



Национальный
исследовательский

**Томский
государственный
университет**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСКОРЕННОГО ВЫХОДА
СТУДЕНТОВ НА РЫНОК ТРУДА**

УДК 378.4
ББК 74.48
М545

Методические рекомендации по обеспечению ускоренного выхода студентов на рынок труда. Методические рекомендации. Томск: Издательство Томского государственного университета, 2025. – 114 с.

Авторский коллектив: С.С. Безукладникова, Е.В. Зорина, С.В. Медведчиков, Н.В. Муха, Т.В. Осипова, М.А. Отт, В.Д. Пак, М.С. Панфилова, А.В. Серова, Л.Г. Смышляева, С.А. Степанов, Е.А. Суханова, А.Е. Федоровский, С.В. Янкевич.

ISBN 978-5-9080040-11-2

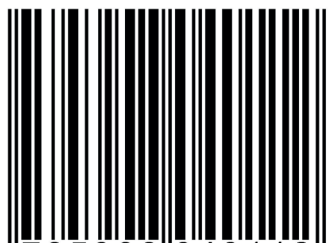
Настоящие методические рекомендации предназначены для преподавателей, методистов, руководителей образовательных программ и руководителей подразделений учреждений высшего образования и посвящены вопросам обеспечения ускоренного выхода студентов на рынок труда. Внедрение таких практик способствует преодолению кадровых дефицитов и позволяет нынешним студентам стать активными участниками рынка труда уже со 2-3 курса. В тексте предлагается описание, кейсы, нормативно-правовая составляющая и возможности применения механизма получения дополнительных квалификаций в программах высшего образования, принципов дуальности при реализации образовательных программ высшего образования, а также образовательные форматы, способствующие ускорению профессионализации студентов образовательных программ бакалавриата.

На сегодняшний день рынок труда нуждается в высококвалифицированных специалистах во всех отраслях, особенно в высокотехнологичных и наукоемких сферах, и такая потребность будет только возрастать. Таким образом, рынок труда ставит перед высшей школой задачу не только качественно подготовить специалиста, но и обеспечить условия для ускоренной подготовки выпускников университета к востребованной профессиональной деятельности.

В ходе разработки данных рекомендаций авторами использовались данные социологических, психологических и педагогических исследований сотрудников Томского государственного университета, полученные в ходе эмпирических исследований, а также данные, предоставленные другими университетами и институтами.

УДК 378.4
ББК 74.48
М545

ISBN 978-5-908040-11-2

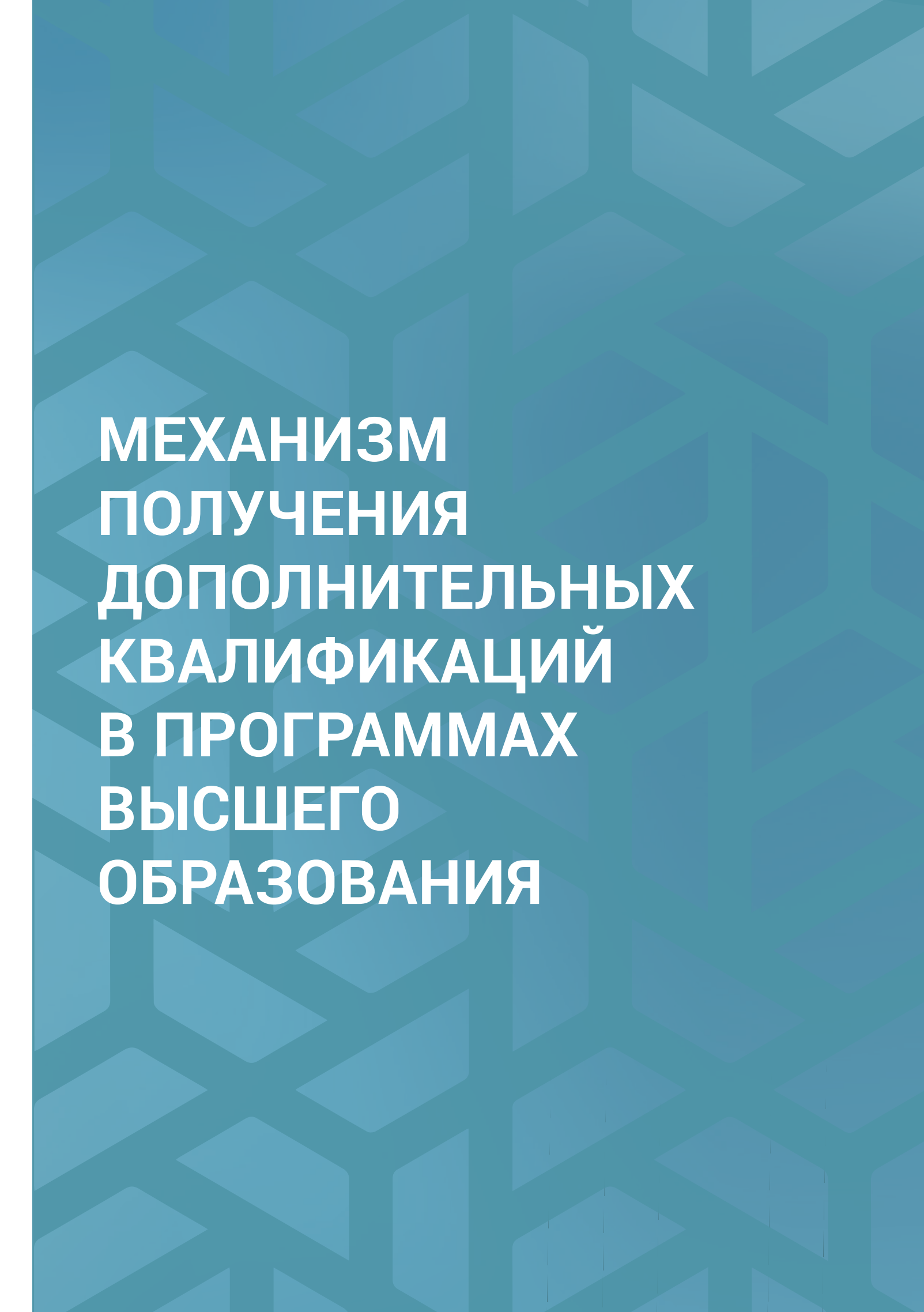


9 785908 040112 >

© Авторы, 2025
© Томский государственный университет, 2025

Содержание

1	МЕХАНИЗМ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В ПРОГРАММАХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	5
2	ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ДУАЛЬНОСТИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	45
3	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ФОРМАТЫ (УСКОРЕНИЯ) ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ БАКАЛАВРИАТА	73



МЕХАНИЗМ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В ПРОГРАММАХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1

Общие положения

1.1. Актуальность механизма дополнительных квалификаций для ускоренного выхода студентов на рынок труда

В последние несколько лет возросла роль университетов в подготовке кадров для решения задач, направленных на обеспечение научно-технического, социального и экономического развития страны. При этом быстрые темпы развития индустрий и других сфер жизнедеятельности приводят к усложнению существующих и появлению новых профессий. Рынку труда сегодня требуются высококвалифицированные специалисты во всех отраслях, особенно в наукоемких и высокотехнологичных сферах. По прогнозам экспертов потребность в таких специалистах в ближайшее время будет только возрастать¹.

Яркими примерами служат такие инженерно-технические наукоемкие и высокотехнологические отрасли экономики: энергетика, нефтяная, нефтехимическая и агрохимическая промышленности. Необходимость рабочих кадров признают и предприятия машиностроения, космической, авиастроительной отраслей и другие. Причем большую потребность они испытывают сегодня в рабочих кадрах, нежели в специалистах с высшим образованием. Однако и к специалистам с высшим образованием требования серьезно изменились: современные предприятия используют в своей работе высокотехнологичное оборудование, а выпускники не имеют необходимых знаний для реальной работы в силу превалирования теоретических знаний и недостаточности профессионально-практических умений.

Таким образом, запрос рынка труда ставит перед университетами задачу не

только качественной подготовки специалистов, но и создания условий для ускоренной подготовки выпускников университета к успешной профессиональной деятельности в сложных современных условиях, востребованных на рынке труда уже при выпуске из университета.

Университетам нужно найти ответ на вопрос, как подготовить высококвалифицированного выпускника, способного сразу после окончания университета включиться полноценно в профессиональную деятельность, чтобы предприятие затем не «доразвивало», не тратило ресурсы на адаптацию молодого специалиста и как обеспечить конкурентоспособность выпускника на динамично меняющемся рынке труда и технологий.

Поддержка механизмов ускоренного выхода студентов на рынок труда, возможна при соблюдении условий интенсификации ряда процессов в высшем образовании, изменения их качества.

Так, например, через усиление практико-ориентированности образовательных программ за счет: увеличения доли преподавателей-практиков, насыщения программ кейс-технологиями на основе реальных потребностей предприятий, проведения специальной подготовки преподавателей университета как-то стажировки и курсы повышения квалификации на предприятиях реального сектора экономики. Необходимы также инфраструктурные изменения, поддерживающие актуальные форматы практической подготовки: проектное обучение, инженерно-конструкторская деятельность студентов и другие. Однако для интенсификации данных процессов в образовании главное значение приобретает процесс *эффективного взаимодействия образования и индустрий* в целях подготовки специалистов к работе в условиях постоянных изменений и инноваций.

Анализ практик университетов показывает, что в последние годы наметился новый характер отношений с работодателями в сторону более эффективных схем взаимодействия. Это находит отражение в образо-

¹ Установочная экспертная панель «Ускоренный выход молодежи на рынок труда: задачи, проблемы, решения» / Тумакова Е.В., Галажинский Э.В., Рощин С.Ю., Серова А.В., Киселева Н.А., Гареев Т.Ф. // III Томский международный форум «Преобразование образования», Томск, 7-9 ноября 2024 года, URL: <https://rutube.ru/video/afc7d934447f2fe0300a8a9678e79e28/?r=plwd> (дата обращения: 23.12.2024)

вательных политиках университетов как задача, решение которой способно повлиять на снижение дефицита кадров и рост качества их подготовки².

При этом, университеты по-разному подходят к решению задач обеспечения ускоренного выхода обучающихся на рынок труда и возможности их непрерывного профессионального роста. В практике университетов складываются разные механизмы решения этой задачи, одним из них выступает расширение границ образовательных программ и насыщение их дополнительными конструктами, модулями, которые позволяют обучающимся расширить свои профессиональные компетенции и дают возможность подтвердить основную квалификацию или приобрести дополнительную.

Действительно, сегодня в системе высшего образования современные востребованные профессиональные знания и умения, которыми должен обладать выпускник университета для успешной профессиональной деятельности, не всегда можно сформировать в рамках одной образовательной программы. Это решается за счет интеграции основного и дополнительного образования.

Университеты рассматривают потенциал системы дополнительных квалификаций как важнейшее институциональное решение для обеспечения конкурентоспособности студентов вузов на рынке труда и развития их образовательных и карьерных траекторий с учетом востребованных работодателями навыков и компетенций, в том числе с учетом требований будущего³. Использование университетами различных схем интеграции основного и дополнительного образования при системном взаимодействии с предприятиями реального сектора эконо-

мики придаст вузовской системе дополнительную гибкость особенно в части реагирования на актуальные потребности рынка труда, в том числе с учетом перспектив его развития.

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях достижения национальной цели по созданию к 2030 году условий для одновременного освоения не менее чем 30 процентами студентов нескольких квалификаций в рамках профессионального образования⁴ и описывают наиболее эффективные модели обеспечения ускоренного выхода студентов на рынок труда.

В зависимости от целеполагания, мотивации студентов, степени вовлеченности работодателей в реализацию образовательных программ и возможности обеспечения образовательного сопровождения студентов можно выделить три ключевые модели, при которых возможна реализация образовательных программ высшего образования с использованием механизма дополнительных квалификаций, обеспечивающих ускоренный выход на рынок труда, а именно:

Модель 1. Дополнительные квалификации по запросу рынка труда, в том числе с учетом региональной и/или отраслевой специфики. Когда и образовательные программы и интегрированные в них дополнительные квалификации сформированы на основе запроса рынка труда с учетом региональной и/или отраслевой специфики.

Модель 2. Дополнительные квалификации для усиления междисциплинарных компетенций. Когда образовательная программа формирует несколько квалификаций из разных профессиональных областей, как ответ на междисциплинарные виды деятельности в индустриях.

Модель 3. Дополнительные квалифи-

² Сайт сети УНИКО <https://high-edu-quality.ru/> (дата обращения: 23.12.2024)

³ Установочное сообщение Министра науки и высшего образования РФ Валерия Фалькова / В.Н. Фальков // III Томский международный форум «Преобразование образования», Томск, 7–9 ноября 2024 года, URL: <https://rutube.ru/video/1af75163ae4f9ad79901eb339b446d45/?r=plwd> (дата обращения: 23.12.2024)

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года.

кации более низкого уровня, как условие вхождения в профессиональную деятельность. Когда в образовательные программы, интегрированы квалификации более низкого, чем основная квалификация, уровня (в т.ч. рабочие профессии), обеспечивающие дальнейшее освоение профессиональной деятельности.

Предлагаемые модели позволяют обеспечить быстрый выход студентов на рынок труда за счет сокращения время адаптации на новом рабочем месте – полноценное вхождение в профессиональную деятельность сразу после окончания университета и в целом повысить конкурентоспособность выпускников университетов, обеспечив их прикладными навыками, междисциплинарными и сквозными компетенциями, опытом профессиональной деятельности, в том числе обеспечивают более высокие начальные карьерные позиции.

Кроме этого, предлагаемые модели позволяют максимально нивелировать риски выхода на рынок труда специалистов, не обладающих достаточными компетенциями для реализации профессиональных задач в современных реалиях, которых придется «доучивать» на рабочем месте и вкладывать ресурсы в необходимые и дополнительные компетенции.

Основными задачами данных методических рекомендаций являются:

- представление широкой заинтересованной академической общественности возможных моделей по введению механизмов получения обучающимися дополнительных квалификаций для решения задач ускоренного выхода на рынок труда посредством согласованности запросов на дополнительные квалификации с представителями работодателей;
- обоснование и описание последовательности действий для **введения** предлагаемых моделей получения обучающимися 2-х и более квалификаций в рамках освоения образовательных программ высшего образования.

1.2. Представленность в университетах подходов получения обучающимися дополнительных квалификаций

Анализ практик российских университетов по введению механизмов получения студентами дополнительных квалификаций показал достаточно широкую их представленность в системе высшего образования. Как правило, получение студентами дополнительной квалификации, то есть освоения нового вида профессиональной деятельности в университетах реализуется посредством трех подходов, в том числе описанных в Методических рекомендациях по разработке и реализации образовательных программ высшего образования, предусматривающих возможность одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21.07.2023 № МН-5/2645-ДА).

К таким подходам относится реализация:

- единой образовательной программы высшего образования по нескольким направлениям подготовки (специальностям);
- образовательной программы высшего образования, интегрированной с программой профессиональной переподготовки;
- образовательной программы высшего образования, интегрированной с программой профессионального обучения.

Первый подход обеспечивает получение обучающимися дополнительной квалификации «по образованию» без обращения к потенциалу программ дополнительного образования, предполагает реализацию одной образовательной программы высшего образования по двум направлениям подготовки соответствующего уровня – бакалавриата, специалитета или магистратуры. В практике университетов, как правило образовательная программа объединяет несколько направлений подготовки в рамках одного междисциплинарного профиля – укрупнённой группы

специальностей и направлений (УГСН) и, соответственно, обучающийся получает основную и дополнительную квалификации высшего образования. Данная модель еще недостаточно широко распространена в российском образовании. Специфика проектирования таких программ состоит в опоре на несколько ФГОС (СУОС) и несколько профессиональных стандартов, при определении образовательных результатов (в т.ч. сопоставлении общепрофессиональных компетенций, определении профессиональных компетенций), формировании структуры и содержания программы, необходимых для формирования соответствующих групп компетенций.

Имеющаяся законодательная база позволяет проектировать образовательные программы нескольких квалификаций на основе сопряжения результатов обучения⁵. При этом в практике университетов данные программы в большинстве случаев разрабатываются по направлениям подготовки (специальностям), отнесенным к одной укрупненной группе направлений (специальностей) близким или сквозным.

Второй подход для получения дополнительной квалификации – освоение студентами в период обучения по образовательной программе высшего образования программы профессиональной переподготовки. Причем программы профессиональной переподготовки могут быть как интегрированными в образовательную программу высшего образования, так и реализуемыми автономно. Получаемые новые компетенции студентами могут быть смежными с получаемой основной квалификацией или не связанными с ней, они могут также носить сквозной характер.

Особенно практика реализации программ профессиональной переподготовки для студентов стала широко распространяться начиная с 2022 года среди университетов

участников программы «Приоритет 2030»⁶ в связи с запуском проекта «Цифровые кафедры»⁷. Через участие в данном проекте студенты получают дополнительную квалификацию по IT-профилю:

- по специальностям и направлениям подготовки, не отнесенным нормативными документами к ИТ-сфере;
- по специальностям и направлениям подготовки ИТ-сферы (по определенным видам трудовой деятельности, не связанным с основной квалификацией).

Кейсы «цифровых кафедр» показали возможность освоения не только новых квалификаций, открывающих возможности работать в цифровых отраслях, но и возможность освоить относительно автономный аспект квалификации, позволяющий выполнять некоторые трудовые действия, связанные с использованием сквозных цифровых технологий (аналитика данных, программирование на Python и другие).

Активно развивается партнерство образовательных организаций с предприятиями по вопросам кадрового обеспечения. Это способствовало расширению взаимодействия по совместному проектированию и реализации дополнительных программ профессиональной переподготовки под конкретные запросы индустрий, которые заинтересованы в обучении и проведении независимой оценки квалификаций, создании совместных структурных подразделений, например, базовых кафедр и др. Причем, такие «корпоративные» программы на практике решают, как запросы регионально-го рынка труда, так и задачи модернизации

⁶ Официальный сайт Министерства науки и высшего образования РФ / Программа «Приоритет 2030» https://priority2030.ru/analytics/?_gl=1%2awcm8jj%2agcl_au%2aMTA0Mzg5MTg5OS4xNzM2NDM2OD-Qy%2a_ga%2aNTY3MzY5MTY5LjE3MzY0MzY4NDI.%2a_ga_YSG27FE6BZ%2aMTczNjQzNjg0Mi4xLjAuMTczNjQzNjg0Mi42MC4wLjA. (дата обращения: 23.12.2024).

⁷ Официальный сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/1085/#section-description> (дата обращения: 23.12.2024).

⁵ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «Об образовании в Российской Федерации», ст.12, ч.8.1.

и подготовки кадров для лидеров отраслей. Учет интересов работодателя обеспечивается в этом случае за счет его системной включенности в процессы разработки программ и практическую подготовку студентов.

Для студентов освоение новой квалификации в рамках программы профессиональной переподготовки и получение диплома является очевидным преимуществом на рынке труда. Схемы реализации этой модели в университетах достаточно разные в зависимости от особенностей организационно-методических условий организации образовательного процесса, выстроенного совместно с партнерами, и специфики его локального нормативного регулирования.

Такая модель обеспечивает ускоренный выход студента на рынок труда через усиление его конкурентоспособности на момент завершения обучения в университете

Третий подход предполагает освоение программы профессионального обучения по профессии рабочего или должности служащего дополнительно к основной образовательной квалификации в университете. В настоящее время специалисты с квалификациями рабочих профессий востребованы на предприятиях широкого пула отраслей, особенно технических. Запрос на такие кадры и более тесное взаимодействие вузов с предприятиями в части практической подготовки подтолкнул университеты к развертыванию многообразия таких программ, в том числе по заказу партнеров. Для обучающихся по программам бакалавриата и специалитета – это хорошая возможность получить прикладные навыки и опыт профессиональной деятельности еще в процессе обучения по основной образовательной программе.

Схемы реализации университетами программ профессиональной переподготовки также достаточно диверсифицированы,

к примеру, они могут быть организованы параллельно освоению образовательной программы высшего образования, быть интегрированы или частично интегрированы в нее. Освоение программ профессионального обучения реализуется преимущественно, на 1-3 курсах.

Как правило, выбор обучающимися дополнительной квалификации в области профессионального обучения связан с основной квалификацией. Однако, студент может получить и дополнительную рабочую квалификацию. При формировании интегрированных учебных планов основной программы высшего образования и программы по получению рабочей профессии учитываются профессиональные стандарты, требования предприятий к навыкам, компетенциям и функциям специалистов, что отражается в теоретическом и практическом компонентах образовательного процесса.

Представленные подходы получения обучающимися дополнительных квалификаций в университетах демонстрируют новый стратегический подход к организации обучения, ориентированного на «бесшовное» образовательное пространство между системами высшего и дополнительного образования. Это позволяет делать его более адаптивным и ресурсным для дальнейшего успешного вхождения обучающихся в профессиональную деятельность.

Вместе с тем, рассматривая практику университетов в контексте решения задач ускоренного выхода обучающихся на рынок труда, важно понимать, какие из представленных подходов получения обучающимися дополнительных квалификаций и за счет чего создают условия для ускоренного выхода на рынок труда: влияют на скорость и качество трудоустройства после получения высшего образования или трудоустройство становится возможным во время практик, стажировок, что в свою очередь дает наличие опыта профессиональной деятельности и положительно влияет на снижение времени адаптации на первом рабочем месте.

Интеграция высшего и дополнительного

образования дает хорошие положительные эффекты для усиления конкурентоспособности обучающихся и выпускников, получения раннего практического и профессионального опыта, что в целом повышает качество университетского образования, которое, в свою очередь, измеряется качеством трудоустройства и карьерным ростом выпускников.

Предлагаемые модели наиболее эффективные для ускоренного выхода обучающихся на рынок труда описаны в разделе 2 настоящих методических рекомендаций.

1.3. Нормативная база

Разработка и реализация образовательных программ высшего образования, предусматривающих возможность получения обучающимися нескольких квалификаций, обеспечивается следующей федеральной нормативной базой:

— Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании);

— Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;

— приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

— приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

— приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № 1060 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования, применяемых при реализации образовательных программ высшего образования, содержащих сведения, составляющие государственную тайну или служебную информацию ограниченного распространения» и № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» (далее вместе – Перечни специальностей и направлений подготовки высшего образования);

— приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 № 636 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» (далее – ГИА, порядок проведения ГИА);

— приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (далее – Порядок организации образовательной деятельности);

— приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.07.2021 № 607 «Об утверждении порядка перевода обучающегося в другую образовательную организацию, реализующую Образовательную программу высшего образования соответствующего уровня»;

— приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 27.07.2021 № 670 «Об утверждении порядка заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о ква-

лификации, приложений к ним и их дубликатов, утвержденного (далее – Порядок заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании);

— приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 26.08.2020 № 438 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения;

— приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 14.07.2023 № 534 «Об утверждении перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» (далее – Перечень профессий рабочих, должностей служащих);

— приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре»;

— Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37;

— письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21.07.2023 № МН-5/2645-ДА «О направлении Методических рекомендаций по разработке и реализации образовательных программ высшего образования, предусматривающих возможность одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций».

1.4. Используемые понятия

Основные понятия, используемые в настоящих Методических рекомендациях:

Дополнительная квалификация – квалификация, которая получена одновремен-

но с освоением основной образовательной программы высшего образования в виде профессионального модуля, программы профессиональной переподготовки, программы профессионального обучения, и подтверждается документом о дополнительной квалификации, дипломом профессиональной переподготовки, свидетельством о профессии рабочего, должности служащего соответственно;

Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки – образовательные программы, направленные на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации;

Дополнительный профессиональный модуль – предлагаемая обучающимся специально сформированная совокупность учебных дисциплин/частей дисциплин и иных элементов (проектной деятельности, элементов независимого оценивания и прочее), предусмотренных учебными планами разных образовательных программ, реализуемых образовательной организацией, освоение которой ведет к получению дополнительной квалификации;

Индивидуальная образовательная траектория – вариант освоения образовательной программы, характеризующийся особенностями содержания и осваиваемых образовательных результатов внутри образовательной программы. Представляет собой предмет выбора со стороны обучающегося, который определяется заранее заданными критериями и процедурами;

Индустриальные партнеры – организации и предприятия различной формы собственности и сферы деятельности, реализующие или планирующие реализовать с организацией высшего образования совместные проекты по основным направлениям деятельности вуза и заключившие с указанной организацией соглашение о сотрудничестве;

Квалификация в образовании – уровень знаний, умений, навыков и компетен-

ций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ст. 2);

Квалификация в сфере труда, «профессиональная квалификация» – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника; официально признанное/подтвержденное наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте); подтверждается свидетельством о квалификации (квалификационным сертификатом) (ТК РФ, ст. 195.1);

Национальная рамка квалификаций РФ (НРК) – составная содержательная часть и основа разработки Национальной системы квалификаций РФ, обобщенное описание уровней квалификации, признаваемых на общенациональном уровне, и основных путей их достижения на территории России;

Независимая оценка квалификаций (НОК) – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций; проводится в форме профессионального экзамена (Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций» от 03.06.2016 № 238-ФЗ);

Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного пла-

на, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также в предусмотренных Законом об образовании случаях в виде рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации;

Образовательная траектория – способ, содержание, результаты и формы получения образования одним обучающимся (группой обучающихся), определяемые их выбором, образовательными потребностями и возможностями; представляет совокупность всех форм получения образования на разных уровнях в течение всей жизни;

Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;

Основная квалификация – квалификация, которая присваивается выпускнику по результатам освоения образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и самостоятельно разрабатываемыми и утверждаемыми образовательными стандартами (если применимо) и вносится в диплом о высшем образовании;

Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих;

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – составная часть национальной системы квалификаций РФ, представляет собой обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями; а также иерархически упорядоченную по квалификационным уровням классификацию видов

трудовой деятельности, сформированную по показателям национальной рамки квалификаций и другим значимым для отрасли показателям;

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

Самостоятельно разрабатываемые и утверждаемые образовательные стандарты (далее – СУОС) – образовательные стандарты, самостоятельно разрабатываемые и утверждаемые образовательными организациями высшего образования в соответствии с частью 10 статьи 11 ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Уровень квалификации – структурная единица (ступень) национальной рамки квалификаций, характеризующаяся совокупностью требований к компетенциям, характеру умений и знаний, предъявляемых к работнику и дифференцируемых по параметрам сложности деятельности, а также ответственности и широты полномочий, требующихся в ней;

Федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС) – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных в зависимости от уровня образования федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

2

**Методологические основания
и модели введения
дополнительных квалификаций
для ускоренного выхода
обучающихся на рынок труда**

2.1. Предлагаемые модели реализации механизма дополнительных квалификаций для ускоренного выхода обучающихся на рынок труда

Разработка и реализация Образовательной программы для целей ускоренного выхода студента на рынок труда с использованием механизма дополнительных квалификаций может осуществляться в соответствии со следующими моделями:

Модель 1. Дополнительные квалификации по запросу рынка труда, в том числе с учетом региональной и/или отраслевой специфики.

Модель 2. Дополнительные квалификации для усиления междисциплинарных компетенций.

Модель 3. Дополнительные квалификации более низкого уровня, как условие вхождения в профессиональную деятельность.

2.2. Методологические основания

Общими основаниями для данных методических рекомендаций по введению дополнительных квалификаций в целях обеспечения ускоренного выхода обучающихся на рынок труда являются:

1) право и обязанность образовательных организаций высшего образования по самостоятельной разработке части результатов освоения образовательных программ – профессиональных компетенций на основании профессиональных стандартов (при наличии) и требований рынка труда. Это определяет возможность настройки вариативной (а во 2 модели – и обязательной) части образовательной программы на получение студентами актуальных и востребованных на рынке квалификаций через своевременное выявление и уточнение запроса рынка труда. Таким образом, дополнение и уточнение

профессиональных компетенций с точки зрения отраслевых или региональных особенностей позволяет формировать «дополненную стоимость» к основной получаемой выпускниками квалификации, что делает их более востребованными при трудоустройстве;

2) модульный подход к разработке образовательных программ высшего образования, который обеспечивает необходимую гибкость и обновляемость содержания и результатов образовательных программ. Во всех трех моделях дополнительные квалификации могут быть сформированы у студентов в ходе реализации соответствующих образовательных модулей (программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования также интегрируются в основную программу как отдельные модули), при условии, что содержание и результаты модуля отвечают требованиям дополнительной квалификации. В моделях 1 и 2 такие модули могут иметь также особенности аттестации, которые позволят не только оценить сформированные по результату освоения модуля профессиональные компетенции, но и подтвердить полученную дополнительную квалификацию через использование инструментов независимой оценки квалификации.

При этом каждая из моделей, описанных ниже, имеет свои особенности с точки зрения условий обеспечения ускоренного выхода обучающихся на рынок труда.

Например, при разработке образовательных программ по модели 1 важно соблюдать принцип одновременности формирования компетенций в рамках основной и дополнительной (дополнительных) квалификации(ий), для того, чтобы обучающийся в ходе практической подготовки мог осуществить профессиональные пробы уже с учетом дополнительных требований, и к моменту выхода на практику мог претендовать на те профессиональные позиции, которые соответствуют сочетанию получаемых им квалификаций.

Это не только позволит обучающемуся реализовать конкурентные преимущества, предоставленные образовательной программой, но и сделать практику полноценным началом трудовой деятельности (с возможностью трудоустройства и получения необходимого опыта работы).

В рамках реализации модели 2 важно соблюдать принцип равенства получаемых квалификаций; при этом формируемые профессиональные компетенции тоже должны носить «междисциплинарный», т.е. комплексный характер; наряду со специфическими предметными и практическими результатами, характеризующими каждую из получаемых квалификаций. У обучающегося должны быть сформированы и «сквозные» компетенции, объединяющие профессиональные области, на стыке которых находятся рабочие места, требующие специалистов – «мета-профессионалов». Таким образом, результаты освоения междисциплинарных образовательных программ не должны формироваться путем формального «сложения» требований тех образовательных стандартов, которым соответствуют выбранные направления подготовки. Их определение требует анализа не только документов в сфере образования, но даже в большей степени – документов и требований в сфере профессиональной деятельности. Зачастую здесь даже недостаточно просто опереться на выбор определенных профессиональных стандартов, потому что для профессий на стыке различных областей могут быть еще не описаны формальные требования; необходимо выявлять и проводить анализ вакансий, совместно с потенциальными работодателями-заказчиками анализировать функциональные требования к специалистам в междисциплинарной сфере.

В образовательных программах, разрабатываемых и реализуемых по 3 модели, должен быть соблюден принцип последовательности (а там, где это возможно, и принцип поглощения) в формировании

компетенций от квалификации более низкого к более высокому уровню. Иными словами, профессиональные компетенции, связанные с более низкой по уровню квалификацией (рабочей профессией), должны быть сформированы и отработаны на практике раньше, чем требования основной квалификации «по образованию». Реализация этого принципа позволит обучающимся начать практическую и трудовую деятельность с более низкой ступени, проходя вместе с освоением образовательной программы также и первые ступени карьерного роста, приобретая тот практический опыт, который они не могли бы получить, имея только основную квалификацию.

Более подробно каждая из моделей представлена в п.2.3.

2.3. Особенности моделей реализации механизма дополнительных квалификаций для ускоренного выхода обучающихся на рынок труда

Модель 1. Дополнительные квалификации по запросу рынка труда, в том числе с учетом региональной и/или отраслевой специфики.

Обоснованность модели.

Молодые специалисты – выпускники университетов, при поиске работы и трудоустройстве, в большинстве случаев сталкиваются с трудностями. Для них поиск достойной, соответствующей их ожиданиям профессиональной занятости является сложной задачей. Зачастую это является следствием отсутствия или дефицита у них востребованных на рынке труда навыков и компетенций, которые не всегда удается приобрести по итогам завершения образовательной программы в университете.

Получение студентами еще в процессе основного обучения дополнительных квалификаций значительно повышает их конкурентоспособность на современном рынке

труда, при условии, что компетенции, в рамках полученной квалификации отвечают запросу и востребованы у работодателей. Для этого необходимо обеспечить адаптацию и трансфер актуальных знаний и навыков, соотносимых с вакансиями по профессиям и специальностям реального сектора экономики. в дополнительные образовательные программы. При формировании таких программ важно обращать внимание на дифференциацию запросов на востребованные позиции и компетенции по регионам, Учет запросов и специфики именно регионального рынка труда позволит сократить разрыв между системой высшего образования, потребностями региональных работодателей и готовностью выпускников полноценно войти в профессиональную деятельность.

Какие инструменты и формы взаимодействия сферы высшего образования и работодателей могут использоваться для разработки дополнительных профессиональных программ и формирования дополнительных квалификаций?

Одним из инструментов анализа рынка труда, как на российском уровне, так и в региональном и отраслевом сегментах на сегодняшний день выступают открытые общедоступные дэшборды, то есть онлайн-инструменты, позволяющие в режиме реального времени оценить потребности экономики в различных специалистах⁸. Данные онлайн-инструменты содержат информацию относительно запроса организаций, предприятий на кадры по отраслевой принадлежности, по регионам, в целом по России, а также по уровню оплаты труда, требуемых компетенций. Таким образом полученные данные дают картину не только по востребованным позициям, но и конкретным навыкам, которыми должны обладать те или иные специалисты.

Практики применение подобных аналитических сервисов достаточно новы, но уже используются университетами.

Томский государственный университет (ТГУ) использует платформу «РосНавык»⁹ для принятия обоснованных решений в области управления качеством образовательных программ – для проектирования новых и актуализации действующих образовательных программ. Подобную практику по управлению качеством образовательных программ, в том числе при определении дополнительных квалификаций можно использовать массово в управленческой деятельности университетов.

Особенности и результаты использования платформы «РосНавык» в ТГУ

Для включения в образовательную программу высшего образования «Реклама и связи с общественностью: цифровые и сетевые коммуникации» в 2024 г. дополнительных квалификаций по востребованным профессиям и специальностям был использован данный аналитический сервис. Потребность включения дополнительных квалификаций в образовательную программу обусловлена, с одной стороны, изменениями в данной профессиональной сфере под влиянием цифровых и сетевых технологий, а с другой, тем, что студенты этого направления подготовки смогут официально встраиваться в рынок труда и накапливать трудовой стаж еще во время обучения в вузе (например, работать контент-менеджерами, SMM-специалистами).

Коллективом программы были проанализированы данные платформы «РосНавык» относительно вакансий, открытых по Томску. По набору и сложности трудовых функций эти «новые» профессии являются лишь частью квалификации «специалист по рекламе и связям с общественностью». Среди таких профессий, которые «компетентностно» вбирает в себя профессия специалиста по рекламе и связям с общественностью, наиболее востребованы работодателями в РФ и по Томской области контент-менеджер, SMM-менеджер, бренд-менеджер, интернет-маркетолог (выявлены на основе

⁸ Официальный сайт Московской школы управления «СКОЛКОВО» <https://www.skolkovo.ru> (дата обращения: 23.01.2025).

⁹ Официальный сайт платформы «РосНавык» <https://rosnavyk.ru/> (дата обращения: 23.01.2025).

анализа рынка труда на платформе «Ро-сНавык» в апреле 2024 года для актуализации программы). Запрос на эти профессии подтверждают и партнеры ТГУ – лидеры региональной (томской) и федеральной коммуникационной индустрии: группа компаний «Рекламный Дайджест» (Томск), «Skillbox» и «VKEducation» как подструктуры экосистемы VK. При этом региональной специфики запрашиваемых работодателем компетенций не выявлено, ведь многие профессиональные задачи такие работники могут выполнять в удаленном режиме.

Новые «цифровые» профессии привлекательны и для выпускников по направлению подготовки «Реклама и связи с общественностью» ТГУ (согласно опросу, проведенному в июне 2024 г.). Будучи студентами, многие проходили коммерческие онлайн-курсы, чтобы получить документ дополнительного профессионального образования по востребованной профессии (например, бренд-менеджер и интернет-маркетолог).

Таким образом, на основе анализа рынка труда, с опорой на два профессиональных стандарта («Специалист по интернет-маркетингу», код 06.043, и «Специалист по информационным ресурсам», код 06.013) были спроектированы и встроены в учебный план 4 профессиональных образовательных модуля, обязательные для всех обучающихся на программе.

Модули начинаются с 3 курса и расположены в учебном плане в логике усложнения трудовых функций той или иной профессии: контент-менеджмент (5 семестр), продвижение в социальных медиа (6 семестр), цифровой бренд-менеджмент (8 семестр) и интернет-маркетинг (9 семестр). Другие дисциплины программы спланированы так, чтобы выступать в качестве пререквизитов для освоения модулей. В рамках модулей формируются компетенции под решение конкретных профессиональных задач. Однако в совокупности они формируют весомую долю цифровых профессиональных компетенций специалиста по рекламе и связям с общественностью. В рамках учебного плана ОПОП студент получает зачет или эк-

замен по отдельным дисциплинам модуля, но по окончании модуля у студента есть право дополнительно сдать квалификационный экзамен и получить свидетельство о рабочей профессии (первый и второй модуль), сдать профессиональный экзамен и получить удостоверение **о профессиональной переподготовке (третий и четвертый модуль)**.

В каждом модуле по 3-4 дисциплины/курса, часть из которых реализуются на базе ТГУ, а часть на базе сетевого партнера ЧОУ ДПО «Образовательные технологии «Скил-бокс (Коробка навыков)», одним из лидеров российского дополнительного онлайн-образования (бренд «Skillbox»). В рамках модулей формируются профессиональные компетенции под решение конкретных профессиональных задач. Однако в совокупности они формируют весомую долю цифровых профессиональных компетенций специалиста по рекламе и связям с общественностью.

Со стороны ТГУ обеспечивается контроль качества и сохранение фундаментальности подготовки студентов, со стороны партнера – своевременная актуализация содержания модулей и вовлечение в учебный процесс практиков из числа представителей лидеров отрасли.

Наиболее эффективным способом учета запроса рынка труда в дополнительных квалификациях выступает непосредственно взаимодействие сферы высшего образования и работодателей – когда компании-партнеры становятся заказчиками на формирование дополнительных квалификаций у обучающихся – будущих специалистов и заинтересованы в их дальнейшем трудоустройстве.

Примерами для тиражирования в университеты могут выступать следующие практики.

Сибирский федеральный университет выстроил активное партнерство с предприятиями-лидерами отраслей в области подготовки специалистов. Так, например, в рамках центра дополнительного профессионального образования Института нефти и газа дей-

ствуется «Академия инжиниринга»¹⁰, которая сотрудничает с двумя дочерними компаниями ПАО НК «Роснефть». Компания заинтересована в подготовке кадров «под себя», поэтому через программу профессиональной переподготовки «Управление инновационными проектами и инженерно-техническими разработками газовой области» этот запрос реализуется со следующими ключевыми особенностями: партнеры комплексно вовлечены в реализацию программы, ими осуществляется проектирование, проведение занятий, практик и стажировок. Представители партнерской компании совместно с преподавателями университета проводят в рамках этой программы научно-исследовательскую работу (НИРС), где студентами осуществляется проектная деятельность по решению реальных кейсов партнеров. В рамках НИРС серьезно прорабатывается тематика управления проектом и именно с погружением в проблематику конкретной компании. На выходе студенты получают квалификацию «Специалист по управлению инновационными проектами и инженерно-техническими разработками газовой области», которая позволяет выпускникам при трудоустройстве на предприятие сразу встраиваться в реализацию реальных производственных проектов, в специфику которых они погружаются во время практики и трудоустройства на стажировки.

По завершению программы студенты трудоустраиваются на предприятия, при этом, нет обязательного условия трудоустройства, но компания мотивирует учащихся к трудоустройству через «отложенные трудовые договоры».

Уральский федеральный университет совместно с АО «Уральский завод гражданской авиации» в 2023-2024 учебном году реализовал совместный проект по разработке и реализации интегрированной программы профессиональной переподготовки «Технологическая подготовка сборочного производства конструкций авиационной тех-

ники»¹¹, обеспечивающая формирование дополнительной профессиональной квалификации «Специалист по технологической подготовке сборочного производства несложных конструкций авиационной техники (4 уровень квалификации)».

В структуру программы вошли три образовательных модуля, два из которых разработаны и реализованы сотрудниками завода, включая производственную практику с перспективой дальнейшего трудоустройства.

Учет запроса рынка труда на дополнительные квалификации может проводиться разными способами:

- интервью с работодателями;
- совместная разработка с лидерами индустрий;
- мониторинг рынка труда с помощью автоматизированных сервисов.

Это позволяет увидеть появление новых профессий, оценить степень диверсификации профессии, выявить наиболее востребованные из спектра профессий в рамках направления подготовки, собрать скилл-сет по каждой из профессий из реальных запросов работодателей и дать востребованные работодателем знания и навыки обучающимся.

Согласованность программ с текущими и перспективными запросами рынка труда позволяет повысить конкурентоспособность выпускников среди других категорий соискателей за счет сформированности необходимых рынку труда востребованных квалификаций и наибольшей подготовленностью к освоению новых технологий работы.

Ускоренность выхода на рынок труда обеспечивается за счет:

- **трудоустройства студентов в процессе практик и стажировок на предприятия-партнеры;**

¹⁰ Официальный сайт Сибирского федерального университета <https://inig.sfu-kras.ru/ai> (дата обращения: 23.01.2025).

¹¹ Официальный сайт Уральского федерального университета <https://dpo.urfu.ru/programs/1202> (дата обращения: 23.01.2025).

- **сокращения сроков адаптации при последующем трудоустройстве уже как специалистов с высшим образованием, а именно наличия у выпускников необходимых компетенций для полноценного погружения в профессиональную деятельность-производственные процессы, проблематику предприятий, знакомства с корпоративной культурой компании и конкретными ее подразделениями;**
- **более высокой начальной карьерной позиции выпускников.**

Модель 2. Дополнительные квалификации для усиления междисциплинарных компетенций.

Обоснованность модели.

Современная профессиональная среда динамично меняется, возрастает уровень конкуренции на рынке труда, где в числе прочих характеристик соискателей требуются сложные междисциплинарные компетенции. Университету важно ориентироваться на запросы работодателей, так как студенты, как будущие субъекты профессиональной деятельности, должны быть конкурентоспособны иметь перспективы успешного трудоустройства и профессионального развития. Эффективная инновационно-исследовательская и научно-технологическая деятельности развиваются на стыке наук и предметных областей и обеспечиваются работой больших профессиональных коллективов и междисциплинарным подходом, которого сегодня необходимо придерживаться при моделировании образовательных программ университета. Во многом решение сложных социально-экономических и инженерно-технологических проблем связано с работой больших профессиональных коллективов, а также с потребностью в специалистах, обладающих мета-профессиональными компетенциями, умеющими понимать и использовать «профессиональный язык» разных областей.

В этой связи еще более актуальными становятся образовательные программы, обеспечивающие подготовку студентов с несколькими квалификациями – по нескольким направлениям подготовки в областях различного предметного знания, например, инженерии и биологии, химии и криминалистики, юриспруденции и цифровых технологий, экономики и инженерии, и других.

Примеры таких программ можно найти в следующих университетах.

В Балтийском федеральном университете имени Иммануила Канта **реализуется образовательная программа высшего образования уровня магистратуры «Кураторство и продюсирование музейных проектов»¹²** в рамках двух направлений подготовки: 46.04.01 «История» и 45.04.01 «Филология» (возникла по запросу конкретного заказчика – Третьяковской галереи). Предметная составляющая программы включает два основных модуля: историко-культурный (курсы по истории зарубежного и русского искусства, теории искусства и эстетики, музееведению, английскому языку в профессиональной деятельности) и прикладной (основы пиара и маркетинга в сфере культуры, фандрайзинг, экспозиционно выставочная деятельность, продюсирование публичных музейных программ, арт критика, кураторская деятельность и др.).

В Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого, программа магистратуры «Инженерные системы зданий и сооружений»¹³ спроектирована по двум направлениям подготовки 08.04.01 «Строительство» и 13.04.01 «Теплоэнергетика и теплотехника». Программа ориентирована на подготовку руководителей и ведущих специалистов строительных и проектных организаций, специализирующихся на проектировании и устройстве инженерных сетей и систем, начальников

¹² Официальный сайт РИА Новости <https://na.ria.ru/20200810/1575483171.html> (дата обращения: 23.01.2025).

¹³ Официальный сайт Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого https://ice.spbstu.ru/edu/08.04.01/08.04.01_11/ (дата обращения: 23.01.2025).

соответствующих отделов, главных инженеров проекта, ведущих проектировщиков инженерных сетей и систем, способных решать задачи разработки новейших решений и технологий по устройству инженерных сетей и систем, в связи с повышением требований к энергоэффективности, безопасности и технологичности зданий, сооружений и их комплексов, на стадии проектирования и строительства. Программа разработана по запросу организаций-партнеров:

- ОАО «СПбАЭП»,
- ПАО «ТГК-1»,
- ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»,
- ОАО «Арктос».

Образовательная программа содействует реализации целей и задач нового Национального проекта «Инфраструктура для жизни». Содержание программы с присвоением двух квалификаций соответствует ключевым направлениям и принципам, определяющим развитие системы подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства, утвержденными в «Концепции подготовки кадров для строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства до 2035 года» в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.10.2024 г. №3030-р¹⁴. Уникальность программы также подчеркивается участием ряда европейских университетов-партнеров, предоставляющих базы для подготовки специалистов. По итогам освоения программы присваивается квалификация «Магистр» по соответствующим направлениям подготовки.

В Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, где реализуются ряд образовательных программ с двумя квалификациями, например, «Бизнес-аудит и право»¹⁵ по направлениям

¹⁴ Официальный сайт Правительства Российской Федерации <http://government.ru/docs/all/155953/> (дата обращения: 23.01.2025).

¹⁵ Официальный сайт Финансового университета при Правительстве Российской Федерации <https://bakalavriat.fa.ru/fakultet-nalogov-audita-i-biznes-analiza/biznes-audit-i-pravo/> (дата обращения: 23.01.2025).

подготовки 38.03.01 «Экономика» и 40.03.01 «Юриспруденция». В дипломе выпускника отражаются две квалификации: бакалавр по направлению 38.03.01 «Экономика» с дополнительной квалификацией «Специалист по предпринимательскому праву по направлению 40.03.01. Уникальная комбинация программы с двумя квалификациями разработана и реализуется при тесном взаимодействии с ведущими аудиторскими и консалтинговыми компаниями, и опирается на опыт многолетней практики подготовки профессионалов в сферах аудита и юриспруденции.

Образовательные программы высшего образования двух квалификаций становятся точкой развития системы высшего образования, способной удовлетворить запрос индустрий на сложные, междисциплинарные компетенции. Они помогают формировать компетенции в области цифровых и предпринимательских сфер деятельности, необходимым сегодня молодым специалистам для успешного трудоустройства в условиях возрастающей конкуренции. Ускоренность выхода на рынок труда здесь имеет отложенный эффект, который выражается в способности выпускников университетов быть конкурентоспособными на высокотехнологичных и наукоемких рынках и претендовать на более расширенный спектр возможностей для трудоустройства.

Модель 3. Дополнительные квалификации более низкого уровня, как условие вхождения в профессиональную деятельность.

Обоснованность модели.

Новым, но актуальным механизмом для системы высшего образования, обеспечивающим ускоренный выход на рынок труда и ускоренную профессионализацию студентов стало получение рабочей профессии, что особенно важно для инженерно-технических направлений подготовки.

По мнению работодателей, бакалавры, освоившие рабочие профессии и имеющие соответствующий документ, подтверждающий квалификацию рабочего, наиболее востребованы на региональном рынке труда. Поэтому актуальным для обучающихся становится формирование дополнительной рабочей квалификации.

Кроме того, современные предприятия используют в своей работе высокотехнологичное оборудование, с одной стороны на нем сложно осваивать работу самостоятельно, а с другой, требуется так называемый допуск к работе – рабочая квалификация. Студенты, выходящие на практику, могут работать на таком оборудовании только при условии наличия такого допуска. В сложившихся обстоятельствах овладение рабочей профессией является неотъемлемым условием дальнейшего освоения профессиональной деятельности в рамках обучения на программе высшего образования и возможного карьерного роста на предприятии после обучения. Начало карьеры на крупном промышленном предприятии с профессии рабочего имеет свои преимущества для обучающихся – глубокие знания производственного процесса, понимание задач работы предприятия, первичный профессиональный опыт. Для выпускников вузов получение рабочей профессии обеспечивает не только ускоренный выход на рынок труда и дальнейшее трудоустройство, но и дает опыт работы на производстве, без которого не всегда можно претендовать на инженерные и руководящие должности даже с дипломом университета¹⁶.

Примеры областей, где такой механизм профессионального роста особенно востребован служат стратегические, наукоемкие и высокотехнологические отрасли экономики. Необходимость поэтапного карьерного роста с рабочих позиций признают и предприятия машиностроения, космической,

авиастроительной отраслей и другие.

Поэтому достаточно большой пул университетов внедрил практику интеграции программ профессионального обучения в основные программы высшего образования как обязательного модуля.

Ниже приведены практики университетов, иллюстрирующие такую модель.

В Томском государственном университете в рамках программы «Фундаментальная и прикладная химия» (направление подготовки – 04.05.01 Фундаментальная и прикладная химия) реализуется модуль освоения рабочей профессии 4го квалификационного разряда – 13321 «Лаборант химического анализа»¹⁷.

Необходимость такого модуля обусловлена усложнением используемых на химическом производстве технологий, что диктует требования о наличии у выпускников химических специальностей соответствующих компетенций по работе с химическим оборудованием. Наличие рабочей профессии, для предприятия – партнера ПАО «СИБУР Холдинг» является условием для их допуска к работе на профессиональном, научноисследовательском оборудовании в химических лабораториях. Трудоемкость профессионального модуля составляет 144 академических часа, периоды освоения: 4-5 семестры. Освоение требуемых для рабочей профессии компетенций полностью встроено в содержание образовательной программы высшего образования – её теоретического блока и блока практической подготовки, как в рамках реализации учебных дисциплин и модулей, так и при организации практик.

Практическая подготовка и стажировка проходит на базе лабораторий Химического факультета и ООО «Инжиниринговый химикотехнологический центр», являющимся еще одним партнером программы.

¹⁶ Хасанов, Ш. Р. Формирование дополнительной рабочей компетенции у бакалавров в технических вузах / Ш. Р. Хасанов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2020. – № 3(108). – С. 220-229. – DOI 10.37972/chgpu.2020.108.3.026. – EDN MINPLY.

¹⁷ Официальный сайт Томского государственного университета <https://tsu.ru/upload/medialibrary/2d8/6om02554lspybrr1cvida7a2gijw0li6o/PO-Laborant-khimicheskogo-analiza.pdf> (дата обращения: 23.01.2025).

В Санкт-Петербургском политехническом университете имени Петра Великого в рамках «профильной» корпоративной образовательной программы через проект «Завод ВТУЗ 2.0» встроен трек по освоению рабочих профессий (6 семестр)¹⁸. Их освоение осуществляется на базе предприятия через основную образовательную программу 13.03.03 «Турбины и авиационные двигатели» за счет средств предприятия. По завершению освоения квалификации доступно трудоустройство на предприятии, начиная с 4 курса.

Среди доступных квалификаций:

- 18466 «Слесарь механосборочных работ»;
- 18549 «Слесарь по сборке металлоконструкций».

Практика университетов показала, что данная модель также является эффективной для ускоренного выхода студентов на рынок труда: во-первых, получение рабочей профессии позволяет пройти практику на производстве. Производственная практика на реальных промышленных объектах приводит к улучшению качества практической подготовки и формированию у обучающихся специфических профессиональных умений, а не сводится к формальной стороне ее проведения.

Во-вторых, происходит выход на рынок труда в процессе обучения через трудоустройство во время практик и стажировок на позиции рабочих, и при желании обучающийся может продолжить работать дальше, тем самым ускоряются сроки первого трудоустройства.

В-третьих, ускоряется время адаптации на рабочем месте после получения высшего образования и компенсируется разрыв между высшим образованием и рынком труда (за 4 года без соответствующей практической подготовки и опыта профессиональ-

ной деятельности не успевают сформироваться компетенции инженера).

Также, как показала практика, обучение рабочим профессиям не только формирует у обучающихся дополнительную рабочую квалификацию, но и ведет к повышению качества усвоения лекционного материала благодаря усилению мотивации студентов к изучению профильных дисциплин, что создает положительный эффект для качества подготовки специалистов.

¹⁸ Савичев К. Д., «Завод-ВТУЗ 2.0» (дата обращения: 23.01.2025).

3

**Разработка и реализация
моделей образовательных
программ в указанных моделях
обеспечения ускоренного
выхода на рынок труда**

3.1. Дополнительные квалификации по запросу рынка труда, в том числе с учетом региональной и/или отраслевой специфики

Запрос рынка труда на дополнительные квалификации может быть реализован посредством проектирования дополнительных профессиональных программ (программ профессиональной переподготовки), либо дополнительного профессионального модуля (совокупности дисциплин, модулей, практик, ведущих к получению дополнительной квалификации), реализуемых одновременно с основной профессиональной образовательной программой.

При разработке таких образовательных программ рекомендуется придерживаться следующей последовательности.

Шаг 1

Провести экспертные обсуждения с ведущими работодателями федерального и регионального уровня на предмет выявления профессиональных компетенций, которые могут стать основой дополнительной квалификации, получаемой студентами для целей ускоренного выхода на рынок труда.

Шаг 2

Разработать и утвердить программу профессиональной переподготовки, либо программу дополнительного профессионального модуля.

Формирование и реализация программы профессиональной переподготовки осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Дополнительный профессиональный модуль как совокупность дисциплин, модулей и практик, ведущих к формированию дополнительной квалификации, формируется

университетом самостоятельно. При формировании программы дополнительного профессионального модуля должны быть определены: перечень дисциплин, модулей и практик, формирующих профессиональный модуль, сроки освоения и трудоемкость в зачетных единицах, ключевые образовательные результаты, мероприятия аттестации по итогам освоения, партнеры и другие существенные по мнению университета параметры.

Для реализации модели дополнительных профессиональных модулей университетам предлагается создать и утвердить единую базу дополнительных профессиональных модулей, доступных для освоения студентами. Рекомендуется формировать все дополнительные профессиональные модули на основе единого формата трудоемкости, аттестации и периодов организации (единого расписания).

К формированию содержания данных образовательных программ рекомендуется привлекать работодателей – заказчиков дополнительных квалификаций на всех этапах: от обсуждения контуров до содержания отдельных элементов образовательной программы.

Шаг 3

Необходимо определить финансовые условия реализации такой образовательной программы. Могут быть выбраны несколько сценариев: за счет средств университета; за счет средств студентов на основе договоров об оказании платных образовательных услуг; за счет работодателей в качестве заказчика платных образовательных услуг (в том числе, в рамках договоров о целевом обучении).

Квалификация может быть получена как в рамках дополнительных профессиональных программ, так и в рамках образовательных программ высшего образования. Если программа высшего образования, предусматривающая возможность одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций, не превышает лимита в 70 зачетных единиц в год, то источником финансового обеспечения может являться

субсидия из федерального бюджета на реализацию программы высшего образования, в иных случаях финансовое обеспечение осуществляется за счет средств физических или юридических лиц.

Шаг 4

В случае использования материально-технического обеспечения и иных ресурсов работодателей, привлечения работников работодателей для реализации образовательной программы рекомендуется заключить договор о реализации образовательной программы (ее части) в сетевой форме.

Шаг 5

Реализация программы профессиональной переподготовки или дополнительного профессионального модуля. При проведении мероприятий текущего контроля рекомендуется привлекать представителей работодателей.

Шаг 6

Реализация образовательной программы завершается аттестацией в форматах, которые определены программой профессиональной переподготовки или программой дополнительного профессионального модуля. К проведению аттестации рекомендуется привлекать представителей работодателя, а также иных внешних экспертов для повышения объективности оценивания сформированности дополнительных профессиональных компетенций.

Шаг 7

По результатам освоения образовательной программы студенты получают диплом о профессиональной переподготовке, либо документ (например, сертификат), подтверждающий наличие у студента дополнительной квалификации, если был реализован дополнительный профессиональный модуль.

Освоение образовательной программы и программы профессиональной переподготовки также может быть завершено в формате профессионального экзамена

посредством совмещения итоговой аттестации и независимой оценки квалификации (ГИА-НОК). На экзамене студенты демонстрируют способность выполнять профессиональную деятельность в реальных или модельных условиях. Экзамен может проходить либо непосредственно в центре оценки квалификации (ЦОК), либо в экзаменационных центрах.

В случае успешного освоения основной образовательной программы и программы профессиональной переподготовки и сдачи профессионального экзамена обучающиеся получают не только диплом о высшем образовании и профессиональной переподготовке, но и свидетельство о независимой оценке квалификаций (по итогу НОК), повышающее конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Применение НОК позволяет повысить достоверность оценки, обеспечивает обратную связь от работодателей, необходимую для актуализации образовательных программ, а значит, работает на повышение качества высшего образования.

Особенности реализации независимой оценки квалификации в системе высшего образования отражены в методических рекомендациях АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.06.2023 № МН-5/183427).

3.2. Дополнительные квалификации для усиления междисциплинарных компетенций

Междисциплинарность образовательных программ может обеспечиваться несколькими моделями:

- разработка по нескольким направлениям подготовки одной программы бакалавриата или программы магистратуры, по нескольким специальностям одной программы специалитета;
- разработка дополнительного модуля

в форме дополнительной профессиональной программы (программы профессиональной переподготовки), либо дополнительного профессионального модуля, интегрированного в конструкцию основной образовательной программы.

Примерами таких двойных квалификаций являются следующие: «цифровой юрист», «инженер-экономист» и т.д.

Разработка по нескольким направлениям подготовки одной программы бакалавриата или программы магистратуры, по нескольким специальностям одной программы специалитета

При разработке таких образовательных программ рекомендуется придерживаться следующей последовательности.

Шаг 1

Привлечь представителей индустрий, партнеров к анализу потребности рынка труда в выпускниках с профессиональными квалификациями по нескольким направлениям подготовки.

Шаг 2

При проектировании образовательной программы следует проанализировать федеральные государственные образовательные стандарты по выбранным направлениям подготовки, а также релевантные профессиональные стандарты, сопоставить профессиональные компетенции на уровне индикаторов их достижения, а также выделить общие результаты освоения программы, определить одинаковое содержание и трудоемкость.

Шаг 3

Разработать и утвердить основную профессиональную образовательную программу таким образом, чтобы учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин, профессиональных модулей, программы практик, программы государственной итоговой аттестации равноценно включали в себя оба направления подготовки.

Шаг 4

Планирование и проведение оценивания. В рамках образовательной программы с несколькими направлениями подготовки должны быть предусмотрены мероприятия промежуточной и государственной итоговой аттестации, направленные на проверку сформированности профессиональных компетенций по всем направлениям подготовки, включенным в программу. К проведению аттестации рекомендуется привлекать представителей работодателя, а также иных внешних экспертов.

Шаг 5

По результатам освоения образовательной программы студенты получают диплом о высшем образовании, в котором содержится две записи о полученных квалификациях.

Разработка дополнительного модуля в форме дополнительной профессиональной программы (программы профессиональной переподготовки), либо дополнительного профессионального модуля, интегрированного в конструкцию основной профессиональной образовательной программы

Алгоритм разработки дополнительных модулей в форме программ профессиональной переподготовки, либо дополнительных профессиональных модулей, интегрированных в конструкцию основной профессиональной образовательной программы, описан выше (см. алгоритм разработки и реализации дополнительных квалификаций по запросу рынка труда, в том числе с учетом региональной и/или отраслевой специфики).

Освоение образовательной программы также может быть завершено в формате профессионального экзамена посредством совмещения итоговой аттестации и независимой оценки квалификации (ГИА-НОК).

Интеграция НОК в образовательный процесс способствует разработке и реализа-

ции образовательных программ, опираясь на запросы сферы труда. Студенты получают возможность предъявить при трудоустройстве соответствующий документ, признаваемый работодателями.

Особенности реализации независимой оценки квалификации в системе высшего образования отражены в методических рекомендациях АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.06.2023 № МН-5/183427).

3.3. Дополнительные квалификации более низкого уровня как условие вхождения в профессиональную деятельность

В ходе реализации основной профессиональной образовательной программы студенты могут освоить образовательную программу, ведущую к получению квалификации низкого уровня (рабочей профессии), которая является обязательным условием для профессиональной деятельности. Такое условие для занятия профессиональной деятельностью может содержаться в профессиональных стандартах или квалификационных требованиях к профессиям.

Такие образовательные программы могут быть реализованы посредством интеграции основной профессиональной образовательной программой и программы профессионального обучения следующих видов: программы профессионального обучения по профессиям рабочих или должностям служащих, или программы повышения квалификации рабочих и служащих.

Профессиональная квалификация более низкого уровня, чем образовательная по итогу реализации образовательной программы высшего образования, может быть получена в ходе освоения специального профессионального модуля. Освоение модуля подтверждается с помощью инстру-

ментов независимой оценки квалификации, в том числе в формате профессионального экзамена посредством совмещения итоговой аттестации и независимой оценки квалификации (ГИА-НОК). Особенности реализации независимой оценки квалификации в системе высшего образования отражены в методических рекомендациях АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.06.2023 № МН-5/183427).

При разработке таких образовательных программ рекомендуется придерживаться следующей последовательности.

Шаг 1

Проанализировать возможные карьерные траектории выпускников основных профессиональных образовательных программ на предмет выявления квалификационных требований к профессиям и должностям. Выявление потребности в квалификациях низкого уровня как обязательного условия для занятия профессиональной деятельностью может осуществляться в партнерстве с работодателями. На основе анализа требований работодателей к вакансиям может быть составлен перечень профессий рабочих и должностей служащих, которые являются обязательными для начала трудовой деятельности, либо для сокращения срока адаптации выпускника на рабочем месте.

Шаг 2

На основе выявленных наиболее перспективных для рынка труда компетенций более низкого, чем итоговая квалификация образовательной программы высшего образования, уровня необходимо спроектировать и утвердить программы профессионального обучения или профессиональные модули. К формированию содержания программы профессионального обучения/ профессионального модуля рекомендуется привлекать работодателей, заинтересованных в формировании у студентов дополнительных квалификаций. Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное

обучение, установлен приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 14.07.2023 № 534. В случае, если в данном перечне отсутствует необходимая профессия, рекомендуется проводить анализ профессиональных стандартов и квалификаций, по которым проводится независимая оценка, на предмет возможности разработки профессионального модуля и интеграции аттестации по нему с независимой оценкой квалификации для подтверждения квалификации.

Шаг 3

Необходимо определить финансовые условия реализации такой образовательной программы. Могут быть выбраны несколько сценариев: за счет средств университета; за счет средств студентов на основе договоров об оказании платных образовательных услуг; за счет работодателей в качестве заказчика платных образовательных услуг (в том числе, в рамках договоров о целевом обучении).

Шаг 4

Программа профессионального обучения полностью или в ее части, программа профессионального модуля может быть реализована с использованием материально-технических, кадровых и иных ресурсов работодателей. В данном случае между университетом и работодателями следует заключить договор о реализации образовательной программы (ее части) в сетевой форме.

Шаг 5

Реализация образовательной программы профессионального обучения, программы профессионального модуля.

Шаг 6

Реализация образовательной программы профессионального обучения завершается квалификационным экзаменом, включающим в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, являющихся обязательным условием для занятия профессиональной деятельностью.

Вне зависимости от того, реализуется ли образовательная программа в сетевой форме совместно с работодателями или самостоятельно образовательной организацией, к проведению квалификационного экзамена необходимо привлечь работодателей для оценки сформированности у студентов квалификаций низкого уровня, обеспечивающих доступ к профессиональной деятельности.

Освоение образовательной программы также может быть завершено в формате профессионального экзамена посредством совмещения итоговой аттестации и независимой оценки квалификации (ГИА-НОК). На экзамене студенты демонстрируют способность выполнять профессиональную деятельность в реальных или модельных условиях. Экзамен может проходить либо непосредственно в центре оценки квалификации (ЦОК), либо в экзаменационных центрах.

Шаг 7

В случае успешного освоения образовательной программы студенты получают документ о квалификации, который подтверждает присвоение квалификации по профессии рабочего, должности служащего, либо свидетельство независимой оценки квалификаций (НОК).

4

Заключительные положения

1. В целом, нормативные правовые акты федерального уровня позволяют реализовать предложенные модели. Прием обучающихся на перечисленные образовательные программы и реализация данных образовательных программ осуществляется в соответствии с Законом об образовании и подзаконными нормативными правовыми актами. Вместе с тем, университетам необходимо оценить достаточность локальных нормативных актов, обеспечивающих реализацию предложенных моделей.

2. Для реализации образовательных программ в виде дополнительных профессиональных модулей на локальном уровне необходимо регламентировать следующие вопросы:

- порядок формирования дополнительных профессиональных модулей;
- порядок реализации части основной профессиональной образовательной программы, либо порядок реализации программ дополнительных профессиональных модулей;
- порядок текущего контроля знаний, промежуточной и итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных модулей.

3. Для реализации образовательных программ профессионального обучения на локальном уровне необходимо регламентировать следующие вопросы:

- порядок реализации образовательных программ профессионального обучения;
- порядок приема обучающихся на обучение по образовательным программам профессионального обучения;
- порядок текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам профессионального обучения;

– порядок проведения квалификационного экзамена по результатам освоения обучающимися образовательных программ профессионального обучения;

– порядок совмещения процедур государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификаций (ГИА, НОК).



Приложение

Опыт Томского государственного университета по разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ с дополнительными квалификациями

Введение

Интерес к разработке программ с дополнительной квалификацией был обусловлен, с одной стороны, участием ТГУ в разных федеральных проектах по развитию образования (Пилотный проект по изменению уровней профессионального образования, «Приоритет 2030», «Демография», «Передовые инженерные школы» и др.), а с другой стороны, с необходимостью актуализации реализуемых образовательных программ с точки зрения усиления их практикоориентированности, форматов участия представителей работодателей в образовательном процессе и управления занятостью обучающихся. Одним из подходов актуализации и пересборки образовательных программ высшего образования стала перспектива присвоения дополнительных квалификаций обучающимся и выпускникам.

Так, в 2024 году появилась необходимость систематизации и организации процесса разработки образовательных программ с присвоением дополнительных квалификаций, а также локальной нормативной базы, которая, с одной стороны, формализовала бы данный процесс в университете, а с другой стороны, давала бы рекомендации и ориентиры, как действовать факультетам и разработчикам для создания таких программ.

Внедрение образовательных программ высшего образования с дополнительной квалификацией соответствовало методическим рекомендациям (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 21.07.2023 № МН-5/2645-ДА). Также у ТГУ были необходимые предпосылки для запуска таких программ:

– наличие лицензии на образовательную деятельность помимо высшего образова-

ния, на профессиональное обучение и дополнительное образование;

– разработанная локальная база по приему на программы профессионального обучения и дополнительного образования, а также по реализации таких программ (ОППО);

– достаточно большой набор реализуемых основных программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (ДПП ПП).

Одними из первых программ в ТГУ, освоение которых приводит к присвоению дополнительной квалификации стали: ДПП «Специалист по сервисному обслуживанию БАС», «Основы вожатской деятельности», программы в рамках проекта «Цифровые кафедры».

Программа профессиональной переподготовки «Специалист по сервисному обслуживанию БАС»

На базе ТГУ функционирует центр передовых беспилотных авиационных систем (далее – БАС), реализующий ряд программ дополнительного профессионального образования, которые позволяют сформировать у студентов технических, инженерных и IT-направлений подготовки профессиональные компетенции в области работы с БАС.

Программа «Специалист по сервисному обслуживанию БАС» состоит из двух больших частей – теоретическая (реализуется в онлайн-форме) и практическая (реализуется в оффлайн-форме). Первая включает в себя следующие тематические блоки: «Основные положения эксплуатации БАС», «Основы проектирования БАС», «Электронные компоненты БАС» и «Программное обеспечение для настройки БАС». В свою очередь, практическими являются пять блоков: «Создание рамы БВС», «Работа с микроконтроллером», «Монтаж и сборка БВС», «Ручное пилотирование БВС в 3D-симуляторе» и «Пилотирование БВС в полигоне».

Основные проблемы реализации программы связаны, во-первых, с успеваемостью, а во-вторых, с материально-техническим обеспечением. Если программа не встроена в учебный план и в основное расписание, посещение занятий и прохождение итоговой аттестации является необязательным по отношению к основной программе высшего образования. Сохранность контингента в таком варианте реализации очень низкая. Студенты не успевают учиться на основной и дополнительной программе и часто не завершают обучение по дополнительной программе. Материально-техническое обеспечение такой программы требует закупки и эксплуатации дорогостоящего оборудования, что обуславливает необходимость поиска дополнительного финансирования.

Масштабирование обозначенной практики реализации программы требует выработку механизма сохранения контингента обучающихся на ней. Возможным решением в этом направлении стала полноценная интеграция данной дополнительной программы в основные образовательные программы высшего образования физико-технического факультета.

Реализация учебного модуля «Основы вожатской деятельности» в ИО ТГУ

Целью реализации программы является формирование у обучающихся профессиональных знаний, умений и навыков по должности служащего «Вожатый» в рамках 2 уровня квалификации вида профессиональной деятельности «Содействие организации по сопровождению деятельности детского коллектива (группы, подразделения, объединения)», предусмотренного профессиональным стандартом 01.007 Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый).

Педагогический компонент как модуль входит в 18 образовательных программ высшего образования ТГУ, в которых предусмотрена теоретическая и практическая подготовка студентов. Дополнительная вожатская квалификация позволит студенту

работать не только с контингентом студенчества, но и со школьниками, что может быть полезно при его дальнейшем прохождении практики и трудоустройстве.

Трудоемкость программы составляет 148 часов, из них 96 часов отводится на контактную работу, 52 – на самостоятельную работу студентов, 4 часа — на итоговую аттестацию по программе в форме квалификационного экзамена. К освоению программы допускаются лица в возрасте старше 18 лет, имеющие основное общее образование или среднее общее образование. Курс предлагается студентам в качестве дополнительной нагрузки. Обучиться на нем могут студенты любого факультета, в среднем один набор – до 30 человек.

В качестве преподавателей выступают сотрудники Института образования, имеющие игротехнический и вожатский опыт. Программа состоит из двух интенсивов: вводного и практического (профессионального).

Во время вводного модуля первой недели студенты узнают, что из себя представляет вожатство как деятельность в рамках образовательного события со школьниками (3 дня); 2-6 неделя отводятся под теоретическое освоение программы на занятиях (суббота, 4 ак. часа в неделю); далее, во время старта практического (профессионального) модуля на 7 неделе, студенты проходят стажировку на образовательном событии со школьниками (3 дня); 8-10 неделя задействованы под подготовку к профессиональному экзамену и сам экзамен (работа на выбранном студентом мероприятии).

Для реализации профессионального модуля используется учебный кабинет, оснащенный техническими средствами обучения: компьютер, мультимедийный проектор, экран, маркерная доска. Необходимым является возможность расстановки мебели для групповой работы и организация пространства для активных игр и упражнений. Для каждого занятия готовится раздаточный материал и реквизит для игротехники и анали-

зов дня: цветные картинки животных, смайлы, звездочки, карточки с цитатами и др.

Обучение по программе реализовано в формате смешанного обучения, с применением активных технологий совместного обучения в электронной среде (синхронные и асинхронные занятия). Лекционный материал представляется в виде комплекса мини-видеолекций, записей занятий, текстовых материалов, презентаций, размещаемых в электронно-образовательной среде ТГУ (Среде электронного обучения iDO – <https://lms.tsu.ru/>). Данные материалы сопровождаются заданиями и дискуссиями в чатах дисциплин. Изучение теоретического материала (СРС) предполагается до и после контактной части работы.

Контактные занятия реализуются на очных встречах в аудиториях ТГУ и с использованием инструментов видеоконференцсвязи и включают в себя установочные интерактивные лекции, с обязательным использованием инструмента обратной связи, и практические занятия, сочетающие в себе групповую и индивидуальную работу.

Процедура итоговой аттестации по ОППО проводится в форме выпускного квалификационного экзамена не менее 4 часов. Квалификационный экзамен необходим для определения соответствия полученных в процессе освоения ОППО профессиональных компетенций требованиям профессионального стандарта.

Квалификационный экзамен включает в себя две части:

1 часть – Проверка теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в профессиональном стандарте по соответствующей должности – Вожатый. Проверка теоретических знаний осуществляется посредством тестирования в Среде электронного обучения iDO – <https://lms.tsu.ru/>.

2 часть – Выполнение практической квалификационной работы.

Задание на выполнение практической квалификационной работы выполняется

в группах по 2-3 человека, подразумевает демонстрацию профессиональных навыков вожатого путем разработки комплекса упражнений по заданным критериям и проведения одного из них с детским коллективом.

Трудности реализации такой программы схожи с проблемами, выявленными в предыдущем примере. Время занятий курса затруднительно вписать в расписание студентов разных факультетов, поскольку курс является дополнительной нагрузкой. Многие потенциальные участники не смогли присоединиться к обучению из-за возможного пропуска своих основных занятий на факультете. Важно постоянно выявлять спрос среди студентов на педагогический модуль в университете – как обучающихся на программах, которые сформируют педагогическую компетенцию, так и от студентов программ, у которых педагогической компетенции в учебном плане нет.

Данная программа может быть масштабирована путем замены части содержания основных образовательных программ других факультетов данным педагогическим модулем. При этом допустима совместная работа с факультетом: студенты изучают содержание педагогического модуля частично на своей образовательной программе, частично в рамках ОППО по вожатской деятельности. Но такой поход может быть сложно реализовать с точки зрения организации учебного процесса.

Реализация программ профессиональной переподготовки по проекту «Цифровые кафедры» в ТГУ

Проект «Цифровые кафедры» реализуется в рамках федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». В качестве результата обучающимся обеспечена возможность прохождения профессиональной переподготовки на «Цифровой кафедре» образовательной организации высшего образования – участника программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

Реализация проекта «Цифровые кафедры» способствует методическому и инструментальному сопровождению формирования цифровых компетенций у студентов не ИТ специальностей, а также формирования индивидуальной образовательной траектории обучающихся. По результатам обучения студенты получают диплом о профпереподготовке.

«Цифровая кафедра» – проект, реализуемый на базе ТГУ, обеспечивающий процесс обучения по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки в области информационных технологий, направленный на освоение цифровых компетенций в области создания алгоритмов и программ, пригодных для практического применения, или навыков использования и освоения цифровых технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. В проект вовлечены все учебные подразделения университета, с общей координацией лидирующими подразделениями – Институт прикладной математики и компьютерных наук и Институт дистанционного образования (далее – ИДО).

В 2024 году спроектированы 16 новых ДПП ПП.

Акцент при наборе 2024/2025 гг. сделан на кооперацию с вузами-партнёрами и предоставление мест на программах для студентов внешних образовательных организаций, а также на отбор более мотивированных студентов. По результатам набора, на программы Цифровых кафедр 2024/2025 гг. было принято более 5 тысяч заявок, зачислено 5 390 человек из 167 университетов, со второго курса бакалавриата по второй курс магистратуры разных направлений подготовки.

В реализации проекта «Цифровые кафедры» в ТГУ задействовано более 60 преподавателей и кураторов, в том числе 4 профессора, 11 доцентов, 33 преподавателя-практика, имеющих опыт работы в компаниях реального сектора экономики, или представителя из организаций.

Для повышения доступности обучения, расширения пропускной способности программ и предотвращения отсева студентов, программы реализуются на базе LMS системах Университета в синхронно-асинхронном онлайн формате. Вся образовательная активность фиксируется по цифровому следу.

Во время обучения на проекте «Цифровые кафедры» слушатели знакомятся с актуальными задачами реального сектора экономики и методами их решения на кейсах партнёров.

Перечень реализуемых образовательных программ в 2024/2025 учебном году:

- Аналитика данных;
- Инженер по тестированию программно-го обеспечения;
- Менеджер гибкого управления IT-проектами;
- Менеджер цифровой трансформации бизнес-процессов;
- Оператор БПЛА: фотограмметрия и дистанционное зондирование;
- Цифровая химия;
- Цифровая юриспруденция;
- Цифровой дизайн;
- EdTech-мастер;
- Цифровые коммуникации;
- Специалист в области искусственного интеллекта и машинного обучения.

Программы «Цифровых кафедр» рассчитаны до 288 часов (8 зач.ед.), длятся от 9 до 12 месяцев. Программы строятся с опорой на профстандарты и список компетенций, предлагаемых Университетом «Иннополис», без привязки к ФГОС. Право обучения доступно один раз на любой программе вузов проекта «Приоритет 2030».

Каждый из курсов, входящих в состав программ «Цифровые кафедры», заводится в программу как дисциплина ООП. Студенты в дополнение к основной учебе будут зачисляться на программы ДПП ПП через отдельный договор. Курс запускается при

наборе 20 человек как минимального порогового числа участников.

Слушатели программы осваивают теоретические и практические модули, из них:

- на введение в профессиональную область отводится 16 ч.,

- на освоение «жесткого» цифрового навыка по выбору – 54-128 ч.,

- освоение «мягкого» цифрового навыка по выбору занимает 18 ч.,

- на модуль специализации отводится 70-144 ч.,

- модуль стажировки на базе предприятия-партнера – 36 ч.

и заканчивается программа аттестацией длительность 2 часа.

Программы «Цифровых кафедр ТГУ» акцентированы на работе с генеративным искусственным интеллектом, его разработке или использовании.

Занятия проходят в асинхронном и синхронном формате 1-2 раза в неделю, в вечернее время, в будни или по субботам. Студенты обучаются в укрупненных группах, совместно со студентами других направлений подготовки и вузов (300-700 человек на потоке). Сопровождение обучающихся осуществляют кураторы (один на каждые 150 человек), контролирующие успеваемость, и ассистенты для проверки заданий, созданы телеграмм-каналы поддержки.

Занятия проводятся по системе перевернутого класса с созданием индивидуального или группового проекта. Обязательная стажировка проходит в онлайн-формате, с выполнением индивидуального или группового задания (проекта, кейса) от компании-партнера, с дальнейшей оценкой результата представителем компании.

Преподавателями на программах выступают преподаватели ТГУ (через соглашение о дополнительной нагрузке) и внешние эксперты (через договор ГПХ). Нет ограничений по количеству преподавателей со степенями, но есть обязательное требование по привлечению экспертов из отрасли.

Контроль освоения модулей студентами осуществляет руководитель основной образовательной программы. Результаты освоения модулей оформляются сотрудниками ИДО в ведомости, на основе которых производится перезачет результатов освоения дисциплины в ООП. Вся необходимая информация по программе, плану работы, часам и преподавателям передается факультетам.

Модельно программы цифровых кафедр позволяют встраивать «цифровое» содержание в качестве факультатива или вариативного модуля, могут одновременно быть частью нескольких программ. Студенты могут проходить модули программ на выбор, однако ранее обучавшиеся на цифровых кафедрах студенты выбирают курсы из программ, не относящиеся к блоку цифровых кафедр.

Не смотря на модельную «вариативность», программа курсов цифровых кафедр сегодня жестко встроена в ООП, прошедшие их студенты ограничены в дальнейшем выборе обучения на программах цифровых кафедр. Такая ситуация должна заменяться на встраивание курсов цифровых кафедр как вариативных модулей по выбору, но пока факультеты не выбирают эту опцию, хоть и сталкиваются со сложностями в реализации «жесткой» интеграции.

Отчислившийся с программы цифровых кафедр студент, или не прошедший определенный модуль, сможет присоединиться к нему только через год. При этом невыполнение программы цифровых кафедр фиксируется как невыполнение основной программы и чревато потерей стипендии или отчислением из вуза.

Контент программ быстро устаревает.

В дальнейшем необходимо актуализировать содержание реализуемых ОП ВО путем включения программ цифровых кафедр как вариативных и/или факультативных модулей, а также продумывать более гибкие механизмы оплаты работы ППС.

Организационные модели формирования дополнительных квалификаций у обучающихся ТГУ

Анализ имеющегося опыта показал, что масштабирование таких программ возможно путем их интеграции в образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы высшего образования, программы магистратуры, программы специализированного высшего образования. Перед Университетом встала задача поиска и конкретизация механизмов такой интеграции.

Имеющийся опыт позволил выделить три организационные модели формирования дополнительных квалификаций у обучающихся ТГУ:

- формирование «внутри» ОП ВО;
- «параллельное» формирование (факультативная модель по типу межфакультетских кампусных курсов);
- формирование «сверх» ОП ВО.

Модель формирования дополнительных квалификаций «внутри» ОП ВО

Для реализации первой модели могут быть применены следующие способы проектирования образовательной программы, формирующей дополнительную квалификацию (низкого уровня):

- ОППО, соответствующая дисциплине или модулю ОП ВО;
- ОППО, реализуемая в разных дисциплинах и содержательно включающая темы из разных дисциплин ОП ВО;
- ДПП, соответствующая нескольким дисциплинам или модулю ОП ВО;

Наглядная схема учебного плана сформированной таким образом образовательной программы представлена на рисунке 1.

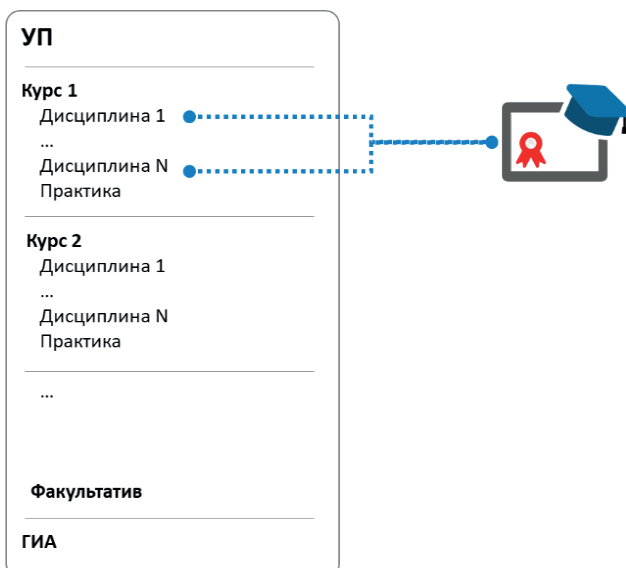


Рисунок 1.

Данный подход обладает следующими достоинствами:

- нет дополнительной нагрузки для студента;
- финансирование за счёт средств основной ОП;
- обязательность освоения для всех обучающихся.

Недостатками данного подхода являются:

- спектр квалификаций ограничен основной ОП;
- дополнительная квалификация должна быть релевантна основной ОП.

Модель «параллельного» формирования дополнительной квалификации

Реализация данной модели предполагает следующие организационные механизмы:

- свободная запись на курсы;
- обучение проходит вне учебного плана и основного расписания;
- дисциплины дополнительной квалификации могут быть включены в УП как факультативные;
- допускается формирование межфакультетских потоков.

Схематично модель можно представить следующим образом:

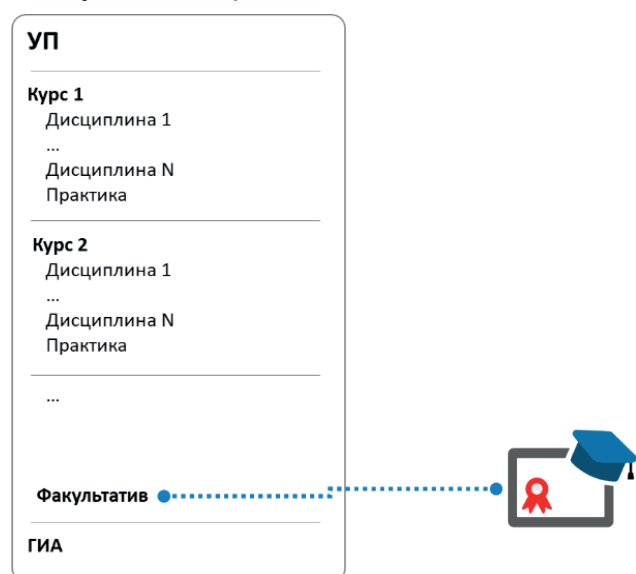


Рисунок 2.

Основным достоинством данного подхода является то, что от программы, ведущей к присвоению дополнительной квалификации, не требуется «релевантность» основной ОП

Данный подход обладает существенными недостатками:

- дополнительная нагрузка студента;
- требуется дополнительное финансирование;
- сложности в составлении расписания;
- большой отсев обучающихся.

Модель формирования доп. квалификаций «сверх» ОП ВО

Реализация данной модели предполагает следующие организационные механизмы:

- обучение проходит вне учебного плана и основного расписания;
- имеется возможность перезачета некоторых дисциплин;
- допускается участие индустриальных партнеров.

Схематично модель можно представить следующим образом:

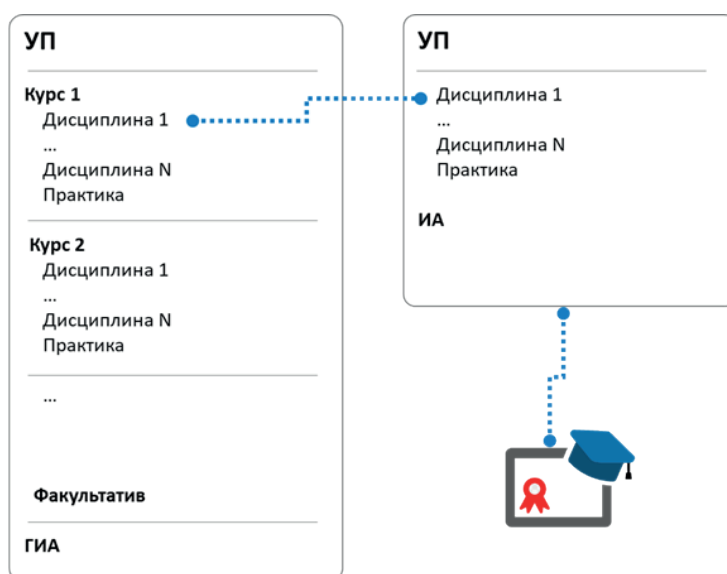


Рисунок 3.

К достоинствам данного подхода можно отнести:

- гибкость содержания;
- отсутствие требования релевантности основной ОП;
- возможность получения дополнительной платы от обучающихся.

Недостатками данного подхода являются:

- дополнительная нагрузка студента;
- необходимость дополнительного финансирования;
- сложности в составлении расписания.

Практика присвоения дополнительных квалификаций у обучающихся ТГУ

На данном этапе проектирования и запуска ОП ВО с присвоением дополнительных квалификаций наибольший интерес привлекла первая модель, когда программы, ведущие к присвоению дополнительной квалификации, включены в ОП ВО, что в целом соответствует логике рекомендаций Минобрнауки России.

Схематично такую ОП ВО можно представить следующим образом.

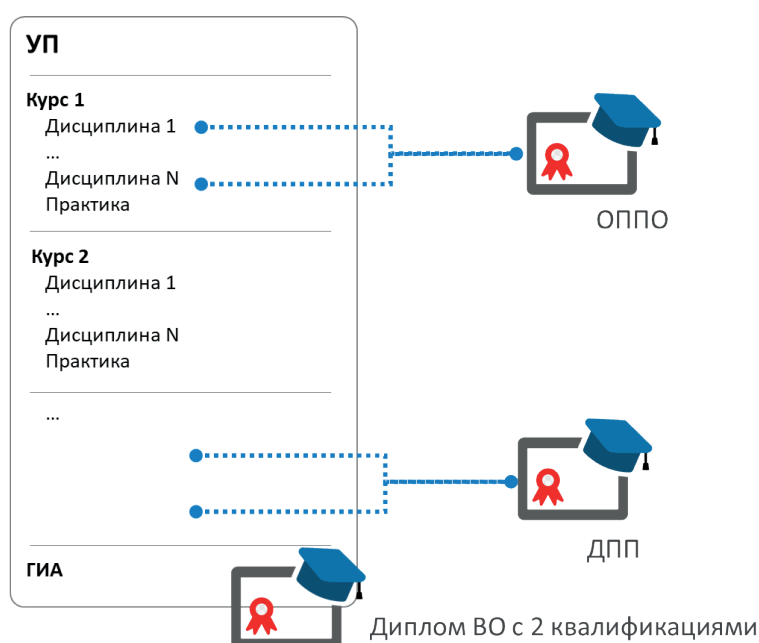


Рисунок 4.

В дополнение к методическим рекомендациям МОН в локальном нормативном акте (Приложение Б) была определена основная и дополнительная квалификация. Выделение основной квалификации навязано Порядком заполнения документов о высшем образовании (Приказ Минобрнауки России от 27.07.2021 №670), а с другой стороны, облегчает проектирование ОП ВО в части перечня формируемых компетенций.

Основная квалификация – это квалификация, которая присваивается выпускнику по результатам освоения ОП ВО в соответствии с ФГОС / ОС ТГУ и вносится в диплом о высшем образовании.

Дополнительная квалификация – это квалификация, которая дополняет профессиональные компетенции ОП ВО и (или) позволяет освоить новый вид профессиональной деятельности и присваивается:

– обучающемуся по результатам освоения ОПО, разработанной в соответствии с Перечнем профессий рабочих должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.07.2023 № 534, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения, утвержденным приказом Минпросвещения России от 26.08.2020 № 438, профессиональными стандартами (при наличии), и подтверждается выдачей свидетельства о профессии рабочего, должности служащего;

– выпускнику по результатам освоения ОП ВО, разработанной в соответствии с двумя ФГОС / ОС ТГУ и вносится в диплом о высшем образовании;

– выпускнику по результатам освоения ДПП ПП, разработанной в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499, и профессиональными стандартами (при наличии) и подтверждается выдачей диплома о профессиональной переподготовке.

Иными словами, дополнительная квалификация – документальное подтверждение владения обучающимся / выпускником определёнными профессиональными навыками, предусмотренными его основной ОП и/или дополняющие её (в т.ч. владение дополнительными инструментами).

В течение 2024 года основная работа была проведена по внедрению в ОП ВО программ профессионального обучения, так как такие программы не имеют требований по предшествующему образованию и позволяют присвоить квалификацию невысокого уровня обучающимся университета. В конце 2024 были внедрены следующие ОППО в ОП ВО:

- Основы вожатской деятельности;
- Лаборант химического анализа;
- Лаборант-микробиолог;
- Специалист по эксплуатации БАС;
- Чертежник-конструктор;
- Помощник программиста;
- Статистик;
- Делопроизводитель;
- Машинистка;
- Секретарь-администратор;
- Фитнес-тренер;
- Фотограф;
- Консультант в области развития цифровой грамотности населения (цифровой куратор).

Документооборот по ОППО требует выполнения следующих этапов:

1. Издание приказа об открытии программы;
2. Заполнение заявлений о зачислении обучающимися;
3. Издание приказа о зачислении;
4. Издание приказа о составе комиссии для проведения итоговой аттестации;
5. Проведение итоговой аттестации (квалификационного экзамена), заполнение протоколов;

6. Издание приказа об отчислении;

7. Заполнение бланков свидетельств путем внесения в них результатов обучения;

8. Выдача свидетельств

9. Загрузка данных по свидетельствам в ФИС ФРДО в течение 3х дней с момента выдачи, после чего данные отразятся в студентах на госуслугах.

10. Сбор и загрузка статистической отчетности 1-ПО.

В целом опыт внедрения ОППО в ОП ВО дает следующие положительные эффекты для всех участников образовательного процесса:

Обучающимся:

- расширение профессиональных навыков;
- допуск к профессиональной деятельности до окончания обучения по основной программе ВО;
- повышение мотивации/интереса к обучению.

Преподавателям:

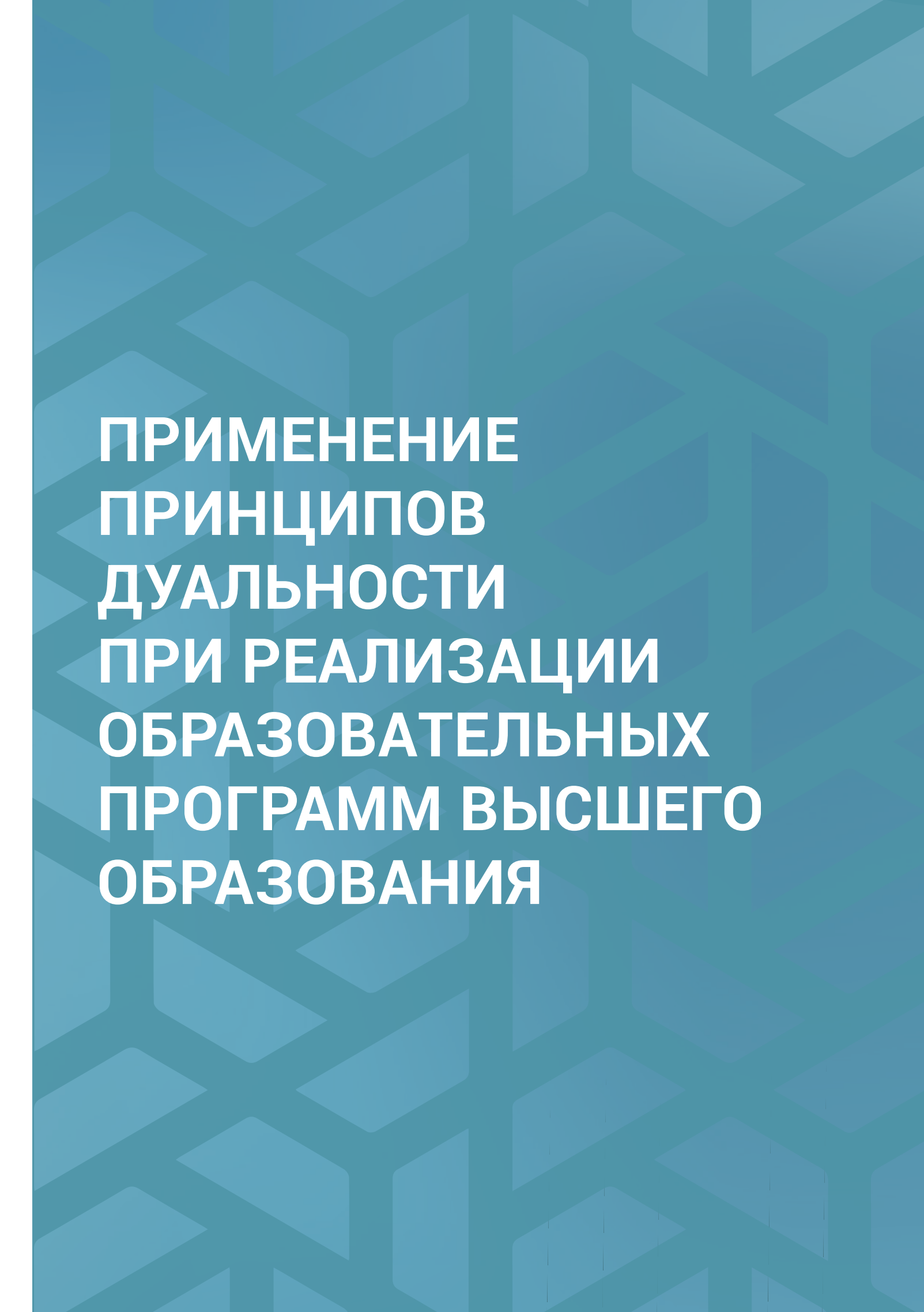
- актуализация программ дисциплин под запросы рынка труда;
- мотивация к повышению качества обучения студентов;
- внешний аудит содержания и подготовки обучающихся.

Университету:

- управление занятостью обучающихся;
- повышение конкурентоспособности ОП и университета в целом;
- развитие взаимосвязей с работодателями;
- гибкость образовательных программ.

Работодателю:

- подбор и подготовка кадров;
- участие в образовательном процессе.



ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ДУАЛЬНОСТИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1

**Актуальность дуального
обучения для ускоренного
выхода на рынок труда**

Проблема разрыва содержания и результатов высшего образования с требованиями рынка труда остается актуальной для российской системы высшего образования на протяжении последних десятилетий.

Она приобрела особую остроту в связи с изменениями на рынке труда, связанными с внешним санкционным давлением и необходимостью обеспечения научно-технологического и производственного суверенитета в условиях продолжающегося совершенствования мировой науки и технологий.

В Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации от 2024 года определена задача перехода к новой системе подготовки квалифицированных кадров для высокотехнологичных и наукоемких производств. Новая система должна обеспечить интеграцию реального сектора экономики с сектором научных исследований и разработок в условиях существенного сокращения времени между получением новых знаний и созданием технологий и продукции, их выходом на рынок.

Для системы высшего образования это означает поиск механизмов обеспечения выхода на рынок труда в более короткие сроки специалистов с востребованными квалификациями высокого уровня.

В этой связи проходят обсуждения на площадках разного уровня с широким кругом участников – Министерства науки и высшего образования РФ, ректоров университетов, ключевых представителей отраслей экономики и промышленного производства, малого и среднего бизнеса, общественно-профессиональных структур о направлениях обновления системы высшего образования для обеспечения кадрового дефицита в контексте задачи научно-технологического лидерства.

Ускоренный выход обучающихся на рынок труда рассматривается как адекватная мера решения проблемы повышения качества профессионального образования и преодоления разрыва между высшим образованием и запросом развивающихся индустрий и рынка труда.

Ускоренный выход обучающихся на рынок труда может быть достигнут, с одной стороны, за счет обеспечения нового качества обучения студентов в вузе на основе практикоориентированных технологий, а с другой – создания условий «вживления» учебного процесса в производственный на базе предприятия.

Интенсивная подготовка студентов к выходу на рабочее место оказывается не тривиальной задачей в условиях годами складывавшейся системы высшего образования, ориентированной во многом на теоретический аспект обучения.

Практический аспект обучения студентов на базе предприятия-партнера заложен в модель дуального обучения, которая в последнее время стала рассматриваться как механизм повышения практикоориентированности программ высшего образования, особенно для инженерных направлений.

Дуальное обучение как модель реализации образовательных программ распространено в системе среднего профессионального образования. В модели дуального обучения практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая – на базе образовательной организации. Система дуального обучения предполагает совместное финансирование программ подготовки специалиста под конкретное рабочее место предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни на территории¹⁹.

Эта модель, как эффективный механизм практико-ориентированного образования при специально спроектированном и организованном образовательном процессе может использоваться и в системе высшего образования.

¹⁹ Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», презентация – АСИ, 2014. URL: https://yaravtomeh.edu.yar.ru/dualnoe_obrazovanie/dp.pdf (дата обращения: 14.01.2025).

В пользу практико-ориентированности образовательных программ и более глубокого вовлечения работодателей в подготовку специалистов выступают как работодатели, так и студенты.

Работодатели массово (60%) высказались о необходимости принятия специальных мер на государственном уровне по интеграции реального сектора экономики и системы высшего образования²⁰.

Данные социологических исследований качества образования, проведенные в рамках сетевого проекта «Университетская национальная инициатива качества образования» (УНИКО), показали, что более 70% работодателей не удовлетворены качеством образования выпускников университетов²¹.

90% выпускников считают важным включение работодателей в образовательный процесс, но 35% недовольны тем, как это реализуется в их университете. Эти данные совпадают с результатами опроса относительно текущей практико-ориентированности их обучения (на основе реальной практики, кейсов, проектной работы). Отмечается растущий разрыв между планами студентов работать по специальности после выпуска: на первом курсе планируют работать по специальности по окончании обучения 87% студентов, на третьем – 62%. При этом исследования подтверждают, что **работа по специальности** положительно сказывается на учебе и профессиональных намерениях студентов: работающие по специальности студенты лучше справляются с учебной нагрузкой и чаще строят планы работать по профессии в будущем (79%), чем студенты, работающие не по специальности (51%)²².

²⁰ Опрос организаций – членов РСПП, всего 526 организаций. Данные Комитета по научно-образовательной и инновационной политике Российского союза промышленников и предпринимателей, 2023.

²¹ Университетская национальная инициатива качества образования: анализ ситуации в контексте новых задач развития системы: Аналитический доклад / под ред. Е. А. Сухановой, Е. А. Терентьева. – Томск: Издательство Томского государственного университета, 2023. – 32 с.

²² Социологические исследования сети УНИКО, 2023 год.

Настоящие Методические рекомендации предназначены для руководителей, специалистов методических служб, педагогических работников системы высшего образования. В Методических рекомендациях описаны сущностные характеристики дуального обучения, его цели и задачи с отсылками к зарубежным прообразам и складывающейся отечественной модели, представлены модели реализации дуального обучения как условия ускоренного выхода на рынок труда. В качестве практических рекомендаций обозначен алгоритм внедрения трех моделей дуального обучения и рекомендации по разработке локальной нормативной базы.

Рассмотрим ситуацию зарождения дуальной модели обучения за рубежом и то, как она была адаптирована под российские образовательные запросы.

1.1. Истоки модели дуального обучения

Исторически возникшее в Германии, Австрии и Швейцарии, дуальное обучение предполагает двойное институциональное закрепление программ профессионального образования: теоретическую часть программы студенты обычно проходят в образовательной организации, а практическую – на рабочем месте, в условиях реального производственного процесса²³.

Многие развитые и развивающиеся страны заимствовали немецкий опыт и адаптировали элементы дуального обучения с учетом национальных особенностей. Немецкая модель профессиональной подготовки нашла применение в Греции, Италии, Испании, Китае, Швеции, Румынии, Южной Корее, странах Африки, Казахстане и ряде других стран²⁴.

²³ Solga H., Protsch P., Ebner C., Brzinsky-Fay C. (2014) The German Vocational Education and Training System: Its Institutional Configuration, Strengths, and Challenges. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2014/i14-502.pdf> (дата обращения: 14.01.2025).

²⁴ Дудырев Федор Феликсович, Романова Ольга Ана-

Обучение в «классической» дуальной модели в Германии продолжается от 7 до 9 семестров в бакалавриате (от 3,5 до 4,5 лет) и от 3 до 6 семестров в магистратуре (от 1,5 до 3 лет). Как правило, обучение и практика чередуются каждые три месяца: три месяца студенты работают, три месяца посещают занятия в университете. По итогам трех месяцев обучения учащиеся сдают экзамены по пройденному материалу. С чего начинается образование – с обучения или практики – зависит от выбранного университета. Страны, перенявшие немецкую модель, придерживаются схожих условий²⁵.

В Китае и Казахстане подход к дуальному механизму иной: два месяца в течение двух лет студент полностью проводит на предприятии, остальные практические занятия посещает либо в формате лаборатории у работодателя, либо обучается в специальных имитационных аудиториях на территории университета (созданных по технологическому партнеру программы)²⁶.

Сильные стороны дуального обучения в зарубежных моделях

1. Применение знаний на практике

Уже во время обучения студенты становятся практикантами на предприятии. Они сразу углубляются в процесс и обучаются тому, что в университете проходят в теории.

2. Заработная плата

Как и все сотрудники организации, за прохождение практики студенты получают

тольевна, Шабалин Алексей Игоревич Дуальное обучение в российских регионах: модели, лучшие практики, возможности распространения // Вопросы образования. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obuchenie-v-rossiyskih-regionah-modeli-luchshie-praktiki-vozmozhnosti-rasprostraneniya> (дата обращения: 14.01.2025).

²⁵ Ван Лили. Анализ причин успеха и неудачи модели немецкого дуального образования в Китае // Современное профессиональное образование. 2015. № 14. С. 44–45.

²⁶ Лю Чжиянь. О развитии дуального образования в профессиональном образовании Китая // Ученые записки ЗабГУ. 2016. Т. 11, № 6. С. 74–79. (Сер. Профессиональное образование, теория и методика обучения).

ежемесячную заработную плату, независимо от того, проходят ли они сейчас практику или посещают занятия в университете – это позволяет студентам финансировать свое обучение. Также, как и любой сотрудник фирмы, студент имеет право на оплачиваемый отпуск.

3. Высокие шансы остаться на предприятии

Во время практики предприятие инвестирует в студентов деньги и рассчитывает получить взамен подготовленного специалиста под имеющееся рабочее место. Студенты к окончанию практики хорошо знакомы с предприятием, а предприятие уверено в их компетентности, что повышает шансы остаться в организации и продолжить работу на более высокой должности как штатный сотрудник.

На некоторых крупных фирмах, например Volkswagen (Германия), при приеме на дуальную систему обучения, со студентом заключается договор, согласно которому компания обязана принять его на работу, если выпускной балл будет достаточно высок.

4. Двойной диплом

Некоторые дуальные программы подразумевают наряду с университетским образованием и практикой на предприятии получение среднего специального образования (квалификаций), которое позволит стать более разносторонним специалистом. По окончании такой программы выпускник получает двойной диплом с указанием дополнительных квалификаций.

5. Комфортные условия обучения

Университеты, предлагающие дуальное обучение, могут предложить инфраструктуру и организацию условий для его получения, как, например, небольшие учебные группы и современное оснащение аудиторий, созданное совместно с предприятиями-партнерами.

6. Преподаватели обучены специалистами предприятия

Наиболее активно этот принцип применяется в Китае, где преподаватели перед запуском дуальной программы проходят погружение в производственный процесс предприятия-партнера²⁷.

Ограничения дуального обучения в зарубежных моделях

1. Высокие временные затраты

Студентам, проходящим дуальное обучение, приходится совмещать работу с теоретическими занятиями, которые каждый семестр завершаются экзаменами. При этом, в отличие от остальных учащихся, у них нет каникул между двумя семестрами – только отпуск, который предоставляет предприятие (от 25 до 30 дней в году).

2. Сложности со сменой специальности или прерыванием учебы

Студенты «традиционной» системы образования могут сменить факультет или прекратить обучение в любой момент, однако, в случае дуального обучения, если студент понимает, что такая форма обучения ему не подходит или он выбрал не ту специальность, прервать учебу проблематично. Предприятие может потребовать, чтобы студент компенсировал сумму, выделенную на его обучение или же (в редких случаях), студент связан с университетом договором, согласно которому он должен доучиться на выбранной специальности в независимости от обстоятельств.

3. Необходимость сразу выбрать специализацию

В то время как в «традиционной» форме обучения студенты выбирают специализацию только в 4-ом или 5-ом семестре после того, как ознакомятся со всеми направлениями подготовки в рамках специальности, студентам, проходящим дуальное обучение, необходимо

²⁷ Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: сб. ст. всерос. науч.-практ. видеоконф. (25 апреля 2014 г.). – Димитровград, 2014. – 75 с.

сразу определиться с тем, какой области деятельности выбранного предмета студент себя посвятит. На предприятии, как правило, он будет сразу определен в конкретный отдел, где и проходит обучение, и сменить специализацию будет нельзя.

4. «Ненаучное» образование

По причине сильной ориентированности на практику, программа дуального обучения не фундаментальна и едва касается научной стороны специальности, также нет исследовательского модуля.

5. Сложности в синхронизации с государственным заказом на кадры

Не все государства, использующие модель дуального обучения, имеют согласованный с официальными структурами и рынком труда «заказ» на специалистов (ни количественно, ни качественно). Зачастую количество и специфика подготовки продиктованы регионом (провинция, кантон, область, округ, мегаполис), и подготовка ведется в связке крупного регионального университета и предприятия по определенному направлению. Как следствие, в разных регионах страны варианты подготовки студентов (в том числе и качество) в дуальной модели могут существенно различаться. Связка «университет + предприятие» определяет в том числе и направление, по которому в регионе ведется подготовка кадров: так, если в регионе нет крупного партнера, университет не имеет права готовить специалистов в дуальной модели по этому направлению. Из-за этого случаются различные «перекосы», связанные со значительной студенческой миграцией из регионов, в которых нет «популярных» специальностей и перенасыщение абитуриентами тех областей, в которых маркетинговая кампания программы сработала лучше, но при этом предприятия не обеспечены таким количеством рабочих мест.

6. Пассивный подход предприятий

В некоторых государствах с различающимися по регионам моделями дуаль-

ного обучения (например, Китай), из-за региональных особенностей, разницы стандартов обучения провинций, предприятия-партнеры, вовлеченные в дуальные модели образования, могут пассивно подходить к проектированию программ и выстраиванию взаимодействия с университетом, что негативно сказывается на приобретаемом опыте студентов. Учитывая «нефундаментальность» модели, выпускники оказываются не готовы к работе ни по стандарту партнера, ни по стандарту «классического» работодателя²⁸.

1.2. Дуальное обучение в России: исторический контекст

Огромный опыт, накопленный российской системой подготовки рабочих кадров, имеет много общего с основными принципами обучения в дуальной системе. В советский период активно использовался принцип сотрудничества образовательных учреждений с общественными и трудовыми коллективами, а в статье 64 закона РСФСР «О народном образовании» от 1974 года говорилось о необходимости создания условий и учебно-производственной базы для профессионального обучения рабочих на предприятиях²⁹.

С декабря 2013 года Агентство стратегических инициатив совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации при

методической поддержке федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования» на основании решения Наблюдательного совета под председательством Президента Российской Федерации В.В. Путина приступило к реализации системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования»³⁰. Его участниками стали 10 субъектов Российской Федерации, в 2015 г. их число возросло до 13. Главными задачами проекта являлись разработка, внедрение и распространение в пилотных регионах дуальной системы обучения, выработка современных моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательных организаций и предприятий в подготовке рабочих, стимулирование участия работодателей в финансировании программ обучения профессиональных кадров³¹.

На сегодняшний день понятие дуального обучения не закреплено на законодательном уровне, оно отсутствует в Федеральном законе от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³² (далее – Закон об образовании), но встречается в ряде подзаконных актов и методических рекомендаций:

— Дуальное образование – распоряжение Правительства РФ от 28.12.2009 №2 094-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года»; распоряжение Правительства РФ от 05.03.2015 № 366-р «Об

²⁸ Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: сб. ст. всерос. науч.-практ. видеоконф. (25 апреля 2014 г.). – Дмитровград, 2014. – 75 с.

²⁹ Аракелов Александр Владимирович, Алиева Маргарита Федоровна Информация как средство дуального образования // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2014. №3 (144). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsiya-kak-sredstvo-dualnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 14.01.2025).

³⁰ Методические рекомендации по организации практико-ориентированного (дуального) обучения в профессиональных образовательных организациях Воронежской области – Воронеж, 2020. – 67 с.

³¹ Дудырев Федор Феликсович, Романова Ольга Анатольевна, Шабалин Алексей Игоревич Дуальное обучение в российских регионах: модели, лучшие практики, возможности распространения // Вопросы образования. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obuchenie-v-rossiyskih-regionah-modeli-luchshie-praktiki-vozmozhnosti-rasprostraneniya> (дата обращения: 14.01.2025).

³² Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (в ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024).

утверждении плана мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий»;

— Дуальное обучение – письмо Министерства образования и науки РФ от 24 апреля 2015 г. № 06-456 «Об изменениях в федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования»;

— Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки высококвалифицированных рабочих кадров – распоряжение Правительства РФ от 09.07.2014 № 1250-р «Об утверждении плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест»;

— Практико-ориентированная (дуальная) модель обучения – «Методические указания по заполнению формы «Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, за 2020 г. (форма № СПО-мониторинг)» (утв. Минпросвещения России);

— Практико-ориентированные модели обучения, в т.ч. на основе модели дуального обучения – «Методические указания по разработке и актуализации программ инновационного развития акционерных обществ с государственным участием, государственных корпораций, государственных компаний и федеральных государственных унитарных предприятий» (утв. Решением Межведомственной комиссии по технологическому развитию при Правительственной комиссии по модернизации экономики и инновационному развитию России, протокол от 25.10.2019 № 34-Д01);

— Дуальное и проектно-ориентированное обучение – распоряжение Правительства РФ от 06.02.2021 № 255-р «Об утверждении концепции подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года»;

— Дуальная (практико-ориентированная) модель обучения – постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»³³.

В настоящее время в соответствии с положениями Закона об образовании дуальное обучение как элемент практической подготовки может быть организовано:

— непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в структурном подразделении указанной организации, предназначенном для проведения практической подготовки;

— в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в том числе ее структурном подразделении, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между указанной организацией и организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Одним из инструментов реализации модели дуального обучения может выступать реализация образовательной программы в сетевой форме с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций (ч. 1 ст. 15 Закона об образовании).

Традиционно, в Российской Федерации понятие «дуальное обучение» применялось как в «узком», так и в «широком» значении. В «узком» смысле дуальное обучение – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. В «широком» смысле дуальное обучение – это ин-

³³ Флек М.Б., Угнич Е.А. Развитие форм взаимодействия предприятия с вузом в рамках дуальной модели образования: опыт и перспективы // Перспективы науки и образования. – 2022. – № 4 (58). – С. 671-691. – DOI: 10.32744/pse.2022.4.39.

фраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие ряда систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве. Взаимоотношения сторон регулируются гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления³⁴.

Рассмотрим современный подход к модели дуального обучения, предлагаемый для системы высшего образования России настоящими Методическими рекомендациями.

³⁴ Шумакова Оксана Викторовна, Мозжерина Татьяна Геннадьевна, Комарова Светлана Юриевна, Гаврилова Наталья Владимировна Опыт дуального образования как возможность повышения эффективности профессиональной подготовки обучающихся // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2016. №4 (7).

2

**Описание формата
дуального обучения
в системе СПО
и развернутость практики
в системе высшего
образования**

Экспериментальное внедрение модели дуального обучения в региональные образовательные системы в рамках проекта АСИ было проведено на базе преимущественно образовательных учреждений системы профессионального образования и не затрагивало уровня высшего образования. В этой связи масштабирование дуальной модели для высшего образования не может основываться на прямом калькировании модели СПО и вызывает множество споров относительно целей, задач и механизмов реализации. Однако применение механизмов дуального образования в университетах встречается повсеместно, несмотря на отсутствие корректной номинации этих подходов.

Представим положения модели дуального обучения, подходящие для решения задач ускоренного выхода на рынок труда в системе высшего образования.

Целью практико-ориентированного (дуального) обучения является совершенствование модели подготовки кадров с учетом реальных потребностей экономики.

Задачами практико-ориентированного (дуального) обучения являются:

1. Формирование у обучающихся общих компетенций, приобретение ими умений и практического опыта, необходимых для успешной адаптации в организациях-работодателях после окончания обучения и трудоустройства.

2. Комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках получаемой профессии, специальности, максимально соответствующих условиям производства в организациях-работодателях.

3. Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, а также моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательной организации и организаций-работодателей в подготовке кадров.

4. Обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников образовательных организаций.

5. Реализация индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий различных категорий обучающихся.

6. Выстраивание механизмов сетевого взаимодействия организаций работодателей и образовательных организаций.

7. Повышение качества обучения за счет применения современных инновационных технологий в производстве.

Основными сильными сторонами внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения являются следующие³⁵ (см. Таблица 1):

Среди основных особенностей системы практико-ориентированного (дуального) обучения можно отметить следующие:

1. Дуальная система позволяет преодолеть рассогласованность производственной и образовательной сфер по вопросам подготовки профессиональных кадров за счет следующих факторов:
 - реализация образовательных программ предусматривает создание условий реального производства (использование в образовательном процессе оборудования, материалов, технологий конкретного рабочего места в условиях конкретного производства);
 - вовлечение в образовательный процесс высококвалифицированных кадров реального производства.
2. Поскольку предприятия (организации) непосредственно участвуют в организации образовательного процесса, они осознанно идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением. При этом предприятия становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации, становятся предприятиями-партнерами в реализации образовательных программ.

³⁵ Методические рекомендации по организации практико-ориентированного (дуального) обучения в профессиональных образовательных организациях Воронежской области – Воронеж, 2020. – 67 с.

Для организа-ций-партнеров	Для образовательных организаций	Для государства и общества	Для обучающихся
Подготовка кадров под конкретный запрос	Подготовка квалифи-цированных рабочих кадров, востребо-ванных реальным секто-ром экономики	Снижение уровня безработицы среди молодежи	Социальная адапта-ция к роли работника проходит быстрее и эффективней
Формирование кадрового потенциала	Повышение эффек-тивности деятельности системы профессио-нального образования и расходования бюд-жетных средств	Повышение конку-рентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда	Получение обучаю-щимися денежного вознаграждения за свой труд во время прохождения практи-ки на предприятие
Оптимизация затрат на происк, подбор и адаптацию персо-нала		Улучшение пред-принимательского и инвестиционного климата в регионе	Сочетание практики и теории гарантирует высокую квалифика-цию выпускников
Усиление притока квалифицированных кадров			Гарантированное трудоустройство

Таблица 1.

Преимущества внедрения практико-ориентированного (дуального)

3. Благодаря интеграции теоретического и практического обучения на основе модульного и трекового подхода к структурированию содержания образования увеличивается эффективность как освоения обучающимися теоретических основ профессиональных отраслей знания, так и овладения профессиональными компетенциями, умениями, трудовыми навыками, действиями и соответствующими soft-skills.
4. Благодаря системе практико-ориентированного (дуального) обучения в образовательный процесс внедряются новые производственные технологии, совершенствуются педагогические технологии и технологии управления образовательной организацией и современным производством.
5. Осуществляется дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования, так как обучающиеся приобретают опыт профессионального взаимодействия с ма-стерами, специалистами конкретного предприятия.
6. В процессе внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения происходит интеграция профессиональных стандартов в содержание образовательных программ.
7. Внедрение модели дуального обучения создает благоприятные условия для кадрового, научно-методического и материально-технического оснащения профессиональных образовательных организаций, осуществляющих профессиональную подготовку, позволяет оптимально использовать ресурсы предприятия, в том числе, ресурсы лабораторного оборудования.
8. Работодатели получают готового специалиста, знакомого с особенностями работы конкретного предприятия (организации). Подготовленные кадры по окончании профессиональной образовательной организации сразу же могут быть задействованы в про-

изводстве, в связи с чем сокращаются издержки и сроки адаптации будущего работника³⁶.

Основными направлениями взаимодействия бизнеса и образования в процессе реализации образовательных программ с элементами дуального обучения являются:

1. совместное отраслевое прогнозирование подготовки кадров;
2. совместная разработка образовательных программ;
3. согласованное использование материально-технической и учебно-технологической базы партнеров;
4. ведение практической части образовательного процесса непосредственно на партнерском предприятии;
5. реализация комплекса мер по трудоустройству и адаптации выпускников на партнерских предприятиях;
6. реализация комплекса мероприятий по профессиональному самоопределению молодежи;
7. сетевые партнерства, в том числе посредством открытия базовой кафедры и создания консорциумов;
8. организация системы наставничества в процессе обучения;
9. организация проектных форматов обучения в виде работы над заказами / кейсами партнера.

Рассмотрим эти направления взаимодействия, опираясь на Рекомендации АНО «Национальное агентство развития квалификаций» по взаимодействию работодателей с колледжами при решении задач кадрового обеспечения³⁷ как описанные и зарекомендовавшие себя практики системы СПО. В дальнейшем в тексте данных Методических рекомендаций будут представлены модели,

³⁶ Методические рекомендации по организации практико-ориентированного (дуального) обучения в профессиональных образовательных организациях Воронежской области – Воронеж, 2020. – 67 с.

³⁷ Дудырев Ф.Ф., Клинк О.Ф., Факторович А.А., Федотова В.В. Взаимодействие работодателей и колледжей: рекомендации. – Москва : АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023. – 24 с

наиболее эффективно реализуемые в системе высшего образования.

Самый острый и значимый вопрос для каждого предприятия – получение специалистов, имеющих компетенции, соответствующие технологической линейке производства, используемому оборудованию, инновационным сегментам производства и другим корпоративным особенностям. В этом случае необходима слаженная периодическая совместная работа по *согласованию количественной и качественной потребности в специалистах конкретных квалификаций, в том числе с помощью механизма формирования заказа работодателей на подготовку квалифицированных кадров* и последующим созданием *программы как образовательного продукта*.

Сетевая форма реализации образовательных программ также является эффективным механизмом качества подготовки. Выбор площадок обучения, обладающих лучшими ресурсами, преподавателями, имеющих уникальный опыт, дают возможность проектировать содержание и условия обучения под заказ бизнеса (согласно приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 г. N 882/391). Кроме двустороннего сотрудничества могут быть использованы модели образовательных консорциумов, которые дают возможность объединить ресурсы нескольких организаций для подготовки специалистов под конкретные производственные задачи и рабочие места.

Еще одним эффективным инструментом является **наставничество на производстве**. Наставничество рассматривается в настоящее время и как инструмент наиболее оперативного, технологичного и осмысленного введения работника в профессиональные технологии и корпоративную среду.

Широкое развитие в последние годы получил инструмент **проектного обучения**. Смысл такого формата заключается в решении реальных производственных задач,

порученных студентам в виде заказа, или представленных как кейс. Это может быть перечень задач, используемый в конкретной образовательной программе, могут также использоваться региональные или федеральные платформы, на которых аккумулируются такого рода задачи, и предлагается формат стажировок с последующим трудоустройством. Чаще используется защита курсовой или выпускной квалификационной работы по результатам решения задачи с приглашением на защиту специалистов-практиков. Такая форма также способствует значимости выполненной работы, формирует ответственность за решение производственных задач и мотивирует на дальнейший поиск³⁸.

Таким образом, подготовка кадров на основе практико-ориентированного (дуального) обучения направлена на достижение соответствующего требованиям рынка труда качества профессиональной подготовки, формирование профессионального партнерства и механизмов взаимодействия между образовательными организациями и организациями-работодателями.

Однако представленные инструменты применяются в системе СПО, в то время как объектом данных Методических рекомендаций являются механизмы дуального обучения в системе высшего образования России. Сложилась ситуация, когда университеты широко применяют инструменты дуального обучения, не называя их «дуальными»: механизмы внедрены и используются, но не задокументированы, их номинация и описание сущностных характеристик далеки от унифицированности. Далее будет представлена попытка разрешить сложившуюся проблемную ситуацию через представление моделей реализации формата дуального обучения в системе высшего образования.

2.1. Предлагаемые модели реализации формата дуального обучения в системе высшего образования

На основе опыта, полученного в результате экспериментального внедрения дуальной модели образования в ряде регионов России в 2013–2016 гг. и результатов современных инициативных партнерств ряда университетов с предприятиями, были выделены наиболее оптимальные варианты усиления практико-ориентированности программ за счет моделей реализации дуального обучения. Обсуждение моделей состоялось в рамках III Международного форума «Преобразование образования 2024» в г. Томске.

В настоящих методических рекомендациях дуальное обучение рассматривается из фокуса задачи обеспечения ускоренного выхода студента на рынок труда как механизм повышения практико-ориентированности программ высшего образования, особенно для инженерных, технических направлений подготовки.

Для дуального обучения характерно взаимодействие с предприятием, которое в программах высшего образования может быть реализовано через разные формы участия работодателей и партнеров. Поэтому модели могут быть построены исходя из того, какая доля практической подготовки, форма реализации выбираются как наиболее оптимальные. Основными же ресурсами для реализации дуального обучения является материально-техническая база, образовательный контент и кадры, используемые на площадках партнеров и привлекаемые для обеспечения образовательного процесса.

Предлагаются следующие модели реализации дуального обучения как инструмента ускоренного выхода на рынок труда:

— **Модель 1.** Практическая подготовка в виде сетевых форматов и стажировок.

— **Модель 2.** Проектное обучение (учебная фирма, конструкторское бюро и т.п.).

³⁸ Дудырев Ф.Ф., Клинк О.Ф., Факторович А.А., Федотова В.В. Взаимодействие работодателей и колледжей: рекомендации. – Москва : АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023. – 24 с

— **Модель 3.** Совмещение работы и обучения (без риска прерывания обучения).

Ниже представлено более подробное описание каждой модели, дополненное примерами кейсов российских университетов, использующих дуальные подходы. Кейсы взяты из материалов, представленных на всероссийских и международных образовательно-экспертных площадках и находящихся в открытом доступе. Примеры имеют разный масштаб и сложность, что подчеркивает специфику определенной модели, однако все они реализуют базовые принципы дуального обучения.

Модель 1. Практическая подготовка в виде сетевых форматов и стажировок

В модели 1 формами участия выступают практики и стажировки, предусмотренные сетевым форматом и/или программами профессионального обучения и проведение лабораторных и практических работ в рамках дисциплин/ модулей на материально-технической базе предприятий.

Для ускоренного выхода на рынок труда здесь важен механизм ускоренной интеграции студентов в рабочие процессы организаций. Это достигается через многочисленные профессиональные пробы, которые студенты получают в ходе практической подготовки и получение необходимого уровня опыта доступа к «сложным» рабочим задачам индустрии.

Образовательная программа должна стать объектом совместного проектирования с предприятием-партнером. Ее построение должно опираться на отраслевые кадровые прогнозы (с ориентацией на лидеров рынка), региональный кадровый запрос и на обратную связь студентов. Это возможно реализовать в тесной связке с предприятием-партнером (или рядом предприятий в сетевом формате):

1. В основании педагогического дизайна

образовательной программы, разработанной по дуальной модели, должна лежать система треков, выборных модулей или индивидуализированных траекторий, позволяющих не только углубить компетентностный профиль студента с его специализацией, но и присвоить ему дополнительную квалификацию «поверх» профильной. Это позволит студентам получить доступ к сложному оборудованию / программному обеспечению на предприятии еще во время обучения в университете, что в дальнейшей перспективе даст усиление позиции кандидата при трудоустройстве.

2. Ускорение выхода на рынок труда станет возможно благодаря тесному взаимодействию образовательной программы с индустриальными партнерами по части организации и проведения практики и (или) практико-ориентированного обучения на базе партнеров.
3. Образовательные программы по сложным междисциплинарным направлениям следует проектировать в сетевом подходе, когда предприятие-партнер встраивается в то направление, в котором обладает экспертизой и имеет запрос на кадры. При этом партнерство не ограничивается региональными предприятиями, и может быть выстроено с организациями, имеющими нужный уровень экспертизы или оборудования, но находящимися в других регионах.
4. Предприятия, включенные в образовательную программу, берут на себя значительные финансовые обязательства, связанные с мотивацией сотрудников, преподавателей, студентов, организацией «доставки» студентов до площадки партнера, режима пропуска студентов на предприятие и другие. В том числе партнеры участвуют в выстраивании в университете необходимой инфраструктуры профильных имитационных учебных комплексов, учебных мастерских, юридических клиник, студенческих конструкторских бюро и др. с «подгонкой» под свой технологический процесс.

5. Партнерство университета и предприятий должно предполагать введение кадров и (или) структур, способных координировать и выстраивать коммуникацию между образовательной программой и работодателем (в дальнейшем – университетом и индустрией) для синхронизации процесса подготовки студентов в рамках образовательной программы.

Примером сетевой дуальной программы можно считать кейс **Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, Магнитогорского государственного технического университета имени Г.И. Носова и индустриального партнера ПАО «ММК»**³⁹. Сетевое взаимодействие обусловлено необходимостью комплексной подготовки магистрантов в сфере управления и проектирования систем электроснабжения с разнородными генерирующими источниками. Образовательная программа реализуется по профилям «Интеллектуальные системы электроснабжения» и «Экология энергетики, автономные и возобновляемые источники энергии». Взаимодействие осуществляется во втором семестре в рамках дисциплин по выбору общим объемом 13 з.е. При освоении дисциплин две недели обучения студенты проводят в очном формате в лабораториях предприятий индустриальных партнеров. Программа предполагает и удаленный формат обучения с применением дистанционных технологий при изучении теоретического материала, а также при проведении мастер-классов от индустриального партнера. Так, в рамках курса «Интеллектуальные системы электроснабжения» предполагается работа в лабораториях и на оборудовании ПАО «ММК», а также проведение серии мастер-классов и лекций от ведущих специалистов в области проектирования и эксплуатации SmartGrids (АО «Сетевая компания», г. Казань). В рамках курса «Системы автоматизированного проектирования в электроэнергетике» запланировано проведение мастер-классов от ведущих организаций по проектированию систем электроснабжения промышленных предприятий

(АО «МАГНИТОГОРСКИЙ ГИПРОМЕЗ»), а также от разработчиков Платформы распределенной генерации (АО «РТСофт»). В курсе «Организация эксплуатации и ремонта электроэнергетического оборудования» предполагается участие сотрудников ПАО «ММК», а также проведение экскурсий и мастер-классов на производственных площадках индустриальных партнеров ПАО «ММК» и ФСК «ЕЭС».

Кейс «**Университет прикладных наук**»⁴⁰ является совместным проектом Правительства Белгородской области и Белгородского государственного технического университета им. В.Г. Шухова. Важным аспектом становится формирование сетевого взаимодействия в региональном образовательном сообществе для развития и координации дуального обучения в университетах и учреждениях среднего профессионального образования. «Университет прикладных наук» ориентирован на совмещение теоретической подготовки студентов с практическим применением знаний на базе предприятий (дуальное обучение) и обеспечивает практико-ориентированную подготовку (25-50 % от объема учебного плана) современных специалистов для удовлетворения текущих и перспективных потребностей Белгородской области. Подготовка специалистов осуществляется по 8 направлениям на базе 30 предприятий и организаций: «Строительство», «Химические технологии», «Электроэнергетика и электротехника», «Эксплуатация транспортно-технологических комплексов», «Прикладная информатика», «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств», «Управление качеством», «Технологические машины и оборудование». Перед запуском образовательных программ была организована стажировка сотрудников предприятий и преподавателей специальных дисциплин с последующим получением удостоверения о краткосрочном повышении квалификации и получением статуса мастеров производственного обучения. Проект также позво-

³⁹ Описание составлено по материалам от МГТУ им. Г.И. Носова

⁴⁰ Описание составлено по материалам сайта БГТУ им. В.Г. Шухова (дата обращения: 14.01.2025)

ляет обучающимся бесплатно получить на выбор одну из 39 дополнительных рабочих профессий, обеспечивает формирование практических навыков работы по специальности и возможность гарантированного трудоустройства еще в процессе обучения в университете, в том числе за счет выполнения проектов по техническим заданиям предприятий. Взаимодействие с предприятиями и организациями-партнерами осуществляется путем заключения договора о создании базовых кафедр на предприятиях, об использовании материально-технической базы предприятий, о дуальном обучении и целевой подготовке. На уровне объединений хозяйствующих субъектов консолидирующую функцию по определению объемов и специализации подготовки кадров, требований к их квалификации выполняют 8 отраслевых советов работодателей, включенных в независимую оценку качества подготовки выпускников университета и своей репутацией обеспечивающих ее объективность. Советы обеспечивают формирование заказа на подготовку кадров по наиболее востребованным профессиям и специальностям, предоставление производственных площадок для дуального обучения, участие в проведении независимой оценки квалификаций выпускников⁴¹.

Примером из производственной сферы может стать кейс **«Газпром нефть» совместно с Санкт-Петербургским политехническим университетом Петра Великого**, реализующих три корпоративные магистерские программы «Экономика ИТ и бизнес-анализ»⁴², «ИТ-инфраструктура предприятия»⁴³, «Телекоммуникационные

⁴¹ На материале сборника кейсов лучших практик опорных университетов России межвузовского форума «Опорные университеты – драйверы развития регионов», БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 2017.

⁴² Описание составлено по материалам сайта Института промышленного менеджмента, экономики и торговли, URL: https://imet.spbstu.ru/edu/38.04.01/38.04.01_30/ (дата обращения: 14.01.2025).

⁴³ Описание составлено по материалам сайта Института промышленного менеджмента, экономики и торговли, URL: https://iccs.spbstu.ru/edu/09.04.04/09.04.04_04/ (дата обращения: 14.01.2025).

системы в нефтегазовой отрасли»⁴⁴, организованные по единому принципу. За теоретическую подготовку отвечает базовая кафедра университета, а практические занятия, тематические мероприятия, стажировки, конкурсы профессионального мастерства организует партнер-работодатель. Студенты вовлекаются в проекты, реализуемые партнером на предприятии в рамках направления подготовки, где им поручают задачи полного проектного цикла – от проектирования систем до составления отчетности о внедрении.

Комплексную сетевую программу **«Крылья Ростеха»**⁴⁵ реализует госкорпорация «Ростех» в партнерстве с 15 университетами в интересах организаций авиационного комплекса Ростеха – ПАО «ОАК», АО «ОДК», АО «Вертолеты России», Концерн «КРЭТ», АО «Технодинамика». Программа нацелена на подготовку многопрофильных инженерно-технических специалистов в области авиастроения. В ходе обучения студенты получают углубленные знания английского языка, современных инженерных ИТ-систем, теоретическую и практическую подготовку, соответствующую требованиям реального производства, опыт стажировок на международных и крупнейших российских предприятиях авиационной отрасли, а также дополнительно осваивают рабочую профессию. Профиль выпускника такой программы соответствует профилю должности молодого специалиста. В число университетов-партнеров входят Московский авиационный институт (НИУ), МГТУ им. Н.Э. Баумана, Казанский национальный исследовательский технический университет (КНИТУ-КАИ), Уфимский государственный авиационный технический университет, Иркутский национальный исследовательский технический университет, Новосибирский

⁴⁴ Описание составлено по материалам сайта Высшей школы прикладной физики и космических технологий, URL: https://hsapst.spbstu.ru/program_oil_gas/ (дата обращения: 14.01.2025).

⁴⁵ Описание составлено по материалам сайта образовательной программы «Крылья Ростеха», URL: <https://rostecwings.ru/> (дата обращения: 14.01.2025).

государственный технический университет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Рыбинский государственный авиационный технический университет им. П.А. Соловьева, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления (ВСГУТУ), Балтийский государственный технический университет «Военмех» имени Д.Ф. Устинова, Ульяновский государственный технический университет, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, Комсомольский-на-Амуре государственный университет, Омский государственный технический университет⁴⁶.

При разработке таких образовательных программ рекомендуется придерживаться следующей последовательности:

Шаг 1

Провести экспертные обсуждения с ведущими работодателями федерального и регионального уровня на предмет:

- выявления и формулирования образовательных результатов в соответствии с требованиями работодателей;
- определения перечня стажировок студентов на рабочем месте.

Шаг 2

В случае использования материально-технического обеспечения и иных ресурсов работодателей, привлечения работников работодателей для реализации образовательной программы рекомендуется заключить договор о реализации образовательной программы (ее части) в сетевой форме.

Шаг 3

Определить содержание основной профессиональной образовательной программы в соответствии с требованиями работодателей.

⁴⁶ Описание составлено по материалам сайта ГК «Ростех», URL: <https://rostec.ru/media/news/vybiraem-alma-mater-programmy-dlya-abiturientov-ot-goskorporatsii/#middle> (дата обращения 14.01.2025).

Шаг 4

Разработать и утвердить основную профессиональную образовательную программу (учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин, профессиональных модулей, программы практик, программы государственной итоговой аттестации) в соответствии с требованиями ФГОС, самостоятельно разработанных и утвержденных образовательных стандартов (если применимо) и требованиями работодателей к образовательным результатам, к практической подготовке и содержанию образовательной программы.

Шаг 5

Интегрировать программы стажировок в основную профессиональную образовательную программу.

Шаг 6

Планирование и проведение оценивания. Если в рамках дуального обучения было предусмотрено присвоение дополнительной квалификации, то реализация части образовательной программы завершается аттестацией с присвоением дополнительной квалификации. К проведению аттестации рекомендуется привлекать представителей работодателя, а также иных внешних экспертов для повышения объективности оценивания сформированности профессиональных компетенций.

Шаг 7

Мониторинг реализации дуального обучения, в том числе мониторинг качества образования и трудоустройства выпускников. В ходе обновления образовательной программы и для целей повышения качества образования рекомендуется учитывать мнение работодателей и их объединений.

Модель 2. Проектное обучение (учебная фирма, конструкторское бюро и т.п.)

В модели 2 дуальный формат с учетом специфики высшего образования также представлен участием предприятия, но через предоставление контен-

та (кейсов) для реализации дисциплин и модулей, проектного обучения и проектной деятельности через формат учебной фирмы – в частности СКБ. Для ускоренного выхода на рынок труда этот формат является механизмом углубления подготовки в профильной деятельности за счет участия студентов в рабочем процессе работодателя, с «тонкой настройкой» под рабочее место еще в процессе обучения. Получение реального опыта взаимодействия с заказчиком в рыночном контексте и осваиванию разных профессиональных позиций.

Не только практика на площадке предприятия-партнера способствует ускорению выхода на рынок труда – образовательная программа в части реализации дисциплины (модуля) также должна быть насыщена элементами, усиливающими практико-ориентированную часть программы (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 № 885/390 «О практической подготовке обучающихся»). Реализация модели возможна через следующие подходы:

1. Организовывать стажировки для преподавателей университетов на базе предприятий-партнеров в рамках реализуемой образовательной программы/трека для актуализации теоретического и практического материала.
2. Упаковывать реальные задачи предприятия-партнера в формат кейс-стади и перевернутого обучения.
3. Использовать технологию проектного обучения, в том числе передавать некоторые заказы организаций-партнеров в студенческие технопарки, конструкторские бюро, юридические клиники как места, реализующие технологию полного цикла проектирования и наиболее приближенные к реальному процессу работы, под контролем преподавателей университетов.

Многоаспектный кейс реализации механизма представил **Санкт-Петербургский**

государственный морской технический университет. Так, в университете создана новая гибридная модель подготовки инженеров, адаптирующаяся к потребностям индустрии⁴⁷:

1. Модульная многотрековая структура программ позволяет быстро создавать и обновлять их, учитывая запросы рынка и обратную связь от студентов и работодателей. Гибридная модель позволяет студентам выбирать в рамках модулей индивидуальные треки обучения в рамках одной программы. Эти треки отличаются объемом, сроком обучения, ожидаемыми результатами и присваиваемой квалификацией, учитывая вид профессиональной деятельности выпускника.
2. Образовательные программы проектируются с изначальной установкой на сквозную и непрерывную подготовку кадров с ориентацией на требования высокотехнологичных корпораций.
3. Сетевые программы СПбГМТУ направлены на подготовку инженеров с подключением региональных предприятий. Студенты учатся попеременно в базовом и региональном вузах, проходят практику и лабораторные занятия на предприятии-заказчике под руководством наставников.
4. Одной из форм обучения является формат «ЗАВОД-ВУЗ» совместно с индустриальным партнером АО «ОСК», на базу которого перенесена практическая подготовка.
5. В образовательную программу интегрированы профессиональные модули освоения рабочих профессий как ответ на запросы отраслевых партнеров, в частности, АО «ОСК».
6. На базе СПбГМТУ создано четыре студенческих конструкторских бюро для повышения качества инженерной подготовки.

⁴⁷ Описание составлено по материалам сайта Санкт-Петербургского государственного морского технического университета, URL: <https://www.smtu.ru/ru/vieweduprog/273/> (дата обращения: 14.01.2025).

7. Создана цифровая платформа, предоставляющая компаниям доступ к информации о студентах, упрощая поиск талантов и формирование кадрового резерва. Она также помогает соискателям выбрать профессию, отрасль и построить индивидуальный образовательный путь с учетом их способностей и опыта.
8. Создана система учета требований работодателей при проектировании образовательных программ, которая включает механизмы (в том числе цифровые) сбора, анализа и применения данных о запросах работодателей и видения выпускников. Система позволяет максимально вовлечь работодателей в проектирование образовательных результатов и гибких треков обучения, учитывая текущие и перспективные потребности рынка.

В **Томском государственном университете** представлен пример реализации модели: кейс отражает опыт физико-технического факультета НИ ТГУ по созданию Проектного парка⁴⁸, который является пространством для реализации проектного обучения и проектной деятельности для обучающихся. Для их реализации созданы студенческие конструкторские бюро (СКБ). Проектная деятельность включает подготовительный этап (учебные проекты) и работу над инициативными проектами. Проектная деятельность включает работу в СКБ, что подразумевает налаживание связей между студенческими командами и компаниями, факультетами и партнерами; обеспечение поддержки проектного обучения; постоянный мониторинг образовательных результатов во внешней среде.

На физико-техническом факультете ТГУ созданы два СКБ: «Прототипирование технических систем» и «Беспилотные авиационные системы», они являются структурными подразделениями факультета и функционируют с 2023 года. Эти простран-

⁴⁸ Описание составлено через интервью с руководителями образовательной программы и по материалам сайта НИ ТГУ, URL: <https://bas.tsu.ru/> (дата обращения: 14.01.2025).

ства оснащены ресурсами, инструментами и оборудованием, где студенты могут реализовать свои технические идеи, начиная с разработки концепции и заканчивая созданием полноценного продукта.

Проектная деятельность в СКБ встраивается в учебные планы всех образовательных программ высшего образования факультета в виде распределенной практики, проходящей со второго по четвертый семестры («Учебная (ознакомительная) практика») общим объемом в 9 з.е., предусматривается и аудиторная нагрузка в объеме 32 академических часов в виде еженедельного слота в расписании, отведенного под встречу с командой и наставником из бюро. Оставшееся время определяется на самостоятельную работу студентов в рамках выполнения поставленных проектных задач. На этапах работы над проектом промежуточное оценивание осуществляет закрепленный за командой наставник. По завершению всей работы студенческая команда представляет проект на открытом мероприятии. Итоговые результаты работы студентов по выполнению проектов и сами продукты оцениваются непосредственно их заказчиками.

Примером, подтверждающим эффективность модели, также является кейс **Финансового университета при Правительстве Российской Федерации**, запустившего в 2023 году образовательную программу магистратуры «Прикладные технологии внешнего государственного аудита» в партнерстве со Счетной палатой Российской Федерации⁴⁹. Выпускающей базовой кафедрой является Департамент по развитию человеческого капитала аппарата Счетной палаты РФ, в основу учебного плана программы положена модель компетенций сотрудника Счетной палаты РФ, а профильная часть спроектирована командой учреждения. Интенсивно используется проектный подход к обучению через решение актуальных кейсов и практико-ориентированных за-

⁴⁹ Описание составлено по материалам сайта Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, URL: <https://magistratura.fa.ru/fakultet-nalogov-audita-i-biznes-analiza-49/prikladnye-tehnologii-vneshnego-gosudarstvennogo-audita/> (дата обращения: 14.01.2025).

дач, проводятся практикумы в государственных автоматизированных информационных системах, в том числе на электронных платформах Счетной палаты РФ. Преддипломная практика организуется в Счетной палате РФ и контрольно-счетных органах субъектов РФ, с последующим прохождением стажировки или трудоустройством.

При разработке таких образовательных программ рекомендуется придерживаться следующей последовательности.

Шаг 1

Провести экспертные обсуждения с ведущими работодателями федерального и регионального уровня на предмет:

- выявления и формулирования образовательных результатов в соответствии с требованиями работодателей;
- выявления проектов, которые могут быть реализованы студентами в рамках проектной деятельности.

Шаг 2

В случае использования материально-технического обеспечения и иных ресурсов работодателей, привлечения работников работодателей для реализации образовательной программы рекомендуется заключить договор о реализации образовательной программы (ее части) в сетевой форме.

Шаг 3

Определить содержание основной профессиональной образовательной программы в соответствии с требованиями работодателей.

Шаг 4

Распределить зоны ответственности за реализацию дуального обучения между университетом и работодателем: составить график чередования теории и практики; согласовать перечень видов работ, которые будут отрабатываться на предприятии; внести изменения в локальные нормативные акты (если необходимо) по реализации индивидуальных учебных планов для студентов, обучающихся по дуальной модели.

Шаг 5

Создать цифровую инфраструктуру либо

проектный офис для формирования проектных предложений для студентов, выбора студентами проектов, проведения оценки результатов таких проектов. Данной инфраструктурой могут пользоваться как представители работодателей, формирующие проектное предложение для студентов, так сами студенты и сотрудники, обеспечивающие сопровождение реализации образовательной программы.

Шаг 6

Внести изменения в локальные нормативные акты университета, регламентирующие проектную деятельность, положения, предоставляющие работодателям право формировать проектные предложения, определяющие порядок реализации проектов.

Шаг 7

Мониторинг реализации дуального обучения, в том числе мониторинг качества образования и трудоустройства выпускников. В ходе обновления образовательной программы, формирования новых проектных предложений, а также тем курсовых и выпускных квалификационных работ рекомендуется учитывать мнение работодателей и их объединений.

Модель 3. Совмещение работы и обучения (без риска прерывания обучения)

В модели 3 «участие предприятия реализуется преимущественно посредством совместного с вузом осуществления процесса обучения в разных долях в зависимости от специфики программы.

Так как, в этом случае студенты уже как правило работают на предприятии, то под ускоренным выходом на рынок труда понимается сокращение сроков адаптации и конкурентоспособность при трудоустройстве и/или возможности карьеры в соответствии с полученной квалификацией по основному высшему образованию. При реализации этой модели существует риск прерывания обучения, важно обеспечить со-

провожение студентов, как со стороны университета, так и со стороны работодателя для того, чтобы студенты смогли полностью освоить уровень профессиональной квалификации и одновременно получить опыт практической трудовой деятельности и карьерного роста.

Выстраивание процесса обучения в университете и практической подготовки у партнера следует организовывать таким образом, чтобы они усиливали эффекты друг друга.

С помощью практико-ориентированных форматов обучения стимулировать развитие у студентов soft-skills как необходимого профессионального компонента подготовки будущего сотрудника.

Эффективность модели подтверждает кейс **Балтийского федерального университета им. Канта** по проектированию образовательных программ в связке с промышленным партнером: ОП «Физические процессы в космических двигательных установках» совместно с АО «ОКБ «Факел»⁵⁰ и ОП «Умные материалы и передовые технологии» совместно с ООО «ЭКОР ГРУПП» (ГК «Хевел»)». Спецификой партнерства является, с одной стороны, «закрытый» характер космической отрасли, с другой – территориальная особенность Калининградской области, которая ограничивает круг возможных партнерств. Для набора студентов с необходимым уровнем знаний и соответствующими характеристиками, обязательна долгосрочная включенность партнера в работу со школьниками (выстраивалась через профильные классы в школах, смены в лагерях, программы центра одаренных детей, организацию стажировок на предприятиях и др.). Наиболее перспективных студентов

⁵⁰ Описание составлено по материалам сайта БФУ имени И. Канта, URL: <https://kantiana.ru/news/bfu-vykhodit-v-kosmos-nachalsya-priem-na-programmu-fizicheskie-protsessy-v-kosmicheskikh-dvigatelnykh/> (дата обращения: 14.01.2025).

⁵¹ Описание составлено по материалам сайта БФУ имени И. Канта, URL: <https://kantiana.ru/enrollee/programs/umnye-materialy-i-peredovye-tehnologii/> (дата обращения: 14.01.2025)

партнер-работодатель курирует не только через прямое взаимодействие на практиках и стажировках, через передачу заказов в специализированные технологические парки, где студенты выполняют коммерческие заказы от предприятий под контролем преподавателей университета, настраивают коммуникацию через сотрудника-куратора.

Кейс Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого и АО «Силовые машины» подчеркивает возможность активного включения партнера-работодателя в образовательный процесс, начиная с первого курса бакалавриата. Образовательная программа спроектирована таким образом, чтобы сокращать срок подготовки специалиста с 10 до 5-7 лет посредством сквозной подготовки кадров в бакалавриате и магистратуре. Это достигается за счет сочетания обучения на площадке университета и предприятия с использованием кадровых, материально-технических ресурсов обеих организаций начиная с первого курса. С третьего курса бакалавриата начинается полное погружение студента в производственные процессы предприятия и корпоративную культуру за счет сопровождения индивидуальной образовательной траектории каждого студента двумя наставниками – от университета и предприятия, заинтересованными в подготовке кадров для своих подразделений. На этом же этапе для студентов организован классический дуальный подход: увеличение практической подготовки, стажировок, трудоустройство во время обучения, параллельная подготовка на программе бакалавриата и программе профессиональной подготовки по профессии рабочего, выполнение реальных производственных задач по действующим проектам предприятия, выдача темы выпускной квалификационной работы в форме технического задания по реализуемому на предприятии (или в университете по заказу предприятия) проекту, дополнительная стипендиальная программа от предприятия⁵².

⁵² Описание составлено по материалам от Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого

Кейс Тюменского индустриального университета показывает, как была разработана и внедрена технология практико-модульного обучения и сопровождения студентов в процесс реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров. При разработке образовательной программы устанавливаются профессиональные компетенции, необходимые предприятиям-партнерам. Каждый учебный модуль предполагает теоретическую подготовку, реализуемую на базе университета, и практическую, реализуемую на площадках индустриальных партнеров (до 40% практических и лабораторных занятий на производственных площадках крупнейших региональных предприятий и организаций с непосредственным участием ведущих специалистов компаний). Для реализации одного модуля привлекаются несколько индустриальных партнеров, в связи с чем академическая группа численностью от 25 до 30 человек, разбивается на микрогруппы по 5-7 человек в зависимости от ресурсных возможностей предприятия. В течение всего хода процесса внедрения и реализации образовательной программы осуществлялась обратная связь с предприятиями-партнерами, которые были вовлечены как в процесс текущей оценки полученных компетенций обучающимися, так и для проведения промежуточных аттестаций. Для эффективной координации деятельности участников процесса было принято решение о введении на базовые кафедры должности администратора практико-модульного обучения, за которым были закреплены функции выполнения организационной работы по реализации учебного процесса; взаимодействия с предприятиями по организации практической части обучения, в том числе по подбору наставников для студентов; организации обратной связи в части взаимодействия «студент-предприятие», «студент-университет»⁵³.

⁵³ На материале сборника кейсов лучших практик опорных университетов России межвузовского форума «Опорные университеты – драйверы развития регионов», БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 2017.

Кейс Томского государственного университета в партнерстве с ФГУП «ФЦДТ «СОЮЗ»⁵⁴ показывает специфику реализации образовательной программы, в которой соблюден принцип обучения «без отрыва от производства». Так, экспериментальная программа магистратуры «Компьютерный инжиниринг высокоэнергетических систем» по направлению подготовки 16.04.01 «Техническая физика», *обеспечивает фундаментальную и практико-ориентированную подготовку специалистов для проведения прикладных работ поискового, теоретического и экспериментального характера с целью совершенствования технических характеристик новой ракетно-космической техники.* Программа реализуется в сетевой форме. Для реализации образовательного процесса привлекаются сотрудники базовой кафедры тепловых процессов, организованной совместно с ФГУП «ФЦДТ «СОЮЗ», параллельно являющиеся сотрудниками предприятия и ведущими специалистами в области проектирования ракетных двигателей. Спецификой программы является обучение магистрантов-сотрудников предприятия без отрыва от производства, как форма организации практической подготовки. Обучающиеся включены в реальные производственные процессы, их задача – совершенствование технических характеристик техники и аппаратов с использованием методов математического моделирования и программных средств. Теоретическая часть программы вынесена в вечернее время и реализуется в том числе в дистанционном формате. **В рамках программы на 40% увеличился объем практической подготовки** как при реализации учебных дисциплин и модулей, так и при организации практик. Для проведения части промежуточных аттестаций, проведения лабораторных работ и консультаций на предприятие выезжают сотрудники ФТФ ТГУ. Партнер участвует в разработке ОП (совместная подготовка плана практик, заданий на выполнение НИР

⁵⁴ Описание составлено через интервью с руководителями образовательной программы и по материалам сайта НИ ТГУ, URL: <https://news.tsu.ru/news/tgu-i-ftsdt-soyuz-budut-gotovit-magistrov-dlya-rak/> (дата обращения: 14.01.2025).

и тем выпускных работ, проведение семинаров, совместно разработаны программы дисциплин); привлекает своих сотрудников к преподавательской деятельности; обеспечивает набор на программу из числа сотрудников предприятия. Образовательный процесс и практическая подготовка происходит на технологической и материальной базе партнера, который включается в процесс проектирования ОП в том числе с финансовой точки зрения: первый год финансируется Министерством науки и высшего образования, второй год финансируется предприятием. В процессе обучения учащиеся трудоустраиваются на предприятие.

Эффективность модели подтверждает также кейс **Томского государственного университета в партнерстве с ООО «Солагифт», АО «Органика», ФГБНУ «Томский национальных исследовательский медицинский центр СО РАН»⁵⁵**. Реализация дуальной модели обучения в рамках программы базового высшего образования «Фундаментальная и прикладная химия» (направление подготовки – 04.05.01 Химия) Химического факультета была организована через взаимодействие с тремя партнерами, с каждым из них был выстроен свой профиль взаимодействия для решения образовательных задач подготовки кадров в дуальной модели.

Совместно с партнером ООО «Солагифт» реализуется дисциплина «Химия природных соединений» для студентов 4 курса по образовательной программе бакалавриата 04.03.01 – Химия и образовательной программе специалитета 04.05.01 – Фундаментальная и прикладная химия на кафедре природных соединений, фармацевтической и медицинской химии по специализации «Фармацевтическая и медицинская химия». В дуальной модели для них организована теоретическая и практическая подготовка, которую обеспечивают сотрудники ТГУ и предприятия-партнера по дисциплине

«Химия природных соединений» (практикум, лабораторные работы) в объеме двух пар в день, с одним выделенным днем для работы на производственной площадке партнера «Химия природного сырья». Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов (для набора 2024 г. – 4 з.е.), из них 16 часов – лекционный формат занятий, 32 часа – лабораторные работы на базе партнера. Партнер берет на себя не только организацию практикумов, но и может принимать студентов на полноценную практику-стажировку, преддипломную практику, в том числе с трудоустройством. Основание взаимодействия с партнером – договор о базовой кафедре, предполагающий аренду помещений и оборудования ТГУ. По договору сотрудник ТГУ приравнен к сотруднику ООО «Солагифт». Преподаватели ведут занятия, соотнесенные по тематикам с практическими работами у партнера, разрабатывают учебно-методические материалы и сопровождают студентов на предприятии во время проведения лабораторных работ.

Совместно с партнером Томский национальный исследовательский медицинский центр (ТНИМЦ) реализуются дисциплины «Молекулярная онкология» и «Молекулярные методы в биомедицинских исследованиях» для магистрантов 1 курса, проходящих обучение в рамках базового высшего образования по ООП «Трансляционные химические и биомедицинские технологии» по специализации «Фармацевтическая и медицинская химия». В дуальной модели для них организована практическая подготовка в виде лабораторных работ, проводимых на оборудовании партнера. Общий объем трудоемкости дисциплины – 108 ак. часов каждая (3 з.е.). Партнер допускает магистрантов до практик, «ведет» их в качестве руководителей дипломных работ (с последующим встраиванием результатов научной работы в производственный процесс). Основание взаимодействия с партнером – договор о базовой кафедре и соглашение о реализации совместной образовательной программы. По договору сотрудник ТГУ приравнен к сотруднику ТНИМЦ.

⁵⁵ Описание составлено через интервью с руководителями образовательной программы и по материалам сайта НИ ТГУ, URL: <https://news.tsu.ru/news/tgu-nachnyet-gotovit-khimikov-dlya-meditsiny-i-far/> (дата обращения: 14.01.2025)

Совместно с АО «Органика» выстроено партнерство по прохождению студентами практик, стажировок, преддипломных практик с выездом в город Новокузнецк, где находятся производственные площадки партнера. Несмотря на то, что партнер не участвует в непосредственном проведении занятий со студентами (4 курс, ООП 04.03.01 – Химия, ООП 04.05.01 – Фундаментальная и прикладная химия), он задействован в проектировании рабочей программы дисциплины «Химия природных соединений».

При разработке таких образовательных программ рекомендуется придерживаться следующей последовательности.

Шаг 1

Провести экспертные обсуждения с ведущими работодателями федерального и регионального уровня на предмет:

- выявления тематик заказов в студенческие технопарки, конструкторские бюро, юридические клиники;
- определения тем курсовых и выпускных квалификационных работ, которые могут быть выполнены студентами;
- разработки программы профессиональных проб для студентов.

Шаг 2

В случае реализации проектов на коммерческой основе университету рекомендуется оценить целесообразность создания малых инновационных предприятий в порядке, предусмотренном ст. 103 Закона об образовании.

Шаг 3

Внести изменения в локальные нормативные акты университета, регламентирующие порядок подготовки и оценивания курсовых и выпускных квалификационных работ, выполняемых по заказу работодателей.

Шаг 4

В случае использования материально-технического обеспечения и иных ресурсов работодателей, привлечения работников работодателей для реализации образовательной программы рекомендуется заключить договор о реализации образователь-

ной программы (ее части) в сетевой форме.

Шаг 5

Разработать программу специального сопровождения студентов по рефлексии получаемого профессионального опыта.

Шаг 6

Включить в программы профессионального развития и повышения квалификации научно-педагогических работников университетов мероприятия по прохождению обучения с использованием инфраструктуры и работников работодателей. При принятии управленческих, в том числе кадровых решений предлагается учитывать прохождение такого обучения преподавателями, участвующими в реализации указанных образовательных программ.

Шаг 7

Мониторинг реализации дуального обучения, в том числе мониторинг качества образования и трудоустройства выпускников. В ходе обновления образовательной программы, формирования новых проектных предложений, а также тем курсовых и выпускных квалификационных работ рекомендуется учитывать мнение работодателей и их объединений.

3

Заключительные положения

3.1. Нормативные правовые акты федерального уровня позволяют реализовать предложенные модели. Прием обучающихся на перечисленные образовательные программы и реализация данных образовательных программ осуществляется в соответствии с Законом об образовании и подзаконными нормативными правовыми актами. Вместе с тем, университетам необходимо оценить достаточность локальных нормативных актов, обеспечивающих реализацию предложенных моделей.

3.2. В университете в качестве базового локального нормативного акта может быть разработано и принято положение об организации дуального обучения, в котором будут зафиксированы ключевые принципы реализации подхода и описаны модели дуального обучения, которые будут использованы в университете. Для реализации образовательных программ по модели «Практическая подготовка в виде сетевых форматов и стажировок» на локальном уровне необходимо регламентировать следующие вопросы:

- порядок прохождения стажировок студентами на рабочем месте.

3.3. Для реализации образовательных программ по модели «Проектное обучение (учебная фирма, конструкторское бюро и т.п.)» на локальном уровне необходимо регламентировать следующие вопросы:

- правила организации проектной деятельности для реализуемых образовательных программ, включая порядок оценки результатов проектов с участием работодателей и их объединений;
- особенности реализации индивидуальных учебных планов студентов, обеспечивающих сбалансированность теоретической и практической подготовки;

- порядок и регулярность обновления теоретического содержания учебных программ с точки зрения соответствия актуальным требованиям профессиональной деятельности, к которой готовится выпускник;
- порядок привлечения преподавателей-практиков, представителей предприятий-партнеров к преподаванию дисциплин (модулей);
- организационные особенности реализации практической подготовки в ходе реализации дисциплин (модулей) на базе предприятий-партнеров (включая вопросы обеспечения безопасности).

3.4. Для реализации образовательных программ по модели «Совмещение работы и учебы без риска прерывания обучения» на локальном уровне необходимо регламентировать следующие вопросы:

- порядок подготовки и защиты курсовых и выпускных квалификационных работ, выполняемых по заказу работодателей;
- программа профессионального развития научно-педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ по модели «Совмещение работы и обучения»;
- особенности организации трудоустройства выпускников на предприятиях – партнерах университета.

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ФОРМАТЫ (УСКОРЕНИЯ)
ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ
СТУДЕНТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ
БАКАЛАВРИАТА**



Введение

Государственная политика в области содействия успешной интеграции молодежи в рынок труда: важные установки

Задача интеграции студенческой молодежи в рынок труда в последние годы актуализирована на уровне государственной политики в области высшего образования и на уровне практики взаимодействия российских университетов с индустриальными партнерами.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ задают установку ориентации профессиональных образовательных программ на требования профессиональных стандартов. Именно так определяют действующие ФГОС ВО процесс профессиональной подготовки выпускников высшей школы – обязательной группой осваиваемых компетенций являются компетенции (группа профессиональных компетенций – ПК), сопряженные с требованиями профессиональных стандартов (рожденные от обобщенных трудовых функций в их декомпозиции на трудовые функции, трудовые действия, необходимые умения и знания).

Вопросы подготовки кадров для актуальных целей развития экономики не раз становились предметом Поручений Президента Российской Федерации, например, Поручение Президента РФ от 06.02.2020 №589⁵⁶, Перечень поручений по итогам расширенного заседания Президиума Госсовета, утв. Президентом РФ 01.11.2023 г. N Пр-2192ГС⁵⁷.

Главный вектор развития для работы

⁵⁶ Перечень поручений по итогам совместного расширенного заседания президиума Госсовета и Совета по науке и образованию от 06.02.2020 №589 [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/63083>

⁵⁷ Перечень поручений по итогам расширенного заседания Президиума Госсовета, утверждена Президентом РФ 01.11.2023 г. № 2192ГС [Электронный ресурс]. – 2023. – URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/72657>

в этом направлении был задан распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 №3581-р (ред. От 17.01.2024) «Об утверждении долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года». Целью Программы является создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда.

В поручении Правительства РФ от 14.12.2021 №3581-р (ред. От 17.01.2024) «Об утверждении долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года» в качестве одной из основных проблем трудоустройства называется «несформированность профессиональных ориентации для построения профессиональной и трудовой карьеры»⁵⁸.

Старт разработке новой российской модели высшего образования, направленной на его совершенствование в системном контексте и содействие в подготовке квалифицированных кадров для обеспечения долгосрочных потребностей отраслей экономики и социальной сферы был дан Указом Президента Российской Федерации от 12.05.2023 № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования».

Министр науки и высшего образования Валерий Фальков выделил три предпосылки для изменения системы высшего образования⁵⁹:

- 1) объективный исторически обусловленный цикл смены технологического уклада;
- 2) накопившиеся противоречия в двухуровневой системе образования;

⁵⁸ Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р. [Электронный ресурс]. – 2021. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/727589199>

⁵⁹ Почему в РФ меняют систему высшего образования? Интервью главы Минобрнауки // Томский государственный университет. 08.07.2024 [Электронный ресурс]. – 2024. – URL: <https://news.tsu.ru/news/pochemu-v-rf-menyayut-sistemu-vysshego-obrazovaniya-intervyu-glavy-minobrnauki/>

3) изменение характера национальной экономики, переход от глобально ориентированной экономики к задаче построения технологического суверенитета. Сложившиеся предпосылки требуют обновления системы высшего образования, поиска механизмов повышения конкурентоспособности национальной системы на мировом уровне как системы развития человеческого капитала для решения актуальных и перспективных задач технологического, экономического и социального характера.

Университеты должны сделать существенный шаг в обновлении содержания и управления образованием.

Предполагается, что в процессе реализации новой Стратегии развития высшего образования к 2040 году университеты станут полноправными субъектами в обеспечении научно-технологического лидерства страны; обеспечат качественную подготовку высококвалифицированных кадров как под текущие потребности рынка труда, так и под перспективные запросы становящихся индустрий, рынков будущего⁶⁰.

Среди ключевых проблемных зон высшего образования эксперты в ходе разработки Стратегии выделили следующие проблемы, показывающие необходимость поиска механизмов интеграции высшего образования с запросом рынка труда.

Во-первых, качество подготовки выпускников вузов не соответствует актуальным и перспективным требованиям рынка труда, наукоёмких производств. Работодатели массово (60%) высказались о необходимости принятия специальных мер на государственном уровне по интеграции реального сектора экономики и системы высшего образования⁶¹.

Данные социологических исследований качества образования, проведенные в рам-

⁶⁰ В разработку Стратегии развития образования включились представители всех 89 субъектов Российской Федерации. 18.12.2024. [Электронный ресурс]. – 2024. – URL: <http://government.ru/news/53778/>

⁶¹ Опрос организаций – членов РСПП, всего 526 организаций. Данные Комитета по научно-образовательной и инновационной политике Российского союза промышленников и предпринимателей, 2023.

ках сетевого проекта «Университетская национальная инициатива качества образования» (УНИКО) показали, что более 70% работодателей не удовлетворены качеством образования выпускников университетов⁶². Разрыв между содержанием высшего образования и требованиями рынка труда подтвердили и студенты. Так, 37% опрошенных выпускников 2021 года отметили, что не считают себя конкурентоспособными на рынке труда в ситуации поиска работы. 26% выпускников указали на полное несоответствие профиля подготовки и места трудовой деятельности. Только 36% выпускников отметили, что их текущая работа полностью соответствует полученной специальности⁶³.

Во-вторых, сильнейший кадровый дефицит практически во всех отраслях промышленного производства, усиление запроса на высококвалифицированные кадры в условиях санкционного давления и «демографической ямы» обусловили необходимость решения задачи «доведения» до трудового места каждого студента. Что требует существенного повышения гибкости системы образования, введения специальных форм сопровождения трудоустройства и подготовки к профессиональной деятельности.

Результаты исследования проблемы повышения качества профессионального образования в соответствии с запросом рынка труда позволят уверенно утверждать, что более успешными на рынке труда оказываются выпускники высших учебных заведений, работающие в соответствии с полученным направлением подготовки. Они более удовлетворены своей работой (66%), чем работающие не по специальности (44%), и их заработная плата выше, чем у работающих

⁶² Университетская национальная инициатива качества образования: анализ ситуации в контексте новых задач развития системы: Аналитический доклад / под ред. Е. А. Сухановой, Е. А. Терентьева. – Томск: Издательство Томского государственного университета, 2023. – 32 с.

⁶³ Университетская национальная инициатива качества образования: анализ ситуации в контексте новых задач развития системы: Аналитический доклад / под ред. Е. А. Сухановой, Е. А. Терентьева. – Томск: Издательство Томского государственного университета, 2023. – 32 с.

не по специальности, на 18%⁶⁴. При этом работа в процессе обучения по специальности положительно сказывается как на учебных достижениях, так и на профессиональных намерениях студентов. Работающие по специальности студенты лучше справляются с учебной нагрузкой, а также чаще планируют работать по профессии в будущем (79%), чем студенты, работающие не по специальности (51%).

У студентов ярко выражен запрос на работу во время обучения. Например, 95% первокурсников ТГУ считают, что важно получить опыт работы во время обучения. Большинство студентов (>70%) хотели бы совмещать обучение в вузе с трудоустройством. Однако, большая часть из них работает во время обучения не по специальности, что сказывается на качестве получаемых профессиональных компетенций, снижении интенсивности образовательного процесса и увеличении времени на адаптацию молодых специалистов на предприятии.

Указанные проблемы и характеризующих их статистические данные стали основанием для определения направлений изменений в системе:

— Программы высшего образования должны гибко реагировать на разные типы запросов работодателей и оперативно адаптироваться.

— Необходимо обеспечить возможность ускоренного выхода студентов на рынок труда без потери качества образования.

— Обучение в университете должно строиться на основе использования технологий «обучения на рабочем месте», включения студентов в решение реальных профессиональных задач, освоения профессиональных компетенций в интенсивном режиме.

— Работодатель должен стать полноценным партнёром университета на всех этапах проектирования, реализации и оцен-

ки качества образовательных программ.

Планируемые изменения актуализируют серьезную психолого-педагогическую и социальную проблему – готовность молодого человека к профессиональной деятельности, которая характеризуется не только владением профессиональными средствами труда, но и осознанным выбором профессиональной сферы, высокой мотивацией к профессиональному развитию, владением профессиональной культурой и этикой, социальной и психологической зрелостью для выстраивания трудовых отношений. Для формирования подобных качеств в процессе обучения в вузе и погружения студентов в профессиональную сферу уже с младших курсов (тем самым сокращая период адаптации выпускника на рабочем месте) требуется введение специальных форм сопровождения выбора обучающимся траектории ускоренного выхода на рынок труда и построения карьеры.

Обозначенные установки государственной политики в плане содействия молодежи в успешной интеграции в рынок труда (с приоритетом профессиональной подготовки студентов университетов «под рабочее место») и контекст необходимых изменений в содержании и способах образования ориентируют вузовское сообщество на создание в университетских средах особых педагогических условий для процесса профессионализации студентов.

⁶⁴ Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рощин С.Ю. Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворенность работой выпускников вузов / А. И. Колосова, // Вопросы экономики. – 2020. – №. 11. – С. 113-132.

1

**Что такое
профессионализация
студента университета?
И какие особенности
она имеет в условиях
содействия молодежи
в ускоренном выходе
на рынки труда?**

Процесс профессионализации в науке рассматривается как процесс изменений, происходящих с человеком при освоении профессии на социальном, личностном и индивидуальном уровнях (психология, педагогика).

Профессионализация – это социальное явление, процесс субъективации человека в профессиональном мире, система общественных институтов, регулирующих процесс освоения профессиональной роли (социология)

Выделяется **два подхода** к определению сущности профессионализации. Первый подход связан с «вписыванием» человека в ту или иную систему профессиональной деятельности, а второй с развитием и саморазвитием личности в профессиональной деятельности.

Мы предлагаем рассматривать процесс профессионализации в рамках второго подхода как процесс становления субъектной активности в профессиональной деятельности [Н.С. Глуханюк]. В рамках

деятельности и об особенностях профессионального взаимодействия.

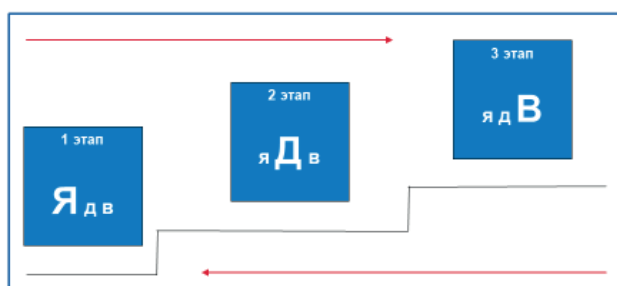
Я – комплекс представлений о себе, как профессионале. В этот комплекс входят идеальное представление о профессии, о себе в профессии, построение своего Я в профессии, практическое воплощение Я в профессиональной деятельности, процесс профессионального самопознания, изучения и освоения профессиональных норм.

Д – комплекс представлений индивида о профессиональной деятельности: ее целях, содержании, общественном значении, средствах и методах (базовым для этого комплекса является профессиональная деятельность, ее осредствление и освоение технологий).

В – комплекс представлений об особенностях профессионального взаимодействия: специфика коммуникаций (взаимодействия) определяет понимание индивидом смысла профессиональной деятельности, включение в многообразие общественных отношений, формирование сугубо индивидуального отношения к окружающему миру (рисунок 5).

➤ Этапы профессионализации

На примере педагогической деятельности



Этапы смены профессиональных приоритетов педагогов в процессе профессионализации Ю. И. Турчанинова

Я – комплекс представлений о себе как о профессионале

Д (деятельность) – освоение технологий, методик, на пополнение средств профессиональной работы

В (воспитанник) – осмысление деятельности в полноте, ее ценностей, значимости.

такого понимания профессионализации последовательность изменений приоритетов в профессиональных представлениях человека на разных этапах освоения деятельности может быть описана как поэтапная смена приоритетов в представлениях о себе, как профессионале, о профессиональной

Рисунок 5.

Этапы профессионализации как смена профессиональных приоритетов

При понимании профессионализации в доминанте становления активной субъектности человека ориентирует на то, что **педагогическая работа в рамках профессионализации молодежи должна осуществляться особым методом – не обучение, а сопровождение.**

В педагогике сопровождение рассматривается как «метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора».

Позиция сопровождающего, на наш взгляд, наиболее адекватна наставнической деятельности, так как наставник осуществляет именно посредническую функцию между молодым человеком и его профессиональной деятельностью. Это проблематизирует устоявшееся представление о наставничестве как форме передачи знаний, навыков и опыта от более опытного к менее опытному, но позволяет говорить о сопровождении процесса профессионализации как о создании условий по вхождению человеком в нормативный, компетентностный и культурный контекст деятельности, его освоению и преобразованию.

Экстраполируя логику Ю.И. Турчаниновой на контексты сопровождения студента в процессе его профессионализации, можно заключить, что процесс профессионализации разворачивается поэтапно и на каждом этапе требуются свои формы педагогической помощи (сопровождения).

На первом этапе вхождения в деятельность необходима помощь студенту в:

- (1) построении собственного отношения к ней
- (2) осуществлении пробы
- (3) постановке цели
- (4) подтверждении правильности выбора
- (5) адаптации к организационным и профессиональным нормам.

На втором этапе – этапе освоения деятельности:

- (1) необходима помощь в изучении и при-

менении средств и технологий

- (2) формировании профессиональных и иных компетенций

Третий этап «осмысления и преобразования деятельности» требует педагогической помощи в:

- (1) восстановлении культурного и личного смысла и предназначения профессии
- (2) понимании ее ценности
- (3) места в современной системе разделения труда
- (4) освоении особенностей профессионального коммуникаций

В целом, можно сделать заключение, что профессионализация – процесс становления профессионала средствами образования и саморазвития, основанный на интериоризации человеком ценностей, норм, навыков профессиональной деятельности и актуализирующий рефлексивное отношение человека к возможностям капитализации своего потенциала в ходе обретения профессиональной идентичности.

Этот процесс включает:

- выбор человеком профессии с учетом своих возможностей и способностей;
- освоение навыков и норм профессии (формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта/ проб профессии, развитие своей личности средствами профессии).

Это длительный процесс. Он сопряжен со становлением профессиональной Я-Концепции, профессионального мировоззрения, обретением профессиональной идентичности, карьеропостроением.

Ускоренный выход молодежи (студентов университетов) на рынок труда – это процесс вхождения студентов в реальные производственные процессы рынков труда (*через официальное трудоустройство на вакантные должности, предлагаемые работодателем*) до получения диплома о высшем образовании, что обеспечено освоением соответствующих образовательных программ (профессиональное обуче-

ние, профессиональное образование) или прохождением законодательно предусмотренных процедур.

Ускоренный выход молодежи (студентов университетов) на рынок труда предполагает возможность одновременного освоения ООП высшего образования и получения реального профессионального опыта на рынке труда в ситуации полной законодательно оформленной ответственности, вмененной работнику его трудовым договором с работодателем, наличием юридически зафиксированных трудовых отношений.

Приведем ниже описание возможности новой модели высшего образования для обеспечения ускоренного выхода молодежи на рынок труда, характеризуя каждый из обозначенных механизмов.

1. Механизм «Включение модуля обучения рабочей профессии в структуру ООП ВО» – предполагает инвариантную (например, для дальнейшего допуска к производственным практикам) или вариативную интеграцию такого модуля в ООП ВО и ее освоение студентами, преимущественно, на 1-2 курсах.

2. Механизм «Учебная фирма» внутри университета – предполагает освоение профессиональной деятельности посредством реальной трудовой деятельности в практиках предприятий, созданных на базе университета для создания условий квазипрофессиональной деятельности студентов, что концептуально и деятельностно-технологически встроено в ООП ВО.

3. Механизм «Много профессиональных квалификаций в одной ООП ВО» – предполагает освоение профессиональной деятельности посредством нескольких дополнительных квалификаций, кроме основной (ных) базовой (ых), что усиливает возможности студента (выпускника) встраиваться в рынки труда через индивидуальные наборы квалификаций и индивидуальные образовательные треки.

4. Механизм «Трудоустройство в процессе обучения» – предполагает освоение профессиональной деятельности посредством возможности официального трудоустройства в реальный сектор экономики в ходе освоения ООП ВО (профильные производства) и при актуализации образовательного потенциала обучения на рабочем месте (стажировки, наставничество, менторинг).

5. Механизм «Независимая оценка квалификаций» предполагает освоение профессиональной деятельности посредством прохождения процедур сертификации, демозаменов, профессиональных экзаменов, организованных представителями профессиональных сообществ (независимые центры оценки квалификаций).

Рассмотрев возможности, нам также необходимо затронуть риски механизмов высшего образования, которые обеспечивают ускоренный выход молодежи на рынок труда, и пути их преодоления. Подробный перечень рисков представлен в Таблице 2.

№	Механизм, обеспечивающий ускоренный выход студента на рынок труда – ключевой концепт	Риски (выявлены методами опроса, экспертных оценок и фокус-группы)	Условия и средства преодоления рисков (выявлены методами опроса, экспертных оценок и фокус-группы)
1	Включение модуля обучения рабочей профессии в структуру ООП ВО – ускорение профессионализации за счет опыта личной интеграции в реальные профессиональные практики	Отток студентов, успешно освоивших рабочую профессию, в реальные практики трудовой деятельности (отчисление из состава контингента обучающихся по ООП ВО) – нежелание продолжения получать высшее образование по причине освоения «быстрых» рабочих навыков, востребованных и хорошо оплачиваемых на рынках труда Разочарование и отчуждение от выбранной профессии из-за необходимости осваивать «ручные» (примитивные) виды труда в противовес сложившимся карьерным намерениям (особенно значимо для ООП ВО, где освоение рабочих профессий предусмотрено в обязательном порядке). Формирование искаженных представлений собственных карьерных треках в сфере профессиональной деятельности, сопряженной с профилем ООП ВО Трудности студентов интеграции в рынки труда, связанные с неготовностью работодателей принять вузовскую молодежь с рабочей профессией (разрывы в кадровых запросах прогрессивных и обычных работодателей) Разрывы (рассинхронизация) навыков и личностной (физической) готовности молодежи к интеграции в рынки труда	Выявление отраслей, направления подготовки по которым могут вызвать значимый уход студентов университетов в рабочую профессию Прогнозирование типичных и атипичных сценариев профессионализации молодежи с учетом получения рабочей профессии Мониторинг вакансий и других проявлений кадрового дефицита по заявленным рабочим специальностям в регионе / РФ (по отраслям) Достижение договоренностей с представителями рынка труда о взаимодействии по сохранению контингента обучающихся университетов и их реализация Модуль в содержании ООП ВО «Мое образование – моя карьера – моя самореализация» Организация открытых коммуникационных площадок с приглашением мотивационных спикеров про карьерные возможности человека при сочетании высшего образования

		Сопротивление некоторой доли преподавателей сценарию профессионализации в рамках ООП ВО через приобщение к рабочей профессии (мировоззренческо-когнитивное напряжение ППС, связанное о обесцениваем самооценности высшего образования) Репутационные риски для университетов, связанные с недостаточным уровнем качества подготовки студентов к рабочим профессиям в рамках ООП ВО	
2	«Учебная фирма» внутри университета – ускорение профессионализации за счет опыта личной интеграции в квазипрофессиональные практики	Отток (отчисление) студентов из вуза в профессиональную деятельность (на рынок труда) из-за того, что полученных квалификаций уже достаточно (до окончания вуза) Ускоренное формирование компетенций, достаточных для выхода на рынок труда до выпуска из вуза (по разным направлениям деятельности, позициям и должностям) – возможность трудоустройства в регионе, стране (широкая география трудоустройства) Наличие на рынке труда вакансий, не требующих высшего образования и обеспечивающих высокий уровень дохода, – быстрое формирование таких компетенций в практиках учебных фирм. Академические трудности при освоении ООП ВО при совмещении с работой в учебной фирме Сопротивление некоторой доли преподавателей сценарию профессионализации в рамках ООП ВО через приобщение к трудоустройству в учебной фирме (мировоззренческо-когнитивное напряжение ППС, связанное о обесцениваем самооценности высшего образования)	Модуль в содержании ООП ВО «Мое образование – моя карьера – моя самореализация» Организация открытых коммуникационных площадок с приглашением мотивационных спикеров про карьерный потенциал опыта Наставничество от специалистов «учебной фирмы» Достижение договоренностей с представителями рынка труда об их участии в практиках «учебной фирмы» университета и их реализация Встроенность практики «Учебная фирма» в контент ООП ВО и создание кадровых механизмов мотивированного вовлечения преподавателей в реализации этого способа профессионализации студентов

		«Корпоративная рафинированность» – привыкание к нормам корпоративной культуры учебной фирмы, фиксация на ее ценностях, что может привести к личностным трудностям (барьерам) при интеграции в предприятия и организации с другими типами корпоративной культуры	
3	Много квалификаций в одной ООП ВО – ускорение профессионализации за счет опыта личной интеграции в реальные практики и пробы различных карьерных треков, гибридных профессиональных практик	Накопление образовательного опыта в противовес профессиональному Размытая («диффузная») профессиональная идентичность Доминанта широты «скольжения» против доминанты глубины «погружения» относительно сформированности навыков (компетенций) средствами ВО, необходимых для успешного выполнения трудовых функций на рынке труда Неготовность к самоопределению и зрелой рефлексии собственного выбора и опыта Девиации, связанные с психоэмоциональным напряжением, вызванным трудностями профессионально-карьерного самоопределения Соппротивление некоторой доли преподавателей сценарию профессионализации в рамках поликвалификационных ООП ВО Репутационные риски для университетов, связанные с недостаточным уровнем качества подготовки студентов относительно требований рынка труда по аспекту подготовки высококвалифицированных кадров.	Использование образовательных форматов и технологий, обеспечивающих освоение новых профессиональных инструментов (навыков и компетенций) как запрос рынка труда на профессии-гибриды, Т-сценарии профессионализации Использование образовательных форматов и технологий, обеспечивающих запросы на уникальные компетенции (гибридные, междисциплинарные, мета профессиональные, транспрофессиональные) от отраслей, работодателей, проектов Позиционирование личных историй успеха нетипичных образовательных треков у когорты востребованных профессионалов (успешных, знаменитых состоявшихся мотиваторов) Достижение договоренностей с представителями рынка труда об их участии в практиках реализации поликвалификационных ООП ВО и их реализация Тьюторское сопровождение

4	Трудоустройство в процессе обучения – ускорение профессионализации за счет опыта личной интеграции в реальные практики и пробы различных карьерных треков	Недостаточная степень психологической зрелости (самостоятельность, самоорганизация, коммуникационные навыки, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, ответственность) Академические трудности при освоении ООП ВО при совмещении с работой Сопротивление некоторой доли преподавателей сценарию профессионализации в рамках ООП ВО через трудоустройство в процессе обучения Репутационные риски для университетов, связанные с недостаточным уровнем качества ООП ВО, предполагающих возможность трудоустройства студентов в процессе обучения	Создание условий (внутриуниверситетских служб и сервисов), содействующих студентам в использовании инфраструктуры и среды университета для самостоятельных профессиональных и социальных проб Сбор и анализ данных об особенностях социального и профессионального взросления студентов, их ценностях, видении картины мира и своего будущего, карьерных предпочтениях и намерениях (например, ценностной дашборд – анализ того, в какие группы и сообщества включена молодежь, включая профессиональные) Развитие практик, реализуемых университетскими центрами развития надпрофессиональных компетенций Тьюторское сопровождение Практики обучения на рабочем месте – от работодателей (наставничество и менторинг в ходе стажировок) Новые внутриуниверситетские нормы академической культуры
5	Независимая оценка квалификаций – ускорение профессионализации за счет опыта личной интеграции в реальные практики	Отток студентов из-за страхов новой культуры / системы оценивания сформированности профессиональных компетенций Академические и мотивационные затруднения студентов, связанные с новой академической культурой оценивания сформированности компетенций	Новые форматы промежуточной аттестации (использование деятельностно ориентированных процедур оценивания сформированных компетенций) Новые форматы ГИА (демо-экзамен)

		Проблемы при вхождении в организацию и профессиональную деятельность после трудоустройства, обусловленные недостаточной зрелостью надпрофессиональных компетенций Репутационные риски для университетов, связанные с недостаточным уровнем качества ООП ВО, предполагающих возможность трудоустройства студентов в процессе обучения	Новые внутриуниверситетские нормы академической культуры Развитие практик, реализуемых университетскими центрами развития надпрофессиональных компетенций
--	--	--	---

Таблица 2.

Риски механизмов высшего образования, обеспечивающих ускоренный выход молодежи на рынки труда и подходы к их преодолению

Все указанные в таблице 1 механизмы ускоренного выхода на рынок труда имеют психолого-педагогическое обоснование.

Движущие силы (факторы) ускоренной профессионализации:

- отлаженность взаимосвязи школьных практик профориентации с процессом взаимосвязи профессиональной подготовки студентов в университете на основе единого концепта содействия молодежи в ускоренного выхода на рынок труда;
- собственная активность человека (она, во многом, зависит от правильного профессионального самоопределения в ранней юности);
- наставники-мотиваторы (агенты личного влияния), молодежные карьерные комьюнити;
- среда образования, идентичная специфике профессиональной деятельности, включая аспект визуальной семиотики;
- сквозные квазипрофессионально-полигонные форматы освоения профессиональной деятельности (тотальное погружение в контексты профессиональной деятельности с первого курса);
- опыт технологического волонтерства;
- осознанно-мотивированная вовлеченность в конкурсы профессионального мастерства (практики чемпионатного образования).

2

Каким образом надо организовывать школьную профориентацию в контексте содействия обучающимся университета в ускоренном выходе на рынок труда?

Актуальность школьного этапа образования для формирования необходимых качеств и навыков абитуриента для эффективной профессионализации обращает внимание университетов на особые форматы образовательной деятельности, которые работают не столько на академические предметные результаты, сколько на ценностно-мотивационные аспекты профессионального образования и базовые компетенции для освоения новых видов деятельности, а именно:

- мотивирующие учебные и образовательные форматы событийного и пробно-поискового характера в разных областях знания, социальной и профессиональной деятельности;
- образовательные форматы для реализации инициативных проектов и исследований в тематиках прорывных областей науки и профессиональной деятельности, пробно-поисковые и продуктивные форматы включения в научное и профессиональное сообщество в контуре университета;
- форматы коллективной рефлексии проб и способов командного взаимодействия;
- форматы индивидуальной рефлексии научных и профессиональных проб в контексте жизненной стратегии, выбор и сценирование дальнейших шагов в образовании на основе анализа своего опыта и достижений.

Программы Предуниверситариумов, развиваемые в университетской среде для обеспечения пропедевтического этапа профессионального образования, в качестве ускорителей процесса профессионализации могут включать механизмы, обеспечивающие более осмысленное и конкретное знакомство школьников с сутью профессиональной деятельности, возможными карьерными вариантами на предприятиях региона. Этому могут способствовать специально организованные в университетской среде экосистемные образовательные форматы с участием школьников, студентов, преподавателей и аспирантов вузов и представите-

лей реального сектора экономики региона, основанных на образовательном взаимодействии всех категорий участников. Одним из интегральных образовательных форматов, задействующих максимальное количество «ускорителей», является образовательное событие.

Педагогические и системные «ускорители» профессионализации на школьном этапе

1. Включение школьников в активные формы взаимодействия в университетском сообществе, вовлечение в науку и образовательную среду университета.
2. Объективация и актуализация доступных для личного приобщения областей профессиональной деятельности.
3. Продуктивные пробы в поле научной и профессиональной деятельности, актуальной для университета.
4. Развитие субъектности в построении и реализации образовательных и карьерных сценариев.
5. Сопровождение и ресурсное обеспечение индивидуальной образовательной траектории в университетской среде.

Образовательное событие рассматривается как комплексный образовательный формат, имеющий потенциал для обеспечения индивидуального «события/шага развития» участников.

Участник образовательного события в университетской среде за короткое время может выбрать и проработать:

- роль, воспроизводящей рабочую позицию в научной или трудовой сфере;
- материал в зоне своих интересов;
- научную или производственную задачу;
- сложность и глубину погружения в проблему, широту рассмотрения проблемного вопроса;
- продуктивную форму решения предложенной задачи;

- а также, прожить и отрефлексировать полученный опыт.

Немаловажным составляющим образовательного события является тьюторское сопровождение и заранее спроектированные и включенные в технологию образовательного события инструменты рефлексии, благодаря которым полученный результат осознается и усиливается для участника. В дальнейшем это результат становится опытом, анализ которого лежит в основе построения образовательных и карьерных сценариев. Этот опыт становится основой для постановки новых целей, превосходящих по масштабу и значимости предыдущие свершения.

Технологические принципы событийных образовательных форматов:

Моделирование в игротехнике реальных сфер трудовой деятельности, включение участников в решение профессиональных задач в заданной сфере.

Пробное действие как цель и результат события.

Продуктная ориентация предлагаемых проблемных задач.

Свобода выбора материала, роли, партнеров и способов решения задачи.

Недоопределенный или неограниченный формат результата решения задачи, свобода выбора объема, конечного результата и типа продукта.

Высокая интенсивность, постоянное усложнение и расширение поля деятельности участников.

Тьюторское сопровождение профессиональной или научной пробы.

Образовательные события за счет гибкости технологии, возможности адаптации под различные предметные области, а также возможности внедрить пробное действие и механизмы рефлексии, становятся наиболее подходящим образовательным действием в модели вовлечения школьников в науку и образовательную среду университета. Для повышения результативности

образовательных событий необходимо заложить следующие особенности на этапе проектирования:

1. Смешанность по возрасту, опыту, статусу, интересу и уровню подготовленности

События проектируются таким образом, что в них могут участвовать как ученики основной школы, так и старшеклассники. При этом задачи, которые предстоит решить участникам, не различаются по уровню сложности и предлагаются для выполнения как младшим, так и старшим участникам, для усиления индивидуализации, расширения уровня притязаний и углубления персонального вызова. Кроме того, деятельность организована таким образом, что для решения задач не требуется учитывать профиль класса, специализацию, склад ума или предыдущий опыт обучения. В некоторых случаях команды формируются из участников разных возрастов и образовательных организаций. В других случаях требуется предварительная подготовка или интерес участников к конкретным предметным областям или общая склонность к определенным видам деятельности.

Важно отметить, что в рамках разрабатываемых образовательных форматов есть возможность участия студентов. Таким образом, помимо школьников, задачи могут решать и студенты, а в некоторых случаях они могут дополнять команды школьников, повышая уровень научной и профессиональной коммуникации в ходе решения задачи. Это способствует плавному объединению опыта и знаний школьников и студентов, а также их дальнейшему взаимодействию в рамках совместной деятельности.

2. Пробное действие

Планируемые образовательные события подразумевают новые и непривычные для школьников виды деятельности. Если участник до этого никогда не участвовал в исследовательской, проектной или конструкторской деятельности, в рамках события он может соприкоснуться с ними, проявить себя с разных сторон, выявить для

себя сильные и слабые стороны и получить развернутую обратную связь. Образовательные события предлагают участнику испытания, которые он должен преодолеть, и заставляют его наиболее эффективно использовать как уже освоенный, так и осваиваемый в ходе события инструментарий деятельности. В событийном формате эти вызовы являются изучаемыми и анализируемыми, а подходы к преодолению выставленных барьеров могут быть разными и выявляться в рамках пробы.

В пробном действии школьник не просто может принять вызов новой деятельности, но и поставить перед собой еще и личностный вызов – решить эту задачу максимально эффективно, основываясь на своем опыте или приобщившись к новому.

3. Реальные эксперты из научной и профессиональной среды

Важным элементом игротехники события является содержательная и профессиональная обратная связь от держателей научных направлений или иных позиционеров, участвующих в роли экспертов и консультантов. Привлечение экспертов из реального профессионального мира, а не только учителей или преподавателей, задает реалистичность пробы и являет идеальную форму жизни профессии. Включение в событие реальных представителей науки, образования или реального сектора экономики позволяет школьникам почувствовать себя деятелями в данной сфере, что повышает уровень включенности в деятельность и вовлечения в проблематику. Кроме того, взаимодействие в событии с представителями реальной науки или экономического сектора дает участникам ориентир того, кем они могут стать и на кого они равняться в своем обозримом будущем. Событие позволяет участникам почувствовать себя профессионалами и экспертами в конкретной области задолго до начала профессионального образования и трудовой деятельности, что создает мотивирующий фактор дальнейшего движения. Они могут принять участие в решении реальных проблем и проявить свои способности перед потен-

циальными работодателями. Также они могут включиться в деятельность места, где могут учиться в будущем, и заранее понять, какая сфера их будущей деятельности может быть для них привлекательной через несколько лет.

4. Студенты как субъекты педагогического влияния

Не менее важным, а в некоторых случаях даже наиболее важным, является включение студентов в проведение события в разных ролях. Уже обладая опытом и знаниями, полученными в среде университета, студенты ещё не потеряли возможность неформального контакта со школьной аудиторией и могут включаться во взаимодействие в роли «ближайшего взрослого». Кроме того, наличие студента в зоне ближайшего контакта дает школьнику возможность начать интеграцию в образовательную среду вуза через опыт знакомства и взаимодействия с реальными представителями университета, получая интересующую его информацию без формальных ограничений. Сформированный в процессе взаимодействия со студентами интерес школьников к данной области знаний может побудить их в дальнейшем к поступлению в вуз на схожие направления. Таким образом, бывшие школьники будут продолжать свою научную деятельность уже в роли студента, тем самым замыкая круг трансляции нового знания.

5. Рефлексия и перенос опыта

Для закрепления и проживания полученного опыта существенную роль играют элементы тьюторского сопровождения в событийных практиках и глубинная рефлексия. Помочь осуществить рефлексию могут все те же студенты, обладающие тьюторской компетенцией. Зачастую пережитый опыт в различных образовательных форматах остается не пережитым до конца за счет неокончательного построения модели применения этого опыта в будущем. В рамках проектируемых образовательных событий рефлексия закладывается в каждый из дней события и дополняется возможностью подготовить рефлексивное эссе по завер-

шению дня. В рамках данных форм рефлексии участник не просто дает обратную связь о проведении события, но и погружается в вопросы собственной эффективности и эффективности работы команды, в которой он принимает участие. Грамотно проведенная рефлексия в завершении дня может создать новые смыслы для деятельности участников события в следующий день, раскрыть ходы, ранее неочевидные для школьника. А возможность отрефлексировать весь опыт участия в событии может открыть новые горизонты развития школьника, перспективы и актуальность которых сам участник сможет ощущать даже спустя длительное время после проведения события.

6. Экосистемный характер

Экосистемный характер образовательного события предполагает изменение традиционных методов обучения и педагогического взаимодействия в направлении взаимосвязанности и сотрудничества, что

позволяет переходить от иерархических моделей, опирающихся на принуждение, к сетевым форматам совместного добровольного обучения и развития.

Рассмотрим варианты (*примеры*) реализации экосистемных форматов в университетской среде на материале событийных программ ТГУ.

Пример 1. Научно-исследовательский чемпионат для школьников «Тапир», нацеленный на вовлечение школьников 5-11 класса в университетскую среду, приобщение к культуре научно-исследовательской деятельности и развитие исследовательских компетенций. Основной содержательной составляющей чемпионата являются исследовательские задачи, подготовленные представителями факультетов ТГУ и разделенные по трем трекам: естественно-научный, технический и социально-гуманитарный.

Позиционная схема события показана на рисунке 6.



Рисунок 6.

Позиционная схема чемпионата для школьников «Тапир»

Представим подробнее каждую из позиций.

- **Студент-тьютор:** Осуществляет связь между исследовательскими задачами и личным развитием школьника, организует рефлексивные процессы, помогая школьникам осмысливать свои достижения. Для студентов эта роль представляет собой профессиональную пробу и возможность развить собственные профессиональные компетенции.
- **Студент-исследователь:** Выступает в роли проводника и наставника школьника, сопровождающего освоение им культуры исследовательской деятельности. Студент-исследователь консультирует школьников и помогает им понять научные вопросы. Участие в подобных мероприятиях помогает студентам глубже разобраться в научной тематике и научиться доступно объяснять сложные концепции.
- **Учёный:** Представляет научное сообщество и через предметное содержание знакомит школьников с наукой, популяризируя её. Учёный участвует в разработке исследовательских задач и обеспечивает научное сопровождение мероприятий.
- **Школьник:** Участвует в реальных исследовательских действиях, осмысляя свой опыт с помощью тьюторов и рефлексивных эссе.

Образовательные эффекты научно-исследовательского чемпионата для школьников «Тапир» в контексте содействия ускоренной профессионализации.

В результате таких взаимодействий образуются неформальные сообщества среди школьников и студентов, формируются междисциплинарные научные группы, объединяющие студентов и ученых. Школьники, благодаря контакту с учеными, получают представление о горизонтах научных возможностей и начинают лучше понимать перспективы своего будущего профессио-

нального пути. Эти методы позволяют создавать динамичные и эффективные образовательные пространства, способствующие всестороннему развитию всех участников экосистемы.

Пример 2. Сибирская молодежная Ассамблея «Профессии будущего».

Основное внимание в этом событии уделяется развитию проектного мышления с элементами предпринимательства. Участники получают возможность попробовать себя в проектной деятельности и предпринимательстве, развивая соответствующие навыки в ходе решения проблемного кейса от представителей реальных предприятий, используя актуальный общепрофессиональный инструментарий одной из профессий будущего. Позиционная схема Ассамблеи представлена на рисунке 7.

Покажем подробнее содержание каждой роли участников и их взаимодействие.

- **Студент-тьютор:** Как и ранее, студент-тьютор играет важную роль в установлении связи между тем опытом, который получает участник, и его личными перспективами. Тьюторы помогают участникам осмыслить приобретенные знания и применить их в контексте собственного будущего.
- **Работодатель, предприниматель:** Представители бизнес-сообщества предоставляют участникам реальные кейсы из своей сферы деятельности, проводят консультации и погружают участников в решение практических задач. Это даёт возможность участникам увидеть реальный мир бизнеса изнутри и получить ценные практические навыки.

Образовательные эффекты сибирской молодежной Ассамблея «Профессии будущего» в контексте ускоренной профессионализации.

Образовательные эффекты, достигаемые в ходе проведения Сибирской молодёжной Ассамблеи «Профессии будущего», включают в себя приобретение участниками

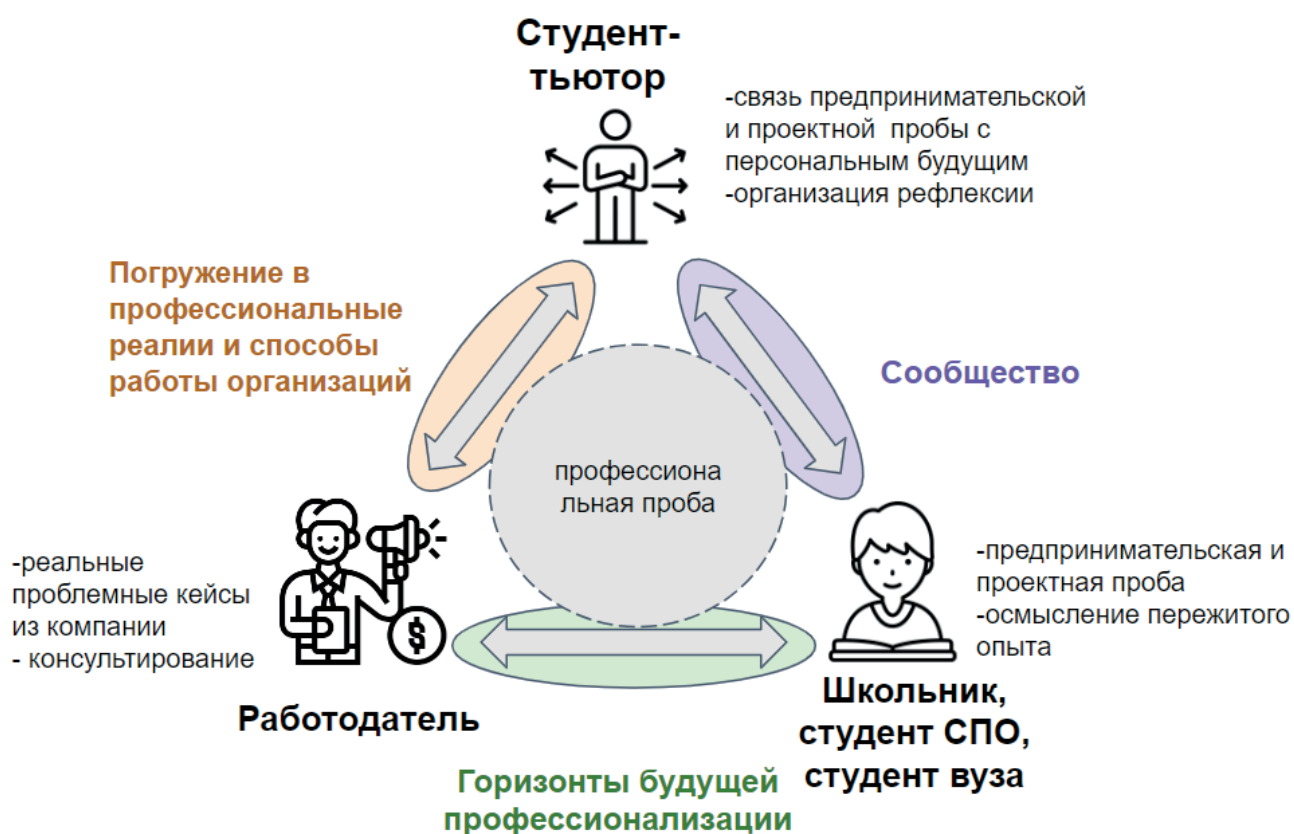


Рисунок 7.

Позиционная схема сибирской молодежной ассамблеи «Профессии будущего»

опыта в проектной деятельности и предпринимательстве, развитие навыков решения реальных бизнес-задач, а также установление контактов с представителями деловых кругов.

Пример 3. Длительная событийная программ Летняя университетская смена «Дерзай и открывай»

Университетский лагерь от Центра развития современных компетенций Томского государственного университета (ЦРСК ТГУ) и Центра планирования карьеры (лагерь «Солнечный») — это уникальная образовательная программа, направленная на развитие актуальных soft и self компетенций школьников. Основная цель лагеря — помочь участникам определить свои научные интересы, личные мотивы и жизненные смыслы через погружение в исследовательскую и проектную деятельность.

В этой смене исследования органично переплетаются с проектами, составляя единое целое. Важным элементом программы остается тьюторское сопровождение участников, обеспечивающее непрерывную обратную связь и помощь в процессе обучения.

Особенности университетских смен представим в описании ниже.

- Сопровождение на материале научных и профессиональных интересов: Участники работают над проектами, которые отражают реальные интересы университетского сообщества, что позволяет им почувствовать себя частью научной и профессиональной среды.
- Студенты и преподаватели ТГУ, а также представители реальных предприятий выступают в роли наставников и вдохновителей, демонстрируя культуру научной и профессиональной деятельности. Это помогает детям лучше понять, какие возможности открывает перед ними образование и наука.
- Место итога и старта нового сезона университетских событий: Лагерная смена воспринимается как важное событие, которое подводит итоги учебного года и задает энергетику и намерения для будущих проб и достижений.

Основные содержательные линии программы университетской смены

1. **Линия Self-компетенций:** Тьюторское сопровождение и рефлексия помогают участникам лучше понять себя, свои сильные стороны и цели.
2. **Линия Инициатив:** Клубы, проекты и мероприятия, разработанные участниками, способствуют развитию субъектности через осуществление ответственных социальных и академических проб в поле интересов участников.
3. **Линия Soft-компетенций:** Развитие коммуникационных навыков, взаимодействия и критического мышления.
4. **Линия полевых исследований:** Практическое применение научно-экспериментальных методов помогает участникам увидеть, как наука работает в реальной жизни.

периментальных методов помогает участникам увидеть, как наука работает в реальной жизни.

5. **Проектная линия:** Разработка и реализация собственных проектов от идеи до конечного продукта.

Практический профессионально-педагогический опыт для студентов

Студенты, участвующие в программе, получают уникальный опыт работы с детьми и подростками в различных педагогических позициях: тьюторов, вожатых, игротехников, диагностов, руководителей и наставников проектных команд. Это не только помогает им развить профессиональные навыки, но и формирует глубокое понимание того, как эффективно организовать образовательный процесс.

Все субъекты, участвующие в программе смены, играют ключевые роли в достижении запланированных образовательных эффектов. Каждый элемент – будь то школьники, студенты, учёные или предприниматели – является неотъемлемой частью общей экосистемы, построенной на принципе взаимного сотрудничества и кооперации. Только при таком подходе возможно достижение высоких результатов в обучении и профессиональном развитии участников.

Обобщая представленные примеры, необходимо отметить, что обеспечение организации и проведения образовательных событий в университетской среде необходимо уделить особое внимание следующим линиям разработки:

1. Образовательный контент события

1) Подготовить реальные профессиональные задачи, базирующиеся на актуальных научных направлениях или проблемах реального сектора экономики. Предложенные задачи должны быть сложнее и комплекснее тех, с которыми школьники сталкиваются в повседневном обучении.

2) Обеспечить взаимодействие школьников с реальным экспертами и профессиональным сообществом.

3) Подготовить дополнительные образо-

вательные активности, обеспечивающие преодоление дефицита в знаниях и компетенциях участников, необходимых для решения задач.

2. Игротехника и механика события

1) Постепенное повышение сложности контекстов и условий решения выбранной участниками задачи в течение события.

2) Дополнительные индивидуальные и командные испытания, продвигающие участников в решении основной задачи.

3) Ориентация участников на реальную пробу и решение задачи с практическим результатом и продуктом, а не только теоретическими знаниями.

3. Тьюторское сопровождение участников события

1) Разработка логики групповой рефлексии участников в командах, в рамках которых обеспечивается закрепление прожитого в течении дня опыта и постановка целей для преодоления выявленных дефицитов на следующем этапе работы.

2) Разработка тематики индивидуальных рефлексивных эссе, в которых происходит ежедневный анализ и осмысление индивидуального опыта.

3

**Как сопровождать
карьеропостроение
студентов в процессе
их профессионализации?**

В условиях нестабильности и непредсказуемости рынка труда необходимо отметить, что изменилась не только установка выбора одной профессии на всю жизнь, которая характерна поколениям XX века. Важным становится представление студента о таких явлениях, как умирание профессий и цикл жизни профессии, динамичность общественной системы разделения труда. Как следствие, сложность карьерного самоопределения студента не только в том, что направление профессиональной самореализации может быть множественным выбором, но и в том, что ему необходимо осознать и принимать тот факт, что это выбор лишь на некоторый жизненный период. Студенту важно необходимо понимать «временность» такого выбора в рамках личных представлений о горизонте своего будущего, представлений о динамичности профессиональной и социальной сфер его жизни. Данная задача требует не только организации условий для карьерного самоопределения студентов в университетской среде, но и обеспечения этой работы в единой системе с проработкой студентами вопросов и трудностей, связанных с пониманием образа и горизонтов будущего.

В связи с актуализацией задачи образа будущего студенческой молодежи, которая отчетливо просматривается в последних работах авторитетных экспертов, обозначенных выше, мы предлагаем уточнение термина «карьерное самоопределение», которое отражает суть данного процесса с учетом актуальных тенденций в образовании.

Карьерное самоопределение студента университета – это процесс осознанного, осмысленного и мотивированного выбора человеком стратегии и способов реализации своего потенциала через актуализацию профессионального и жизненного опыта и опору на образ будущего.

Данная трактовка акцентирует внимание на том, что в процессе обучения студенты должны иметь возможность получать представление, как выглядит их будущая профессия, какие навыки и компетенции

необходимы для ее успешного освоения, какие тенденции и вызовы присутствуют в современном мире труда. Что, на наш взгляд, отвечает задаче поиска нового подхода к сопровождению студента в процессе карьерного самоопределения и реализации своей карьеры.

Этапы карьеропостроения студентов в процессе их профессионализации

- I. Развитие представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной профессиональной сфере (ПС)
- II. Сопровождение студентов в процессе понимания карьерных намерений
- III. Сопровождение процесса выбора студентами индивидуальных карьерных стратегий
- IV. Сопровождение пробных (квазипрофессиональных) тактов процесса карьерной самореализации студентов

Далее представим форматы, способы и средства сопровождения выбора обучающимся траектории ускоренного выхода на рынок труда и построения карьеры согласно выделенным этапам.

Профессионализация на I и II этапах карьеропостроения

Форматы сопровождения ускоренной профессионализации студентов 1-2 курса

Для многих студентов начало учебы в университете — это сложный этап, требующий решения множества важных вопросов, связанных с адаптацией к новой среде и самоопределением относительно будущей профессиональной деятельности. Среди таких вопросов — определение своих карьерных целей⁶⁵, привыкание к новому формату учебного процесса⁶⁶, адаптация в новом социальном окружении⁶⁷.

⁶⁵ Муллер О.Ю., Ротова Н.А. Социально-психологическая адаптация студентов к обучению в педагогическом вузе // Российский психологический журнал. – 2020. – Т. 17. – №3. – С. 18–29.

⁶⁶ van Rooij E.C.M., Jansen E.P.W.A., van de Grift W.J.C.M. First-year university students' academic success: the importance of academic adjustment // European Journal of Psychology of Education. – 2018. – Vol. 33. – No. 7. – P. 749-767.

⁶⁷ Cheong Y., Gauvain M., Palbusa J.A. Communication

Адаптационные процессы, происходящие именно на первом и втором курсах, закладывают основы «антихрупкости» студентов, их лояльности вузу, успешности в освоении образовательной программы и профессиональной социализации. В ходе адаптации студенты принимают условия вузовской среды, её ценности и нормы, осваивают способы решения типичных проблем в учебной и внеучебной работе, осознают свою принадлежность, место и роль в университетском сообществе⁶⁸. Однако данный процесс связан и с целым рядом трудностей, которые студенты вынуждены преодолевать уже в самом начале обучения.

Так, каждый третий студент в начале обучения в университете отмечает, что ему трудно расставить приоритеты и трудно себя организовать⁶⁹. Значительная доля первокурсников (20–28%) не имеют сформированного образовательного запроса и отмечают, что не знают, чего хотят от университета. Часть студентов (15–20%) имеют проблемы с мотивацией, поскольку поступили не на те факультеты или направления подготовки, куда изначально хотели.

В то же время студенты часто имеют поверхностное представление о своей будущей профессиональной деятельности, до 40–50% студентов первого курса сталкиваются с разочарованием из-за несоответствия их ожиданий и реальности⁷⁰, многие студенты не следят за изменениями и трендами на рынке труда, плохо понимают требования работодателей.

with Friends and the Academic Adjustment of First- and Non-First-Generation Students in the First Year of College // *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*. – 2021. – Vol. 23. – No. 2. – P. 393–409.

⁶⁸ Амбарова П. А, Зборовский Г.Е., Никольский В.С., Шаброва Н.В. Академическая и социокультурная адаптация студентов в вузах России // *Высшее образование в России*. – 2022. – №12. – С. 9-30.

⁶⁹ В данном абзаце использованы данные ежегодного опроса первокурсников Томского государственного университета за 2020-2023 гг.

⁷⁰ Wright, S., Jenkins, K., & Coles, R. Students' Expectations versus Reality: A Study of Career Misalignment in Higher Education. *Journal of Career Development*. 2021. – 48(3). – P. 205–218.

В такой ситуации обычные профессиональные дисциплины в учебном плане на 1 курсе, призванные ставить «харды», не работают на профессионализацию: мешает несформированность представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной профессиональной сфере, несформированность карьерных намерений студентов.

Таким образом, *предметом сопровождения ускоренной профессионализации студентов на 1-2 курсах обучения*, помимо адаптации к новой среде, является:

- ориентация в будущей профессиональной сфере;
- ориентация в образовательных ресурсах университета;
- а также освоение навыков саморегуляции и самообразования.

Ниже описан ряд образовательных форматов и инструментов, которые для этого следует реализовать в вузе.

Навигационный модуль

В большинстве университетов на протяжении сентября проводятся мероприятия для знакомства первокурсников с университетом, студентам показывается большое количество возможностей внеучебной деятельности, проводятся игры и квесты, помогающие в т.ч. и в социальной адаптации. Но зачастую эти активности остаются в поле внеучебной деятельности. В этом случае рекомендуется перепроектировать данные мероприятия в образовательный формат.

Основные *целевые и содержательные посылы*, которые должны быть реализованы в навигационном модуле:

- (1) Осознанное отношение к выбору образовательных ресурсов, внеучебной активности на основе своих интересов, целей и профессиональных намерений. Такой модуль должен быть одним из элементов, показывающих студентам субъектность и рефлексия в образовании как норму.
- (2) Траектории (треки), которые могут

складываться в среде университета. Важно показывать не просто набор возможностей и ресурсов, но и то, как они могут складываться в тематические траектории (научную, волонтерскую, предпринимательскую и т.д.).

– (3) Компетенции, обеспечивающие те или иные ресурсы и их связь с карьерой. Необходимо показать образовательный эффект от различных ресурсов в университетской среде и какой вклад тот или иной опыт может дать в построении будущей карьеры.

Второй и третий посылы, по сути, являются основаниями для структурирования образовательной среды университета. Поскольку мы называем данный модуль навигационным, образовательная среда должна быть представлена студентам в виде некоторой «карты», где они могут прокладывать свои разные «маршруты».

Важно, чтобы в рамках такого модуля студенты наметили свои планы, выделив из всей среды университета то, что им наиболее интересно и что они собираются делать в своем образовании. Независимо от того, насколько это будут реалистичные, амбициозные планы, именно это выводит студентов в субъектную позицию.

В вопросе образовательных форматов, реализуемых в рамках данного модуля, важно минимально прибегать лекционным форматам и максимально реализовать диалоговые, игровые, тренинговые форматы. Важно показать студентам большое количество примеров различных траекторий. Для этого лучше всего подходят встречи с активными и успешными студентами и выпускниками.

Наиболее удачной организационной моделью реализации такого навигационного модуля видится его интеграция в учебный план. Это позволяет перевести его из внеучебной сферы в образовательную и тем самым более эффективно решать образовательные задачи. В некоторых вузах он может быть реализован в рамках образовательного ядра (core).

Общеуниверситетский навигационный

модуль рекомендуется продолжить навигацией в рамках отдельной образовательной программы.

Рассмотрим пример данного сопровождения на кейсе Томского государственного университета.

В Томском государственном университете с 2020 года реализуется курс «Погружение в университетскую среду». Этот курс реализуется в первые две недели сентября и выполняет функцию общего входного навигационного модуля для всех первокурсников ТГУ (порядка 3000 студентов бакалавриата, специалитета, базового высшего образования каждый год). Основным организатором данного курса является тьюторская служба, которая обозначает три основных задачи реализации курса:

1. Актуализировать важность формирования личного образовательного запроса и субъектной позиции в образовании;
2. Информировать и навигировать студентов в пространстве образовательных ресурсов и возможностей ТГУ;
3. Через примеры показать варианты индивидуальных образовательных траекторий и капитализации студенческого опыта в профессиональной деятельности

В курсе реализуется несколько содержательных блоков, призванных помочь студентам в разных аспектах образовательной деятельности. На рисунке 8 показано, как эти блоки выглядят в электронной версии курса в системе Moodle.

В каждом модуле проходят различные образовательные форматы: тьюториалы, встречи с работодателями, студентами и выпускниками, игры и тренинги по различным компетенциям, психологические тренинги и др. В дополнение к этому студентам предлагается прохождение нескольких диагностик, которые дают им дополнительный материал для построения индивидуальной образовательной траектории. Часть материалов по знакомству с университетом студенты осваивают самостоятельно.



Рисунок 8.

Блоки курса «Погружение в университетскую среду»

Одним из важных элементов курса является карта ресурсов ТГУ, в которой собрано большинство образовательных ресурсов университета. На рисунке 9 показано, как видят студенты карту ресурсов на своей странице в системе Moodle.

Итоговой работой по курсу, как правило, является рефлексия своего поступления в университет и первого опыта в роли сту-

дента. В такой работе они отвечают на вопросы об уже имеющемся образовательном опыте, о запросе к ТГУ, о том, какие возможности студент нашёл для себя в карте ресурсов и о планах на студенческую жизнь. Вопросы эссе позволяют спланировать перспективные цели деятельности, выбрать образовательные ресурсы в соответствии с целями и запросами студента и, тем са-

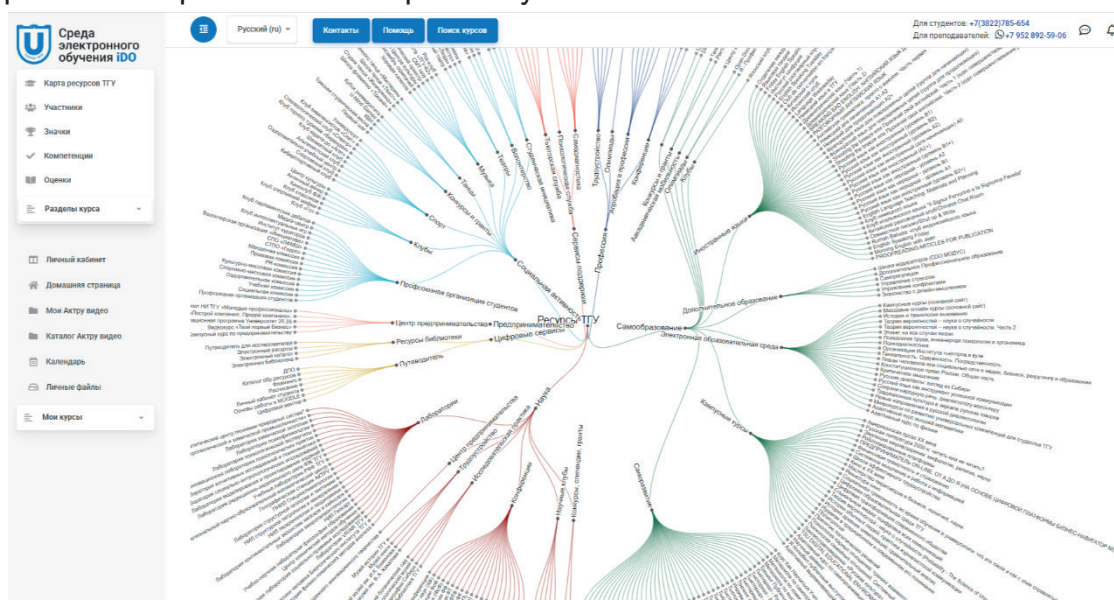


Рисунок 9.

Карта ресурсов ТГУ

мым, сложить примерный образовательный маршрут на время обучения в ТГУ.

Важно отметить, что помимо этого курса у студентов все равно остается достаточно насыщенная программа различных мероприятий, которую реализуют управление социальной и молодежной политики и профком студентов.

Форматы сопровождения профессионализации студентов на 1–2 курсе (I и II этапы карьеропостроения)

Поскольку задачи, указанные в начале раздела, не решаются одним лишь навигационным модулем, важно организовать последующее сопровождение студентов на 1–2 курсе. Наиболее адекватным для решения задач, указанных в начале раздела, видится использование различных форматов и инструментов тьюторской работы.

Для сопровождения студентов в рамках каждой из обозначенных задач могут быть использованы следующие форматы.

Для ознакомления студентов с различными траекториями в их профессиональной сфере:

Встречи с выпускниками, с представителями профессиональной сферы. На данных встречах приглашенный гость рассказывает студентам о своем пути профессионального самоопределения и опыте трудоустройства. Студенты в рамках данного формата могут как расширить представления о своих возможных профессиональных траекториях, так и задать волнующие их вопросы о профессиональной сфере (какие навыки требуются, как проходит процесс трудоустройства, как организовать свою студенческую жизнь, чтобы на выходе быть востребованным специалистом, и так далее). В конце встречи должно быть предусмотрено рефлексивное обсуждение, помогающее студентам проанализировать полученную

информацию и сделать индивидуальные выводы.

Вторым важным моментом является то, что у приглашенных гостей не должно стоять задачи прорекламировать образовательную программу или место работы. В своем рассказе они делают акцент на содержании своей работы и особенностях профессиональной деятельности в данной сфере.

Групповые тьюториалы. В рамках решения вышеозначенной задачи рекомендуется проводить тьюториалы на следующие темы: карта потенциальных сфер/специальностей для трудоустройства; коллаж «Моя идеальная работа»; тьюториал «Профессионалы, чья деятельность меня вдохновляет».

По ходу реализации образовательной программы тьюториалы последовательно

Тьюториал – это образовательный формат, который направлен на развитие образовательной субъектности человека, помощь в проектировании и реализации индивидуальной образовательной программы человека. Реализуется с помощью специальных тьюторских средств: вопрошание, картирование, визуализация, рефлексия и др. Тьюториал может быть как индивидуальным, так и групповым

решают типовые задачи содействия студентам в карьеропостроении с целостным сочетанием с профессионализацией: самоопределения при выборе, работы с личным горизонтом будущего, составлением личной ресурсной карты, формирование сценария или маршрута достижения своих целей, самоорганизация и рефлексия продвижения, самооценка достижений, самооценка своего потенциала и возможностей среды для самореализации и т.п..

Обзорно-ознакомительная практика – навигация в профессиональной среде. Студенты организованной учебной группой в течение семестра посещают экскурсии на

различные предприятия – потенциальные места своего трудоустройства. На предприятии студентов знакомят с функционалом сотрудников, показывают рабочие места специалистов, рассказывают о карьерных перспективах, отвечают на интересующие вопросы.

Изучение рабочих сайтов. Каждый студент составляет свой перечень/ карту привлекательных вакансий для трудоустройства, анализируя: функции специалиста, требуемые навыки и качества, уровень заработной платы. Отталкиваясь от проведенного анализа, студент определяет для себя личные приоритеты в учебной и внеучебной деятельности.

Развитие навыков самообразования и саморегуляции

Специализированный курс в учебной программе, направленный на помощь студентам в определении личных смыслов получения образования и выстраивание с опорой на них образовательного маршрута в рамках обучения в университете. Ключевым элементом курса является пробное действие, направленное на содействие ознакомлению студентов с вариантами различных траекторий своей реализации.

Групповые тьюториалы. Для решения данной задачи рекомендуется проводить тьюториалы на темы: «Мои планы на учебный год», «Мои планы на семестр», «Выбор темы курсовой/ дипломной работы», «Планирование написания ВКР», «Постановка задач на практику» и «Рефлексия практики», «Составление индивидуальной карты образовательной среды университета», «Планирование внеучебной деятельности».

Организация специальных мест рефлексии, где студенты могут проанализировать полученную информацию и конвертировать ее в личные выводы и опыт

Заполнение рефлексивного дневника. Этот инструмент является сопроводительным к какому-либо процессу, который требует от студента глубокого осмысления и личного отношения. Рекомендуется со-

проводить данным инструментом такие процессы как: ознакомительная практика, учебный процесс в период адаптации, курс «Основы самообразования», модуль «Погружение в университетскую среду».

Групповые тьюториалы. Для решения данной задачи рекомендуется проводить тьюториалы на темы: «Рефлексия года», «Рефлексия семестра», еженедельная рефлексия с тьютором, рефлексия определенного события (практика, проба и д.р.).

Клуб самоопределения. Данный формат представляет собой встречу с человеком, который считает, что нашел свое призвание в профессии и реализует себя в нем. На встрече приглашенный гость рассказывает о своем пути самоопределения: какие события и люди на него повлияли, через какие трудности и жизненные выборы приходилось пройти, как понять, что это действительно «твое» и так далее. Данный формат больше сконцентрирован не на профессиональных аспектах, а на самом человеке: как он приходил к пониманию себя и к реализации своего потенциала в профессиональной сфере.

Все перечисленные выше форматы сопровождения могут быть реализованы с помощью различных организационных механизмов.

Наиболее эффективным вариантом, как и в случае с навигационным модулем, видится системная интеграция описанных форматов в учебный процесс. В зависимости от предметности сопровождения и образовательных задач, это может быть отдельный тьюторский курс; многое из описанного может быть реализовано в рамках курса «Введение в специальность» (или аналогичного), реализуемого в большинстве образовательных программ; некоторые форматы могут быть реализованы в рамках ознакомительной практики. В этом варианте несомненным плюсом является его обязательность для студентов и встроенность в график их учебы. В некоторых вариантах даже нет необходимости выделять дополнительные зачетные единицы из учебного плана — нужно лишь из рамки этих задач

перепроектировать существующие курсы.

Сопровождение может быть реализовано за счет дополнительной тьюторской компетенции у различных уже функционирующих позиций: научный руководитель, куратор, руководитель практики и др. Основная трудность, как правило, возникает тогда, когда людям приходится менять способ работы со студентами.

Можно выделить тьюторскую позицию в отдельную в рамках образовательной программы / факультета. В таком случае основной задачей будет встраивание этой позиции в образовательный процесс и достижение согласованности с остальными позициями, обеспечивающими учебный процесс, что может быть достаточно трудной задачей.

Выделение общеуниверситетской тьюторской службы / центра / офиса в университете, которая будет реализовывать как самостоятельные тьюторские мероприятия для студентов, так и реализовывать «заказы» от факультетов и программ. Основные ограничения здесь — численность такой структуры должна быть достаточной, чтобы справиться с необходимым потоком студентов, а также слабая погруженность в профессиональные контексты конкретных направлений. В случае общеуниверситетской структуры в среде университета появляются специализированные элективные курсы; проводятся групповые тьюториалы, на которые может записаться каждый студент; проводятся открытые форматы встреч с работодателями и успешными выпускниками университета. Преимуществом этого варианта является вариативность: их будут посещать те студенты, которые чувствуют в этом необходимость. Также участие студентов в данных форматах может вызывать сопротивление и у преподавательского состава, так как, по их мнению, отвлекает студентов от освоения обязательных дисциплин, стоящих в учебном плане.

Профессионализация на III этапе карьеропостроения

Профессионализация на III этапе предполагает продолжение развития сформированности карьерных представлений и способность к осмыслению опыта профессиональных проб в контексте карьеропостроения.

Обзорно-ознакомительные практики – навигации на первом-втором курсах помогают студентам начать ориентироваться в карьерных возможностях, создавая условия для получения опыта и совершения первых проб в профессиональной сфере.

Один из ключевых форматов в этой работе – организация встречи потенциального работодателя со студентом и глубокий анализ опыта практик, в том числе с тьюторским сопровождением и написанием рефлексивных эссе.

Выбранные способы сопровождения профессионализации на этом этапе помогают обеспечить более качественно понимание студентом собственных возможностей и соотношение их с запросом рынка, добиться большей осознанности в прохождении практики и взаимодействии с потенциальными работодателями.

Встречи студентов и работодателей

Предметами обсуждения во время встречи становятся компетентностный профиль студента, опыт практик и стажировок в компаниях выбранной профессиональной сферы, его портфолио в научной деятельности.

Компетентностный профиль студента. Это важное для работодателя основание для интереса к студенту. Несмотря на заявленную готовность принять на работу практически любого выпускника с дипломом по специальности и намерение обучить его уже на рабочем месте, на рынке труда действует довольно строгий отбор кандидатов по вакансиям по их универсальным компетенциям. Большая часть работодателей рассматривает выпускников с установкой на развитие внутри компании и готовность занимать управленческие должности.

Сформированность универсальных компетенций студентов целесообразно диагностировать на платформе «Россия – страна возможностей». Результаты диагностики служат основным объектом обсуждения карьерных возможностей с первого курса.

По результатам диагностики универсальных компетенций целесообразны индивидуальные собеседования, в ходе которых анализируется личный отчет студента, в соотнесении с запросами рынка, полученными на платформе «Роснавык» (цифровой ресурс НИ ТГУ).

Встречи в формате «День карьеры» («Первое свидание с работой») – для студента это возможность сориентироваться и получить больше актуальной информации о карьерных возможностях и способах их реализации из первых рук:

- Мастер-классы от платформы «Работа России», Центра компетенций и лидеров HR-отрасли и других потенциальных партнёров по составлению резюме, прохождению собеседования;
- Экспресс-собеседования от промышленных партнёров факультета с возможностью получить стажировку;
- Сторителлинг успешных выпускников факультета, начавших карьерную реализацию в профессии;
- Личные обращения руководителей крупных предприятий, лидеров отрасли, проблематизирующие ситуацию и помогающие понять перспективы развития

Смена позиции работодателя на карьерных мероприятиях

Исследования ожиданий и настроенности на профессионализацию у студентов показывают необходимость более ранних, нежели непосредственно на выпускном курсе, встреч и активного знакомства студентов с отраслью для формирования и более полных представлений о возможностях этого рынка труда и, что очень важно для студентов, понимания запроса рынка, выдвигаемых к нужным специалистам требований

к профессиональной квалификации и необходимым компетенциям.

На встречах студентов с работодателями важным элементом качества встречи является предварительная подготовка специалистов компании и состав участников встречи. На рынке принято делегировать полномочия по приглашению студентов вузов на стажировки и практики сотрудников отдела HR. Однако наш педагогический опыт доказывает, что целесообразно вводить в состав представителей компании (сотрудников) из разных уровней управления, руководители отделов и линейные сотрудники, в идеале недавно закончившие вузы и начавшие работу в последние 1-3 года.

Присутствие руководителей или собственников позволяет студентам получить важную информацию о деятельности предприятия, его амбициях, научно-технологической базе; услышать из первых уст условия и гарантии при трудоустройстве. Руководители структурных подразделений могут более подробно обсуждать со студентами научные перспективы и особенности производственного процесса. Линейные сотрудники точнее передают свой опыт начала карьеры в конкретной компании, на личном примере показывая процесс вхождения в специальность, возможности роста и развития, могут обсуждать фактически стабильность и перспективы, что очень важно для выпускников.

Открытый формат взаимодействия – гайд-парк, где на стендах компаний сотрудники ведут диалог, отвечая на вопросы студентов:

- Чем именно занимается компания, какие у неё производственные задачи, на каком технологическом уровне организовано производство?
- Какие требования к квалификации, компетенциям, личностным качествам предъявляются в этой деятельности, на этом предприятии?
- Существуют ли перспективы карьерного роста в данном направлении? Какие?

- Что нужно делать, чтобы расти в этом направлении?
- Над какими компетенциями нужно поработать, чтобы стать успешным в этом направлении?
- Какой образ жизни ждет меня в этом профессиональном направлении?

Важно сопровождение работодателей по итогам карьерных мероприятий. Основными фокусами в подведении итогов при этом становится обсуждение качественно других результатов из-за смены позиции компании на мероприятии и увеличения разнообразия позиций представителей, участвующих в диалоге со студентами. Работодатели, наблюдая за усложнением и углублением диалога в темах, количеством вопросов, с готовностью реагируют на приглашение к активному раннему участию в профессионализации студентов, с первых курсов, а не только к рекрутингу выпускников 4-5 курса.

Рефлексивные инструменты сопровождения профессионализации на III этапе карьеропостроения

Сопровождение практики обеспечивается тьюториалами и индивидуальными собеседованиями перед практикой и после неё.

Задачи тьютора перед началом практики – помочь студенту сформулировать собственные ожидания и запрос на практику, подготовить вопросы к возможному работодателю, сфокусировать его на личных вызовах, возможных трудностях и способах их преодоления. Это выступает способом содействия студенту в построении индивидуального плана карьерной самореализации, повышает вероятность оказаться на практике именно там, где ему наиболее продуктивно и перспективно, снимаем личностные напряжения от сложности выбор и демотивированности по отношению к практике.

По итогам практики каждый студент, помимо отчёта о практике, пишет рефлексивное эссе, где, отвечая на тьюторские вопросы, формулирует личные результаты. Предварительные тьюториалы и фиксация личных ожиданий находят отклик в итоговых эссе, студенты отмечают свою большую готов-

ность ко встрече с работодателем, точнее могут ответить на собственные вопросы и более конструктивно, чем перед практикой отвечают на вопрос, как именно они видят личную самореализацию в профессии.

Результатом рефлексивных процессов выступают более точные описания студентами своих индивидуальных планов по выбору научной деятельности, поставленные ориентиры в освоении профессиональных навыков и универсальных компетенций.

4

Как измерять и оценивать динамику развития навыков карьеропостроения у студентов?

В таблице 3 описаны критерии оценки построения на каждом из его этапов, а также методы диагностики для каждого из них.

№	Этап сопровождения КП	Базовый критерий	Показатели для оценки	Методы диагностики
I	1 курс Развитие представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной профессиональной сфере (ПС)	Сформированность представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной ПС	1. Широта представлений о карьерных возможностях в выбранной ПС 2. Точность представлений о карьерных возможностях в выбранной ПС 3. Осведомленность о способах развития способности к карьерному самоопределению 4. Уровень сформированности потребности в понимании карьерных аспектов профессионализации 5. Понимание значения надпрофессиональных компетенций для карьерного самоопределения и карьерной самореализации	1-4 – опрос (анкетирование) 5 – эссе (метод анализа продуктов деятельности)
II	2 курс Сопровождение студентов в процессе понимания карьерных намерений	Сформированность карьерных намерений студентов в выбранной ПС	1. Вовлеченность в карьерные пробы 2. Понимание особенностей своей индивидуальности в контексте выбора карьерной стратегии 3. Способность к индивидуальному карьерному проектированию	1 – педагогическое наблюдение, анализ портфолио и других формальных данных 2 – психодиагностика, опрос/эссе 3 – данные форсайт-сессий, тьюториалов (анализ индивидуальных проектов карьерных карт студентов – метод анализа продуктов деятельности)

III	3 курс Сопровождение процесса выбора студентами индивидуальных карьерных стратегий	Способность к самоопределению индивидуальной карьерной стратегии в выбранной ПС	1. Выбор темы ВКР на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. Понимание возможностей трудоустройства на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 3. Самоэффективность при принятии карьерных решений	1,2 – анализ формальных данных, опрос (структурированное интервью), педагогическое наблюдение, экспертный метод (опрос работодателей с мест производственной практики и трудоустройства студентов) 3 – психодиагностика, опрос, педагогическое наблюдение
IV	4/5 курсы Сопровождение пробных (квази-профессиональных) тактов процесса карьерной самореализации студентов	Готовность к карьерной самореализации в выбранной ПС	1. Успешная защита ВКР на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. Успешное прохождение производственной практики, связанной с осознанным карьерным самоопределением в выбранной ПС 3. Трудоустройства на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС	1,2 – анализ формальных данных, опрос (структурированное интервью) студентов, педагогическое наблюдение, экспертный метод (опрос работодателей с мест производственной практики и трудоустройства студентов)

Таблица 3.

Базовая оценочно-диагностическая матрица для педагогических измерений динамики развития навыков карьеропостроения у студентов

В таблице 4 представлена характеристика уровней сформированности навыков карьеропостроения у студентов на каждом из его

этапов. Что помогает детальнее отслеживать прогресс каждого студента в процессе его сопровождения.

Критерий	Характеристика уровней		
	Высокий	Средний	Низкий
Сформированность представлений студентов о карьерных возможностях в выбранной ПС	1. Высокая степень широты представлений о карьерных возможностях в выбранной ПС 2. Точность представлений о карьерных возможностях в выбранной ПС. 3. Высокий уровень осведомленности о способах развития способности к карьерному самоопределению 4. Высокий уровень сформированности потребности в понимании карьерных аспектов профессионализации (Глубокое и осознанное понимание значения надпрофессиональных компетенций для карьерного самоопределения и карьерной самореализации, выраженная потребность в их развитии)	1. Есть небольшие дефициты широты представлений о карьерных возможностях в выбранной ПС 2. Есть небольшие неточности в представлениях о карьерных возможностях в выбранной ПС 3. Есть небольшие дефициты осведомленности о способах развития способности к карьерному самоопределению 4. Достаточный уровень сформированности потребности в понимании карьерных аспектов профессионализации (В целом, понимает значения надпрофессиональных компетенций для карьерного самоопределения и карьерной самореализации, недостаточно уверенно и осознанно обозначает потребность в их развитии)	1. Узость представлений о карьерных возможностях в выбранной ПС 2. Нет понимания о карьерных возможностях в выбранной ПС 3. Слабо осведомлен о способах развития способности к карьерному самоопределению 4. Не сформирована потребность в понимании карьерных аспектов профессионализации (Нет понимания значения надпрофессиональных компетенций для карьерного самоопределения и карьерной самореализации)
Сформированность карьерных намерений студентов в выбранной ПС	1. Большое количество и широкий спектр карьерных проб. 2 Глубоко и полноаспектно понимает особенности своей индивидуальности в контексте выбора карьерной стратегии 3. Способен к самостоятельному индивидуальному карьерному проектированию	1. Количество и спектр карьерных проб требуют увеличения и расширения 2. Есть небольшие дефициты в понимании особенностей своей индивидуальности в контексте выбора карьерной стратегии 3. Имеет незначительные затруднения при решении задач самостоятельного индивидуального карьерного проектирования	1. Незначительное количество и узкий спектр карьерных проб / их отсутствие 2. Плохо понимает особенности своей индивидуальности в контексте выбора карьерной стратегии /не понимает совсем 3. Не способен к самостоятельному индивидуальному карьерному проектированию

Способность к самоопределению индивидуальной карьерной стратегии в выбранной ПС	1. Выбирает тему ВКР на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. Глубоко и системно понимает возможности трудоустройства на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 3. Самостоятельно и мотивированно-осмысленно принимает карьерные решения	1. Имеет незначительные затруднения при выборе темы ВКР на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. В целом понимает возможности трудоустройства на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 3. Имеет незначительные затруднения при самостоятельном и мотивированно-осмысленном принятии карьерных решений	1. Имеет существенные затруднения при выборе темы ВКР на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. Не понимает возможности трудоустройства на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС 3. Имеет существенные затруднения при самостоятельном и мотивированно-осмысленном принятии карьерных решений
Готовность к карьерной самореализации в выбранной ПС	1. Успешная защита ВКР на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС (тематика ВКР – «под рабочее место») 2. Успешное прохождение производственной практики, связанной с осознанным карьерным самоопределением в выбранной ПС 3. Трудоустройства на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС	1. Защита ВКР отражает наличие незначительных затруднений карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. Прохождение производственной практики показывает наличие незначительных затруднений в карьерном самоопределении в выбранной ПС 3. Планирует трудоустройство на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС, но имеет незначительные затруднения при решении этой задачи, однако мотивированно нацелен их решать	1. Защита ВКР отражает наличие значительных затруднений карьерного самоопределения в выбранной ПС 2. Прохождение производственной практики показывает наличие значительных затруднений в карьерном самоопределении в выбранной ПС 3. Существенно затрудняется с трудоустройством на основе осознанного карьерного самоопределения в выбранной ПС

Таблица 4.

Характеристика уровней сформированности навыков карьеропостроения у студентов

Заключение

В основе материалов методических рекомендаций – данные социологических, психологических и педагогических исследований сотрудников ТГУ, полученные в ходе эмпирических исследований, где был использован достаточно широкий арсенал методов получения данных (наблюдение, опрос, фокус-группа, экспертный метод, биографический метод, метод анализа продуктов деятельности, опытно-экспериментальная работа (педагогический эксперимент)).

Широкое обсуждение проблемы ускоренного выхода на рынок труда и условий профессионализации студентов в процессе обучения в вузе состоялось в рамках III Международного Томского форума «Преобразование образования».

Авторский коллектив открыт для дальнейшего профессионально-педагогического обсуждения представленных подходов в плане их дальнейшего обогащения и развития, а также для обсуждения актуальной повестки междисциплинарных научных исследований, связанных темой, обсуждаемой в содержании данной методической разработки.

Ниже мы представили список литературы, который поможет Вам углубить тему ускоренного выхода студентов на рынок труда и карьеропостроения.

Надеемся, что данные методические рекомендации будут интересны участникам процессов преобразования университетского образования в логике реализации концепта ускоренной профессионализации студентов вузов в её связке с карьеропостроением, в частности для реализации задач профессионально-образовательного сопровождения выпускников университетов «под рабочее место».

Дополнительная литература

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Акиндинова Н.В., Ясин Е.Г., Авдеева Д.А. и др. Сценарии роста российской экономики с учетом вклада человеческого капитала [Текст]: докл. к XX Апрель. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. – Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019 – 51 с.
3. Ахтариева А.С., Зеер Э.Ф., Третьякова В.С. Условия успешной профессионализации студентов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). – 2024. – № 2 (18). – С. 67–85.
4. Башарина, О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
5. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда, 2019. – № 3. – С. 4-18.
6. Акмеология: учебник, под ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2004. – 299 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. 2-е издание, переработанное, дополненное. – М.: Деловая книга, 2003. – 336 с.
8. Зеер Э.Ф., Степанова Л.Н. Акмеологическая технология прогнозирования индивидуальных профессионально-ориентированных траекторий развития личности студентов // Образование и наука. – 2023. – №6. – С. 69-98.
9. Климов Е.А. Психология труда: учебник для вузов; под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп.— М.: Издательство Юрайт, 2025.— 308 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные труды. – Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
11. Ковалева Т.М. «SELF SKILLS» как особые компетентности в современном образовании // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Цели и ценности современного образования». — Мурманск: Издательство «Мурманский арктический государственный университет», 2020. — С. 34-38.
12. Ковалевская Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование: монография. — М.: Мир науки, 2015. — 126с.
13. Кудрявцев Т.В., Сухарев А. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии, 1985. — № 1. — с. 45–49
14. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. — М.: Просвещение, 1985. — 128 с.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996. — 308 с.
16. Осницкий А.К. Проблемы саморегулирования человека в процессе образования. — М.: Научные труды, 2003. — 180 с.
17. Прозументова Г.Н. Образовательные инновации: феномен «личного присутствия» и потенциал управления (опыт гуманитарного исследования). — Томск: изд-во Томского ун-та, 2016. — 412 с.

18. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. — М.: Академия, 2008. — 320 с.
19. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / Учеб. пособие для вузов. — М.: Изд-во Ин-та практ. Психологии, 1992. — 71 с.
20. Турчанинова Ю.И. Психолого-педагогическая подготовка работников образования в СПК: проблемы перехода к личностно-ориентированному обучению / Психолого-педагогические проблемы ПК работников образования. Межвуз. сб. научных трудов. М.: РИПКРО МО РФ, 1993. — С. 13-19.
21. Фоминых Е.К. Формирование готовности к личностному самоопределению в процессе профессионализации. Дисс. к. псих. н. 19.00.07. — Казань, 2000. — 146 с.
22. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / Высшее образование сегодня, 2004. — № 8. — С. 182-188.



Национальный
исследовательский
**Томский
государственный
университет**

634050, г. Томск,
пр. Ленина, 36
+7 (3822) 52-98-52,
+7 (3822) 52-95-85 (факс)
rector@mail.ru

www.tsu.ru

ISBN 978-5-908040-11-2



9 785908 040112 >