судостроение: сотни судов и кораблей.*

*Воссоздание сферы мало-среднетоннажной специальной химии: целые технологические пласты, которые были утеряны в 90-е. Все эти длинные инвестиционные программы в рамках кластерного подхода в обязательном порядке должны быть увязаны с подготовкой кадров. Это огромный рынок, и совершенно другой подход к обучению».*

***Василий Осьмаков, первый заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации***

Для колледжей, претендующих на проактивное участие в социально-экономическом развитии регионов, возрастает важность не только развития образовательной среды, адекватной запросам приоритетных потенциальных работодателей, но и наращивания ресурсов продвижения и маркетинга для популяризации рабочих специальностей и формирования имиджа СПО как пространства для старта успешного карьерного развития.

*«Маркетинг, как профессий, так и образовательных учреждений, важен, особенно сейчас, и СПО этого не хватает. Например, при том, что профессия сварщика является одной из самых дефицитных и бьет рекорды по зарплате, она остается не престижной. Но практика показывает: все меняется, и профессии тоже. В первую очередь, важно вспомнить о том, что есть маркетинговые инструменты, популяризовать среднее профессиональное образование, рассказывать о возможностях, которые дает это образование, показывать примеры успеха трудоустройства, карьерного пути внутри крупнейших или, может быть, небольших, но специфических компаний».*

***Роман Губанов, директор по продажам «Авито.Работа»***

**Подробнее:**

- *пленарное заседание «Вклад СПО в технологический суверенитет страны» (17 августа)*
- *панельная дискуссия «Кадровый потенциал СПО для рынка труда» (17 августа)*



Перестройка рынка труда и технологических цепочек обостряют вопросы цифровой трансформации промышленного производства, внедрения и развития практик применения искусственного интеллекта (ИИ) и машинного обучения. Однако, по мнению экспертов, быстрой замены рабочих роботами ждать не приходится.

Искусственный интеллект развивается, и его роль растет во многих сегментах, особенно это заметно в области работы с данными и креативных индустриях. Однако,

по мнению участников панельной дискуссии «Отнимет ли искусственный интеллект работу у синих воротничков?», риски и последствия для профессий следует рассматривать не в отраслевом разрезе, а по характеру и результатам деятельности, по аналогии с делением на «белых» и «синих» воротничков. «Белые воротнички» – это представители профессий, связанных с интеллектуальной деятельностью. «Синие воротнички» – это те, кто занимается физической и (или) материальной деятельностью, результатом которой являются физические изменения в материальном мире.

*«В соответствии с парадоксом Моравека, автоматизация интеллектуальной деятельности требует гораздо меньше вычислений, чем сенсомоторная деятельность, связанная с физическими изменениями, – тем, чем занимаются синие воротнички. Кроме того, обратный инжиниринг процессов сознательных (чтение, рисование, перевод) реализовать гораздо проще, чем воспроизвести процессы подсознательной деятельности (сесть, поднять руку).*

*«Синие воротнички» находятся сейчас в наилучшем положении по отношению к «белым воротничкам». «Белых» заменить проще. Для «синих» нужны вычислительные мощности побольше и обратный инжиниринг помощнее. Получается, что, с одной стороны, у нас революция искусственного интеллекта, с другой стороны, для «синих воротничков» эта революция выглядит как эволюция роботов, которую мы наблюдаем уже несколько десятков лет».*

***Сергей Карелов, техноблогер, автор Telegram-канала «Малоизвестное интересное»***

На текущем этапе технологического развития затраты на автоматизацию физической деятельности для абсолютного большинства профессий «синих воротничков» экономически не обоснованы. При этом, как отмечает руководитель направления искусственного интеллекта АО «Гринатом» Яхья Ибрагимов, внедрение технологий искусственного интеллекта и машинного обучения может значительно улучшить качество и безопасность производственной среды, а также и повысить эффективность работы. В целом, по мнению экспертов, «синие воротнички» находятся сейчас в более выигрышном положении по отношению к «белым воротничкам». При этом ключевые тенденции будут, вероятно, характеризоваться сменой характера деятельности представителей профессий – «перекрашиванием» воротничков. Так, например, под влиянием развития технологий, связанных с использованием искусственного интеллекта, работа инженеров и программистов перейдет в зону материальной деятельности, что создаст в секторе «синих воротничков» дополнительную конкуренцию. При этом уже сейчас мы можем видеть, как, например, изменяется профессия водителя – представителя «синих воротничков» – в ходе развития технологий роботизации управления большегрузным транспортом. Водитель перемещается в центр управления и следит за тем, как работает беспилотное управление. Этот пример оказывается частным проявлением того, как развитие технологий роботизации обуславливает рост потребности в контроле качества, и иногда это требует большего количества трудовых ресурсов, чем реализация этих же процессов «аналоговыми» сотрудниками.

*«Любая деятельность человека сопряжена с мышлением как интеллектуальным трудом, во всяком случае, так или иначе речь идет о принятии решений. С развитием искусственного интеллекта будет проще, потому что будет совершенствоваться система поддержки принятия решений, которая позволит синим воротничкам делать свои*

*задачи. При этом искусственный интеллект может сгенерировать решение, но не может принимать решения. Для этого нужен человек».*

***Марина Кормщикова, директор направления DataOffice ПАО «Ростелеком»***

Вторым важным трендом может стать «кентавризация» деятельности вследствие применения приспособлений, которые увеличивают возможности/мощности человека.

*«В моей работе нейросети начинают составлять положительную конкуренцию, но, скорее, как удобные инструменты. Это развитие, модификация профессии, возможность решать больше задач и тратить на них меньше времени. Эффективность труда повышается, и это позволяет мыслить более глобально.*

*Искусственный интеллект не столько заменяет человека, сколько модифицирует и создает новые профессии, также, как человека с кистью не отменяет появление фотоаппарата. Наоборот, кажется, нас ждет очень классный рассвет».*

***Мария Тихонова, главный инженер по разработке SberDevices, преподаватель НИУ ВШЭ***

В целом, по мнению экспертов, имеет смысл говорить не о замещении трудовых ресурсов искусственным интеллектом, а об изменении профессий и межвидовой диффузии, в результате которой деление на «белых» и «синих» воротничков станет неактуальным, и возникнет потребность к разработке новых подходов к типологизации профессий, особенно в связи с появлением принципиально иных форм трудовой деятельности и коллабораций между человеком и технологиями. При этом, как отметил социолог Тимур Хусяинов, развитие компьютерных технологий превращает искусственный интеллект в то, что является органической частью рутины, и, значит, навыки использования этих технологий уже в ближайшей перспективе для широкого круга профессий станут не только фактором эффективности, но и конкурентоспособности, что напрямую связано с задачами в области образовательной деятельности.

***Подробнее: панельная дискуссия «Отнимет ли искусственный интеллект работу у синих воротничков?»***



## II. Отраслевая модель среднего профессионального образования

Системные изменения, реализуемые с 2020 г., приводят к трансформации представлений о роли и возможностях СПО. В 2022 г. старт федерального проекта «Профессионалитет» позволил говорить уже не только о перестройке существующих подходов и процессов, но и о формировании новой модели профессионального образования, ориентированной на усиление роли СПО в социально-экономическом развитии страны.

В рамках реализации «Профессионалитета» образовательно-производственные центры (кластеры) уже созданы в 68 субъектах РФ. Планируется, что к 2028 г. проект охватит все регионы, и его участниками станут больше половины колледжей страны. Отбор участников Проекта планируется и далее производить на конкурсной основе. Однако методики, реализуемые в рамках «Профессионалитета» открыты для доступа и могут быть использованы любой образовательной организацией как методологическая платформа, основанная на ключевых принципах новой модели СПО, системно и поэтапно инсталлируемой на федеральном уровне.

*Информационные и методические материалы для работы профессиональной образовательной организации по принципам «Профессионалитета»*



### Ключевые принципы новой модели СПО

- **Отраслевой подход к управлению**

Итоги первого года реализации «Профессионалитета» позволяют говорить о том, что полноценное использование потенциала, заложенного в «Профессионалитете», возможно тогда, когда его реализация встроена в стратегию регионального развития.

Показателем, характеризующим переход на качественно новый уровень развития СПО, является формирование устойчивых и гибких связей между образовательными организациями, индустриальными партнерами и представителями органов региональной власти – переход от взаимной критики в отношении подготовки кадров и отсутствия ясно сформулированных запросов к активному партнерскому взаимодействию и интеграцией деятельности колледжа с социально-экономической повесткой региона.

*«У федерального проекта “Профессионалитет” есть одна особенность: он становится отражением подлинного состояния экономики в субъекте. По итогам первой и второй волны отбора участников выстрелили только те кластеры, промышленность которых в регионе развита. Поэтому при подаче заявки в “Приоритет” важно понимать, действительно ли нужны эти кадры. Главная функция системы среднего профессионального образования – это обеспечение экономики кадрами, и именно она должна быть определяющей для принятия решений».*

*Виктор Неумывакин, директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации*

На текущем этапе реализации «Профессионалитета» условием предоставления гранта является уже не само по себе наличие у колледжа индустриальных партнеров, а значимость создающегося совместно с партнерами образовательно-производственного центра (кластера) для развития экономики региона и страны. Таким образом, важнейшим фактором оказывается включенность региональных органов власти в деятельность образовательно-производственных центров (кластеров) «Профессионалитета» и стратегический подход к планированию подключения колледжей к проекту, исходя из стратегии территориального развития и системного представления о том, какие отрасли и на каком этапе являются для региональной экономики приоритетными. Для полноценной оптимизации ресурсов необходима и внутренняя институциональная приоритизация: сегментация профессиональных образовательных организаций в субъекте по отраслевому принципу, когда даже для колледжа, входящего в несколько отраслевых объединений, одно из направлений оказывается ведущим.

*«Вектор развития СПО, в том числе посредством реализации “Профессионалитета” меняет модель управления от региональной на регионально-отраслевую. Было очевидно, что между системой СПО и работодателем существует разрыв. Проект “Профессионалитет” – это беспрецедентный в нашей стране проект совместно бизнеса и государства, который соединил работодателя и систему СПО. Долго мы ходили и убеждали, что если работодатель не знает, какие кадры ему нужны через пять лет, не знает никто. Не могут ни чиновники, ни работники СПО прогнозировать на пять лет вперед. Система СПО существует как помощь, как инструмент для подготовки кадров, но главная скрипка здесь за работодателем».*

*Андрей Комаров, член Правления РСПП, председатель Комитета по среднему профессиональному образованию, профессиональному обучению и профессиональной ориентации*

**Модель системы управления в рамках реализации ФП «Профессионалитет»**

<b>Стратегическое управление</b>	<b>Отраслевое управление</b>
Координационный совет при Минпросвещения России: <ul style="list-style-type: none"> <li>- принятие стратегических решений по развитию проекта</li> </ul>	Отраслевая ассоциация: <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение эффективных подходов к подготовке кадров для отрасли;</li> <li>- формирование предложений по изменению нормативно-правовых актов, регулирующих подготовку кадров для отрасли;</li> <li>- развитие сети отраслевых кластеров;</li> <li>- организация отраслевых мероприятий</li> </ul>
<b>Тактическое управление</b>	<b>Оперативное управление</b>
Региональный наблюдательный совет (запуск – октябрь 2023 г.): <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование региональной сети кластеров;</li> </ul>	Управляющая компания коллегиальный орган управления кластером (участники – представители РОИВ, руководители образовательных учреждений и предприятий):

<ul style="list-style-type: none"> <li>- утверждение программ деятельности кластеров;</li> <li>- контроль реализации программ деятельности кластеров;</li> <li>- развитие региональной сети кластеров и масштабирование инструментов федерального проекта в регионе.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- согласование кандидатур руководителей образовательных организаций;</li> <li>- подготовка заявок на распределение КЦП;</li> <li>- принятие решений по реализации программы деятельности кластера.</li> </ul>
---	--

Новая модель СПО предполагает, что разработка плана мероприятий в области кадрового обеспечения ведется на уровне субъекта РФ, устанавливающего ключевые задачи, сроки реализации, ответственные стороны и механизмы вовлечения и взаимодействия всех участников процесса. Условием полноценной и подлинной вовлеченности образовательных организаций в эти процессы является переход от локальных практик к программной системности при реализации мероприятий по содействию трудоустройству. Текущей, рутинной деятельностью колледжей, таким образом, должен стать анализ актуального состояния рынка труда и прогнозных показателей в конкретном регионе, мониторинговая деятельность в области занятости выпускников и планирования кадровой потребности и подбор гибких, адаптивных инструментов для реализации подходящих под задачи образовательных треков.

*«Критически важно увеличивать объемы целевого обучения. Сегодня в стране только 2% людей обучается на целевом обучении. Проект «Профессионалитет» подразумевает, что 85% выпускников будут иметь трудовой договор на срок от 3 до 5 лет. Это очень важно. Молодой человек выбирает себе путь, выбирает профессию, выбирает работодателя, и ему нужна стабильность. Ему нужен контракт, с работодателем. Системе СПО это тоже критически важно, потому что есть возможность планировать от трех до пяти лет, а значит, иметь возможность планировать свое развитие, а значит, выстраивать процесс подготовки работодателей. И, таким образом, мы стабилизируем процесс развития системы СПО в стране».*

*Андрей Комаров, член Правления РСПП, председатель Комитета по среднему профессиональному образованию, профессиональному обучению и профессиональной ориентации*

- **Усиление автономии при реализации деятельности образовательной организации**

Новая модель СПО предполагает усиление автономии для образовательных организаций, приобретение большей самостоятельности в вопросах, связанных с планированием, распределением ресурсов и выбором подходов к реализации образовательной деятельности. В частности, с 2022 г., в соответствии с изменениями в законе «Об образовании в Российской Федерации», каждый колледж имеет возможность на своей базе создавать учебно-производственные комплексы (УПК) для организации практической подготовки студентов, трудоустройства обучающихся и выпускников, а также производства товаров, выполнения работ и оказания услуг. Это особенно актуально для колледжей, ориентированных на малый и средний бизнес. Планируется, что в 2023 г. УПК откроют 296 образовательных учреждений, в т. ч. 192 колледжа в составе кластеров «Профессионалитета». По состоянию на август 2023 г. по количеству уже открытых учебно-производственных комплексов лидирует

Московская область (16 УПК), Курская область (15 УПК) и Республика Башкортостан (12 УПК). Замыкают пятерку лидеров Свердловская область и Алтайский край (по 8 УПК в каждом субъекте). Кроме того, внесенные изменения позволяют образовательным организациям создавать хозяйственные общества и партнерства для практического применения и внедрения результатов интеллектуальной деятельности.

- **Практико-ориентированная образовательная среда**

Ключевой характеристикой образовательной среды, соответствующей ставке на отраслевое развитие системы СПО, является ее интегрированность с реальными производственными процессами: бесшовный переход от профориентации и освоения навыков к их применению, обновлению знаний и повышению квалификации.

Масштабный процесс обновления содержания среднего профессионального образования в условиях тренда на сокращение сроков обучения, запущенный Минпросвещения России в 2020 г., был ориентирован на системную перезагрузку подходов к обновлению ФГОС и других регламентов, в т. ч. регламентов, обеспечивающих реализацию адаптированных образовательных программ СПО для обучающихся с особыми потребностями. Также работа регулятора на новом этапе развития предусматривает формирование прозрачных механизмов проектирования образовательных программ при участии и с учетом запросов потенциальных работодателей. В то же время актуальной задачей остается внутреннее обеспечение оперативной информированности сотрудников колледжей об изменениях регламентов и формирование проактивной позиции со стороны профильных специалистов.

*«Мы старались создать живое сообщество, включающее каждый колледж, каждого преподавателя, каждого методиста, представителей партнеров. Абсолютно все проекты образовательных стандартов, примерных программ, образовательных программ проходят открытое обсуждение на сайтах институтов Минпросвещения и на официальных сайтах проектов нормативных правовых актов. Все планы по внесению изменений открыты, и представители колледжей всегда могут принять участие в обсуждении обновляемых стандартов».*

*Марина Софронова, заместитель директора департамента государственной политики в сфере СПО Минпросвещения России*

Процесс адаптации и внедрения элементов модели дуального обучения, соответствующей отраслевому подходу, на текущем этапе развития дополняется трендом на более ранний старт профессиональной деятельности, гибкие образовательные стратегии и мультиспециализацию. На данный момент в каждом образовательном стандарте предусмотрена возможность колледжа включать короткие навыки программы. Запрос на короткие навыки модули и получение дополнительной профессиональной квалификации особенно силен в IT-секторе, где усиливается конкуренция со стороны EdTech.

Обновление содержания профессионального образования и внедрение новых форм, подходов на системном уровне является сложным и довольно долгим процессом. На текущем этапе формирования новой модели СПО одним из инструментов оперативного обновления содержания оказываются **чемпионаты профессионального мастерства**.

Чемпионаты должны стать не только площадкой для демонстрации компетенций и сравнения уровня владения навыками, но и эффективным инструментом развития системы образования, позволить модернизировать образовательные программы путем апробации новых подходов и трансляции лучших практик.

*«Наша задача – использовать чемпионаты как инструмент повышения скорости реагирования системы профессионального образования. Через конкурсные задания мы можем апробировать новые навыки, технологии и технологические решения предприятий, которые актуальны на текущий момент и оперативно забирать в учебный процесс. Поэтому важно, чтобы на площадках были преподаватели, мастера производственного обучения. Именно поэтому важны деловые программы, связанные в том числе с содержанием компетенций, актуальных на текущий момент».*

*Наталья Золотарева, и.о. ректора Института развития профессионального образования*

Важным инструментом реализации практико-ориентированного подхода, позволяющим получить независимую оценку качества образовательной деятельности, является **демонстрационный экзамен** – форма аттестации, предусматривающая моделирование реальных производственных условий и экспертизу выполнения заданий со стороны представителей потенциальных работодателей.

В 2023 г. демонстрационный экзамен по 356 профессиям/специальностям сдали 395 тысяч человек в 3 тысячах образовательных организаций 86 субъектов России. В Тюменской и в Магаданской областях демонстрационный экзамен сдал каждый третий, в Москве и Московской области – каждый пятый выпускник.

В актуальных социально-экономических условиях роль в вопросах содействия занятости в региональной системе СПО стремительно возрастает. Одной из оперативных задач СПО становится быстрая настройка системы программ подготовки – переподготовки кадров для взрослого населения по приоритетным для отраслей/регионов направлениям.

При реализации этих программ важную роль играют базовые центры карьеры и центры содействия трудоустройству. В большинстве регионов статус базового центра содействия трудоустройству имеют Центры опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП). Институтом развития профессионального образования – оператором федерального проекта «Содействие занятости» – сформирована модель взаимодействия РОИВ – ЦОПП – образовательные организации региона, что позволяет координировать деятельность системы трудоустройства на федеральном уровне.

Одним из приоритетных направлений является закрытие кадровой потребности предприятий оборонного-промышленного комплекса (ОПК). В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации и приказом Минпромторга создан Федеральный **кадровый центр ОПК**. Как отметила начальник отдела департамента госполитики в сфере СПО и профобучения Минпросвещения России Дарья Белоусова, ключевыми направлениями в работе по закрытию кадровой потребности в приоритетных областях экономики, в т.ч. ОПК, являются:

- выявление актуальной и перспективной кадровой потребности;
- адаптация контрольных цифр приема в соответствии с перспективной потребностью в кадрах, корректировка КЦП в пользу технических специальностей;

- маршрутизация студентов (практика, трудоустройство с переводом на индивидуальный учебный план, летнее трудоустройство);
- развитие практик целевого обучения;
- обновление образовательных программ под запрос работодателя (в т.ч. включение в профильные образовательные программы дополнительных модулей и компетенции, необходимых на предприятиях ОПК);
- маршрутизация выпускников, помощь вернувшимся из армии, содействие в трудоустройстве на предприятия ОПК.

Формирование полноценной практико-ориентированной образовательной среды невозможно без комплексного пересмотра подходов к формированию и **развитию компетенций педагогического состава**. Помимо уже функционирующей системы повышения квалификации, выявления и поддержки талантов для преподавателей, сопровождающих специалистов, мастеров производственного обучения, управленческих команд, в 2023 г., объявленном Годом педагога и наставника, была запущена работа по созданию сети федеральных технопарков – площадок, проектируемых для решения в том числе задач, связанных с развитием кадрового потенциала образовательных организаций СПО. Однако, как и в случае с обучающимися, полноценная перезагрузка системы невозможна без развития новой корпоративной культуры и формирования профессионального сообщества. Одним из инструментов для его формирования стало сообщество «СПО: Педагоги» в сети «ВКонтакте», объединившее более 50 тысяч специалистов. В группе публикуются актуальные новости, связанные с изменениями, которые происходят в системе среднего профессионального образования и транслируются лучшие практики преподавателей, мастеров и методистов, а также оказывается всесторонняя поддержка педагогов СПО.

*Сообщество «СПО: Педагоги» в сети «ВКонтакте»*



Важным событием 2023 г. стало появление проекта профессионального стандарта «Наставник», институализирующего наставническую деятельность. При этом, как отметил Министр просвещения и языковой политики Республики Абхазия Инал Габлия, формат наставничества может стать инструментом формирования сообщества, объединенного культурными и корпоративными нормами не только в процессе обучения, но и в рамках обмена лучшими практиками между образовательными организациями.

*«Мы находимся только в начале пути выработки понятий и полноценного законодательного закрепления понятий “наставничество” и “наставник”. В этом году, объявленном Президентом годом педагога и наставника, мы вплотную подошли к регулированию на законодательном плане системы наставничества в Российской Федерации, подготовили ряд инициатив для развития и закрепления наставничества в Российской Федерации и основные принципы государственной политики в сфере наставничества. Активная работа ведется на региональном уровне, налажен активный диалог с регионами. В адрес Министерства просвещения поступило более 1000*

*предложений, и формирование этого института - это задача, которую мы решаем вместе».*

*Денис Грибов, заместитель Министра просвещения Российской Федерации*



Сообщество наставников в сети «ВКонтакте»

Реализация мероприятий, направленных на обновление материально-технической базы колледжей, ориентирована на укрепление взаимодействия между колледжами и индустриальными партнерами в процессе **инфраструктурного развития образовательных организаций**. Соответствие запросам потенциального работодателя в области подготовки кадров требует максимальной адаптации образовательного процесса к условиям на рабочем месте и(или) наличия тренажеров, симуляторов и пр., позволяющих этот процесс имитировать. В качестве дополнительного стимула для индустриальных партнеров в налоговый кодекс внесены изменения, позволяющие компенсировать затраты организации на вложения в материально техническую базу колледжей.

В условиях политики импортозамещения колледжи со стороны регулятора образовательные организации оказываются ориентированы на выбор предложений российских производителей, даже в том случае, если приобретение происходит не на средства федерального гранта. Отдельным направлением инфраструктурного развития колледжа является цифровизация, в т.ч. обеспечение возможности формальной и неформальной коммуникации участников учебного процесса. С 2023-2024 учебного года инструменты и сервисы цифровой экосистемы, разработанной для общего образования, внедряются в образовательную среду колледжей. Также на федеральном уровне, в соответствии с установками государственной политики с 2023-2024 учебного года, организован системный переход образовательных организаций на коммуникационную платформу «Сферум» и мессенджер «ВКонтакте».

- **Новый подход к оценке эффективности деятельности образовательных организаций**

Одним из инструментов оценки эффективности деятельности на новом этапе развития СПО является **Национальный рейтинг образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования**. Его ключевые принципы – открытость данных и прозрачность методики рейтингования, максимальный охват, фокус на результирующих параметрах подготовки кадров: показателях трудоустройства и заработной платы выпускников.

Отдельным направлением работ, связанных с содействием трудоустройству, является комплекс мероприятий по сопровождению обучающихся с особыми потребностями. По данным мониторинга Федерального методического центра по инклюзивному образованию, на конец I полугодия 2023 г. доля занятых выпускников СПО 2022 г. с инвалидностью и ОВЗ за 1 полугодие 2023 года составила 73,3% при плановом показателе 70,7%. Для создания условий, способствующих

трудоустройству, внесены изменения в приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»: структура методических рекомендаций будет составлена в соответствии с особенностями нозологических групп, а не перечня профессий/специальностей.

- **Системный подход к популяризации СПО и профориентации**

*«Мы сталкиваемся с тем, что студенты все еще не готовы идти на ряд профессий и специальностей, которые, по их мнению, не являются престижными, но при этом крайне востребованы со стороны работодателей и обеспечены высоким уровнем заработной платы. Именно для этого на уровне каждого региона должна быть принята региональная программа популяризации, которая включает в себя такие целевые аудитории, как школьники, студенты, их родители, так как мало увлечь ребенка мастер-классами, важно объяснить его родителями, что это действительно нужно, потому что конечный выбор делают родители».*

***Маргарита Скворцова**, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере СПО Министерства просвещения Российской Федерации*

Региональная программа популяризации среднего профессионального образования, которая принята и реализуется во всех регионах-участниках «Профессионалитета», а к 2026 г. будет принята во всех субъектах РФ, включает комплекс мероприятий по повышению престижа СПО и поддержке приемной кампании. Целевыми аудиториями мероприятий являются ученики 6 - 11 классов и их родители, педагоги и классные руководители школ, студенты СПО и их семьи. Однако, как отмечают эксперты, популяризация СПО должна стать процессом, инициирующимся изнутри самими студентами как представителями формирующегося профтехсообщества. Ядром этого сообщества на данный момент являются **«Амбассадоры Профессионалитета»** – команда студентов колледжей, чьей задачей является вместе с наставниками сформулировать и донести до школьников ценности и преимущества среднего профессионального образования. На данный момент обучающие, мотивационные и имиджевые мероприятия в рамках проекта реализуют 379 команд (более 2500 участников).

В 2023 г. для формирования в системе СПО единого медиапространства и включения в это пространство студентов колледжей Минпросвещения России инициирован проект по созданию **сети молодежных медиацентров**. На данный момент в колледжах России работают около 1600 молодежных медиацентров. Их работа позволяет образовательным организациям создавать актуальный и интересный контент для привлечения абитуриентов и повышения вовлеченности студентов в жизнь колледжа.

Для поддержки и маршрутизации школьников в выборе оптимального варианта развития образовательной траектории с 1 сентября 2023 г. во всех школах России для школьников 6 - 11 классов стартует единая система профориентации **«Профориентационный минимум»**. Это единый универсальный минимальный набор профориентационных практик и инструментов для проведения мероприятий по профессиональной ориентации. Программа разработана Министерством просвещения РФ на базе опыта Всероссийского проекта «Билет в будущее» и выводит

уже знакомые школам и колледжам практики на системный уровень с учетом задач в области профессионального самоопределения школьников.

В ходе панельных дискуссий Форума представители московского Департамента образования и науки рассказали об опыте трансформации городской системы СПО, реализовывавшейся параллельно с запуском проекта «Профессионалитет». Для системы среднего профессионального образования Москвы базовыми принципами реализации деятельности образовательных организаций СПО являются:

- **Практико-ориентированность** – интеграция образовательного процесса с производственным, в т.ч. для оптимизации ресурсов предприятий и образовательных организаций. Одним из изменений, обеспечивающим должный уровень практической подготовки специалистов, является увеличение доли практической подготовки до 70% в новых образовательных программах. Кроме того, важную роль играет формирование схожей с производственной и при этом комфортной для учебной деятельности инфраструктуры колледжей в соответствии со стандартами и особенностями производственных циклов предприятий – партнеров, а также поиск оптимального баланса классических аудиторных форм с дистанционным обучением.
- **Мультиспециализация** – возможность получения от двух до пяти профессий для более устойчивого положения выпускника СПО в быстро меняющейся конъюнктуре рынка труда.
- **Обязательный уровень качества подготовки по каждой профессии** (разрядность), что важно для повышения как конкурентоспособности молодых специалистов, так и для повышения престижа СПО в целом.

**Подробнее:**

- *Всероссийское августовское совещание с руководителями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» (18 августа)*



### III. Команда колледжа как партнер

В последние годы цели и задачи, формировавшиеся в рамках отраслевого подхода, фиксировали внимание команд колледжей, прежде всего, на вопросах взаимодействия с индустриальными партнерами. При этом в рамках дискуссий Форума все отчетливее звучал тезис о том, что полноценное достижение поставленных перед СПО задач уже на качественно новом уровне, в т.ч. при формировании представления о трудоустройстве выпускников как базовом показателе эффективности образовательных организаций, но это невозможно без формирования комплексного представления о партнерстве – как равноправном взаимодействии, основанном на разделяемых партнерами ценностях и образе результата. Такой подход к пониманию партнерства подразумевает переход колледжей к проактивной коммуникации колледжей с бизнесом, органами власти, преподавательским, студенческим и родительским сообществом, – шире – с сообществом жителей региона и акторов, участвующих в его развитии.

*«Пересборка региональных образовательных систем, начавшаяся более 10 лет назад, когда колледжи были переданы из федеральное подчинения в региональное, требовала привлечения финансирования со стороны бизнеса. Стратегической целью был выход на внешнюю рамку коммуникации, фокус СПО на соответствии требованиям работодателей и рынка труда, – чтобы в каждом регионе было то количество кадров, которое нужно конкретным предприятиям. За это время инструменты, которые были для нас ключевыми, в том числе, демонстрационный экзамен, чемпионаты, – эволюционировали. Модель дуального обучения, родившаяся в Советском Союзе, разошлась по всему миру, и за эти 10 лет мы вернули ее себе, погрузив в национальный контекст. “Профессионалитет” вобрал все лучшие практики уже на новом витке. Но следующий шаг – это более системное партнерство. На предыдущем этапе мы сфокусировались на работодателях, и это было осознанное решение. Сейчас, когда этот путь пройден, нужно сделать следующий шаг и расширить как спектр, так и влияние партнерств. Только так и возможно развитие».*

*Наталья Золотарева, и.о. ректора Института развития профессионального образования*

На новом витке развития СПО стратегия партнерства предполагает проактивное взаимодействие заинтересованных сторон, четкое понимание ролей и задач каждого участника партнерской сети в подготовке высококвалифицированных профессионалов, встроенных в экономику.

В ходе панельных дискуссий Форума вопросы, связанные с привлечением партнеров, осмыслились колледжами скорее уже как рутинный процесс, тем более, что в силу сложившейся на рынке труда ситуации зачастую сами индустриальные партнеры являются инициаторами взаимодействия. Однако привлечь внимание и установить контакт уже недостаточно – важно его удержать. Именно обеспечение реального взаимодействия и разработку механизмов системного вовлечения работодателей в деятельность колледжа, в том числе в процесс проектирования образовательных программ, на данный момент представители образовательных организаций выделяют в качестве ключевого вызова.

Плотное взаимодействие с реальным сектором экономики, работа на его потребности определяет переход к продуктовой логике в деятельности образовательных организаций СПО, а значит диктует необходимость разработки новых подходов к планированию и оценке результативности их деятельности. Фокус

смещается от образовательных результатов к производственным, фиксирует внимание управленческих команд на производительности труда и соответствующих подходах к организации деятельности, в т.ч. возрастает потребность в анализе рынка и позиционировании, выявлении собственных конкурентных преимуществ и дефицитов для оптимизации ресурсов.

Меняется темп работы, скорость управленческих решений и маршруты их реализации, а значит руководителям колледжей необходимо как пространство для маневра и нормативные условия, этот маневр обеспечивающие, так и новый подход к структурной организации системы управления.

### **Практика. Ускоренная подготовка кадров для ОПК: опыт Красноярского края**

Для восполнения кадрового дефицита Красноярский союз машиностроителей (АО «Красмаш», АО «Информационные спутниковые системы имени академика М. Ф. Решетнёва», ЦКБ «Геофизика») совместно с региональными вузами и колледжами реализует проект ускоренной подготовки для предприятий ОПК «Бригада». В прошлом году Красмаш построил новый производственный комплекс на 200 рабочих мест, из них 150 требуют подготовки на уровне СПО с учетом специфики наукоемкого мелкосерийного производства с большим количеством технических переделов и операций.

Разработанная программа ускоренной подготовки состоит из трех модулей. В первом модуле учебные программы сразу адаптированы под работодателей, практические занятия идут с учетом возможностей мастерских и технического оборудования в колледже при плотном взаимодействии с работодателями. Представители предприятия-партнера не только читают лекции, но разбирают конструкторскую документацию, которую студенты изучают уже с конца модуля. Обучающиеся имеют возможность уже на старте программы получить опыт работы на высокотехнологичном оборудовании и по завершении первого модуля переходят на производство. В конце второго модуля студенты могут начать работу на конкретных рабочих местах на предприятии под руководством наставников и кураторстве со стороны кадровой службы. Также обучающиеся получают дополнительное профессиональное образование по тем направлениям, которые востребованы на предприятии, но не включены в программу. Начинается подготовка к сдаче демонстрационного экзамена на профильном уровне. Целевым результатом программы является получение третьего или четвертого разряда, что естественно влияет на его трудоустройство и заработную плату. Третий модуль включает стажировку на предприятии, где уже собранная из студентов бригада под руководством помощника мастера и помощника начальника участка занимает конкретный участок.

На данный момент в планируются сократить срок подготовки до года и оптимизировать процесс таким образом, чтобы выпускники, придя на производство в качестве сотрудников, не тратили время на доучивание и адаптацию.

**Спикер: Андрей Шаров**, первый заместитель председателя Красноярского регионального отделения Союза машиностроителей Российской Федерации

Проактивная позиция колледжа как актора, влияющего на процессы социально-экономического развития региона, диктует необходимость пересмотра позиции колледжа во взаимодействии с федеральными и региональными органами власти: перехода от практики реактивного исполнения задач к партнерскому взаимодействию и комплексному осмыслению реализуемых мероприятий в рамках реализации региональных стратегий развития.

*«Важно пересмотреть понятие образовательной организации в том контексте, который сегодня нам предъявляют региональные и федеральные органы власти. Потому что если мы будем говорить об управлении в локальной зоне собственной деятельности, то ни о каких решениях проблем и вызовах мне может быть речи. Новая модель управления, которую мы создаем в Ханты-Мансийском округе, подразумевает, прежде всего, серьезную анализ опыта, который имеют крупные корпорации. Если мы посмотрим их уставы, то первым делом увидим фокус на результативность и извлечение прибыли. Никто из нас сегодня не имеет этого опыта, не включается в процесс понимания операциональности целей. А ведь любая цель операциональна: её нужно пощупать, потрогать, показать. Если мы не научимся таким постановкам цели, говорить об эффективности системы управления в колледже не имеет смысла. Мы понимаем, что нужно поменять систему управления и строить ее в системе прогностической модели».*

*Алевтина Севастьянова, директор Урайского политехнического колледжа*

#### **Практика. Апгрейд материально-технической базы за счет партнера**

При анализе запросов потенциальных работодателей команда Кукморского аграрного колледжа уделила внимание изучению их технического оснащения и направила ресурсы в развитие партнерства с производственными объединениями. На базе колледжа был создан учебно-демонстрационный центр, где ведется обучение студентов, проводятся программы повышения квалификации работников предприятий региона. Это дает нам в том числе возможность поддерживать материально-техническую базу, ведь техника ежегодно требует обновления. Весной партнеры колледжа забирают технику, а осенью заново ставят необходимый комплект. Кроме того, дилерские компании участвуют и в обучении студентов. В итоге работодатель получает специалистов, умеющих работать на той технике, которую они используют. Производитель же получает лояльных специалистов, разбирающихся в технических особенностях машин и полноценную рекламную кампанию».

**Спикер: Азат Гатин**, директор Кукморского аграрного колледжа

Формирование истинно партнерского взаимодействия как системного процесса требует не только переосмысления подходов и форматов коммуникации во внешнем контуре, но и перестройки структуры и характера внутреннего взаимодействия, формирования командного подхода к работе, развития горизонтальных связей с преподавательским сообществом, студентами, родителями.

*«Директор колледжа должен в какой-то момент стать менеджером экосистемы СПО. Среди участников этой экосистемы – учредитель, преподавательское*

*сообщество, родители, студенты и абитуриенты, выпускники, потенциальные работодатели. В этой роли директор должен сформировать ценностное предложение своего продукта, качественно представить его каждой целевой аудитории, настроить эффективное производство своего продукта и выстроить систему менеджмента качества. Кроме того, важно сформировать удобный клиентский путь, как для студента, так и для работодателя. Это непросто: для каждой целевой аудитории даже формы представления будут разные».*

***Ирина Ефимчук**, заместитель председателя СПК горно-металлургического комплекса*

Реализация практико-ориентированных образовательных стратегий как базовая установка, влияющая на качество подготовки кадров на текущем этапе развития партнерских связей в производственном секторе, подводит колледжи, прежде всего, к необходимости проектирования образовательной деятельности исходя уже не из соответствия типовым единым установкам, но с учетом специфики конкретного предприятия, его производственных циклов и кадровых дефицитов разного уровня срочности. Это влияет на управление портфелем образовательных программ, механизмы планирования приема и контроля качества, в т.ч. формирует запрос на разработку процедур независимой оценки квалификаций (как студентов, так и преподавателей).

При этом роль колледжа как «исполнителя заказа» уже не является подходящей для выхода на качественно новый уровень регионально-отраслевого взаимодействия. Среди прочего отход от сервисной позиции важен для того, чтобы избежать разбалансировки ресурсов и потери фокуса на образовательной деятельности, определяющей идентичность организации.

*«Вызов, который сегодня стоит перед управленцами, – это удержание баланса между развитием образовательной среды и желанием развивать внешние партнёрство, между личными интересами преподавательского и ученического состава и теми задачами, которые ставит государство, общество и рынок труда».*

***Любовь Духанина**, председатель СПК в сфере образования, зампредела Наблюдательного совета Российского общества «Знание»*

#### **Практика. Проектно-программный подход и распределение ролей между партнерами: опыт Красноярского края**

Проектно-программный подход ориентирован на реализацию комплекса проектов в рамках единой программы, где взаимодействие участников процесса подчинено принципам целенаправленности, непрерывности, комплексности, согласованности и доказательности.

Базовым этапом при реализации подхода является совместная разработка концепции, которая определяет смыслы, идеи, механизмы и роли и функции участников. В процессе формирования концепции развития СПО Красноярского края образовательные организации заняли позицию центра региональной кадровой

политики, что существенно расширяет функциональную рамку: от фокуса на учебной деятельности колледж выходит на уровень планирования и реализации процессов и проектов исходя из позиции актора, влияющего на развитие человеческого потенциала территории. Из этой позиции колледж может полноценно анализировать, что происходит в отрасли и – шире – в процессах социально-экономического развития региона, ставить задачи, собирать всех ключевых субъектов, влияющих на процессы и (или) находящиеся в поле профильной деятельности. При этом в рамках реализуемой концепции задача представителя органа власти как партнера заключается в том, чтобы занять позицию коммуникатора – помочь найти общий язык в переговорах, привлечь инвесторов, и способствовать формированию взаимопонимания и учету интересов всех сторон.

**Спикер: Ольга Никитина**, заместитель министра образования Красноярского края

В качестве вариантов позиционирования образовательной организации, выходящей в проактивную позицию, эксперты выделяют возможные роли образовательной организации как «модератора качества подготовки»/«центра кадровой политики»/«провайдера квалификаций». Эти роли предполагают разные функциональные стратегии, но так или иначе выделяют системный запрос на наращивание образовательными организациями экспертизы в области менеджмента качества и управления портфелем образовательных программ для реализации образовательной и методической деятельности исходя из продуктовой логики, с учетом ориентации на реализацию комплекса проектов в рамках вектора региональных программ развития. При этом как цели, так и задачи, обуславливающие их достижение, предусматривают не только настройку внутренних связей для формирования приоритетов и этапности реализации мероприятий, но и разработку удобных инструментов для обеспечения совместной деятельности.

*«Цель всегда находится за порогами ваших интересов. Цель, которая заинтересует партнёров, всегда находится не там, где находитесь вы. К сожалению, в программах развития большинства колледжей написаны только учебные цели, касающиеся улучшения самих себя, а с этими целями вы интересны только сами себе».*

*Сергей Гиль, научный руководитель ГП «Карьера в России»*

#### **Практика. Платформенные решения для планирования кадровой потребности: опыт Липецкой области**

Часто эйчары обращаются к образовательным организациям с конкретным и локальным запросом. Но если запросы не связаны с планом, в том числе с контрольными цифрами приема, это всегда формат чрезвычайных ситуаций, а никак не системная работа на результат. В Липецкой области благодаря сотрудничеству колледжей и РОИВ, была создана система планирования потребности в профессиях и специальностях по региону под каждого работодателя на семь - девять лет.

Разработчиком IT-продукта стал Липецкий государственный технический университет. Сейчас платформой пользуются уже порядка 700 компаний, и это позволяет проводить анализ кадровой потребности, контролировать и корректировать контрольные цифры, качественно и в соответствии с приоритетами прорабатывать программы, – планировать не локальные, а системные изменения. Например, как только был выявлен топ-100 по профессиям по Новолипецкому металлургическому комбинату, началась системная ревизия и перестройка программ обучения. Колледж и предприятие разработали пятилетний план, по которому совместно с индустриальным партнером перерабатываются программы, формируются инфраструктурные листы. Однако только лишь перезапуск программ, даже при условии планирования, не способен дать полноценного результата. Важно адаптировать и ввести в специфику производства преподавателей, мастеров производственного обучения. Очень важны стажировки, но не формальные, а именно настоящие стажировки на рабочем месте, что также с помощью платформы можно превратить в системную деятельность. Сегодня на основании уже сформированных партнерских связей, в том числе для горно-металлургического комплекса, помимо демонстрационного экзамена планируется запуск НОК, чтобы оценить эффективность решений и их соответствие прогнозам и реальным запросам предприятий.

**Спикер: Ирина Ефимчук**, заместитель председателя СПК в горно-металлургическом комплексе

### **Практика. Сервис для организации производственной практики на платформе «Работа в России»**

Портал «Работа в России» внедряет сервис для организации и администрирования производственной практики. Схема процесса разработана межведомственной рабочей группой с учетом особенностей реализации деятельности. Работодатель размещает на сайте потребность в привлечении обучающихся. Образовательная организация также может выставлять свои предложения по результатам взаимодействия. Далее образовательная организация или студент подбирает место прохождения практики. Также образовательная организация может выбирать себе партнеров: с кем бы хотелось заключить соглашение для последующего периодического направления студентов на практику. На этой же платформе представлена возможность осуществления юридически значимого электронного документооборота. После прохождения практики документы студента о практике, оценка работодателей также (по желанию образовательной организации и студента по согласию с работодателем) могут размещаться на платформе.

Преимущества сервиса:

- Равные и широкие возможности для обучающихся.

Обучающийся может подбирать место для практики в дистанционной форме с учетом своих предпочтений независимо от текущих обстоятельств, в том числе в других субъектах РФ.

- Большой выбор мест для практики

У образовательных организаций появляется возможность отбора и заключения договоров с работодателями, которые смогут создать во время проведения практики наилучшие условия для подготовки обучающихся.

- Упрощение дальнейшего трудоустройства

Обеспечение взаимодействия работодателя с будущим работником позволит сократить время на последующее трудоустройство и повысить закрепляемость на рабочих местах

Система прошла апробацию участием крупнейших работодателей (Сбербанк, РЖД и др.). Планируется, что пользователями сервиса до конца 2023 года станут 210 образовательных организаций СПО и 120 вузов, а с 1 января 2025 года - будут подключены все образовательные организации (показатель установлен правительством Российской Федерации в рамках долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 года, именно «Работа в России» выбрана площадкой, на которой необходимо будет проводить и организовывать 100% производственных практик).

**Спикер: Виталий Лосев**, начальник управления цифрового развития информационных технологий Федеральной службы по труду и занятости

Как отметили многие спикеры, в вопросах развития партнерских связей на данный момент наибольшую эффективность показывают колледжи, которым еще до старта «Профессионалитета» удалось разработать механизмы для решения локальных задач, связанных с отраслевыми запросами, а на этапе вхождения в Проект – перейти от локальных практик на системный уровень. Это позволило быстро организовать работу кластеров и использовать участие в «Профессионалитете» для наращивания ресурсов. При этом эксперты зафиксировали, что на текущем этапе разрыв с ведущими колледжами в силу различия потенциалов может усилиться, особенно в секторах, где ключевыми индустриальными партнерами оказываются не крупные корпорации, а представители малого и среднего бизнеса. Одним из инструментов коррекции и восполнения дефицитов в таком случае является развитие сетевого взаимодействия в рамках образовательного сектора.

#### **Практика. Оптимизация ресурсов системы для развития талантов и инициатив: опыт Ханты-Мансийского автономного округа — Югры**

«Колледж должен быть средой для самореализации и развития талантов. В этом году мы начинаем пилотировать экспериментальную модель “школа – колледж”, сращиваем 10 - 11 класс школы с колледжем для того, чтобы оптимизировать ресурсы. В результате самые сильные учителя – предметники в школах обеспечат надлежащий уровень знаний по общеобразовательным предметам, а освобождающиеся пространства и ресурсы колледжа можно будет использовать для создания новых лабораторий, мастерских, фокусировке на компетентностной работе со студентами и развитии практик работы с их инициативами, в том числе посредством укрепления партнерских связей с бизнесом. Например, у нас есть колледж, который стал реальным игроком в сфере креативных индустрий. Через созданный в колледже продюсерский центр студенты уже получают первые реальные заказы, получают возможность работать и профессионально развиваться. Кроме того, мы считаем, что колледжам нужно активнее выстраивать систему работы с талантами и лидерами – участниками чемпионатных, общественных движений, конкурсов. К ним, безусловно, нужен особый подход, чтобы эти лидеры не

становились вызовом для педагогического состава, а работали в том числе на продвижение колледжа и наращивание его ресурсов.

Так, например, для работы с талантливыми школьниками мы уже используем механику “Сириуса” в собственной мастерской талантов “Сибириус”, и считаем, что будет эффективно такую практику тиражировать на уровень колледжей».

**Елена Шумакова**, заместитель губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

На начальном этапе инсталляции новой модели СПО в центре внимания оказались вопросы обновления содержания образовательных программ и материально-технической базы с учетом запросов работодателей и в условиях реализации системных установок на сокращение сроков подготовки. В рамках реализации «Профессионалитета» понятия «интенсификация» и «интегративный подход», обуславливающий применение принципа интеграции содержания и технологий образования с профессиональной средой, впервые появились в регламентирующих документах как отличительная особенность реализации образовательной деятельности учебно-производственных комплексов (кластеров). При этом само по себе локальное применение отдельных инструментов или изменение срока освоения программ без комплексного пересмотра формы и содержания не может привести к достижению целевого результата. Как отметили спикеры - представители предприятий, подчас возникает необходимость удлинить ранее сокращенный образовательный трек и (или) сфокусироваться не на сроках, а на инструментах и технологиях, обеспечивающих достижение необходимых конкретному предприятию/отрасли показателей интенсивности и продуктивности, так как сами по себе решения, связанные с изменением сроков обучения не способны обеспечить полноценный результат без планирования когнитивной нагрузки, подбора оптимальных форматов и подходов к реализации образовательных треков. Актуальным остается и вопрос, связанный со сложностями «перевода» запроса потенциального работодателя на язык образовательной программы.

#### **Практика. Партнерство предприятия и колледжа при формировании образовательного трека: опыт «Росатома»**

Для синхронизации образовательного процесса с производственными запросами и формирования необходимых для успешного трудоустройства навыков у выпускников колледжей компания «Росатом» инициировала разработку программы «Атомная школа сварки». Ее реализует Корпоративная Академия Росатома совместно с Отраслевым центром компетенций филиала АО «Атоммаш» (Волгодонск) и московский «Колледж Архитектуры, Дизайна и Реинжиниринга № 26» К разработке программы привлекли практиков – представителей дивизионов «Росатома». В результате была сформирована модель компетенций, на основе которой началась совместная переработка образовательной программы. Для реализации программы при подготовке сварщиков (как студентов, так и специалистов производств) был создан пакет учебно-методических материалов по

актуальным для большинства отраслей способам сварки и сопутствующим процессам, в том числе презентации и видеоролики для наглядной демонстрации процессов. Материалы разбиты по модулям (один модуль – один способ сварки и один вид соединений), что позволяет формировать учебный план под актуальные запросы заказчика. Параллельно была разработана программа обучения для преподавателей и мастеров производственного обучения. В данный момент материалы доступны для колледжей на цифровой платформе «Атомных школ сварки».

**Спикер: Сергей Шабельников**, руководитель программы развития Отраслевых центров компетенций Корпоративной академии ГК «Росатом»

На уровне системного обновления подходов к реализации образовательных программ происходящая модернизация нацелена на решение таких вопросов, как обеспечение раннего вхождения в профессию, определение соотношения необходимых теоретических и практических занятий, профессиональных и общеобразовательных дисциплин и оптимальных форм итоговой аттестации. Однако на новом этапе решение этих вопросов предусматривает переход от фрагментарных инсталляций новых практик к полноценной перестройке механизмов реализации деятельности и организационной структуры образовательных организаций. В центре внимания оказывается формирование образовательной среды как совокупности условий, в которых происходит воспитание, обучение и развитие человека в условиях запроса на синхронизацию и интеграцию образовательной деятельности с производственной, причем, именно в парадигме партнерских отношений с конкретными предприятиями. В рамках этого подхода к организации деятельности образовательная программа становится той дорогой, по которой человек входит в профессию.

#### **Практика. Проектная деятельность как возможность научиться говорить и думать на корпоративном языке работодателя**

При разработке плана проектной деятельности компания «СИБУР» и Тобольский многопрофильный техникум сфокусировались на работе с реальными кейсами, взятыми из корпоративной экологической программы. Задача обучающихся – сформулировать и предложить собственное видение решения проблемы. Таким образом учебная задача становится возможностью реальных изменений, а созданные прототипы и решения могут быть внедрены в технологические процессы. Достижение образовательного результата невозможно без освоения этих технологических процессов, понимания технологических цепочек конкретного производства. Студентам предлагается освоить технологическую реальность, более того, – разобраться в том, как ее можно улучшить. При этом студенты реализуют то, что технологически имеет значение для компании. Они разделяют её культуру, и корпоративный модуль становится временем, когда обучающиеся учатся понимать, говорить и думать на корпоративном языке потенциального работодателя.

**Спикеры:**

**Наталья Черных**, главный эксперт корпоративного университета ООО «СИБУР»

**Станислав Поляков**, директор Тобольского многопрофильного техникума

*«Мы живем не в эпоху стандартов, а в эпоху быстрых знаний и быстрых навыков. Это то, что востребовано студентами, то, что дает быстрый эффект, возможность монетизации навыков, и пока мы будем учить не тому, что востребовано рынком, они будут получать эти знания за свой счет, без нас».*

**Марина Софронова**, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации

На данный момент как представители колледжей, так и индустриальные партнеры фиксируют дефициты образовательных организаций в области реализации современных образовательных технологий. Кроме того, ставка на интенсивность и продуктивность обуславливает необходимость внедрения и развития доказательного подхода. Одним из инструментов коррекции на уровне развития партнерского взаимодействия является налаживание связей со стремительно развивающимся сектором неформального образования.

*«Есть много вещей, которые, будучи решенными в партнерстве, помогают оптимизировать собственную работу. Например, наша компания обеспечивает проведение курсов по инновационным образовательным технологиям для 20 федеральных педагогических вузов. Мы учим, как прогнозировать настроение и мотивацию учеников, предсказывать, как он будет вести себя через две - три недели, потому что можем анализировать массивы данных, строить модели. Мы можем научить, как увидеть, что через две недели обучающийся потеряет мотивацию, и будет нужна интервенция. Сотрудничество между образовательными организациями нужно для улучшения процесса, возможности сфокусироваться на том, в чем ваша специфика, в чем вы эксперты, а какую экспертизу нужно привлечь с рынка».*

**Михаил Мягков**, генеральный директор Maximum Education

В рамках работ по обновлению содержания образовательных программ, как в области регулирования образовательной деятельности, так и в процессе работы с нормативной базой и регламентами, важно совершить системный переход колледжей от представления о стандартизации как единообразии подходов, к стандарту, задающему базовые установки, что возможно только при формировании проактивной позиции в рамках партнерского взаимодействия, работы с запросом ключевых стейкхолдеров, в том числе абитуриентов и студентов.

*«Старый ФГОС был больше похож на шаблон: иначе нельзя. Новый ФГОС – это стандарт: хуже нельзя. Из кабинета министерства не видно, что нужно конкретному работодателю. Поэтому мы попытались сделать стандарт более широким, чтобы дать свободу колледжам во взаимодействии с индустриальным партнером».*

**Виктор Неумывакин**, директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации

Одним из важнейших факторов, влияющим на изменение подходов к организации образовательной деятельности, по мнению экспертов, является изменение представлений самих обучающихся о себе и собственном развитии. Это изменение обуславливает необходимость разработки новых стратегий взаимодействия /с обучающимися в процессе образовательной деятельности, в т.ч. требует перестройки фокуса от профессионального самоопределения к карьерному.

#### **Практика. Инициативы студентов и преподавателей как шаг к развитию партнерства**

«Партнерами Анапского сельскохозяйственного техникума являются семь топовых предприятий России и более 60 малых форм хозяйствования. Сейчас администрацией Краснодарского края и отраслью поставлена задача: создать технологии и транслировать их предприятиям. Реализация этой задачи невозможна без развития партнерских отношений, в том числе во взаимодействии наставников и представителей предприятий, которые вместе с нашими студентами и преподавателями проходят во время стажировок всю цепочку технологических процессов. Но в этих отношениях для нас самое важное – создать возможность для самореализации. Например, в проекте «Вино руками студентов» обучающиеся под руководством наставников проходят стажировку в производственных цехах и лабораториях предприятия, самостоятельно выполняют все основные технологические операции производства вин: разрабатывают технологическую карту, выбирают виноград, участвуют в его переработке и розливе. Мы только направляем процесс и корректируем. В итоге получается продукт, который выйдет под брендом предприятия, но на qr-коде уже будет имя создателя этого вина – нашего студента. Иногда ключевой задачей колледжа становится создать условия для реализации идеи или инициативы. Так, наш студент предложил проект создания дрожжей для малых форм хозяйствования. Это очень важный продукт в условиях санкций. То есть студенческая инициатива может стать основой для создания собственного банка дрожжей для виноделия.

Самореализация и комфортные условия для развития не менее важны и для преподавателей. Например, я смог переманить преподавателя из вуза только за счёт того, что она шампанье и хочет заниматься этим. Она уже собрала группу студентов, которые в мастерской микровинификации будут отрабатывать технологии, которые далее можно будет развивать для того, чтобы транслировать на предприятия».

**Иван Чернышов**, директор Анапского сельскохозяйственного техникума

#### **Практика. Формирование студенто-ориентированных стратегий содействия трудоустройству**

«Мы выяснили, что в сфере питания и гостеприимства молодые специалисты нуждаются в юридической и психологической помощи, также дополнительной

информации и моральной поддержке в процессе трудоустройства. Они не знают основ: как трудоустроиться, как оформить нужные документы, а работодатели боятся их нанимать, потому что не понимают, кого они берут. Гостинично-ресторанный бизнес – это мелкосегментная сфера, в которой существуют тысячи маленьких ресторанных кафе, гостиниц, и правила взаимодействия сильно отличаются от практик, принятых в больших корпорациях. Колледжи выпускают большое количество специалистов для HoReCa, но до рынка они практически не доходят. Мы выяснили, что во многом причиной тому является страх.

Психологически ребята не совсем готовы, они не понимают, как вести себя на производстве, как общаться с коллегами, нуждаются в дополнительной информации по части финансовой грамотности.

Мы создали диалог-портал «Профстарт», призванный решить проблемы между работодателем, студентами и образовательными учреждениями. Мы выступаем как конфигуратор, помогаем настроить эффективное взаимодействие образовательных учреждений и организаций, что может стать фундаментом раннего и успешного трудоустройства студентов СПО».

**Владимир Олейников**, председатель Ассоциации кулинаров «Вкус Мира РУС»

Запросы, которые для СПО формулирует экономика, территория, студенты и родители, не линейны, зачастую, на первый взгляд, разнонаправлены. Каким должен быть фокус управленческой команды колледжа при разработке стратегии развития и партнерства? Какой должна стать его команда, чтобы отвечать на все вызовы времени, людей, экономики в ситуации фоновой турбулентности? Вопросы актуальных компетенций, ролей и квалификаций и в целом вопросы развития кадрового потенциала колледжей стали одними из центральных для Форума.

Постепенно формируется представление о колледже как о среде для развития, в которой отношения между участниками также формируются в партнерской парадигме. Актуальной задачей к проработке в рамках партнерского взаимодействия остается развитие взаимосвязи между компетенциями преподавателя колледжа и актуальными производственными реалиями, формирование установок актуальной индустриальной дидактики и педагогики. Однако качественный переход на новый уровень развития системы СПО предусматривает не только развитие внешних связей, но и проработку структуры внутреннего взаимодействия и появление новых участников этого взаимодействия. Если говорить об организационно-структурных изменениях, участники форума несколько раз возвращались к необходимости появления в штате колледжей специальных омбудсменов – переговорщиков, которые способны перевозить с языка бизнеса на язык образования и наоборот. Также среди необходимых экспертов выделяют позицию педагогического дизайнера, способного проектировать образовательную программу исходя из комплексного представления об образовательной среде и образовательном опыте; также формируется запрос на позиции директора по инновациям, лидера IT-трансформации, тестировщика форм обучения, образовательного продакт-менеджера, аналитика, формирование полноценных HR-служб. Отдельного внимания требует также развитие компетенций колледжей в области медиакоммуникаций и маркетинга. Во многом возможность реализации предложенных направлений управленческой трансформации зависит от того, как будет меняться регламентирующая база. Однако существенным условием для

полноценной организационно-структурной перестройки колледжей, по заключению участников Форума, является не спонтанное возникновение новых должностей, а их закономерное появление в процессе формирования новых функциональных зон, и переход к партнерскому взаимодействию между сотрудниками, формирование команды колледжа как партнеров, связанных единым и разделяемым представлением об образе результата.

*«Когда мы делали апгрейд программы наставничества и поняли, что нужны духоподъемные смыслы, мы придумали для себя образ – мурмурация. Это научный термин, означающий скоординированный полет птичьих стай, образующих объемные движущиеся фигуры в воздухе. В этом фигурном полете лидер в одиночку не справится. Сегодня, когда мы говорим о команде, важно понимать, что ты член стаи, твоя стая – это студенты, коллектив, работодатели. И сегодня, когда мы вместе обсуждаем полёты, концентрируясь на смысловых нагрузках, мы отработываем не просто фигуры, – мы отработываем фигуру высшего пилотажа».*

*Ольга Антипина, директор Первоуральского металлургического колледжа*

**Подробнее:**

- Панельная дискуссия «Стратегия партнерства для опережающего развития колледжей» (17 августа)
- Панельная дискуссия «Новые модели партнерства СПО и бизнеса» (17 августа)
- Панельная дискуссия «Управленческая команда колледжа: педагоги или бизнесмены?» (17 августа)
- Сессия «Система среднего профессионального медицинского образования — переход от теории к практике» (17 августа)
- Панельная дискуссия «Интенсивность и продуктивность: образовательные программы СПО» (18 августа)



## IV. Роль и позиция педагога в новой модели СПО

В Год педагога и наставника значительная часть деловой программы Форума была посвящена обсуждению различных аспектов педагогической практики и тех новых ролей, которые формируются в СПО на новом витке развития.

*«Сейчас мы снова возвращаемся к логике восприятия образования как среды для формирования человеческого в человеке. Это невозможно без того, чтобы учиться на примере тех, кто тебя окружает. Образование – это период жизни. Если мы этот период жизни превращаем в сухую функцию получения знаний, то кумулятивного эффекта не будет. Поэтому совершенно естественно, что на первый план выходит вопрос коммуникации обучающихся, наставников и преподавателей, и одно из важнейших требований к педагогическим кадрам – это умение взаимодействовать».*

*Любовь Духанина, председатель СПК в сфере образования,  
зампредседателя Наблюдательного совета Российского общества  
«Знание»*

Роль современного педагога в процессе обучения становится все более многогранной. В зависимости от текущих задач он должен совмещать позиции проводника знаний, психолога, организатора. На актуальном этапе формирования новой модели СПО в центре внимания оказываются три ключевые позиции педагога: ментор, преподаватель и наставник. Выделяя функциональные различия между этими позициями, Нина Зверева, преподаватель Московской школы управления «Сколково», обратила внимание, что ключевой запрос для менторства – это необходимость получить совет при принятии решений, причем, речь идет не только и не столько о профессиональном, сколько о личностном становлении, и именно зона личностного развития для ментора оказывается профильной зоной экспертизы.

Для преподавателя ключевой задачей является передача необходимого для определенного уровня подготовки объема знаний. При этом, как отметила эксперт, важно не то, что транслирует педагог, а то, что запомнят обучающиеся, – не демонстрация знаний, а именно то, как преподаватель обеспечивает трансфер и работает с мотивацией обучающихся.

Задача наставника – обеспечить поддержку в усвоении знаний, в том числе с учетом индивидуальной и корпоративной «достройки»: выявить дефициты, помочь их восполнить. Важно, что эта роль предусматривает необходимость сочетания личного и профессионального фактора для формирования доверительных отношений между наставником и обучающимся.

*«Все наставники – педагоги, но не каждый педагог – наставник. Должно быть принятие и доверие, ощущение, что ты нужен конкретному человеку. Бывает, что человеку нужен другой наставник, а наставнику – другой поподечный. Это нормально».*

*Нина Зверева, преподаватель Московской школы управления «Сколково», член Академии российского телевидения*

Ключевым вызовом для колледжей на данный момент, по мнению спикеров Форума, является соответствие уровня квалификации преподавателей запросам на знания и компетенции, формируемым индустриальными партнерами.

## **Портрет современного педагога СПО**

В ходе панельной дискуссии «Профессиональная компетентность современного преподавателя» председатель СПК в сфере образования Любовь Духанина представила «собираемый портрет» педагога СПО. По результатам обобщенных экспертом исследований, типичный представитель педагогического коллектива колледжа – это женщина 46 лет с высшим педагогическим образованием или мужчина 46 лет с прикладным образованием. При этом, как отметила спикер, 48% педагогов, участвовавших в исследовании, заявили, что испытывают сложности с разработкой и обновлением учебно-методического обеспечения; 47% – с руководством учебно-профессиональной, проектной исследовательской и иной деятельностью обучающихся; 46% – с организацией самостоятельной работы обучающихся; 43% – с проведением учебных занятий.

Таким образом, вне зависимости от того, идет ли речь о педагоге - теоретике или о преподавателе - практике, зоной для проработки с точки зрения реализации практико-ориентированного подхода является не только соответствие знаний и навыков преподавателя актуальному состоянию профильных индустрий, но и его профессиональная компетентность как педагога, то есть уровень развития навыков применения образовательных технологий и инструментов.

Спикер, как и многие другие эксперты, отметила, что развитие кадрового потенциала образовательных организаций СПО во многом ограничено сегодня непроработанностью кадровых стратегий колледжей. В частности, существенным фактором, затрудняющим достижение необходимого уровня квалификаций мастеров производственного обучения, роль которых при практико-ориентированном подходе существенно возрастает, является кадровый инбридинг, выражающийся в том, что мастера производственного обучения чаще всего являются выпускниками самих профессиональных образовательных организаций. Параллельно спикер отметила, что при существовании запроса на преподавателей, способных работать в практико-ориентированной парадигме, существуют проблемы качественной подготовки по направлению «Профессиональное обучение», а динамика приема/выпуска демонстрирует отрицательный тренд. Важной задачей, требующей скорейшей проработки, является формирование системного подхода к обучению и повышению квалификации сотрудников как составляющей мер, направленных на развитие человеческого капитала. Как отметила Любовь Духанина, значительная часть мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин получают только азы педагогического образования через программы повышения квалификации.

*«К сожалению, мы не можем сказать, что на данный момент имеем выстроенную качественную систему подготовки преподавателей СПО. У колледжей сегодня остается*

*только одна возможность: растить преподавателей и самим вместе с ними подбирать те дополнительные курсы, которые им нужны, потому что не работать над этим невозможно».*

*Любовь Духанина, председатель СПК в сфере образования, зампредела  
Наблюдательного совета Российского общества «Знание»*

На основании проведенного анализа запросов, дефицитов и ресурсов СПК в сфере образования в рамках профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» разработал модели трудовых функций преподавателя, мастера производственного обучения, методиста и старшего методиста, которые позволяют обеспечивать профессиональный рост педагогов. Любовь Духанина также отметила, что профстандарт – это не только инструмент формирования установок кадровой политики, но и документ, защищающий педагогов, создающий возможность обозначить границы ответственности для задач, возлагаемых на участников образовательных отношений. Еще одним систематизирующим инструментом, в т.ч. для более наглядного и прозрачного формирования карьерных траекторий педагогов, должна стать отраслевая рамка квалификаций для системы СПО, которую СПК также планирует сформировать.

#### **Практика. Системное развитие потенциала педагогического состава: опыт колледжа «Энергия»**

Одной из задач в рамках реализации кадровой политики Подмосковного колледжа «Энергия» является формирование комплекса мер для привлечения и удержания педагогов в условиях конкуренции с колледжами Москвы. Руководство колледжа сделало ставку на сочетание материальных и нематериальных механизмов поддержки и мотивации, сфокусировавшись на формировании корпоративной культуры и организационного климата.

«Для нас важно, чтобы педагог понимал, что он попал в семью, он член семьи во всех смыслах, в том числе это отражается и в отношении руководства. В семье «Энергии» более тысячи педагогов, и часто они возвращаются к нам из Москвы именно из-за той культуры, которая в колледже сформирована.

Одной из корпоративных установок является потребность в обновлении знаний и навыков. Педагог, как и обучающийся, должен не потерять умение учиться и постоянно развиваться вместе со своими студентами», – отметил директор колледжа Нерсес Нерсесян.

В «Энергии» сформирована внутренняя система профессионального развития для преподавателей: Школа педагогического мастерства (ШПМ) и Школа молодого педагога курируются единой методической службой, что обеспечивает формирование комплексного представления о педагогической практике в рамках корпоративных установок. Программы переобучения и повышения квалификации используются как инструмент формирования карьерной траектории, в том числе для предупреждения профессионального выгорания.

Одним из инструментов для формирования организационного климата, способствующего профессиональной реализации педагогов, развитию горизонтальных связей, как между сотрудниками, так и в рамках общения

преподавателей и обучающихся, является создание авторских коллективов. Педагоги вместе со студентами пишут учебные пособия и методические материалы, создают образовательный медиаконтент. Такая деятельность, как и участие в практических проектах УПК, дает возможность дополнительной материальной поддержки.

**Спикер: Нерсес Нерсесян**, директор Подмосквовного колледжа «Энергия»

Как отметили эксперты, на текущем этапе инсталляции новой модели СПО преподаватель находится в ситуации, которая сильно отличается от привычного для многих способа работы с содержанием образовательных программ. Отраслевой фокус и ориентация на запросы работодателей требует перехода к постоянному пересмотру и обновлению содержания в фоновом режиме. Закономерно, что меняются и требования к преподавателю как обладателю знаний, постоянно нуждающихся в актуализации.

*«Один из серьезнейших вызов, с которым может столкнуться сектор СПО в ближайшее время, – потребность в инновациях ввиду усиления конкуренции. Сегмент СПО стремительно меняется. Через год все крупные образовательные компании, которые работают в онлайн-среде, будут в СПО, и все будут пытаться сделать хорошие продукты, качественные сервисы для работодателей. Будут появляться новые форматы и подходы к реализации образовательных треков. Будет много новых участников, запрос будет расти, будет усиливаться и конкуренция, а значит, и потребность в новых решениях».*

*Михаил Мягков, генеральный директор Maximum Education*

Какими именно компетенциями должен обладать современный преподаватель? Несмотря на существенную экспансию студенто-ориентированного подхода модели, в которой он выступает во многом как центральный субъект, вокруг интересов и потребностей которого все строится, важно не упускать из виду и объективные факторы. К ним относится прежде всего ситуация в профессиональной сфере, которую осваивает студент, сложившиеся в ней реалии. Поэтому преподаватель-практик в колледже – это специалист, который работает на пересечении трех сфер – образования, отраслевого контекста и рынка труда. В этом смысле колледж, возможно, проигрывая некоторым EdTech компаниям в качестве сервисов для студентов, сохраняет за собой право называться площадкой отраслевой дискуссии, где готовят не только востребованных рынком профессионалов, но и энтузиастов профессии, способных ее развивать и передавать другим.

Одной из сквозных тематических линий форума стала необходимость анализа запросов современных студентов СПО. В качестве одной из ключевых установок новой системы среднего профессионального образования эксперты выделили переход к установлению партнерских связей со студентом в парадигме лично-ориентированного подхода. Именно восприятие студента как субъекта, внимание к его интересам, личностному развитию, должно концептуально способно стать основой как для формирования нового образа СПО, повышения его

престижа – шире – формирования нового представления о рабочих профессиях и человеке труда.

*«Все встает на свои места, когда мы говорим не о том, что у нас дети для колледжа, а что образовательная организация для детей, и вот исходя из этого должна быть выстроена модель и вся система управления. Тогда и технологии бережливого производства по другому работают, и дизайн-мышление собственно иначе включается, и командой становится не коллектив колледжа, а все жителей региона».*

*Елена Шумакова, заместитель губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры*

### **Практика. Человекоцентричный подход и общие ценности как основа модели Р2Р**

«Мы верим что колледж – это открытая система. Это значит, что мы должны учитывать интересы каждого, кто в эту систему может прийти. В IThub мы создаем собственную методологию бизнес-ориентированного обучения, которая основывается на человекоцентричном подходе и реализуют нашу миссию. Она состоит в том, чтобы лучшие технологические компании стояли в очереди за нашим студентом, а не наоборот. Для этого мы пересмотрели все процессы, которые есть в классическом колледже, и продолжаем пересматривать, потому что это невозможно закончить: меняется экономика, меняются требования, меняемся и мы. Мы пришли к бизнесу и сказали: “Хватит нас ругать, давайте вместе посмотрим, какой образ результата вам нужен, как мы вместе можем решить вашу проблему”.

Сейчас у каждой нашей кафедры есть архитектор специальности. Этот человек – топ-менеджер крупной компании. Это значит, что он отвечает за то, чему нужно учить. Но помимо бизнесового языка, важно договориться еще и на человеческом, а это про ценности. Человек всегда останется в системе, если вы про это не забываете. Опишите ценности, в которые вы верите, и предъявите их на переговорах.

Главный вопрос на всех переговорах: чем я могу вам помочь? Это и есть продуктовый подход: мы смотрим на проблему партнера и пытаемся ее решить. Точно так же мы смотрим и на проблему студента. Два раза в год проводим исследования и смотрим: кто к нам пришёл. Если вы думаете, что студенты пять лет назад и сегодня одинаковые, вы ошибаетесь. Каждый год в головах наших абитуриентов происходят изменения, значит, мы как система должны на эти вызовы реагировать. Для этого мы не ориентируемся на соседние колледжи. Мы смотрим на лучшее практики в образовании, которые показывают мировые тренды. Мы проводим эксперименты, не боимся ошибаться и приглашаем в эксперимент всех участников процесса, в том числе, естественно, родителей и студентов. Мы оцениваем преподавателей с помощью студентов. Я не уволил ни одного педагога. Их увольняют студенты, по итогам сбора обратной связи, рейтингов: красная линия – предупреждение – изменения – обучение, – если не получилось, через полгода прощаемся. Студенты влияют на процесс который им не нравится, как и другие участники».

**Михаил Сумбатян**, директор колледжа IThub, лидер частного образования IThub group

Субъектно-ориентированный подход формирует необходимость с нового ракурса посмотреть как на разработку методик и технологий на стыке педагогики и андрагогики, так и на способы связи между участниками образовательных отношений, а главное, – на самих этих участников.

### **Практика. Качества современного преподавателя в рамках гуманистического подхода: опыт Universal University**

Деятельность Universal University (UU) основана на принципах гуманистического образования, ориентированного на развитие учащихся как целостных и эмоционально зрелых личностей, способных справляться с вызовами жизни и активно взаимодействовать с миром. Деятельность, таким образом, направлена в первую очередь, на развитие критического мышления, культурной осведомленности, создания потребности в общественном служении и личностном развитии.

Ключевыми элементами образа современного преподавателя UU являются:

1. Потребность и практика постоянного обновления знаний: в силу быстро меняющихся технологий и требований на рынке труда преподаватели должны быть в курсе последних тенденций и разработок в своей профильной области. Обновление личной «базы знаний» позволяет не только передавать актуальную информацию, но и лучше понимать, как применять транслируемые знания на практике.

«UU специализируется на программах в области креативных индустрий, и для нас важно то, что большую часть преподавательского состава составляют практики, – объяснила руководитель департамента преподавательского опыта Universal University Марина Зиновец. – Педагог-практик – это человек, у которого должно быть время заниматься этой практикой, соответственно, наша задача – обучить его педагогическим навыкам, потому что знания с полей, которые они приносят в аудиторию, для наших студентов имеют гораздо большую ценность, чем то, что можно прочесть в учебниках».

2. Гибкость и адаптивность: преподаватели должны быть гибкими и способными адаптироваться, применять разные методы и подходы в соответствии с различными образовательными потребностями студентов. Каждый студент индивидуален и имеет свой собственный стиль обучения.

Например, преподаватель может оказаться в ситуации, когда в аудитории кто-то имеет альтернативную точку зрения или вовсе разбирается в материале лучше. В таком случае важно вовремя поменяться местами, использовать нужные образовательные технологии для того, чтобы повысить эффективность для всех.

3. Развитые педагогические навыки: преподаватели должны обладать не только глубокими знаниями в своей профессиональной области, но и уметь эффективно передавать знания студентам. Педагогические навыки помогут создать интерактивную и стимулирующую образовательную среду, вовлекать студентов в обсуждение и практическую деятельность, а также развивать их критическое

мышление и аналитические способности.

4. Навыки коммуникации: преподаватели должны быть хорошими коммуникаторами, способными ясно и эффективно излагать информацию, владеть навыками активного слушания, уметь подойти к теме с разных сторон, донести разные аспекты, отвечать на вопросы и поддерживать конструктивный диалог.

5. Менторство и поддержка: преподаватели могут выступать в качестве менторов и лидеров для студентов, помогая им развиваться как профессионалам, определять цели и планы развития, а также преодолевать препятствия на пути к успеху.

Кроме того, для UU принципиально важной для формирования образовательной среды, способствующей личностному развитию, является культура обратной связи, причем как для оценки прогресса студентов, так и для оценки деятельности преподавателей. Для комплексной оценки деятельности педагогов используется модель, где для формирования максимально объективной оценки отзывы студентов преподавателе дополняются анализом показателей удержания (retention rate), вовлеченности и образовательных результатов.

«Если говорить о практиках обратной связи при обсуждении работ студентов, для важно, чтобы внимание было сосредоточено на том, что получилось, – отметила Марина Зиновец. – Обратная связь должна развивать человека, а не создавать стереотипы».

Чек-лист для формулирования обратной связи:

1. Оценивайте, уместно ли давать человеку обратную связь, подходящая ли для этого обстановка, готов ли он услышать вас.
2. Выделяйте обратную связь из общего контекста.
3. Развивайте человека, а не способствуйте созданию стереотипа о нем, у него самого и у других.
4. Говорите конкретно, что в работе удалось, что требует доработки, где именно были допущены ошибки.
5. Спрашивайте собеседника, что он сам думает о своей работе, нравится ли ему результат. Так вы проявите к нему уважение, и это повысит шансы быть услышанным.
6. Будьте позитивны, чтобы помочь человеку услышать вас. Сфокусируйтесь на том как ваш комментарий поможет сделать работу лучше, а не на ошибках.

**Спикер: Марина Зиновец**, руководитель департамента преподавательского опыта Universal University

Эксперты отметили, что студенты, на данный момент обучающиеся или планирующие обучение в колледжах, те, кого принято относить к поколению хоумлендеров (или поколению Z) – отличаются запросом на освоение навыков, которые могут быть применены в повседневной жизни. Обилие контента и его доступность создает возможность для гораздо более быстрого освоения довольно внушительных объемов информации, в т.ч. касающейся профессиональной деятельности. Рутинность использования цифровых технологий обуславливает запрос на компактно упакованный,

удобный для использования контент, с которым можно взаимодействовать в удобном для студента режиме.

*«Выросло цифровое поколение. Для него телефон – это продолжение головного мозга, а рука – это способ коммуникации с глобальной сетью, и когда мы на уроке говорим: “Выключи телефон”, – мы блокируем его мозг. Это поколение не привыкло к традиционной монологической форме подачи знаний. Оно привыкло к гаджетам, концентрированной информации, удобно упакованной для взаимодействия. Выросло поколение людей навыков, а не компетенций, – навыков, которые можно применить, которые дают быструю конверсию на рынке, возможность не тратить много времени на работу и получать комфортный доход. И если мы его потенциал не учитываем и не применяем в колледже, то его интерес к нам гаснет после первого курса, потому что наша образовательная программа не соответствует темпу его жизни.»*

*Сергей Гиль, научный руководитель ГП «Карьера в России»*

Все более отчетливо со стороны студентов формируется запрос на партнерскую коммуникацию и формирование горизонтальных связей вместо привычной иерархии «учитель-ученик». Главными качествами, влияющими на вовлеченность при взаимодействии с преподавателями становятся прозрачность коммуникации, умение заинтересовать и замотивировать.

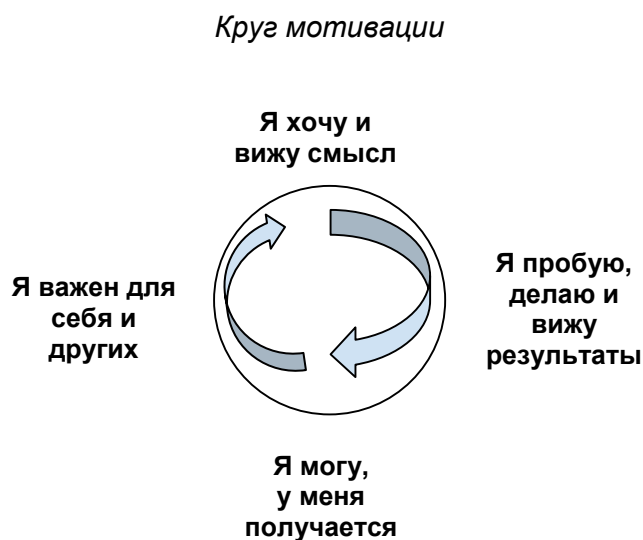
*«То, что я наблюдаю в образовательных организациях, можно назвать карательным образованием. У нас есть определенная кара в виде отметок, мы угрожаем, мы приводим различные манипулятивные аргументы, мы шантажируем, мы делаем всё возможное для того, чтобы ребенок хоть как-то захотел. Но самое интересное, что они всё равно не хотят. Что же делать? Важно работать с мотивацией. Это не набор каких-то увлекательных развлекательных анимационных техник и приемов, – это определенная система, из которой у человека любого возраста складывается внутреннее побуждение – двигаться, действовать, быть приверженным и получать удовольствие. Это процесс, который должен быть направлен на то чтобы человек был счастлив в том, что он делает. Счастье – это главный результат мотивации.»*

*Наталья Сченснович, директор Московского института развития непрерывного образования*

### **Практика. Целеполагание как базовая установка для развития личностной мотивации**

Работа с мотивацией строится от конкретного запроса конкретного человека. Для формирования этого конкретного представления важно выявить проблему, обозначить смыслы, обуславливающие важность ее решения, и совместно составить конкретный план действий для достижения цели. Далее, когда план действий уже реализуется, важно периодически возвращаться к исходным установкам, чтобы напоминать о целях и таким образом поддерживать вовлеченность. Одним из инструментов для поддержания вовлеченности обучающегося является «Круг мотивации», представляющий собой систему установок, которые

преподаватель выявляет и поддерживает в процессе коммуникации со студентом. Эксперт отмечает, что в преподавательской деятельности наиболее распространенными поведенческими стратегиями, разрушающими «Круг мотивации», являются манипулятивные, оценочные и обесценивающие действия и высказывания. При этом спикер обращает внимание на то, что обесценивание приводит к изменениям не на локальном уровне действий (реакции на высказанное суждение, изменение поведения), а на уровне идентичности.



**Спикер: Наталья Сченснович**, директор Московского института развития непрерывного образования

### **Практика. Формирование целеполагания и развитие гибких навыков для раскрытия талантов каждого: опыт Skillfolio**

«Одной из важнейших задач современного преподавателя становится организовать процесс так, чтобы применимость и эффективность занятий была понятной для обучающегося. Так или иначе педагог должен формировать у студентов понимание, для чего он, педагог, здесь, и для чего здесь обучающийся, для чего нужны конкретные знания и навыки в моменте, и для чего они могут понадобиться в будущем. Подросток погружается в процесс, только если получает ответы на эти вопросы. Кроме того, важно понимать, какой склад мышления у студентов, с которыми вы работаете: так, аналитикам важна последовательность, креаторы даже математические задачи будут решать своим способом, а визионерам нужно увидеть картину целиком. Учет этих особенностей восприятия – еще один ключ к тому, чтобы достичь понимания, а значит, более качественного результата».

При этом, по данным исследования, проведенного Skillfolio совместно с МЦКО, для профессионального самоопределения оказывается важна не столько успеваемость, сколько навыки и компетенции, обеспечивающие снижение тревожности и усиливающие переживание счастья. Одними из важнейших в этом случае, по

мнению эксперта, оказываются навыки коммуникации и командной работы. Они позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми, быстро адаптироваться к изменениям, мыслить вне шаблонов для успешного решения задач.

Кроме того, формированию условий для самоопределения способствует создание ситуаций, предусматривающих возможность выбора. Будет ли это выбор того, с кем студенты работают над проектным заданием, формы выполнения задания или подхода к решению, сама по себе возможность выбора – это основа для развития самостоятельности, важнейшего умения в условиях постоянно меняющегося мира».

**Спикер: Виктория Шиманская, R&D директор Skillfolio**

## Портрет современного наставника в СПО

По мнению подавляющего большинства спикеров – представителей предприятий, на данный момент для СПО ключевой фигурой в процессе подготовки рабочих кадров является наставник. Именно наставническая деятельность создает возможность максимально быстро передавать практические знания, что оказывается особенно важно в случае ориентации образовательных треков на опережающую подготовку кадров.

Наставническая деятельность исторически является составляющей русской педагогической традиции. Однако текущий этап развития системы профессионального образования обнаружил необходимость полноценного формирования института наставничества и закрепления ключевых установок на законодательном уровне.

В 2023 г. Министерством просвещения была налажена работа межведомственных, общественных и корпоративных рабочих групп, объединивших более 150 экспертов из 89 субъектов РФ. Для синхронизации работы всех заинтересованных сторон был создан Координационный совет Минпросвещения России по наставничеству под председательством Министра просвещения РФ Сергея Кравцова. Результатом деятельности представителей корпоративного сектора, общественных и образовательных организаций стала разработка проекта федерального закона «О наставничестве в Российской Федерации» и проекта профессионального стандарта «Наставник» (генеральный разработчик – Государственный университет просвещения).

*Проект профессионального стандарта «Наставник»*



Федеральный закон станет нормативно-правовой основой для формирования и системного развития института наставничества. Он задает стандарты качества и закрепляет единый понятийный аппарат, формирует базовые установки для мотивации, обозначает меры и инструменты для повышения социального статуса.

Эксперты отметили, что активным инициатором разработки профстандарта выступил бизнес, которому важно было придать правовой статус наставникам, систематизировать механизмы их поддержки на основе нормативного закрепления уже реализуемых практик.

Профессиональный стандарт «Наставник», разрабатываемый при активном участии профессионального сообщества, определяет характеристики квалификации, необходимые наставнику, закрепляет ключевые трудовые функции, вводит установки, обеспечивающие возможность для организаций вводить ставку и должность наставника.

*«С одной стороны, наставничество должно быть описано как профессиональная деятельность, с другой стороны, профстандарт не должен выхолостить сам дух наставничества, не должен ограничивать и волонтерские добровольческие треки в развитии наставника. Это документ мягкого регулирования. Его ценность в методическом потенциале. Это позволяет правильно поставить задачи наставникам, разработать программы для подготовки и отбирать самых достойных».*

**Алла Факторович**, заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций

При этом установки профстандарта не носят обязывающего характера. Для создателей документа было важно закрепить и обосновать необходимость оплаты наставнической деятельности. Но при этом профстандарт предоставляет возможность выбора, в том числе – форм трудовой деятельности, в зависимости от того, как организация структурно выделяет для себя институт наставничества, как деятельность наставников встроена в ее кадровую политику.

Среди ключевых установок, отличающих наставничество от других педагогических практик, эксперты выделяют единство воспитания и профессиональной подготовки.

*«Основной инструмент наставничества – это не императивные повеления, не оценки, не регламенты, а единство слова и дела наставника. Таким образом эта деятельность объединяет две ключевых составляющие: наставничество профессиональное – передача знаний, умений и навыков, и наставничество личное. Это единство в одном лице учителя в профессии и учителя жизни. И это важно для студентов СПО. Обучающиеся колледжей отличаются от школьников тем, что они уже чувствуют самостоятельность. Они нуждаются в учителях жизни».*

**Сергей Рукшин**, народный учитель Российской Федерации, заместитель председателя Общественного совета при Министерстве просвещения Российской Федерации

В проекте профстандарта выделены три ключевые сферы наставничества: на рабочем месте, в образовании, в сфере воспитания и социализации, и четыре обобщенные трудовые функции. Единым основанием, объединяющим функционал наставника во всех сферах, является оказание адресной поддержки в восполнении дефицита компетенций и помощь в приобретении опыта, который позволит эти компетенции сформировать.

Две трудовые функции из четырех относятся к наставничеству на рабочем месте. Они включают задачи по профессиональной поддержке тех, кто впервые оказался на рабочем месте, только начинает трудовую деятельность или занял новое рабочее

место. Задачей наставника в этом случае является создать условия для того, чтобы наставляемый получил необходимые навыки и, что не менее важно, смог органично и плавно влиться в культуру организации, соотнестись с ее корпоративными ценностями.

### **Практика. Функциональные роли и виды наставнической деятельности: опыт ГК «Ростех»**

В ГК «Ростех» существуют различные виды наставничества. Наставником может быть мастер производственного обучения, чьей задачей является выстроить процесс обучения для студентов СПО и молодых специалистов. Эти наставники работают в производственно-учебных центрах, отдельных структурных подразделениях предприятий «Ростеха», плотно взаимодействующих с колледжами. Эти сотрудники проходят комплексную подготовку в объеме 250 часов для формирования управленческих компетенций, приобретения знаний в области основ психологии, педагогики, развития навыков коммуникации и освоения различных методов обучения. В данном случае наставник – это человек, который должен уметь проектировать учебные материалы, чувствовать себя комфортно в преподавательской деятельности, уметь оценивать результат, выстраивать диалог с наставляемым.

Другой тип деятельности – наставничество на производственных предприятиях. Здесь предусмотрены позиции менторов и кураторов, выстраивающих подходы к обучению и к отбору мастеров-наставников – руководителей линейных подразделений, которые должны обеспечить нужную профессиональную подготовку своих подопечных, и инструкторов-наставников – тех, кто непосредственно работает с молодыми специалистами. Все наставники на производстве также проходят программу подготовки. Она состоит из модулей и строится как конструктор в зависимости от категории наставника.

Отдельное направление наставнической деятельности – чемпионатное движение. В рамках корпоративного чемпионата «Время первых» ведется подготовка экспертов, которые работают в тренерской позиции с командами на базе корпоративной сетевой Академии Ростеха. Важно отметить, что целевой установкой подготовки является не само по себе лидерство в медальном зачете. Важнее оказывается то, что победители определяют стандарт работы на производственных предприятиях, и дальше необходимо, чтобы они смогли транслировать полученные результаты на производственных площадках.

**Спикер: Юлия Цветкова, директор по управлению персоналом ГК «Ростех»**

Эксперты отметили, что сложнее всего при работе над проектом профстандарта наставника было определиться с тем, в чем уникальность задач, решаемых наставником в образовательной сфере, ввиду большого количества уже существующих позиций и ролей специалистов, которые призваны помочь социализации, личностному и профессиональному самоопределению обучающегося. В итоге позиция наставника в сфере образования, согласно профстандарту, характеризуется его экспертной ролью при помощи в профессиональном самоопределении, а также в процессе формирования

проектных и исследовательских компетенций. Важность и особенность наставника, его отличие от карьерных консультантов и преподавателей – в трансляции и демонстрации успешного опыта, лучших практик применения навыков конкретной личностью. В данном случае наставник – это фигура значимого другого, вызывающего доверие.

Обобщенная воспитательная функция обращена к наставничеству тех, кто оказался в трудной жизненной ситуации, тех, для кого значимы не столько профессиональные навыки, сколько навыки жизнеустройства. Для системы СПО, даже в рамках отраслевого подхода, при котором внимание наставника сфокусировано прежде всего на профессиональной составляющей, воспитательный аспект оказывается ничуть не менее, а иногда и более важным, особенно если наставник заменяет фигуру близких и(или) советников в кризисных ситуациях.

Директор Института изучения детства, семьи и воспитания Наталья Агре отметила, что в обновленной программе воспитания для сектора СПО, где деятельности наставника посвящен отдельный блок, одной из ключевых задач является обеспечение поддержки от тех, кто уже реализовался в профессии, «значимых взрослых», причем не только тех, с кем студент встречается в рамках учебного процесса, но и значимых людей для профессии, выходцев с предприятий-партнеров, добившихся важных результатов для региона, отрасли, страны.

*«Наставничество осуществляется тогда, когда у человека есть пример состоявшейся личности, не только как профессионала, но и как семьянина, друга, гражданина. В области воспитательной деятельности для этого проводится большая методическая работа.*

*Воспитывать молодое поколение могут только воспитанные взрослые. Мы будем вкладываться в тех, кто учит».*

***Наталья Агре, директор Института изучения детства, семьи и воспитания***

*«В случае с наставничеством для чемпионатов сегодня педагог, который готовит победителей, прежде всего сам по духу должен быть победителем. Безусловно это организатор, мотиватор и новатор. Сегодня ребятам очень важно знать, что и для чего они делают. Конечно, он профессионал в своей сфере, но он не может быть просто сухим профессионалом. Не важно, сколько ему лет, он готов учиться, готов открывать в себе новые таланты, готов делать это вместе с детьми. Еще он является психологом и коучем, умеет оценивать результаты каждого по тому, насколько человек продвинулся.*

*Еще этот педагог может увидеть звездочку и создать пространство развития».*

***Светлана Морохова, директор Ассоциации специалистов по сертификации***

Еще одной существенной составляющей, формирующей институт наставничества в СПО, является преемственность поколений. Важно не только дать возможность взаимодействия с наставником, но и подготовить самого студента к наставнической деятельности.

Развитие технологий обуславливает необходимость не только формирования устойчивой методологической базы для передачи практик передачи навыков от старшего поколения младшему, но и развитие практик реверсивного наставничества, когда молодое поколение наставляет старшее, например в работе с новыми технологиями. Однако, по мнению экспертов, речь идет о формировании более глубокой установки и закреплении наставничества как свойства личности, которое

должно проявиться не только в профессиональной идентичности, но и в личностных, семейных ценностях.

*«Человек с рождения встает к станку. Первыми его наставниками становятся родители, и если молодое поколение это поймет, то, наверное, мы сможем избежать многих проблем.*

*Если ребенка от наставников – родителей, бережно передают от одного уровня образования к другому, он уже живет в системе наставничества и сам готов становиться наставником для других».*

**Андрей Самотоин**, исполнительный директор Всероссийского общественного движения наставников детей и молодежи «Наставники России»

**Подробнее:**

- Лекция «Возьми меня за руку. Роль личности преподавателя в истории студента: педагог, наставник или ментор» (17 августа)
- Сессия «Профессиональная компетентность современного преподавателя СПО» (17 августа)
- Практикум «Мотивация к деятельности: новые подходы к преподаванию» (18 августа)
- Стратегическая сессия «Наставник будущего: компетенции и личностные качества» (17 августа)
- Кейс-сессия «Разговор от первого лица. Год педагога и наставника» (18 августа)



## V. Инструменты развития образовательной среды СПО

На форуме значительное внимание было уделено различным инструментам развития образовательной среды, новым практикам и образовательным технологиям. В частности, эксперты говорили об содержательном обновлении чемпионатного движения, демонстрационном экзамене, профориентации, практиках инклюзии в образовании, деятельности ЦОПП и старте развития технопарков, возможностях цифровизации и перспективах сотрудничества СПО с сектором EdTech.

### Образовательные технологии

Интерес к современным образовательным технологиям на данный момент, прежде всего, сфокусирован в области возможностей технологий цифровых. Локальный фокус на цифровых сервисах, трендовых форматах и приемах затрудняет осмысление образовательных технологий как целого, формирующегося на основании совокупности целей, задач, содержания, методов и форм обучения. Для перефокусировки сообщество педагогов приходит к необходимости, не ставя акцент на применение цифры как таковой, ввести в профессиональный словарь термин «цифро-рожденные технологии» для обозначения механик, появившихся на стыке педагогических и цифровых технологий, и направленных на решение педагогических задач. В этих условиях формируется цифровая дидактика, сосредоточенная на задаче добиться «скачка качества» именно за счет тренда на смешанное и гибридное обучение.

*«Конечно, технологии никогда не заменят педагога, преподавателя, учителя, но учитель, который эффективно применяет технологии для развития своих учеников и студентов, заменит того, кто ими не владеет».*

*Галина Можаява, заместитель первого проректора НИУ ВШЭ*

В ходе обсуждения тех изменений, которые приносит в образовательные технологии цифровизация, спикеры Форума выделили возможность индивидуализации и ускорения «доставки» материала. Так, в Республике Беларусь для среднего профессионального обучения уже налажено издание учебников с элементами дополненной реальности, а повсеместное развитие практик подготовки на симуляторах, применение технологий дополненной реальности – позволяет оптимизировать процессы стажировок.

*«При обучении промышленным навыкам ключевое значение имеет доступность оборудования. Тренажеры значительно увеличивают качество обучения на фоне снижения затрат, сокращения времени на обучение. Мы можем применять виртуальные тренажеры в лабораторном практикуме, при курсовом проектировании, аттестации, использовать на лекциях, в чемпионатных заданиях. По опыту нашей компании экономическая эффективность обучения на виртуальном тренажере буровой установки в 17 раз превосходит реальное оборудование, формирование ЗУН на тренажере выше на 30%, идентичность – 80%, риски повреждений и аварий ниже в восемь раз, общая эффективность обучения выше на 50% обучения на реальном железе, поскольку можно создавать аварийные ситуации, высокое давление, можно изменять масштаб времени, ускорять длительные*

*процессы или наоборот, показывать в разрезе, что происходит внутри установки, почему ломается и как ломается. В жизни мы это использовать не можем. В виртуальной реальности легко моделируются ситуации нарушения техники безопасности и аварии (удары тока, взрывы, неверное использование СИЗ, травмы), сложные работы, появляется возможность визуального наблюдения за внутренней структурой изучаемого процесса, микро- и макрообъектами и процессам (например, дефектами при покраске или сварке, изучение сопротивления материалов, отработка экспериментов на разных наборах исходных данных).*

*Тренажёры позволяют также выявлять ошибки, определять их характер, составляют подробные отчёты о том, насколько эффективно студент справился с точки зрения заданной точности, времени, какие произошли нарушения и потери – финансовые, жизни и здоровья, экологические. Все это на основе высокоточной математической модели».*

**Максим Гаммер, CEO L-content**

Еще одна образовательная технология, появившаяся на горизонте, – метавселенные, которые представляют собой вариацию смешанного обучения, но с доминированием виртуальных миров при возможности взаимодействия и в реальном мире. Это фиджитал-подход, когда физическое и дигитальные пространства объединяются. Пока эти технологии в экспериментальном порядке адаптируют крупные образовательные организации.

#### **Практика. Использование искусственного интеллекта для сенсорной интеграции**

Сенсорная комната – это среда, созданная для стимуляции органов зрения, слуха, осязания, обоняния и вестибулярного аппарата. Сенсорная интеграция улучшает работу мозга, помогает правильно интерпретировать сигналы от всех рецепторов (слух, вкус, осязание, обоняние, зрение, вестибулярной системы). Ребенок учится интерпретировать разные сенсорные стимулы, формируя правильный адаптивный ответ. В центре социальной интеграции Дианы Гурцкая при создании сенсорной комнаты были использованы технологии искусственного интеллекта. Пока ребенок взаимодействует с ним в игровой форме, психологи проводят скрининг, который увеличивает скорость и точность планирования реабилитации для каждого конкретного случая.

«Мы отказались от колб с водой и дополнительных цветовых решений. В нашем пространстве ребенок с помощью рук может создавать музыкальное произведение. – рассказывает директор центра Федор Мольков. – Он поднимает руки вверх или опускает вниз, комната реагирует звуками. В комнате звучит медитативная мелодия, а если запустить программу на пульте, то, дотрагиваясь до стен, можно сложить из отдельных музыкальных фраз свою песню. Более простой вариант попробовать себя в роли композитора — бить по чувствительным барабанчикам, каждый из которых издает определенный звук или аккорд».

Центр социальной интеграции Дианы Гурцкая создан в 2018 г. За время его существования более 1400 детей и молодых людей с инвалидностью прошли первоначальную диагностику, получили квалифицированную помощь и поддержку специалистов разного профиля, стали воспитанниками творческих студий.

**Спикер: Федор Мольков**, директор Центра социальной интеграции Дианы Гурцкая

Что касается применения продуктов на базе больших языковых моделей и нейросетей, то, по мнению экспертов, образовательное сообщество находится в поиске баланса между запросами студентов на тренды и реальной результативностью, однако форсированное освоение этой территории – вопрос времени. В числе задач, которые сегодня можно делегировать искусственному интеллекту в образовательной деятельности, эксперты указали адаптацию материалов курсов под уровень сложности, создание дайджестов, обучающих текстов и видео, создание сценариев курсов и пр.

*«Искусственный интеллект скоро будет таким же инструментом, как Excel или мобильный телефон, который у каждого в кармане. Люди, которые отрицают его пользу, будут выглядеть как люди с кнопочными звонилками. Но и превозносящие его будут похожи на тех, кто верит в жизнь на Марсе. Такие модели, как Chat GPT, Midjourney, снизили до нуля порог входа в технологию: не нужно изучать языки программирования, готовить обучающие данные. Но легкий старт оказался обманчивым, поэтому про промпт-инженерию сейчас так много разговоров. Оказывается, всему надо учиться. Искусственный интеллект – это множитель нашего скилла. Он помогает нам становиться лучше, Но это инструмент, ни больше ни меньше. Если я в какой-то области нуль, сколько меня на нейросеть не умножай, нуль так и останется нулем».*

**Владимир Казаков, Ведущий специалист группы дистанционного обучения в «Райффайзенбанк»**

По мнению спикеров форума, в условиях, когда ни инфраструктурная, ни законодательная база полностью не готовы к полноценному и повсеместному внедрению цифро-рожденных технологий, отсутствие стратегического планирования и анализа рынка при выборе инновационных решений приводит к неоправданному или спонтанному выбору, и в результате – трате ресурсов на псевдоинновации.

Необходимо планирование технологизации образования как на уровне образовательной организации, так и на уровне индивидуальных стратегий преподавателей, их координация и взаимная поддержка.

Для перехода от фиксации на самих по себе цифро-рожденных технологиях к их продуктивному использованию в технологиях образовательных необходимо выстраивать систему поддержки преподавания в цифровой среде. Адаптация и использование технологий отвлекает ресурсы преподавателей, поэтому оптимально выбирать для один-два сервиса/технологии для освоения той или иной дисциплины, соотносить их с задачами и контекстом обучения, аудиторией, уделять систематическое внимание оценке эффективности применения различных решений. Важно учитывать когнитивные особенности обучения в цифровой среде, особенно при гибридном и смешанном обучении. Стоит сразу договариваться о правилах, каналах и режиме взаимодействия, заключать своеобразный учебный договор (устно или письменно) между студентами и преподавателями.

**Подробнее: панельная дискуссия «Образовательные технологии»  
(17 августа)**



## Цифровизация образовательной среды

С 2020 г. развитие цифровых инструментов форсирует массовое внедрение сервисов и платформенных решений. Однако, по мнению экспертов Форума, говорить о полноценной цифровизации образования преждевременно: процессы управления на основе данных (целевая установка цифровой трансформации) полноценно не запущены в большинстве организаций – не только в образовательных учреждениях СПО, но и во многих коммерческих компаниях и корпоративных университетах.

*«Нам надо понять, где граница между автоматизацией и цифровизацией. Если мы просто поддерживаем текущий процесс в учебной организации, добавляем в него какие-то сервисы, в которых можно учиться, добавляем контент, то мы автоматизируем процесс. Если же происходят реальные изменения процессов, постоянное улучшение каждой конкретной программы, заканчивая вообще всей организацией, то мы можем говорить уже о какой-то цифровизации».*

*Павел Безяев, лидер и сооснователь сообщества Digital Learning*

Спикеры форума выделили ряд проблем, которые мешают цифровизации образования, созданию цифровой образовательной экосистемы, внутри которой можно было бы полноценно обмениваться данными разного типа, как контентом, так и аналитическими данными о том, что происходит во время обучения (учебной аналитикой). Во-первых, это высокая сегментация рынка образования, отсутствие глубокой интеграции между академическим сектором, СПО, корпоративным обучением и EdTech. Во-вторых, на данный момент отсутствуют технические предпосылки к созданию открытых экосистем обучения с точки зрения обмена данными и контентом. Так, корпоративными и коммерческими платформами обучения используются стандарты обмена контентом (SCORM), созданные в 2000 г., новые стандарты обмена контентом и данными (xAPI) пока не так распространены. В корпоративных университетах представлен большой разброс образовательных решений, часто по несколько LMS и различных сервисов для обучения и оценки даже внутри одной организации, применяется SCORM. В ДПО преобладают самописные решения, SCORM не используются, в вузах доминируют решения на Moodle, но их внедрение проходило 15 лет назад и дальнейшее развитие было обусловлено задачами и видением конкретной образовательной организации.

### **Практика: цифровая среда колледжа IT-Hub**

«В 2019 году мы поняли, что без того, чтобы оцифровывать наши идеи, мы дальше не двинемся. На рынке мы не нашли ни одной системы, которая может помочь нам, и создали ее сами. Мы вырастили свою IT-компанию, 90% студентов и выпускников работают в нашей же компании и делают наши продукты для самих себя. Мы сформировали базовое ядро и рисуем к нему новые модули: расписание, тестирование, мобильное приложение, журналы, платформа для видео, библиотека, проектный модуль и так далее.

Например, мы построили профориентацию в обучение. У нас 36 направлений обучения, 6 кафедр, и есть такая проблема, что студент приходит на 1 курс, думая, что знает, чего хочет. Пришел, попробовал, понял, что сложно, и уходит. Для того,

чтобы ребята не уходили, мы даём им возможность пробовать разное “в бассейне”. Потом они выбирают кафедру, потом специальность, а потом выбирают еще и бизнес-роль (например, продюсер или аналитик). Эту карту бизнес-ролей и цифровых траекторий мы делали вместе с бизнесом. То есть им постоянно доступна возможность внутренней профорientации и бесшовный переход от программы к программе на LXE-платформе, которая накапливает студенческий опыт, а мы накапливаем с ее помощью данные. При пропусках ребята могут подключаться в тот же класс, где они учатся: за эту возможность отвечают гибридный формат, качественная запись и контент, собранный в лонгридах. Студенты могут задавать вопросы педагогу, но ответить может и другой студент - появляется UGC-контент (созданный пользователями), возникает обучение peer-to-peer, когда студенты учат друг друга. Мы оцифровали и сделали управляемой эту механику. Педагог потом может посмотреть, как Иванов помог Петрову в коммуникации, помог ему решить какие-то задачи.

Мы собираем с первого курса данные, как студент двигается, этот цифровой след можно потом показать бизнесу. Мы выявили семь важных для нас мягких навыков и делаем оцифровку именно их через каждый процесс.

К нам приходят дети, а уходят взрослые, поэтому важны элементы геймификации: микровалюты, разные фишки, ачивки. Важно, чтобы все это было удобно, был личный кабинет, студент мог понимать, где отстает, сколько накопил баллов, где и что может исправить, куда прийти с запросом. Важно, чтобы родитель мог увидеть, что происходит у студента, а значит, должен быть и родительский кабинет».

**Спикер: Михаил Сумбатян**, основатель и генеральный директор международного колледжа IThub и группы компаний IThub group

Третья проблема – отсутствие понимания реальной ценности интеграции между сегментами образования и, как следствие, отсутствие единого видения, общепринятых стандартов обмена данными, контентом и качества. При попытке оценки качества и эффективности обучения, которые должны расти вследствие инвестиций в цифровизацию, образовательное сообщество не опирается на единые четкие критерии. В каждой нише образования принято свое понимание качества. Например, для EdTech компаний это, прежде всего, удовлетворенность клиента образовательным опытом, его готовность возвращаться за новыми курсами. Для СПО – это бесшовный переход от образовательной траектории к профессиональной. Для корпораций – рост производительности труда обученного сотрудника. Вероятно, такое разнообразие понимания качества неизбежно при разнообразии акторов и их стратегий. Однако нахождение конвенциональных подходов позволило бы запустить процесс взаимного обогащения, вин-вин партнерств и роста эффективности всего сектора.

При этом давно обсуждаемый тренд – реализуемое в продуктах крупных EdTech-компаний сближение целевых установок СПО и ДПО – сегодня выходит на новый уровень (особенно в сфере цифровых и креативных профессий).

### **Практика. Возможности для коллаборации EdTech и СПО: опыт компании «Нетология»**

«Чем EdTech может быть полезен СПО? Во-первых, обучить студентов надпрофессиональным навыкам, которые позволят увереннее чувствовать себя на собеседованиях и получать более выгодные предложения. В сотрудничестве с ЦОПП уже состоялся запуск курсов «Нетологии» в девяти регионах по 30 программам для восьми тысяч человек. Во-вторых, сетевое взаимодействие EdTech с колледжами помогает произвести цифровизацию, модернизировать образовательный процесс, сделать его более удобным и открытым педагогов, студентов и страны в целом. Третье возможное направление – обучение преподавателей СПО эффективным методикам онлайн-образования. С учетом уже наработанного опыта взаимодействия с вузами EdTech может предложить дизайн или полный цикл производства образовательных онлайн-программ в видео-формате и вебинаров. Возможно размещение онлайн-программ колледжей на LMS-платформе. Кроме того, у нас есть экспертиза в работе с учебной аналитикой, устойчивые наработанные связи с индустриями, что позволяет в том числе делиться практиками в области содействия трудоустройству, подборе стажировок».

**Спикер: Валентина Куренкова**, директор по работе с государственными органами власти, заместитель генерального директора компании «Нетология»

### **Практика. Сближение образовательной модели EdTech с СПО: опыт Skillbox**

«Без хорошего анализа рынка, потребностей работодателя невозможно держать актуальные программы. Наши образовательные программы собираются в экспертизе с работодателем, мы просто вынуждены это делать, потому что иначе нас не будут покупать. Мы добавляем всевозможные необходимые фишки и становимся по модели ближе к колледжу, потому что из полного онлайн идём в гибрид: сначала добавляем чаты, потом вебинары, общение с карьерным центром, далее организуем буткемпы, потому что воспитательная функция, которая важна в системе СПО, касается и наших обучающихся, с ними нужно много и плотно взаимодействовать. Мы пошли дальше, и, как и все академическое образование, очень стремимся сейчас к индивидуализированным образовательным траекториям, используем профориентацию, карьерное ориентирование. Возраст наших учеников снижается, в этой аудитории у нас с СПО одна цель, и кажется, что в синергии мы можем решать задачи лучше. Проще начинать сотрудничество с дисциплин IT-сектора в онлайн, но двигаться и в другие дисциплины, направления и форматы. Мы можем помогать оцифровывать контент колледжей и давать свой контент, привлекать студентов и помогать партнеру масштабировать то, что он делает у себя в регионе, на всю страну, и если это, например, уникальная программа или дисциплина, – помочь её принести в другие колледжи. Мы за удобство для всех, на этом основаны наши финансовые

результаты, поэтому мы бы хотели привносить эту важность удобства и клиентский подход в академическое образование».

**Спикер: Надежда Галкина**, руководитель направления «Высшее образование» в Skillbox

В условиях конкуренции за главный ресурс – студента – формальный и неформальный секторы ищут комбинации взаимовыгодного сотрудничества. Стоит отметить, что на данный момент заинтересованность игроков рынка EdTech во вхождении в колледжи явно выше спроса. Флагманы СПО строят собственные системы. С высокой долей вероятности, консолидация произойдет на базе масштабных платформенных решений, проводником которых является государство. Так, сфера СПО стоит на пороге фронтального внедрения платформы «Сферум», которая предоставляет значительное число опций современных LMS, доступных на рынке. Однако вопрос контентного взаимодействия с потенциальными EdTech-партнерами остается открытым.

*«Мы живём в колодцах и копаем эти колодцы все глубже. Корпоративное обучение в своём мире – они считают, что у них все есть. Вузы, СПО – в своих колодцах, образовательные техкомпании по-своему тоже в своих колодцах. У нас огромный рынок с готовыми онлайн программами, по масштабам соизмеримый с крупными вузами, но эти программы разрабатывают повторно и никак не используют готовый ресурс. 90% компаний на данный момент делают один и тот же контент своими силами, не приобретая готовый контент. Зачем делать курс по тематике, в которой вы не являетесь экспертом, если вы можете сосредоточить ресурсы на том, где у вас есть экспертиза? С точки зрения технологий сегодня нет ограничений для реальной цифровизации образовательного процесса и повышения его качества. Локальные успехи и примеры есть во всех сферах образования. Цифровизация на уровне учебных программ и организаций возможна и уже идет, но эффективность этого процесса будет существенно возрастать за счет интеграции».*

*Павел Безяев, лидер и сооснователь сообщества Digital Learning*

#### **Практика. Поддержка системного внедрения платформы «Сферум»**

Платформа «Сферум» с 2023-2024 учебного года должна стать единой коммуникационной площадкой для школ, колледжей, детских садов, организаций и заменить зарубежные мессенджеры (Telegram, WhatsApp, Viber).

В рамках системного внедрения платформы с начала 2023-2024 учебного года запланировано обучение педагогов работе с сервисом.

Поддержка внедрения «Сферума» проводится на уровне субъектов РФ. Помимо образовательных программ и презентационных мероприятий разработаны индивидуальные рекомендации по каждому региону, предусмотрена помощь с интеграцией электронных дневников, запущен онлайн мониторинг ключевых показателей внедрения для всех уровней управления.

В «Сферуме» доступны интерактивная доска для совместной работы, сессионные залы в звонках для заданий в группах, каналы и чаты, приложение сбора файлов, единый чат-бот технической поддержки. Педагогам доступны специальные

возможности и сопровождение. Помимо чатов на платформе можно создавать каналы для направленной работы с аудиторией. Профильным каналом самого «Сферума» является канал методической поддержки «Легко сказать».

**Спикер: Рубен Акопов**, генеральный директор цифрового образования образовательной платформы «Сферум»

На данный момент одним из важных направлений цифровизации для системы СПО является внедрение Цифрового конструктора компетенций – сервиса автоматической сборки новых образовательных программ ФП «Профессионалитет». Основным ожидаемым эффектом от применения «Конструктора компетенций» – повышение показателей трудоустройства выпускников за счет оптимизации процесса сборки образовательных программ под запросы работодателей.

*«Цифровой конструктор компетенций – это верхнеуровневая система взаимодействия ФУМО СПО и СПК работодателей, которые фактически выстраивают примерную эталонную программу по содержанию и качеству, а далее на ее основе происходит ускоренная методическая разработка, примером чего являются более 300 примерных образовательных программ, созданных в 2022 году. Построение электронного документооборота на уровне ФУМО полностью сформировано, сейчас мы отработываем моменты взаимодействия с СПК таким образом, чтобы максимально ускорить процесс сборки программ».*

*Дмитрий Ковалев, проректор Института развития профессионального образования*

*Цифровой конструктор компетенций*



Цифровой конструктор компетенций – это российская разработка, которая позволит создавать новые образовательные программы СПО с учетом реальных потребностей секторов экономики. Платформа Конструктора объединит работников образовательных организаций, представителей рынка труда и обеспечит совместную работу специалистов в едином информационном пространстве. Конструктор содержит библиотеку проверенных образовательных программ, список которых постоянно пополняется. На их основе специалисты могут создавать новые индивидуальные программы, гарантированно имеющие параметры достижения необходимых работодателю знаний, умений и навыков. Мастер создания программы содержит универсальный тематический классификатор, макет образовательной программы и необходимые справочники цифровой конструктор компетенции автоматизирует рутинные процессы. Это сокращает время разработки и снижает трудозатраты, минимизирует возможность ошибочных решений, и главное – дает возможность быстро реагировать на потребности рынка.

*Подробнее: Панельная дискуссия «Цифровизация образования: настоящее и будущее в системе СПО» (18 августа)*



## **Стратегии и инструменты развития инклюзивной среды**

Сегодня в системе среднего профессионального образования в России обучается 38 тысяч студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. В 8 из 10 профессиональных образовательных организаций есть образовательные программы, по которым проходят обучение люди с особыми потребностями. Это значит, что современные колледжи нуждаются во всей палитре технологий, которые позволяют сделать обучение полноценным и результативным, а образовательные пространства – универсальными и доступными для всех.

По итогам первого полугодия 2023 г. доля занятых выпускников СПО 2022 г. с инвалидностью и ОВЗ составила 73,3% (при плановом показателе 70,7%). Доля студентов из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, выбывших по причине академической неуспеваемости составила 1,8 %, что лучше планового значения на 5,2%. На данный момент в 52,2 % образовательных организаций, принявших участие в мониторинге доступности ПОО СПО архитектурная доступность зданий приспособлена для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ (при плановом показателе 47%; всего в мониторинге приняло участие 2844 образовательные организации).

В процессе обсуждения факторов и инструментов, влияющих на формирование инклюзивной образовательной среды в колледжах спикеры Форума выделили три ключевых аспекта:

- физическая доступность – безбарьерная среда, наличие пандусов, лифтов и пр.;
- коммуникационная доступность – наличие возможности эффективного двустороннего взаимодействия с людьми с особыми потребностями; в частности в этом помогает подготовка участников этого взаимодействия (образовательные онлайн-курсы по взаимодействию с людьми с инвалидностью и ОВЗ, онлайн-тестирование, определяющее уровень знаний в сфере инклюзии и создания доступной среды), а также специальная инфраструктура (голосовые и тактильные помощники, технические средства реабилитации, например, цифровой дисплей или принтеры Брайля);
- цифровая доступность – возможность использовать цифровые сервисы, например, адаптация, невизуальная доступность сайтов, доступность интерфейса для программ экранного доступа (скринридеров) – специальных озвучивающих программ, которые превращают текст экрана в речь, создание специальных цифровых библиотек для слабовидящих.

Важно отметить, что во всех трех аспектах цифровые технологии играют все более значимую роль.

## **Практика. Система звукового ориентирования «Говорящий город»**

«Говорящий город» — система радиоинформирования и звукового ориентирования, повышающая доступность городской и транспортной инфраструктуры. С её помощью могут самостоятельно передвигаться в городской среде: незрячие и слабовидящие, люди с нарушением опорно-двигательного аппарата, в том числе инвалиды-колясочники; пожилые люди, представители других маломобильных групп населения и инватуристы.

Инфраструктурное оборудование системы состоит из радиотрансиверов и подключенных к ним звуковых маяков, оно устанавливается на общественном транспорте и его остановках, на надземных и подземных переходах, снаружи и внутри зданий любого назначения.

На пешеходных переходах устанавливаются устройства звукового и голосового сопровождения зеленого сигнала пешеходного светофора с сигналом ориентации.

Устройства пользователей системы – смартфон с бесплатным приложением «Говорящий город» или абонентское устройство для тех, кто не может пользоваться смартфоном (включается в региональные перечни технических средств реабилитации).

На данный момент оборудование системы представлено в 43 регионах России и уже установлено более чем в 40 образовательных учреждениях СПО. С помощью системы можно сориентировать пользователя на территории колледжа, особенно если на ней есть проходная или территория состоит из комплекса зданий или имеет несколько входов, помимо этого предусмотрена система дублирования кнопки вызова и со своего устройства пользователь, нажимая одну кнопку, может передать сигнал лицу, ответственному за прием маломобильных посетителей, чтобы его встретили у входа и помогли. Это также удобно и для инвалидов-колясочников, внутренние помещения здания также могут быть оснащены оборудованием.

Для обучения пользователей есть стенды, где установлено реальное оборудование, и их используют в образовательном процессе, чтобы познакомить пользователей с принципом работы системы. Также доступен 10-минутный обучающий курс, который можно пройти при скачивании мобильного приложения.

**Спикер: Алёна Болдышева**, заместитель генерального директора по связям с общественностью ООО «Говорящий город»

### **Практика. Доступная коммуникация для людей с нарушением зрения**

«Особый взгляд» — программа благотворительного фонда «Искусство, наука и спорт» помогает людям с инвалидностью по зрению, а также поддерживает их родственников и близких, сотрудничает с тифлопедагогами и тифлокомментаторами. В фокусе деятельности программы – содействие повышению невидимой доступности сайтов, обучение тьюторов и преподавателей, которые помогают студенту с нарушениями зрения реализовать свое право на получение качественного образования, повышение доступности технических средств реабилитации, таких как дисплей Брайля.

В рамках программы также проводятся конкурсы для театров на организацию тифлокомментирования, грантовые проекты по созданию тактильных экспозиций в музеях для незрячих людей.

Один из сервисов, разработанных в рамках программы, – мобильное приложение «Особый взгляд» для автоматизированного тифлокомментирования. Оно позволяет незрячему пользователю запускать тифлокомментарий в кинотеатре, а также при просмотре фильмов на любом домашнем устройстве, в том числе в онлайн-кинотеатрах и стриминговых платформах.

**Спикер: Ксения Дмитриева**, руководитель программы «Особый взгляд» БФ «Искусство, наука и спорт»

### **Практика. Учебники СПО для слабовидящих студентов**

IPR BOOKS WV-Reader (доступно для iOS и Android) – мобильное приложение для слабовидящих студентов. В нем представлено более 2 тысяч изданий, обеспечен эксклюзивный доступ к учебникам из федерального перечня. В приложении собраны коллекции по основным дисциплинам – математика, психология, филология, педагогическое образование, экономика, прикладная информатика и многие другие. Все они представлены в аудиоформате. Разработка прошла экспертизу Института Реакомп. IPR BOOKS WV-Reader – это адаптивный интерфейс в соответствии с ГОСТ, запуск работы при помощи голосовых команд, удобная навигация по содержанию, голосовой поиск изданий, интегрирован синтезатор речи, позволяющий слушать найденные издания и получать голосовые ответы на запросы.

**Спикер: Юлия Ухарова**, руководитель направления СПО ООО «Профобразование»

Для содействия системному развитию инклюзивной образовательной среды СПО в апреле 2023 г. и утвержден «Межведомственный комплексный план мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ОВЗ, в том числе профориентации и занятости указанных лиц».

В процессе внедрения подходов, направленных на повышение доступности образования для обучающихся с особыми потребностями, внимание уделяется, в том числе, развитию системы профориентационной работы и обеспечению доступности

приема на образовательные программы. Ключевыми направлениями работ являются информирование и проведение профориентационных мероприятий для школьников с инвалидностью и ОВЗ 6 - 11 классов, ежегодное проведение Всероссийского конкурса инклюзивных практик высшего и среднего профессионального образования совместно с «Ассоциацией инклюзивных вузов» и вовлечение школьников в профориентационные мероприятия в рамках движения «Абилимпикс». Проводится бесплатное повышение квалификации педагогических работников. Ежегодно Ресурсным учебно-методическим центром (РУМЦ СПО) обновляются и разрабатываются методические пособия по вопросам приема, обучения и реализации программ СПО, ПО и ДПО, профориентации, трудоустройства, трансляции лучших практик для родителей, инвалидов и лиц с ОВЗ, работодателей. Для обеспечения поддержки и информирования всех заинтересованных сторон на площадках базовых профессиональных образовательных организаций (БПОО) проводятся вебинары, семинары, конференции, круглые столы, форумы.

### **Практика. Профориентация для абитуриентов с ОВЗ: опыт Нижегородского Губернского колледжа**

«В процессе работы со студентами с особыми потребностями преподаватели колледжа выявили одну особенность: не все обучающиеся выбрали ту специальность, по которой они планируют в дальнейшем трудоустроиться. Мультимедийный парк профориентации «Сфера» стал площадкой, где возможна более индивидуальная и разнообразная работа для формирования целеполагания, мотивации и профориентации. У парка два направления деятельности – профориентация и содействие трудоустройству. В нём 3 зоны: профориентационное пространство, зона виртуальной реальности и вебинар-зал. Сотрудники парка организуют VR-экскурсии на предприятия, мастер-классы от ведущих специалистов, семинары с работодателями и преподавателями, проводят тесты и интерактивные профессиональные пробы, тренинги и форсайт-сессии. В среднем мы принимаем группы 10-12 человек на час-полтора, они проходят интерактивные пробы по специальностям, пробы-кейсы. В зоне виртуальной реальности ребята с помощью специальной программы и очков виртуальной реальности погружаются в многомерный мир профессий и могут протестировать свой интерес, пройти экскурсию по колледжу. Наши специалисты, педагоги и сурдопереводчик сопровождают школьников во время экскурсий.

Чтобы привлекать аудиторию в наш мультимедийный парк, мы делаем рассылку по образовательным организациям, коррекционным школам и школам, где обучаются лица с инвалидностью и ОВЗ, проводим крупные мероприятия профориентации во время Декады инвалидов. Конечно, самой большой площадкой взаимодействия со школьниками является региональный чемпионат «Абилимпикс»».

**Спикер: Ирина Пермагаева**, заместитель директора по инклюзивному образованию Нижегородского Губернского колледжа

Разработан проект единых критериев оценки и типовой модели инклюзивной образовательной организации в сфере СПО. Также организована разработка профессионального стандарта «Профконсультант». Развивается сетевое взаимодействие организаций, обеспечивающих поддержку в формировании инклюзивных подходов в СПО, в т.ч. 46 РУМЦ СПО в 42 субъектах РФ заключены соглашения о взаимодействии с психолого-медико-педагогическими комиссиями. Дополнительно разработан и находится на согласовании примерный Регламент взаимодействия ПМПК, учреждений МСЭ, БПОО и ПОО.

В рамках реализации региональных инициатив Министерством образования Новосибирской области (РУМЦ НГТУ) была разработана концепция и порядок выдачи образовательного сертификата, предоставляющего право получения СПО и высшего образования по программам магистратуры в образовательных организациях Новосибирской области для детей-инвалидов, инвалидов I и II групп, инвалидов детства, инвалидов вследствие военной травмы или заболевания. Подобные практики реализации механизма получения СПО и высшего образования инвалидами и лицами с ОВЗ также развиваются в Ненецком и Ханты-Мансийском автономном округе.

В части внедрения лучших практик профессионального образования для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ на системном уровне РУМЦ СПО постоянно дополняется и обновляется реестр адаптированных образовательных программ СПО: сформирован реестр из 40 примерных адаптированных программ СПО для четырех основных нозологических групп (слух, зрение, ОДА, соматические). Также ведется реестр примерных программ профессионального обучения для студентов с интеллектуальными нарушениями (15 примерных адаптированных программ ПО).

*Адаптированные программы РУМЦ СПО в разрезе профессий/специальностей, кодов*



## **Практика. Цифровые помощники для поддержки психологической, коммуникативной и физической инклюзии**

Часто, сталкиваясь с людьми с особыми потребностями, мы испытываем противоречивые эмоции и теряемся, не знаем, как и что сказать. Отсутствие навыков взаимодействия приводит к конфликтным ситуациям. Для решения этой проблемы Академия доступной среды разработала совместно с экспертами по доступной среде и людьми с инвалидностью курсы о том, как взаимодействовать с людьми с ментальными нарушениями, базовые расширенные курсы по взаимодействию с людьми с инвалидностью. В них эксперты говорят о морально этических аспектах взаимодействия, о корректном оказании ситуационной помощи, дают базовые навыки русского жестового языка и многое другое. Курсы доступны в онлайн режиме, их можно быстро адаптировать под нужды заказчиков и обучающихся, проработать у обучающихся или, например, у преподавателей или родителей определенные навыки коммуникации.

Также есть примеры решения проблемы коммуникационной доступности через технологические инновации, некоторые из них:

- Умный помощник «Робин» помогает незрячим ориентироваться в пространстве, внесен в Федеральный перечень ТСР, с 1 марта 2023 дети 7 - 18 лет могут получить устройство бесплатно;
- распознаватель речи «Чарли» переводит устную речь в текст, который можно выводить на планшеты, телевизоры, экраны Брайля;
- приложение «Альберт» помогает не говорящим взрослым и детям общаться при помощи карточек;
- сервис «Сурдо-Помощь» создан для общения людей с нарушениями слуха. Как и «Робин», он предоставляет перевод устной речи в текст и обратно, обеспечивает видеоконференцию с сурдопереводчиком. Также на сервисе есть свой виртуальный сурдопереводчик.

Приложение «Моя доступная страна» ориентировано на помощь с оценкой физической доступности. Оно разработано для создания карты доступности объектов инфраструктуры РФ. Удобный цифровой чек-лист, который позволит оценивать объекты на соответствие требованиям доступности. Созданная карта позволит людям с особыми потребностями создавать наиболее комфортные маршруты передвижения. Проект повысит качество жизни лиц с инвалидностью и маломобильных граждан, объединит организации волонтеров на единой площадке.

**Спикер: Дарья Гвоздева**, координатор программ Академии доступной среды

**Подробнее:** сессия «Добрый колледж: доступность профессионального образования через цифровые решения»» (18 августа)



## **Демонстрационный экзамен**

Одна из ключевых практик для развития отраслевого вектора СПО – демонстрационный экзамен – внедряется в системе СПО с 2017 г. Эта форма государственной итоговой аттестации направлена в первую очередь на проверку практической подготовки выпускника СПО, позволяет обеспечить объективность оценки качества подготовки кадров и соответствие квалификации выпускников ожиданиям потенциальных работодателей.

В 2023 г. из 700 тысяч выпускников СПО 395 тысяч сдавали ГИА в форме демэкзамена в системе СПО. Государственная политика в отношении демонстрационного экзамена четко определена: этот инструмент является приоритетным. Ценность демонстрационного экзамена с управленческой точки зрения в том, что он позволит увидеть, насколько соблюдается баланс оптимальных сроков и качества подготовки выпускников.

*«Почему выпускники выбирают аэропорт после демэкзамена? Понимание места работы и стандартов должности, быстрая адаптация и обучение молодого специалиста (например, новым системам регистрации или на курсах повышения квалификации). Во время демэкзамена применяется понятный для выпускника метод оценки готовности к работе в данной должности по корпоративным стандартам аэропорта. Чем выше набранный балл, тем вероятнее приглашение выпускника на работу».*

**Фируза Билалова, начальник отдела обучения и повышения квалификации АО «Международный аэропорт “Уфа”»**

## **Практика. Подготовка экспертов для демэкзамена как возможность настройки связей с индустриальным партнером**

Независимая экспертная оценка выполнения задания является обязательным этапом проведения демонстрационного экзамена. Согласно методической документации, к экспертам предъявляются четкие требования. Во-первых, экспертами могут быть только специалисты сторонних организаций, которые имеют профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный опыт. Во-вторых, эксперты в обязательном порядке проходят обучение и аккредитацию.

По мнению директора Гидрометеорологического техникума Ирины Никитиной, образовательная организация должна брать на себя ответственность за подготовку экспертов демонстрационного экзамена: «Причин для этого несколько. Первая – организационная. Обучая заранее пул экспертов, мы тем самым компенсируем дефицит экспертов в момент начала демэкзамена. Необходимо этот пул постоянно обновлять и расширять. Кроме того, образовательная организация может влиять на компетентность и мотивацию экспертов. Эксперт – это профессионал по какой-то определенной профессии, но этот человек, как правило, не имеет понятия, как работать экспертом, он не знает, какие шаги ему придется проделать, не понимает меру ответственности. Соответственно, используя инструменты наставничества по отношению к экспертам – представителям работодателей, любая образовательная организация может проработать заблаговременно вопросы, связанные с работой на цифровой платформе, заполнением технической документации, и прочими нюансами проведения демонстрационного экзамена.

Во-вторых, демэкзамен работает на сближение бизнеса и системы профессионального образования. Демонстрационный экзамен может служить стимулом для обновления содержания образовательных программ. Те эксперты, которые приходят на наши площадки, видят, чему мы учим, как мы учим, на чем мы учим и, соответственно, могут давать конкретные рекомендации для обновления образовательной программы и для обновления материально-технической базы. В наших образовательных учреждениях появляется возможность использовать передовые и эффективные технологии, в то же время сформированный пул экспертов демонстрационного экзамена может стать потенциальным пулом разработчиков оценочных средств.

И наконец, профориентационный мотив. Когда эксперты приходят на демонстрационный экзамен, они имеют возможность выбирать себе сотрудников, а у наших студентов появляется прекрасная возможность для дальнейшего трудоустройства. Плюс ко всему эксперты, приходящие к нам, являются живой демонстрацией истории успеха человека труда».

**Спикер: Ирина Никитина, директор Гидрометеорологического техникума**

По сути демэкзамен оказывается проверкой результатов не только для выпускников, но и для самих колледжей, и системы СПО в целом: его фокус на сторонней оценке дает возможность проанализировать эффективность реализованных подходов к образовательной деятельности. Показатели, связанные с проведением и результатами демонстрационного экзамена, планируется применять

при мониторинге качества образования, формировании Национального рейтинга образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

*«Более половины выпускников колледжей Липецкой области выбирают сдачу демэкзамена на профильном уровне. Ребята ставят для себя высокую планку, хотят показать квалификацию и мастерство. 75% сдают на «четверку» и «пятерку». Мы гарантируем трудоустройство во многом благодаря демонстрационному экзамену, когда происходит знакомство выпускников с предприятием. Мы гарантируем достойный уровень заработной платы, потому что видим высокую квалификацию наших выпускников. Мы знакомим с сильным брендом работодателей: , потому приглашаем на демонстрационный экзамен сильные компании, которые создают комфортные условия труда».*

***Инесса Шуйкова, начальник управления образования и науки Липецкой области***

Эксперты Форума отметили, что на данном этапе ключевые сложности в применении демонстрационного экзамена как инструмента независимой оценки связаны с доступностью и(или) ограниченностью экспертного ресурса и материальным обеспечением проведения экзамена. Кроме того, на данный момент для дальнейшего тиражирования практики необходимо совершенствование нормативно-правовой базы, в т.ч. по части закрепления за образовательными организациями ресурсов и полномочий управления этим инструментом оценки на уровне федерального и регионального законодательства, а также проработка вопросов, связанных с обеспечением возможности проведения этой формы ГИА для обучающихся с особыми потребностями, лиц, находящихся в местах лишения свободы, а также возможности выбора варианта проведения демонстрационного экзамена в дистанционном и очном форматах.

#### **Практика. 3D-оценка как инструмент повышения продуктивности обучения**

Внедрение практик независимой оценки возможно и важно не только в ходе итоговой, но и в процессе промежуточной аттестации. Одна из практик – 3D-оценивание – предусматривает подход, когда оценку работы (обратную связь) осуществляет сам студент, преподаватель и индустриальный партнер. Таким образом возникает дельта между тремя суждениями: представлениями студента, по умолчанию аффилированного преподавателя и условно независимого работодателя. В этой дельте формируется наиболее объективный результат.

**Спикер: Сергей Гиль, научный руководитель ГП «Карьера в России»**

В 2023 г. Институтом развития профессионального образования был доработан цифровой паспорт компетенций (ЦПК) – электронный документ, подтверждающий уровень владения профессиональными умениями и навыками. Документ формируется по итогам прохождения аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена. Результаты экзамена отражаются в ЦПК в виде набранных баллов в разрезе критериев/модулей задания. В дальнейшем внедрение практики демонстрационного экзамена и доработка механизмов, обеспечивающих его проведение, требует постоянной вовлеченности потенциальных работодателей, начиная с разработки оценочных материалов.

*Цифровой паспорт компетенций*



Для того, чтобы обеспечить проведение экзамена в 2024 г., при участии представителей предприятий разработано около 400 оценочных материалов. В рамках «Профессионалитета» разработан ряд мотивационных мер для того, чтобы работодателям была очевидна ценность их участия в совершенствовании этого инструмента оценки. Тем не менее, как отметила заместитель директора департамента государственной политики в сфере СПО Минпросвещения России Марина Софронова, индустриальные партнеры пока не готовы глубоко погружаться в содержание программ и критериев оценки, и формирование устойчивых партнерских связей между СПО и потенциальными работодателями в ходе реализации текущей деятельности на текущем этапе остается актуальной задачей.

**Подробнее:** панельная дискуссия «Демонстрационный экзамен: бренд или тренд?» (18 августа)



## **Чемпионатное движение**

В 2023 г. Министерство просвещения Российской Федерации реализовало комплексное обновление системы чемпионатного движения. Обновленный чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы», связан с массовыми и востребованными профессиями, направлен на демонстрацию компетенций и работу по созданию прототипов продуктов в определенной экономической области. При сборке перечня компетенций организаторы опирались на реальные запросы предприятий, в том числе – предприятий оборонно-промышленного комплекса. «Чемпионат высоких технологий» проводится по компетенциям, перечень которых сформирован на основании наиболее динамично развивающихся и перспективных направлений, востребованных в условиях высокотехнологичного производства цифровой экономики и импортозамещения. В чемпионатах предусмотрены две категории конкурсантов: студенты СПО и школьники в возрасте от 14 лет.

Флагманом развития инструментов реализации инклюзивных подходов к обучению остается Национальный чемпионат «Абилимпикс».

Федеральным оператором для проведения чемпионатов стал Институт развития профессионального образования.

На новом этапе развития СПО чемпионаты должны стать не только площадкой для демонстрации компетенций и сравнения уровня владения навыками, но и эффективным инструментом развития системы образования, – способствовать

модернизации образовательных программ путем апробации новых подходов. Кроме того, чемпионат – это всегда площадка для трансляции лучших практик по актуальным направлениям современной экономики и международного сотрудничества.

По мнению экспертов и организаторов, особую важность приобретает региональные этапы чемпионатов.

В 2023 г. почти 5,5 тысяч предприятий стали партнерами региональных этапов чемпионатов, в том числе около 170 предприятий ОПК. Регионы-лидеры по привлечению предприятий-партнёров: Республика Татарстан, Свердловская область, Москва, Санкт-Петербург, Республика Чувашия, Максимальное количество стажировок и вакансий студентам предложили предприятия в сфере производства инженерных технологий, минимальное – в технологии индустрии природопользования.

Для организации и проведения регионального этапа определяющей составляющей является тесное взаимодействие с предприятиями реального сектора экономики. Обязательное условие по формированию перечня компетенций на любом этапе чемпионата для образовательных организаций – наличие партнеров компетенции. Это обуславливает необходимость формирования перечней компетенций именно исходя из запросов реального сектора экономики.

*«Мы дали только ядро задания и ядро инфраструктурного листа, все остальное нужно согласовать с индустриальным партнером. Это позволяет сделать чемпионат не только для системы образования и для ограниченного круга перспективных работодателей, но вовлечь в чемпионат все больше и больше представителей предприятий, потому что они тоже там найдут ответы на свои вопросы».*

**Виктор Неумывакин**, директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации

Все комплекты конкурсной документации, в том числе конкурсные задания, инфраструктурные листы согласуются с представителями индустрии. Также представители предприятий участвуют в чемпионатных мероприятиях в качестве экспертов.

*«Важное изменение согласно новой концепции – это реалистичность рабочей среды. Мы получили возможность ставить участников в те условия, в которых работают сотрудники. Их окружает то ПО, техника, условия доступа к интернету и те ограничения, которые есть в реальных компаниях и на предприятиях. Это тоже существенно повышает ценность чемпионата».*

**Мария Правдина**, заместитель директора по практико-ориентированному обучению компании «1С»

#### **Практика. Чемпионат как инструмент корпоративного развития: опыт ГК «Роскосмос»**

«Для нас профмастерство не пустой звук, оно напрямую влияет на производительность труда. Работаем мы в этой парадигме с 2015 года, проводя

корпоративные чемпионаты. Соревновательная практика не является для нас самоцелью, задача в том, чтобы молодой человек, пройдя через чемпионат, принес этот опыт на рабочее место. Мы относимся к практике чемпионатов как к практике развития потенциала персонала. Это позволяет нашим предприятиям участвовать в постановке конкурсных задач, вовлекает наших специалистов и экспертов в независимую оценку заданий и, что самое важное, позволяет людей, которые вовлечены в движение, потом использовать в развитии персонала на предприятии. Когда специалист, представитель образовательной организации и активный молодой работник встречаются в рамках движения, это стимул для развития и взаимодействия.

Чемпионат - это еще и лаборатория по разработке новых компетенций кадровыми службами в привязке к задачам, которые ставит перед ними производственный блок. Мы постепенно вводили новые компетенции в состав наших чемпионатов и развивали эту практику. Сегодня у нас это система образования, обмена деловым опытом».

**Спикер: Дмитрий Шишкин, директор Административного департамента ГК «Роскосмос»**

В 2030 г. к чемпионатному движению присоединилось 89 субъектов РФ, 1612 организаций среднего профессионального образования более, 120 тысяч конкурсантов, более 5 тысяч индустриальных партнеров. Это показательный индикатор востребованности этой практики, отвечающей потребностям работодателя.

*«Чемпионатное движение охватило всю страну. Это мотиватор для всех сторон, которые задействованы в системе среднего профессионального образования – и для образовательных организаций, и для региональных органов исполнительной власти, и для предприятий, и для самих конкурсантов».*

*Олег Базер, проректор Института развития профессионального образования»*

Всероссийское чемпионатное движение играет огромную роль в развитии профессионального мастерства. Для студентов чемпионаты создают условия, способствующие личной мотивации, профессиональному росту, и повышению значимости и престижа рабочих профессий в целом. Естественно, чемпионаты также работают на содействие оперативному и эффективному кадровому обеспечению различных отраслей экономики. Это возможно не только за счет самих по себе соревнований, но и благодаря сложившейся вокруг инфраструктуре, настройке дополнительных каналов взаимодействия между работодателями, образовательными организациями, представителями региона (механизмы рекрутинга конкурсантов, профстажировки, профориентационные мероприятия для школьников, работа с экспертами и т.д.). Кроме соревнований в рамках чемпионатов проходят выставочные и профориентационные события.

Общее количество участников деловой программы регионального этапа чемпионатов в 2023 г. составило почти 108 тысяч человек, участниками профориентационных мероприятий стали 200 тысяч школьников.

*«Задача чемпионатов популяризация, вдохновение молодежи на получение рабочей профессии, а самое главное – на привитие ценностей профессионализма, потому что если человек эти ценности воспринимает, он с этими ценностями живет, он потом с этим двигается и профессионально развивается».*

***Дмитрий Шишкин**, директор Административного департамента ГК «Роскосмос»*

**Подробнее:** панельная дискуссия «Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству как драйвер развития системы СПО, внедрения новых технологий и трудоустройства выпускников» (17 августа)



## **Центры опережающей профессиональной подготовки**

Сегодня Центры опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) являются важным инструментом для решения федеральных и региональных задач, обеспечения взаимодействия системы СПО с реальным сектором экономики. ЦОППЫ способны принять и быстро отреагировать на запросы ключевых для региона предприятий, в короткие сроки реализовать программы профессионального обучения и переподготовки, настроить механики профориентации, самоопределения студентов, школьников.

*«В России все субъекты индивидуальны, все разные, со своей экономикой, со своим человеческим ресурсом и перспективами развития. ЦОПП — это модель, матрица отношений всех участников рынка труда. Каждый ЦОПП модифицируется с учетом специфики региона. В зависимости от потребностей и вызовов реального сектора экономики, а также стратегии развития субъекта Российской Федерации формирует заказ для системы СПО на подготовку необходимого количества рабочих специалистов по программам ускоренной подготовки».*

***Роман Ласточкин**, и.о. начальника отдела развития опережающей подготовки и обучения Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации*

ЦОПП работают в 74 субъектах России, их деятельностью охвачены 2,5 миллиона человек. На площадках разработано более 9 тысяч образовательных программ. Налажено взаимодействие с 1,5 тысячами предприятий, кластерами ФП «Профессионалитет». Центры являются федеральными операторами ряда государственных проектов и инициатив в области содействие занятости, профориентации, чемпионатного движения, демонстрационного экзамена. С учетом целей и той востребованности, которую имеют ЦОПП, и пользы для экономики регионов, поставлена задача создать 100 центров к концу 2024 года, из них 16 станут центрами отраслевой направленности.

Федеральным оператором мероприятий по созданию и обеспечению функционирования ЦОПП является Институт развития профессионального образования.

*Единая платформа Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП)*



К универсальным, реализуемым во всех регионах присутствия, направлениям деятельности ЦОПП относятся:

- выявление потребностей подготовки кадров в экономике региона;
- создание единой образовательной среды через формирование банка лучших практик, каталог модулей по программам профессиональной подготовки и дополнительным профессиональным образовательным программам;
- реализация программ профессиональной ориентации обучающихся образовательных организаций и обучение их первой профессии;
- организация работы по содействию трудоустройства граждан региона;
- создание единой цифровой системы среднего профессионального образования.

К настоящему моменту можно говорить о завершении первого этапа экстенсивного роста сети ЦОПП и переходе к интенсивному развитию центров: насыщению их инфраструктуры актуальным содержанием, разработке уникальных региональных решений по взаимодействию с ключевыми партнерами и тиражированию лучших практик.

Обеспечение содействия занятости – это ключевая задача системы СПО и образовательных организаций. Особая роль в вопросах содействия занятости в региональной системе СПО отводится базовым центрам карьеры и центрам карьеры и содействия трудоустройству непосредственно в колледжах. ЦОПП являются региональными операторами по многим федеральным проектам, в том числе Федерального проекта «Содействие занятости». В большинстве регионов ЦОПП имеют статус базового центра содействия трудоустройству. Для реализации задач сформирована модель взаимодействия РОИВ – ЦОПП – образовательные организации региона. Наделение всех едиными полномочиями позволяет ИРПО и Минпросвещения России координировать деятельность системы трудоустройства на федеральном уровне.

### **Практика. ЦОПП Владимирской области: векторы развития, стратегии и перспективы**

Сервисами ЦОПП в регионе охвачено более 200 тысяч человек, во взаимодействии участвуют 147 образовательных организаций. Мы ведем разработку и реализацию региональных проектов по освоению востребованных компетенций, целевому обучению под конкретного работодателя, содействию в освоении студентами нескольких востребованных рабочих профессий и закреплению выпускников в выбранной профессии. Наш центр действительно стал единой инновационной площадкой, агрегатором, который объединил интересы целевых аудиторий: детей, начиная с дошкольного возраста, студентов СПО и высшего образования, конечно, работодателей и граждан самых разных возрастов.

ЦОПП создает прогноз отраслевых и региональных кадровых потребностей. Наш базовый Центр содействия трудоустройству трудоустраивает 73,9% обратившихся выпускников СПО. Более 20 тысяч школьников охвачены профориентационными мероприятиями. Все студентам области доступно участие во Всероссийской ярмарке трудоустройства, посещение предприятий региона и знакомство с работодателями. 5 тысяч граждан обратились в ЦОПП за индивидуальной образовательной консультацией, 1400 граждан региона прошли обучение по программам ДПО и ПО. Много мероприятий министерств образования, культуры, экономики, промышленности, сельского хозяйства, архитектуры и строительства области проводят на нашей площадке свои мероприятия. В рамках проекта «Содействие занятости» около тысячи граждан региона прошли обучение и трудоустроились.

**Спикер: Светлана Болтунова**, министр образования и молодежной политики Владимирской области

ЦОПП задействованы в решении вопроса закрытия кадровой потребности для предприятий оборонного-промышленного комплекса. В соответствии с распоряжением правительства РФ и приказом Минпромторга создан Федеральный кадровый центр ОПК (ФКЦ ОПК). ИРПО и ФКЦ ОПК подписано соглашение о сотрудничестве, направленном на привлечение студентов и выпускников системы СПО на предприятия ОПК. В 2023 г. проведен цикл семинаров и разработаны информационно-методические материалы для консультационно-методической поддержки сотрудников центров карьеры по вопросам содействия трудоустройству и занятости студентов и выпускников СПО. На сайте федерального ФКЦ ОПК созданы личные кабинеты студентов, которые учатся по специальности в интересах ОПК.

### **Практика. ЦОПП – Кузбасс: работа на стыке рынка труда и научно-образовательного центра**

Мы регион, который имеет полезные ископаемые, и отчасти это наша боль, потому что уход от зависимости от угольной промышленности - это тоже одна из задач, которые стоит перед системой профессионального образования в области. ЦОПП Кузбасс создан в 2019 году на базе Сибирского политехнического техникума, он

является генератором и точкой сборки всех проектов, которые объявляют федерация и регион в сфере управления кадрами. Цель ЦОПП - Кузбасс – мобилизация ресурсов региона для профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, подготовки, кадров для проектного управления развитием региона.

ЦОПП-Кузбасс является координатором работы по обеспечению синхронизации кадровой потребности предприятий ОПК и ресурсов системы СПО в Сибирском федеральном округе. В 2022 году запущен проект «Трудовая мобилизация», который тиражируется по всей стране. Участники проекта – выпускники старших курсов заменяют на предприятиях сотрудников, участвующих в СВО. Еще один проект, реализуемый ЦОПП – «Школа стратегирования Квинта», где студенты СПО работают в управленческих командах над стратегиями развития проектов. Защита работ происходит при поддержке МГУ им. Ломоносова.

**Спикер: Софья Балакирева**, министр образования Кузбасса

*Подробнее: панельная дискуссия «Векторы развития ЦОПП: стратегия и перспективы» (18 августа)*



## Технопарки профессионального образования

В сентябре 2023 г. в Калуге стартует работа первого Федерального технопарка профессионального образования. Федеральный технопарк СПО – это ресурсный центр межрегионального масштаба, инновационная образовательная площадка с 30 современными лабораториями и широкой линейкой программ обучения для подготовки специалистов 15 отраслей промышленности от микроэлектроники, полиграфии и информационных технологий до тяжелого машиностроения и атомной отрасли. Ежегодно в технопарке будут обучаться порядка 10 тысяч человек.

Ключевая задача технопарков – формирование целостной системы подготовки педагогических кадров СПО в России в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Значительная часть треков проектируется для повышения квалификации педагогов и методистов СПО в области новых педагогических технологий и работы с инновационным оборудованием. Однако портфель образовательных программ предлагает широкий спектр треков для различных целевых аудиторий. Так, работа технопарков позволяет реализовывать программы в области содействия занятости, отвечать на запросы индустрий на реализацию программ ДПО и повышения квалификации для сотрудников, в т.ч. кастомизированных образовательных треков по дефицитным специальностям. Также для предприятий эти площадки станут точкой доступа к новым кадрам за счет привлечения партнеров к демонстрационным экзаменам, чемпионатам профессионального мастерства. Кроме того, Технопарки

будут реализовывать функции полигона для тестирования продуктов технологических стартапов и инжинирингового центра, где будет доступна презентационная демонстрация оборудования партнеров, его техническая апробация в условиях, приближенных к производственным.

Наконец, технопарк – это уникальная коммуникационная площадка с многофункциональными открытыми площадями, которые можно использовать для проведения конференций, конкурсных и презентационных мероприятий.

*«Ожидаемые эффекты от создания технопарков - создание современной конкурентоспособной системы СПО, инфраструктуры, доступной жителям нескольких регионов, повышение качества образования и престижа рабочих профессий, обеспечение кадрами новых предприятий, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов учащихся, стимулирование развития НИОКР, запуск новых бизнесов и технологических компаний. Технопарки внесут большой вклад в обеспечение технологического лидерства страны и устойчивое развитие промышленности, человеческого потенциала, повышение качества жизни».*

***Маргарита Скворцова**, заместитель директора Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения  
Министерства просвещения РФ*

Технопарки становятся еще одним звеном региональной сети организаций, обеспечивающих поддержку и развитие СПО: его деятельность взаимосвязана с межрегиональными центрами компетенций, образовательно-производственными центрами (кластерами) ФП «Профессионалитет», Центрами опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП), базовыми профессиональными образовательными организациями (БПОО), региональными учебно-методическими центрами инклюзивного среднего профессионального образования (РУМЦ СПО), профессиональными образовательными организациями.

*«Мы очень ждем запуска технопарка, потому что для нас это будет ещё один очень серьезный аргумент с точки зрения привлечения инвестиций. Я уверен, что и наши соседи будут с удовольствием пользоваться инфраструктурой технопарка, я говорю про Брянскую, Смоленскую, Тульскую области, я уверен, что у коллег потребность в подготовке кадров высокая».*

***Николай Андреев**, генеральный директор Агентства регионального развития Калужской области*

Федеральный технопарк профессионального образования в г.  
Калуге



Технопарки являются важным звеном для перехода к регионально-отраслевому подходу в управлении системой СПО. В создании технопарков участвует широкий круг заинтересованных сторон:

- Минпросвещения России через осуществляет аналитическое сопровождение создания технопарков, финансирование оснащения, постановку задач и оценку эффективности (оператор проекта – Институт развития профессионального образования);
- образовательные организации ВО/СПО/СОО участвуют в разработке и реализации образовательных программ, участвуют в сетевом взаимодействии, формируют запрос на обучение;
- региональные органы исполнительной власти предоставляют помещение под технопарк для его оснащения, формируют запрос на обучение;
- представители партнерских предприятий формируют заказ на специалистов по профильным отраслям, предоставляют оборудование для инжинирингового центра;
- образовательные организации – участники проекта «Профессионалитет» предоставляют оборудование для инжинирингового центра и оказывают экспертное сопровождение в области внедрения лучших практик.

*«Уникальная архитектурная концепция технопарка в Калуге разработана российско-белорусским проектным бюро на стыке советского конструктивизма и рационализма. В первую очередь технопарк – это федеральный центр повышения квалификации. Конечно, важна и задача на региональном уровне: обучение студентов, переподготовка взрослого населения. Мы договорились с ИРПО как держателем проекта, что точкой входа в регионе для взаимодействия бизнеса, учреждений и федерального технопарка будет ЦОПП. Что касается взаимодействия с колледжами, то мы идем к модели такого супер-колледжа. На первом этапе выстраиваем сетевые взаимоотношения, все наши колледжи заключают сейчас соглашение с ИРПО, и фактически мы делаем из технопарка центр коллективного пользования.*

*Сейчас, когда технопарк только стартует, мы пользуемся моментом для того, чтобы обучать студентов на том оборудовании и тем компетенциям, которых нет в действующих колледжах. Когда федеральный технопарк выйдет на полную мощность, будет запущена работа в рамках федерального проекта содействия занятости. Очень важно приглашать и другие регионы, в том числе через цифровой образовательный контент, для того, чтобы наращивать ресурсы с помощью тех передовых технологий, которыми располагает технопарк. Мы всех приглашаем к сотрудничеству уже сегодня.*

***Денис Зубов, заместитель министра образования и науки Калужской области***

До 2026 г. запланирован запуск еще двух технопарков – в Нижнем Новгороде и Владивостоке. Старт работам по созданию второго технопарка в Нижнем Новгороде в инфраструктурном комплексе «Нижполиграф» был дан в марте 2023 года. Этот Технопарк будет способствовать развитию СПО в Поволжском, Уральском, Сибирском федеральных округах и ежегодно принимать в своих стенах для повышения квалификации более восьми тысяч преподавателей образовательных организаций СПО. Также на базе учреждения планируется проводить практические занятия для нижегородских студентов, знакомить их с современными технологиями, которые используют предприятия. Для этой работы в «Нижполиграфе» планируется создать 52 оснащенные лаборатории и мастерские по широкому спектру стратегически важных

направлений (машиностроение, информационные технологии, химическая промышленность, радиоэлектроника, строительная промышленность, искусство и креативные индустрии, туризм и сфера услуг, мебельная промышленность).

Первые мастерские будут открыты уже в 2023 г., а завершится создание технопарка в 2025-м. Технопарк СПО станет частью проекта «Парк мастеров «Нижеполиграф», который создается как Центр обучения, подготовки и развития профессиональных кадров в сфере промышленных, креативных и цифровых индустрий.

*«Комплекс “Нижеполиграф” – это место, которое наполнено историей, смыслом, которое может быть витриной современного профессионального образования. В Нижегородской области 90% всего объема производства – обрабатывающие, каждый четвертый в Нижегородской области работает на предприятиях. Мы мощный региональный технологический хаб. Формирование системы оперативной подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям необходимо. Без решения кадрового вопроса поддерживать такой уровень развития будет невозможно. Уже на текущий момент нехватка рабочих кадров по всем отраслям составляет 12-15 тысяч человек, и еще 5 тысяч человек – за счет запроса сектора ОПК».*

**Михаил Пучков**, исполняющий обязанности министра образования и науки Нижегородской области

Площадка для третьего Федерального технопарка профессионального образования во Владивостоке была определена в апреле 2023 года. Ею стал бывший завод «Радиоприбор». На его территории будет реализована концепция «кампус внутри»: под одной крышей разместятся учебно-производственные лаборатории, помещения для теоретической подготовки, актовый и конференц-залы, библиотека и гостиница для проживания обучающихся центра. Предполагается, что Технопарк будет включать 40 лабораторий по приоритетным направлениям экономики округа (машиностроение, информационные технологии, транспортная, нефтегазовая, горнодобывающая, рыбодобывающая, лесная промышленность).

*«Одна из важных задач Технопарка во Владивостоке, помимо базовых задач по подготовке и переподготовке кадров, – интернационализации образования. В радиусе экономической доступности Владивостока живет 270 миллионов человек. Это в полтора раза больше всего населения России. Это и возможности, и вызовы, и риски. Технопарк будет и центром коллективного пользования, и демонстрационной площадкой, в первую очередь, для российского оборудования. Мягкая сила для продвижения наших технологий за рубеж. Сейчас проходят переговоры с китайской, с южнокорейской сторонами, которые не отказываются от этих контактов даже в условиях санкций».*

**Сергей Дубовицкий**, министр профессионального образования и занятости населения Приморского края

**Подробнее:** панельная дискуссия «Технопарки профессионального образования как ответ на вызовы времени» (18 августа)



## Практики профессионального самоопределения

В условиях кадрового дефицита и растущих запросах на специалистов от предприятий - представителей приоритетных отраслей экономики вопросы профессионального самоопределения неминуемо оказываются в центре внимания. В рамках деловой программы Форума эксперты не раз обращались к вопросам мотивации, самоопределения и содействия в формировании образовательных и карьерных траекторий обучающихся СПО и тех, кто в ближайшей перспективе может к ним присоединиться.

С 1 сентября 2023 г. во всех школах России для школьников 6 - 11 классов будет запущена единая система профориентации «Профориентационный минимум», разработанная Министерством просвещения РФ на базе опыта Всероссийского проекта «Билет в будущее».

*«Президент обозначил, что в ближайшие пять лет нам нужно подготовить порядка миллиона специалистов. Все говорят, что они нужны гораздо раньше, и если не развивать профориентацию в школе, если значительное число школьников не навигировать на программы СПО, то этой цели добиться будет крайне сложно. Министерство просвещения вместе с экспертным сообществом в этом году добилось важного уточнения федеральный закон об образовании. Теперь основное образование направлено не только на социальное, но и на профессиональное самоопределение обучающегося. Шестиклассник, который с этого года начнет работать через систему “Профминимум”, в ближайшие пять лет выйдет на рынок труда, и именно эти ребята пополнят ряды того самого миллиона рабочих кадров, о котором говорил президент».*

*Иван Есин, управляющий директор Фонда гуманитарных проектов*

«Профориентационный минимум» – единый универсальный минимальный набор профориентационных практик и инструментов для проведения мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся во всех субъектах РФ, включая отдаленные и труднодоступные территории.

Задача программы – обеспечить школьников равным доступом к качественной современной системе профориентации. Профориентация реализуется по семи направлениям: урочная деятельность, внеурочная деятельность, курс занятий «Россия - мои горизонты», практико-ориентированный модуль, дополнительное образование, профессиональное обучение, взаимодействие с родителями или законными представителями, профильные предпрофессиональные классы. В рамках урочной деятельности в общеобразовательные предметы будут включены профориентационные модули, можно будет рассмотреть значимость предметов для профессиональной деятельности и узнать, в каких отраслях они пригодятся больше всего.

Предполагается включить в профориентационную работу и родителей. В течение учебного года будут организованы всероссийские родительские собрания, запущен родительский курс «Родитель в теме», где эксперты расскажут об основных тенденциях развития рынка труда, в том числе о перспективах рабочих профессий.



В рамках основного и продвинутого уровня Профминимума предполагаются и практико-ориентированные мероприятия, профессиональные пробы, экскурсии и мастер-классы, проектная деятельность, а также программы дополнительного образования для территорий со сложной транспортной доступностью. Особенно актуально использование виртуальных профпроб, моделирующих реальную профессиональную ситуацию и предлагающих кейсы от работодателей. Данный формат будет доступен для всех учащихся и позволит окунуться в типичные обязанности и задачи специалистов различных отраслей в онлайн-формате. На продвинутом уровне будут реализованы мероприятия, помогающие выбрать и при желании пройти обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих. В программу профминимума можно будет зачесть те региональные и частные профориентационные практики, которые уже реализуются на базе образовательных организаций.

Для того, чтобы педагогам было комфортно сопровождать учеников на пути их профессии, были разработаны специальные инструменты. Материалы доступны в онлайн- конструкторе. Он позволит выбирать темы, видео и задания, которые подходят для каждого отдельно взятого класса, также доступны готовые шаблоны /и информационно-образовательный инструктаж. Цифровым ядром системы Профминимума и единой модели профориентации будет платформа «Билет в будущее».

#### **Практика. Проект «Код будущего»**

Проект «Код будущего» стартовал в сентябре 2022 года в рамках ФП «Развитие кадрового потенциала IT-отрасли». Организатор проекта – Минцифры России, федеральный оператор – АНО «Университет 2035».

«Код будущего» предоставляет школьникам 8 – 11 классов и студентам колледжей возможность пройти дополнительный курс по наиболее востребованным языкам программирования (Python, Java, C++, C#, PHP и др.). Обучение на 100% финансируется государством. В проекте участвуют ведущие IT-компании и вузы страны. Программа, как правило, растягивается на один учебный год (144 академических часа – 4 модуля по 36 часов). Несмотря на продолжительность и насыщенность программы в 2022 г. ее прошли около 130 тысяч школьников: 32% на оффлайн-площадках, 67% онлайн. 104 программы были реализованы на почти 5 тысяч площадок в 84 субъектах Российской Федерации и в городе Байконур. По итогам первого года реализации самым популярным языком программирования среди обучающихся стал python (его выбрали 48% участников проекта). По

направлениям разработки лидирует самым популярным стала разработка игр 25%. В 2023-2024 году произведен набор более чем на 200 различных программ от 30 организаций-провайдеров, и круг обучающихся расширился за счет возможности участия студентов СПО.

Для обучающихся это не только возможность бесплатного обучения, но и практический опыт, проекты для портфолио. Возможность получить практические навыки. Для школ, колледжей «Код будущего» становится не только возможностью обеспечить дополнительную подготовку к ОГЭ, ЕГЭ и профильным олимпиадам по предмету но и дополнительным инструментом профориентации, и как следствие – проект влияет на рост количества IT-специалистов в ключевых сферах экономики; Кроме того, проект предоставляет возможность повышения квалификации педагогов со стороны провайдеров; сотрудничество по другим направлениям с крупнейшими компаниями и вузами. Для регионов Проект может стать инструментом для привлечения дополнительного финансирования в школы, колледжи и вузы (офлайн площадки проекта); а также влияет на сокращение оттока детей и студентов за счет Планируется, что к 2030 г. обучение в рамках Проекта пройдут более миллиона школьников и студентов.

**Спикеры:**

**Татьяна Ерохина**, руководитель проекта «Код будущего» Министерства цифрового развития Российской Федерации

**Алексей Половинкин**, CEO&GR Цифриум

*Подробнее: сессия «Профессиональное самоопределение: инструменты и практики» (17 августа)*



## VI. Ребрендинг СПО и формирование нового образа человека труда

Вопросам обновления имиджа СПО на Форуме была посвящена отдельная панельная дискуссия, но темы позиционирования колледжей и формирования нового образа выпускника СПО так или иначе затрагивались в ходе большинства сессий. Задачи, связанные с работой над имиджевыми и брендинговыми стратегиями, долгое время находились на периферии внимания колледжей и системы СПО в целом, но на новом этапе развития эти задачи оказываются принципиально важны: у колледжей появилась необходимость позиционировать себя на рынке, активно присутствовать в медиaprостранстве. Даже для образовательных учреждений с уже сложившейся репутацией работы только над качеством образовательной деятельности недостаточно для формирования и воспроизведения позитивного имиджа. Хотя интерес со стороны абитуриентов и работодателей к СПО органически растет, а общее представление о колледжах и среднем профессиональном образовании в целом существенно меняется в сравнении с еще недавно типичным восприятием СПО главным образом как «социального сейфа, в конкурентной информационной среде колледжам необходимы дополнительные коммуникационные усилия и усиление компетенций за счет привлечения профильных специалистов.

*«В обществе долгое время бытовало представление: плохо будешь учиться – пойдешь ПТУ. Среднее профессиональное образование считалось местом для неуспешных. Сегодня можно точно сказать, что этому неблагоприятному времени пришел конец. Мы вступили в новую эпоху. За короткое историческое время мы помогли системе СПО выйти на исключительно важную позицию, которую она занимает сегодня».*

*Виктор Демин, президент Союза директоров СПО России*

Внимание к СПО в медиаполе устойчиво усиливается, и, как отметил председатель совета директоров КГ АГТ Вячеслав Лацевский, на текущем этапе необходимо научиться управлять этим вниманием, В частности, колледжи должны учиться создавать инфоповоды, работать с целевыми аудиториями и постепенно формировать вокруг себя полноценную коммуникационную экосистему, которая будет включать всех ключевых бенефициаров его деятельности. Отлаженные коммуникационные каналы помогут укрепить восприятие СПО как системы, формирующей социальный лифт для молодежи. Также в процессе формирования нового образа необходимо нейтрализовать негативные коммуникационные мифы об СПО, к числу которых, по данным АГТ, относятся следующие суждения:

- «В СПО идут только неуспешные ученики»;
- «Организации СПО не обучают интересным профессиям»;
- «В организациях СПО недостаточно компетентные преподаватели»;
- «В организациях СПО нет современного оборудования»;
- «Выпускниками СПО сложно трудоустроиться».

Инструментами для противодействия мифам и коррекции установок восприятия системы СПО являются презентация фактов и подтверждающих их кейсов. Так, нейтрализация мифа о неуспешности учеников возможна за счет информации о высоких проходных баллах при приеме. Представление об отсутствии возможности обучения интересным профессиям корректируется посредством фокуса на профессиях

будущего и демонстрации широты спектра возможных направлений подготовки, в том числе через истории выпускников, получивших востребованную профессию. Миф о низкой квалификации преподавателей нивелируется демонстрацией связи организаций СПО с представителями реального сектора экономики, в том числе посредством историй молодых успешных преподавателей. Демонстрация результатов модернизации материально-технической базы, в том числе через истории наставников из числа руководителей партнерских предприятий, поможет изменить представление о состоянии инфраструктуры, а кейсы карьерного развития выпускников положительно влияют на представления о сложностях с трудоустройством. При этом качественное укрепление положительной динамики по трудоустройству и соответствию уровня подготовки запросам работодателей нуждается не только в системном информационном сопровождении, но и продолжении содержательной проработки подходов, в частности, тиражировании практик, реализуемых в рамках «Профессионалитета». По результатам опроса, проведенного Минпросвещения России совместно с АНО «Национальные приоритеты», 84% студентов, поступивших в колледжи, участвующие в проекте, считают, что получают современную профессию, 87% не стесняются рассказывать друзьям об обучении в колледже.

**Практика. «Профессионалитет»: думать своими руками в хорошей компании**

В процессе подготовки к запуску «Профессионалитета» одной из задач стал ребрендинг СПО и формирование образа обучающегося в колледже как студента престижного вида образования, несовместимого с обывательским представлением о «ПТУшнике». Мы разработали провели анализ запросов студентов, привлекли их к созданию рекламной кампании, разработали широкую линейку акций и медиапродуктов, использовали всевозможные каналы для продвижения, и при этом держали в фокусе не только внешние, но и внутренние изменения. Эта задача требовала участия всех заинтересованных сторон, в том числе бизнес-партнеров, которые включились в реновацию образовательной среды, в частности – обновление пространств в колледжах как фактора, влияющего на отношение к себе и к окружающим, профессиональную культуру.

Одним из элементов кампании по формированию нового образа студента колледжа стала серия роликов «Думать своими руками». Мы взяли за основу инсайт: «Думать – это престижно» и совместили с работой руками в метафоре. Аналогично - взяли всем известную нам фразу «Ты в хорошей компании» и, поместив ее в другой контекст, придали ей двойной смысл: ты учишься в хорошей компании, ты в хорошей компании работодателей. В «Профессионалитете» ты в хорошей компании.

**Спикер: Софья Малявина**, генеральный директор АНО «Национальные приоритеты»

Как отметил директор по продажам «Авито Работа» Роман Губанов, по результатам проведенного на платформе опроса (10 тысяч участников), 57% респондентов 18 - 24 лет считают, что профессиональные навыки играют первостепенную роль при трудоустройстве, но оптимальным местом для получения этих навыков 50% называют вуз (19% предпочитают краткосрочные программы и курсы, 14% – практику, 12% – СПО). При этом эксперт отметил, что при наличии кадрового

дефицита, в том числе по высокооплачиваемым направлениям, например, в IT-секторе, возможно, существует недостаточная информированность потенциальной целевой аудитории СПО о возможностях получения востребованных навыков именно в колледже, одним из преимуществ которого перед вузом оказывается сокращение сроков обучения. По данным опроса, наиболее перспективными с точки зрения получения среднего профессионального образования респондентам предоставляются сферы строительства, сельского хозяйства, транспорта и логистики, индустрии гостеприимства и красоты.

Для того, чтобы запустить системные изменения, сегодня, на начальном этапе формирования региональных экосистем СПО, по мнению экспертов, важен переход от локальных мероприятий к полноценным коммуникационным стратегиям колледжей. С учетом уже налаженного партнерского взаимодействия колледжи и специалисты-коммуникаторы в их командах нуждаются:

- в проведении предварительного анализа для выявления ключевых характеристик среды и запросов (анализ информационных полей и инфраструктуры, в т.ч. каналов конкурентов, выявление лучших практик, исследование целевых аудиторий);
- в совместном проектировании стратегии (определение ценностной платформы, разделяемых всеми партнерами и единообразно формулируемых целей и задач, характеристик целевых аудиторий, ключевых коммуникационных сообщений, формирование карты медиадрайверов, выявление приоритетных и релевантных аудитории каналов коммуникаций, формирование ключевых показателей эффективности);
- в разработке коммуникационной программы, содержащей план ключевых событийных мероприятий, ключевые установки и план коррекции текущих дефицитов для развития медиаактивности и достройки коммуникационной инфраструктуры.

Инструментом дополнительной внешней мотивации для развития экосистемного подхода, по мнению Вячеслава Лащевского, могут стать рейтинги регионов по развитию системы профессионального образования. Его параметры могут учитывать положение колледжей в разрабатываемом Национальном рейтинге образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, как индикатор качества и содержать дополнительные параметры. Среди них эксперты КГ АГТ в рамках представленного на Форуме проекта рейтинга выделяют:

- индикаторы доступности (доля организаций СПО, реализующих программы «Профессионалитета», от общего количества организация СПО в субъекте РФ; доля принятых студентов организациями СПО в численности населения регионов в возрасте 14 - 35 лет; выплаты стипендий и других форм материальной поддержки на одного обучающегося)
- индикаторы вовлеченности (доля численности обучающихся по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих от численности населения в возрасте 14 - 35 лет; доля численности обучающихся по образовательным программам подготовки специалистов среднего звена от численности населения в возрасте 14 - 35 лет; доля победителей и финалистов проектов АНО «Россия - страна возможностей» в сфере образования – «ТопБЛОГ», «Флагманы образования», «Центр компетенций» – от численности населения в возрасте 14 - 35 лет).

Эксперты отметили, что развитие экосистемного подхода к формированию нового образа СПО позволит полноценно и продуктивно использовать ресурсы партнерских организаций, в том числе для компенсации собственных дефицитов, особенно если учесть, что работа, связанная с информационной и маркетинговой деятельностью не является пока для колледжей привычной и инструментально понятной.

#### **Практика. Кино и туризм как точка входа в профтех**

Работа над повышением престижа рабочих профессий требует многофакторного подхода. Помимо создания комфортных условий труда, социальной поддержки, специальных мер по привлечению молодых сотрудников, компания «Металлоинвест» также развивает направление промышленного туризма. За неполных два года на Михайловском и Лебединском ГОКах побывало 4,5 тысячи туристов, и 1,5 тысячи из них школьники. Это важный инструмент для того, чтобы показать детям и подросткам современное производство, то, какие технологии сегодня используются, вызвать интерес уже со школьной скамьи. Это большая задача, которую компания решает вместе с местными властями. Мы все заложники стереотипов, но важно сообща работать над тем, чтобы эти стереотипы разбивать. Так как сейчас именно видеоконтент дает возможность говорить с новым поколением на одном языке, для продвижения профтеха «Металлоинвест» на постоянной основе сотрудничает с блогерами. Также компания выпустила два фильма – «Железные люди» и «Тяжелый металл», чтобы не только рассказать, но и показать, каким красивым и высокотехнологичным является современное производство.

**Спикер: Юлия Мазанова**, заместитель генерального директора по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям, ООО УК «Металлоинвест»

На федеральном уровне колледжам предложен инструмент, который может стать стартовым или же дополнить линейку уже созданных коммуникационных сервисов. В 2023 г. наиболее активно развивающимся медиа-направлением в колледжах стали молодежные медиацентры.

Создание федеральной сети медиацентров направлено на формирование в системе СПО единого медиапространства и включение в это пространство студентов колледжей. На данный момент в колледжах России работают около 1700 молодежных медиацентров. Их ключевая задача – создание информационного контента и медиапродуктов для студентов, абитуриентов и сотрудников.

*«Дети должны видеть себя, свой труд, ролики о себе, видеть и узнавать позитивные новости из первых рук – с официальной страницы своего колледжа».*

***Павел Васильев**, директор Елецкого колледжа инновационных технологий*

#### **Практика. Создание медиацентра: от замысла к структуре**

Существует два базовых варианта создания медиацентра. Первый – проектный, под

конкретную задачу. Второй – постоянно действующая структурная единица. Стратегически второй вариант более выгоден, так как появляется команда, способная системно работать над усилением ресурса медиаактивности колледжа. Для создания такой структуры прежде всего необходимо определить ее цели и задачи для конкретной организации. Важно сфокусироваться на том, для какой целевой аудитории будет работать медиацентр, какую социальную проблему он решает и каким образом, в каких форматах. Важно не гнаться за всем сразу, а сфокусироваться на конкретной задаче. Далее важно сформировать функциональную карту команды, четко определить роли участников и придумать механизм фоновой ротации, чтобы смена участников не останавливала работу, продумать механики продвижения и распределить ресурсы для обеспечения постоянной работы.

Но только лишь создать медиацентр мало. Важно провести анализ рынка, посмотреть, как работают конкуренты, провести анализ запросов аудитории, чтобы не только определить ее ключевые запросы, но и понять, каком языке и с помощью каких каналов выстраивать коммуникацию.

Чаще всего работа медиацентров ориентирована на абитуриентов, но важно понять, кто они, что им интересно, зачем им ваш контент и как они будут с ним взаимодействовать. Если вы планируете решать задачу повышения информированности о специальностях, то важно сфокусироваться: идет ли речь, например, о профессиях, которые можно получить в конкретном колледже, или о профессии вообще. Это разные подходы.

Также при планировании работ необходимо подумать о дизайне контента и визуальной идентификации медиацентра, чтобы сделать его узнаваемым. Об этом часто забывают, но важно формировать бренд, а это происходит в том числе через то, как вы подаете контент. Визуальная составляющая важна, но то, на каком языке вы говорите с аудиторией, важно не меньше. Если мы говорим про контент для абитуриентов, нужно понимать, что вы говорите с аудиторией, которая еще не погружена глубоко в специфику, не знает профессиональных терминов, и нужно погружать и заинтересовывать через упрощение и через более легкие формы и форматы.

**Спикер: Анастасия Косенчук, исполнительный директор «Лаборатории медиа»**

На данный момент деятельность колледжей в медиа-среде ориентирована главным образом на информирование студентов и потенциальных абитуриентов. Эту работу образовательные организации ведут в том числе на площадках соцсетей. Однако, как отметила Зера Черешнева, директор по стратегическим проектам сети «ВКонтакте», зачастую колледжи, фокусируясь на целевой рамке коммуникации, пытаются настроить диалог с максимально широкой аудиторией и упускают из виду необходимость изучить, кто конкретно может быть заинтересован во взаимодействии с конкретным колледжем, в этой ситуации колледж пренебрегает задачей, сформировать образ выпускника, выявить ключевой запрос абитуриента и его характерные черты как личности, а также четко сформулировать, с помощью чего и каким образом колледж как среда развития может ответить на этот запрос, в том числе и в процессе формирования карьерной траектории. Для того, чтобы помочь колледжам в настройке коммуникационной стратегии, «ВКонтакте» разработал гайд

для официальных страниц государственных организаций. В нем, среди прочего, содержится информация о различных инструментах и форматах для настройки наиболее подходящих для конкретной задачи формах взаимодействия аудиторий.

Гайд «ВКонтакте»  
для официальных страниц государственных организаций



*«Если говорить о PR и маркетинге, то важно сегментировать аудиторию, выделить и четко описать для себя людей, которые принимают решение о выборе конкретно вашего продукта. Если речь идет о подростках и родителях, то это разные способы коммуникации, разные площадки и совсем разные инструменты. Подростки ищут социальный лифт и за последние лет пять представления о нем сильно поменялись. Если раньше все хотели быть блогерами и звездами, то сейчас интерес переходит к «твердым» профессиям, и на это изменение сработало очень много факторов. Молодые люди более осознанные, чем мы, они в раннем возрасте хотят получить профессию, в раннем возрасте хотят работать, и вам нужно помочь им принять решение, причем прийти с этой помощью туда, где они находятся. Они находятся в интернете».*

**Кирилл Диденко, диджитал-продюсер, основатель телекоммуникационного агентства  
DIDENOK TEAM**

Проектирование стратегий позиционирования и продвижения образовательных организаций, формирование нового имиджа СПО подразумевает не только партнерское взаимодействие и единое представление о целях и ключевых ориентирах, но и четкое указание, для кого среднее профессиональное образование должно стать объектом интереса. Эксперты форума отметили необходимость полноценного анализа и проработки портрета потенциального обучающегося для перехода от профессионально-ориентированной к личностно-ориентированной стратегии коммуникации и работе по настройке горизонтальных связей в пространстве образовательной среды. Новый имидж СПО в значительной мере должен быть сформирован при помощи внутренних инфлюенсеров, историй успеха сверстников и молодых специалистов. Новый образ профессионального образования может стать органичным только в случае если окажется производной становления новых культурных, профессиональных норм профтех-среды. Новый образ человека труда может полноценно проявиться только в сообществе, как виртуальном, так и реальном, – через встречу студентов со сверстниками, наставниками и преподавателями, способными помочь не только развить профессиональные навыки, но и полноценно раскрыть личностный потенциал.

*«Когда я выбираю героя, чтобы рассказать о его профессии, мне важно, чтобы появилась возможность рассказать о человеке. Мы открываем человека и его внутренний потенциал, который он должен реализовывать непосредственно на производстве. Фильм будет успешным, когда он о человеке, который получил удовлетворение того, чем он занимается. Профессия станет престижной, когда мы будем в основе видеть развитие человека. Потому что человек ищет профессию, где он реализуется».*

*Николай Данн, режиссер, продюсер, общественный деятель*

**Подробнее:**

*панельная дискуссия «Новый имидж СПО: свежо, современно, смело»*

