

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»: АПГРЕЙД ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ: ИНТЕРВЬЮ С О. Ф. АНТИПИНОЙ



Ольга Феликсовна Антипина

кандидат педагогических наук, директор

*Первоуральский металлургический колледж,
Первоуральск, Россия*

director@pmk-online.ru

Знаковой вехой в развитии среднего профессионального образования (СПО) в России стал новый федеральный проект «Профессионалитет». Его конечная цель – оперативно и эффективно готовить рабочие кадры, отвечающие реальным запросам производственного сектора. Для этого потребуется интеграция учреждений СПО и промышленных предприятий, пересмотр образовательных программ с акцентом на практическую составляющую, а также усовершенствование системы подготовки кадров для СПО.

Одна из пилотных площадок федерального проекта «Профессионалитет» – Первоуральский металлургический колледж, с которым Российский государственный профессионально-педагогический университет (РГППУ) выстраивает сотрудничество по направлению подготовки и переподготовки педагогических кадров. Директор колледжа Ольга Феликсовна Антипина поделилась своим видением реализации данного федерального проекта.

– Ольга Феликсовна, если емко обозначить суть федерального проекта «Профессионалитет», что это в Вашем понимании?

– «Профессионалитет» для нас – это апгрейд образовательной среды. Это не только обновление материально-технической базы, но также внедрение так называемых lean-технологий (философия бережливого мышления) и стандартов корпоративной культуры работодателей.

Каждая команда, которой посчастливилось войти в первую волну проекта, определяет для себя долгосрочные приоритеты в зависимости от опыта совместной деятельности в диаде «колледж – работодатель».

– С чем Вы подошли к старту проекта?

– Предпосылки вхождения Первоуральского металлургического колледжа в федеральный проект «Профессионалитет» обусловлены длительным и продуктивным взаимодействием с работодателем. У нас заключены договоры о практической подготовке с 72 работодателями, из них трое – это наиболее крупные, мотивированные участники событий.

– Расскажите о них поподробнее.

– Ключевым партнером Первоуральского металлургического колледжа является ООО «Киберсталь» – ведущий российский поставщик трубной продукции из нержавеющей стали, чья доля на отечественном рынке составляет 24 %. Это работодатель, который предоставил нам ресурсы и взял на себя ответственность за софинансирование проекта «Профессионалитет» в объеме 100 млн р., из которых 30 млн р. – пополнение материально-технической базы, 70 млн р. – поддержка проекта в течение трех лет.

Бесценный опыт выстраивания связей «колледж – производство» мы получили во взаимодействии с Первоуральским новотрубным заводом. Программа дуальной подготовки кадров оттачивалась в течение 11 лет в рамках философии «белой металлургии» – нового стандарта корпоративной культуры Группы ЧТПЗ (Челябинского трубопрокатного завода), куда на тот момент входил завод. Отметим, что в основу модели дуального обучения заложен немецкий опыт подготовки кадров и практико-ориентированная модель взаимодействия работодателя с образовательной организацией.



– Какое место в этой цепочке качественных преобразований занимает проект «Профессионалитет»?

– Проект «Профессионалитет» – важная, знаковая веха в трансформации образовательной системы. Это очередной шаг, который обеспечит мобилизацию системы подготовки кадров под актуальные потребности экономики.

В нашем понимании «Профессионалитет» – это создание определенного союза работодателей, совершенствование института дуаль-

ного образования, преемственность коллегиального управления. В глубинном смысле мы говорим о создании союза единомышленников в стратегии подготовки кадров.

Также проект «Профессионалитет» для нас – это общая ответственность колледжа и завода за результат образования и трудоустройство. Действительно, максимально высоко поднятая планка (85 % выпускников, трудоустроенных по направлению подготовки), которой нам нужно достичь, – это вызов системе подготовки кадров.

Федеральный проект «Профессионалитет» является заказом работодателя, оформленным в конструктор компетенций. Для нас это не ново, так как мы имеем опыт создания профиля выпускника. Работодатель уже формулировал в наш адрес запрос на мультискиллинг. Уверены, что такие попытки были у многих коллег. Пришло время обновления и уточнения образовательных смыслов и заказа производства, время определения оптимальных сроков реализации образовательных программ.

Также, согласно проекту «Профессионалитет», предполагается создание сквозного процесса «профорентация – целевой договор – приемная кампания», где работодатель будет являться и заказчиком и реальной фигурой процесса.

Отметим, что достижение целевых индикаторов трудоустройства, как показывает наш опыт, возможно при массовом внедрении практики целевых договоров.

В дальнейшем существенно изменится привычно выстроенная приемная кампания, что станет точкой нашего роста, точкой бифуркации, и это обеспечит, по нашему мнению, качественный старт проекта «Профессионалитет».

– Модернизация системы среднего профессионального образования невозможна в отрыве от высшей школы, которая готовит кадры для СПО? Как прорабатывается данное направление?

– Безусловно, проект «Профессионалитет» – это исследование и восполнение профессиональных дефицитов педагогических кадров. Во взаимодействии с РГППУ мы запустили научное исследование по определению дефицита компетенций педагогов. Комплексная оценка

ситуации проводится по специальной методике, разработанной РГППУ. На основании результатов исследования определяются направления переподготовки кадров на базе нового научно-образовательного полигона, создаваемого университетом под задачи проекта «Профессионалитет». И итог такого взаимодействия – педагог нового формата, владеющий современными инструментами образования.

– Что нужно командам колледжей для успешной реализации проекта «Профессионалитет»?

– Мы готовы сегодня поделиться принципами, заложенными в основу успеха нашего взаимодействия с работодателями.

Главный секрет, безусловно, в коллегиальности управления и командном принципе работы. Необходимо мыслить масштабами производства. Единственная рабочая формула в этом случае – «мы + предприятие = единый механизм». При этом наш главный капитал – педагогические кадры, а новые тренды мы внедряем бережно, уважительно, но настойчиво.

Также мы остаемся верны своему делу и открыты для новшеств и изменений, которые диктует время.

Еще одной рекомендацией от нас будет следующая: необходимо следовать за лидерами производства. Они видят на несколько мгновений дальше нас и за ними, по нашему мнению, будущее. В нашем случае – будущее металлургии.

Интервью подготовила главный редактор сайта и корпоративных СМИ РГППУ Л. Е. Солодкова.

Первоуральск, декабрь, 2021 г.