МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ АГРАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ДОКЛАД

**Основные подходы к подготовке квалифицированных кадров   
в НОТ «Профессионалитет»**

Куппеева Татьяна Юрьевна,

Преподаватель отделения

«Информационные технологии»

ГАПОУ СКАТК

**Ардон 2025**

**Основные подходы к подготовке квалифицированных кадров   
в НОТ «Профессионалитет»**

На фоне снижения численности трудоспособного населения, с одной стороны, и увеличения объемов производства – с другой, усиливается проблема дефицита кадров в России. По данным Банка России, наиболее сильно ощущается нехватка сотрудников на промышленных предприятиях. Около 60% производств заявили о дефиците персонала в 2023 г.1, особенно нужны работники со средним профессиональным образованием. Подготовка квалифицированных кадров для отраслей, обеспечивающих устойчивость российской экономики – приоритетная задача достижения технологического суверенитета. Поэтому в 2022 г. запущен федеральный проект «Профессионалитет», который позволяет решить эту проблему за счет более качественной и ускоренной подготовки, а также последующего трудоустройства специалистов рабочих профессий. По поручению Президента РФ, к 2028 г. планируется подготовить 1 млн, а к 2030 г. – 2 млн специалистов. За время реализации проекта в 2022-2024 гг. достигнуты следующие результаты: в 79 регионах России уже есть кластеры «Профессионалитета» 370 кластеров открыто совместно с предприятиями-партнерами. В 2024 г. открылось рекордное количество кластеров – 150 в разных регионах России 1,52 млн студентов получают рабочую профессию в кластерах «Профессионалитета» обучение ведется по 24 отраслям экономики более 2 тыс. предприятий-работодателей стали участниками проекта, инвестировав более 6 млрд рублей в развитие кластеров более 137 тыс. специалистов стали выпускниками «Профессионалитета» в 2024 г. В рамках «Профессионалитета» по 24 отраслям экономики создаются кластеры, в состав которых входят образовательные организации СПО и предприятия-работодатели. В 2024 г. первые выпускники «Профессионалитета» стали сотрудниками предприятий-работодателей.

Профессионалитет – новое слово в подготовке специалистов рабочих профессий Федеральный проект «Профессионалитет» дал старт комплексной трансформации системы среднего профессионального образования в России. Одна из проблем обучения рабочим профессиям – догоняющая роль образования: несоответствие образовательных программ и навыков выпускников запросам работодателя. В результате после выпуска студентам бывает трудно найти работу и адаптироваться на рабочем месте, а предприятия вынуждены тратить много времени на дополнительное обучение и интеграцию молодых специалистов. «Профессионалитет» преодолевает эту проблему путем вовлечения работодателей в процесс обучения студентов. При этом фокус при подготовке делается на практику и формирование современных компетенций

От включения в «Профессионалитет» все участники остаются в «плюсе».

**«Плюсы» для бизнеса:**

– обучение специалистов, подготовленных под потребности предприятия, снижение расходов на обучение и поиск персонала, получение инвестиционного налогового вычета, частичное закрытие вакантных мест студентами во время практики; «плюсы» для студентов

– комплексное обучение с практическими занятиями на новейшем оборудовании, наставники с производства, возможность работать и учиться, обучаясь по индивидуальной программе, гарантированное трудоустройство, возможность получения корпоративной стипендии; «плюсы» для образовательных организаций

– повышение конкурентоспособности; переоборудование учебно-производственных пространств, обучение преподавателей практическим навыкам работы на оборудовании компаний партнеров.

За 2,5 года реализации проекта «Профессионалитет» предприятия, образовательные организации и органы власти выработали оптимальные формы взаимодействия, которые позволяют обучать квалифицированных рабочих и трудоустраивать их на предприятия работодатели, делая переход от обучения к реальным рабочим задачам бесшовным.

**Лучшие практики подготовки специалистов рабочих профессий**

*Подготовка студентов по программам, адаптированным под запросы работодателей.* В рамках проекта студенты обучаются по программам, составленным при участии работодателя. С учетом запросов работодателей образовательные организации пересмотрели программы обучения, включив в них дополнительные краткосрочные программы по освоению смежных рабочих профессий.

*Обучение студентов на современном оборудовании*. В колледже студенты проходят обучение на идентичном оборудовании, которое используется на предприятиях работодателя. Это позволяет затем быстро включиться в производственный процесс на рабочем месте.

*Развитие системы наставничества.* Предприятия-работодатели предоставляют студентам наставников, которые знакомят студентов с особенностями профессии, делятся опытом, помогают применять на практике знания, курируют их производственные задачи

*Закрепление практических навыков*. Новой формой обучения с 2022 г. становится наработка практического опыта в учебно-производственных комплексах при колледжах. В УПК студенты выполняют реальные рабочие задачи под надзором наставников. Особое внимание уделяется разбору ошибок и закреплению навыков правильного выполнения задач.

*Совмещение студентами обучения и работы на предприятии*. Студентам, проявившим себя на производственной практике, колледжи предоставляют возможность обучения по индивидуальным учебным планам. Это позволяет учащимся продолжать работать во время учебного года. Студенты получают опыт и начинают зарабатывать, а предприятия привлекают дополнительную рабочую силу, закрывая кадровые дефициты.

*Освоение дополнительной рабочей профессии и получение квалификаций и разрядов*. Во время производственной практики студенты помимо основной специальности осваивают дополнительные рабочие профессии. Это дает им возможность расширить набор компетенций и стать специалистами-универсалами, востребованными на рынке.

Студенты получают дополнительную специализацию и разряд во время практики.

*Повышение квалификации преподавателей*. Преподаватели колледжей получают возможность повысить квалификацию на производственных площадках и в учебных центрах предприятий-работодателей, получить наиболее современные знания и обновить свои навыки, необходимые для обучения студентов.

**Результаты «Профессионалитета»**

Работодатели уже отмечают позитивные результаты нового подхода к обучению студентов.

*Более высокий уровень практической подготовки студентов*. Сильная сторона студентов «Профессионалитета» – развитые практические навыки. Приходя на предприятие работодателя, студенты проявляют себя как специалисты с опытом выполнения производственных задач

*Быстрая интеграция выпускников в корпоративную среду.* На занятиях в колледже и в ходе производственных практик студенты обучаются на оборудовании работодателя и приобретают производственный опыт. Поэтому на рабочем месте после трудоустройства молодые сотрудники совершают меньше ошибок, что приводит к уменьшению количества поломок оборудования и существенному сокращению затрат на его ремонт. Помимо этого, студенты привыкают соблюдать дисциплину и следовать правилам на производстве.

*Рост успеваемости студентов*. Практико-ориентированное обучение позитивно влияет как на скорость вхождения в профессию, так и на результаты экзаменов.

**Какие условия поддерживают мотивацию студентов и преподавателей?**

Главный фактор привлечения абитуриентов и удержания специалистов рабочих профессий на предприятиях – *создание комфортных условий для подготовки и мотивации студентов.* Поэтому предприятия и колледжи совместно выработали ряд механизмов для гарантированного трудоустройства, поддержки студентов и их преподавателей.

*Заключение целевых договоров*. Один из инструментов гарантии трудоустройства студентов – заключение целевых договоров. Целевой договор заключается между студентом, работодателем и образовательной организацией. Работодатель получает специалиста требуемой квалификации на срок не менее трех лет после выпуска из учебного заведения, студент – гарантию трудоустройства. Оплата обучения осуществляется работодателем или за счет средств бюджета. Кроме того, целевой договор часто предполагает дополнительные ежемесячные выплаты.

К 2025 г. все образовательные учреждения подключены к порталу «Работа России», где работодатели размещают свои предложения о заключении целевых договоров. Этот шаг позволит достичь 100% показателя прохождения производственной практики.

Однако у целевых договоров еще есть возможности для развития:

Во-первых, колледжи нередко сталкиваются с тем, что родители абитуриентов, получающих помощь от государства, отказываются от заключения целевого договора для сохранения социальных выплат. Возможность заключать договор без стипендиальной поддержки может стать решением этой проблемы.

Во-вторых, сельские школьники не всегда могут пройти отбор из-за разницы в уровне школьной подготовки в городе и селе. Они лишаются возможности получить рабочую специальность и остаться востребованными специалистами на своей малой родине. Что, в свою очередь, становится одной из причин кадрового дефицита в сельской местности. Введение квот по целевым договорам для сельских абитуриентов может помочь в увеличении количества специалистов рабочих профессий в сельской местности.

*Выплата стипендии и заключение учебных трудовых договоров*. Эффективным инструментом материальной мотивации студентов становятся корпоративные стипендии и учебные трудовые договоры. Предприятия выделяют корпоративную стипендию для студентов в зависимости от их рейтинга успеваемости. Вместе с выплатами по целевым договорам доход студента может достигать минимальной заработной платы рабочего.

*Гарантия трудоустройства* после службы в ВС РФ. Многие предприятия сопровождают выпускников во время их службы в армии, заключая гарантийные письма о возвращении на производство и выплачивая «подъемные» сразу после трудоустройства.

*Создание и развитие социальной инфраструктуры.* Совместно с колледжами компании поддерживают в хорошем состоянии места обучения и проживания студентов, что делает колледжи привлекательными для абитуриентов, а обучение – комфортным для студентов.

**Условия, поддерживающие мотивацию студентов и преподавателей**

*Сохранение преподавательского состава в колледжах*

Доходы рабочих начали обгонять доходы преподавателей. При этом квалификация педагогов растет. Это создает предпосылки для перехода преподавателей на предприятия. В итоге возникает дефицит педагогических кадров в колледжах. Лучшее решение здесь – оформление педагогов в качестве совместителей на предприятия, что позволит выровнять разницу в доходах. Такая возможность будет дополнительно мотивировать преподавателей.