

внедряется в процесс подготовки инструкторов РОО «Ассоциации Айкидо Свердловской области».

### Список литературы

1. *Профессиональные стандарты: Сборник 1: «Спортсмен», «Тренер», «Инструктор-методист»: документы и методические материалы / сост. И. И. Григорьева. М.: Спорт, 2015. 270 с.*
2. *Бучин Н. И. Методы и средства спортивной подготовки в айкидо: учебно-методическое пособие. Екатеринбург: Альфа Принт, 2019. 196 с.*
3. *Бучин Н. И. Психофизическая подготовка высококвалифицированных айкидоистов: учебно-методическое пособие. Екатеринбург: Альфа Принт, 2020. 106 с.*
4. *Бучин Н. И. Образовательная программа по айкидо: учебно-методическое пособие. Екатеринбург, 2021. 186 с.*
5. *Арефьев А. А. Руководство по иай Всеяпонской федерации кэндо. М., 2019.*
6. *Федорич И., Сазонов М. Дзёдо Всеяпонской Федерации Кэндо. Полное руководство. Новосибирск, 2016.*
7. *Уэсиба К., Уэсиба М. Лучшее айкидо. Основы / пер. В. А. Устинова. М.: АСТ: Астрель, 2007. 191 с.*
8. *Рёдель Б. Айкидо. Основы. Принципы. Техники / пер. с англ. Н. В. Епанчинцевой. М.: Эксмо: Наше слово, 2012. 342 с.*

УДК 377.35

**С. В. Васильев, В. А. Федоров**

**S. V. Vasilev, V. A. Fedorov**

*АО «НПК Уралвагонзавод», Нижний Тагил*

*ФГАОУ ВО «Российский государственный*

*профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

*JSC "RPC Uralvagonzavod" Nizhny Tagil*

*Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*

*Vasilevs46@mail.ru, Fedorov1950@gmail.com*

### **РЕАЛИЗАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»: ПОЗИЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **IMPLEMENTATION OF THE FEDERAL PROJECT "PROFESSIONALITY": THE POSITION OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE**

**Аннотация.** В статье обозначена проблема обеспечения промышленности выпускниками образовательных организаций. Представлена траектория реализации федерального проекта «Профессионалитет» с позиции промышленного предприятия. Определены организационно-педагогические условия такой реализации и рассмотрены возникающие при этом риски.

**Annotation.** The article outlines the problem of providing industry with graduates of educational organizations. The trajectory of the implementation of the federal project "Professionalism" from the position of an industrial enterprise is presented. The organizational and pedagogical conditions of such implementation are determined and the risks arising in this case are considered.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение промышленности, Федеральный проект «Профессионалитет», реструктуризация среднего профессионального образования, частно-государственное партнерство.

**Keywords:** staffing of industry, Federal project "Professionalism", restructuring of secondary vocational education, public-private partnership.

Традиционные проблемы взаимодействия бизнеса и системы профессионального образования, связанные с: недостаточным уровнем подготовки выпускников, дефицитом рабочей силы на рынке труда, проблемами с преподавательским составом образовательных организаций, неудовлетворительным обновлением материально-технической базы колледжей и техникумов препятствуют удовлетворению потребности промышленности в кадрах.

Кроме того, влияние демографической ситуации и сформировавшиеся в период пандемии новые сегменты занятости молодежи (интернет-сервисы доставки, такси и

т.д.) еще больше обострили вопросы обеспечения реального сектора промышленности выпускниками образовательных организаций. Свободное распоряжение собственным временем (ненормированный рабочий день, дистанционные формы занятости), высокая заработная плата (причем сразу независимо от опыта работы) сопоставимая (а иногда и выше) чем на промышленных предприятиях, ведет к оттоку выпускников техникумов и колледжей из машиностроительной отрасли [7].

Одним из системообразующих факторов, направленных на увеличение числа выпускников, трудоустроившихся по специальности, сближение профессионального образования и работодателей, снижение сроков адаптации выпускников на рабочих местах, становится оказание государственной поддержки в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [1].

Заявленный формат проекта направлен на повышение качества профессиональной подготовки в образовательных организациях среднего профессионального образования (далее СПО) за счет: новой схемы формирования контрольных цифр приема; обновления материально-технической базы образовательных организаций и применения технологии Демонстрационного экзамена по методике WorldSkills; сокращения сроков подготовки до 2-2,5 лет; создания новых образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и реального производства; привлечения специалистов промышленных предприятий, прошедших педагогическую подготовку по дополнительной образовательной программе, к преподавательской деятельности в образовательных организациях; повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения техникумов и колледжей (Рисунок).

Цель проекта - своевременное и качественное удовлетворение кадровой потребности реального сектора экономики, в нашем случае - машиностроительной отрасли, в рабочих и специалистах, обладающих профессиональными компетенциями, приоритетными для работодателя, за счёт комплексной реструктуризации системы среднего профессионального образования во взаимодействии с отраслевыми предприятиями.

Достижение поставленной цели мы связываем с решением следующих задач:

- 1) Увеличить количество обучающихся по укрупненной группе Машиностроение;
- 2) Обеспечить рост количества реализованных образовательных программ в интересах предприятий машиностроительной отрасли;
- 3) Привлечь молодых работников предприятий машиностроительной отрасли, владеющих педагогическими навыками, к работе в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения;
- 4) Максимально приблизить материально-техническую базу образовательных организаций СПО к реальным рабочим местам инновационных предприятий машиностроительной отрасли;
- 5) Увеличить долю трудоустроенных выпускников по полученной профессии (специальности);

Анализируя изложенные выше цели и задачи проекта «Профессионалитет», и рассматривая АО НПК Уралвагонзавод (далее УВЗ) и ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (далее НТТМПС) как потенциальных участников его реализации, нами, с учетом успешной практики и опыта работы УВЗ в области социального партнерства [2; 3; 4], определены следующие принципы эффективного решения поставленных задач:

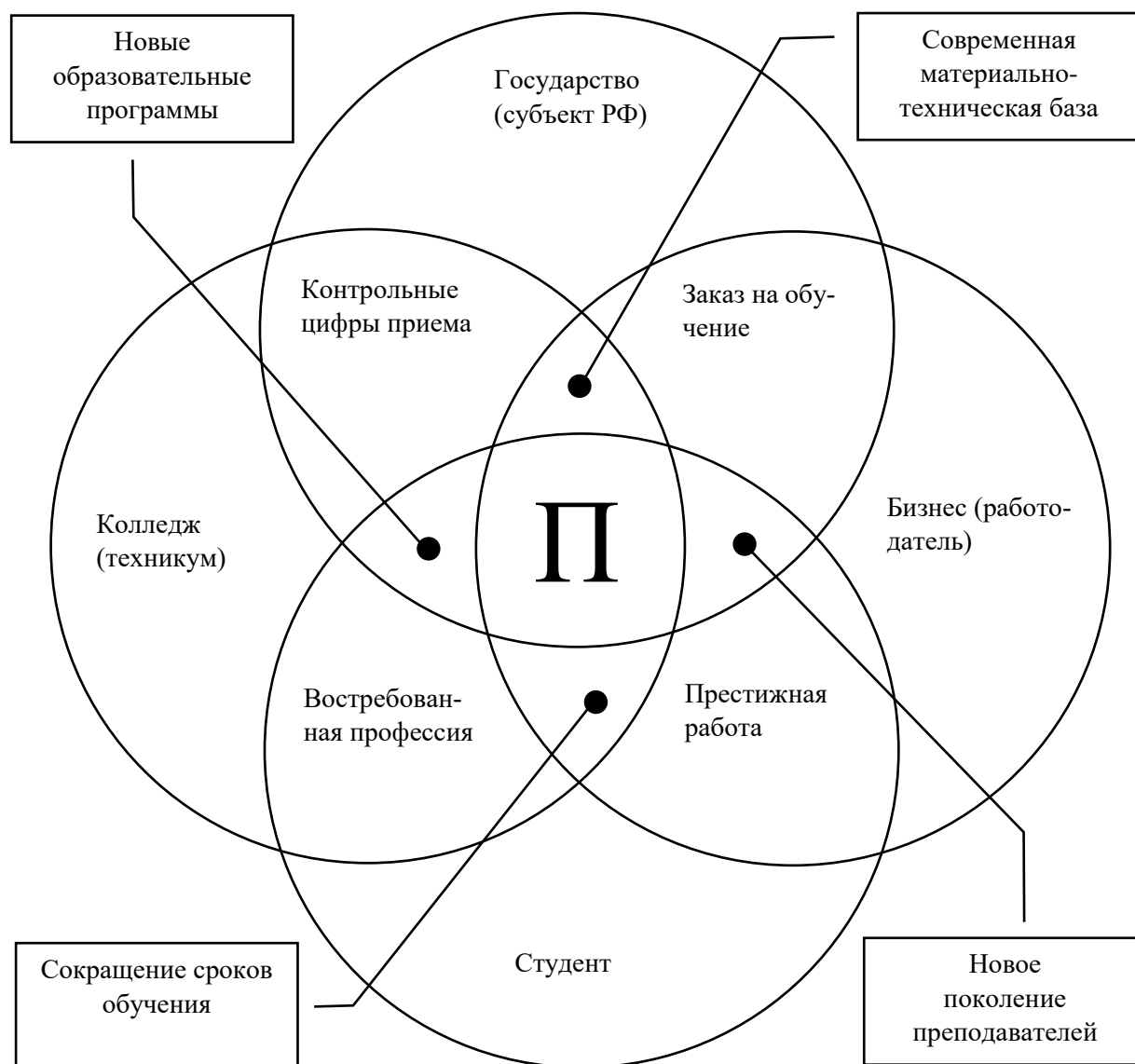


Рисунок – Схема взаимодействия работодателя, системы профессионального образования, государства и студента при реализации федерального проекта «Профессионалитет» (П)

1) Использование потенциала промышленных предприятий в решении задач системы СПО путем вовлечения их в разработку, реализацию и оценку качества экспериментальных образовательных программ.

2) Формирование системы стимулов и гарантий трудоустройства и адаптации выпускников СПО с опорой на положительный опыт по развитию программ профессиональной ориентации молодежи, содействия трудоустройству и занятости.

3) Обеспечение доступа обучающихся к промышленным объектам, использующим цифровые производственные технологии и инновационное оборудование, посредством организации сетевого взаимодействия с образовательными организациями СПО по совместному использованию современной материально-технической базы предприятия;

4) Формирование кадрового корпуса педагогов профессионального обучения на предприятии и в организации СПО, соответствующего уровню решаемых профессионально-педагогических задач, путем повышения уровня отраслевой подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций (на реальных рабочих местах) и обеспечения психолого-педагогической подготовки у специалистов промышленных предприятий;

5) Популяризация и распространение положительного опыта реализации федерального проекта «Профессионалитет» среди промышленных предприятий и образовательных организаций.

Для применения данных принципов в рамках УВЗ разработаны и запланированы к реализации соответствующие организационно-педагогические условия.

Так, для реализации принципа использования потенциала промышленных предприятий предусмотрены следующие условия:

- организация оплачиваемой практики на рабочих местах с использованием инновационного высокотехнологичного оборудования и программного обеспечения;
- привлечение главных специалистов предприятия (Главный технолог, Главный конструктор, Главный сварщик, Главный электроник) к экспертизе разрабатываемых в рамках проекта образовательных программ;
- согласование и формирование предложений по оптимизации (сокращению сроков) образовательных программ в соответствии с требованиями корпоративных и профессиональных стандартов.
- согласование оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации и итоговой государственной аттестации в форме демонстрационного экзамена по стандартам работодателя;
- участие в оценке результатов обучения, в том числе путем направления специалистов предприятий для участия в качестве экспертов демонстрационного экзамена, проводимого в соответствии с их корпоративными стандартами;
- обучение педагогов и мастеров производственного обучения технологии проведения демонстрационного экзамена при непосредственном участии работодателя;
- контроль качества, через проведение независимой оценки квалификаций в форме профессионального экзамена, в рамках деятельности центра оценки квалификаций.

Условия реализации принципа формирования системы стимулов и гарантий предполагают следующее:

- заключение договоров о целевом обучении и трудоустройстве выпускников НТТМПС;
- формирование системы поощрения студентов (именные стипендии, сертификаты на пользование социальной инфраструктурой предприятия) за успехи в учебной, спортивной, волонтерской, научно-технической и инновационной деятельности;
- содействие деятельности студенческих волонтерских организаций, родительских комитетов, вовлечение в деятельность корпоративных общественных и волонтерских организаций;
- организация трудоустройства выпускников на высокотехнологические рабочие места;
- организация процесса адаптации выпускников, реализация системы наставничества.

Реализацию принципа обеспечения доступа обучающихся к промышленным объектам сопровождают следующие условия:

- формирование материально-технической базы УВЗ для обеспечения подготовки по экспериментальным образовательным программам в рамках проекта и её использование образовательными организациями, осуществляющими подготовку для предприятия;
- предоставление обучающимся возможности работать на реальных рабочих местах с инновационным цифровым оборудованием при прохождении ими производственной практики.

Принцип формирования кадрового корпуса педагогов профессионального обучения предусматривает:

- направление инженерных кадров предприятия на повышение профессионально-педагогической квалификации, необходимой для их участия в планировании и реализации образовательного процесса и программы наставничества на производстве в качестве преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников;
- стажировка и повышение квалификации педагогических работников, образовательных организаций, участвующих в реализации образовательных программ для машиностроительной отрасли на реальных рабочих местах инновационных производств;
- привлечение студентов и педагогов образовательных организаций к участию в корпоративных чемпионатах по методике WorldSkills;
- вовлечение победителей и призеров корпоративных и национальных чемпионатов WorldSkills в профессионально-педагогическую деятельность в качестве мастеров производственного обучения.

Принцип популяризации и распространения положительного опыта предполагает:

- формирование образа промышленного предприятия как привлекательно-го работодателя, а образовательной организации как обеспечивающей успешное профессиональное развитие участников проекта «Профессионалитет» путем получения профессионального образования и трудоустройства;
- организацию научно-методической работы (проведение научных и методических конференций, семинаров в образовательных организациях по распространению положительного опыта), информационной деятельности, консультационной деятельности (например, по вопросам подготовки кадров машиностроительной отрасли).

Основываясь на предыдущих исследованиях, можно предположить риски реализации проекта [2; 5; 6; 7]:

- 1) Изменение социально-экономических условий развития машиностроительной отрасли в условиях пандемии.
- 2) Сопrotивление со стороны родительского сообщества (сопротивление изменениям) и как следствие негатив в СМИ и интернет-сообществах.
- 3) Обеспокоенность работодателей сокращением сроков обучения (как можно повысить качество обучения, снижая сроки).
- 4) Организация трудоустройства выпускников, не достигших 18 лет.
- 5) Отсутствие доступа к новому высокотехнологичному учебному оборудованию студентов образовательных организаций, не являющихся участниками проекта «Профессионалитет».
- 6) Неспособность студентов освоить новые образовательные программы в условиях дефицита времени на обучение (сокращение сроков) и как следствие отчисление.

Реализация указанных выше организационно-педагогических условий, минимизация рисков и эффективное взаимодействие всех участников проекта позволит снизить кадровый дефицит в машиностроительной отрасли за счет притока выпускников, способных в кратчайшие сроки пройти процесс адаптации на рабочих местах и удовлетворить потребность работодателя в квалифицированных специалистах.

### Список литературы

1. *Постановление* Правительства Российской Федерации от 14.01.2022 № 4 "Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета на оказание государственной поддержки развития образовательно-производственных центров (кластеров) на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики, в рамках федерального проекта "Профессионалитет" государственной программы Российской Федерации "Развитие образования". URL: <http://government.ru/docs/all/138971/>.
2. Федоров В. А., Васильев С. В. Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий // Образование и наука.

2014. № 6. С. 56–76. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2014-6-56-76>.

3. Федоров В. А., Васильев С. В. Подготовка к рабочим профессиям в условиях корпоративного образования // Педагогика. 2018. № 1. С. 94–102.

4. *Training the Blue-Collar Workers in Industrial Environments: Organizational and Pedagogical Conditions* / Fedorov V. A., Dorozhkin E. M., Vasiliev S. V., Scheinker A. D. // *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*. 2017. Vol. 8, iss. 4. P. 1262–1274.

5. Федоров В. А., Васильев С. В. Государственно-частное партнёрство в аспекте профессионального самоопределения личности // Педагогический журнал Башкортостана. 2020. № 1. С. 90–104. <https://doi.org/10.21510/1817-3292-2020-86-1-90-104>.

6. Федоров В. А., Васильев С. В. Модель организации профессионального обучения рабочим профессиям в условиях промышленного предприятия // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 25-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 07–08 апреля 2020 г. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2020. Т. 2. С. 332–336.

7. Федоров В. А., Васильев С. В. Роль корпоративного образования в обеспечении промышленных предприятий квалифицированным персоналом. Опыт «АО НПК Уралвагонзавод» // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 26-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 20–21 апреля 2021 г., Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2021. Т. 2. С. 101–105.

УДК 378.14.015.62

**Н. В. Калганова, Н. В. Третьякова**  
**N. V. Kalganova, N. V. Tretyakova**  
**ФГБОУ ВО «Уральский государственный**  
**университет путей сообщения», Екатеринбург**  
**Ural state university of railway transport, Ekaterinburg**  
**Kalganova.natalia@yandex.ru**

## **ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОТРАСЛЕВОГО ТРАНСПОРТНОГО ВУЗА**

### **EXTERNAL ASSESSMENT OF THE QUALITY OF TRAINING OF SPECIALISTS IN A BRANCH TRANSPORT UNIVERSITY**

**Аннотация.** В статье рассмотрены аспекты удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов в отраслевом транспортном вузе. Методом исследования выступило анкетирование. Для достижения более высоких показателей, повышающих качество подготовки специалистов, предложен ряд конкретных мер.

**Abstract.** The article considers aspects of employers' satisfaction with the quality of training specialists in a branch transport university. The research method was a questionnaire. In order to achieve higher indicators that improve the quality of training, a number of specific measures have been proposed.

**Ключевые слова:** отраслевой транспортный вуз, качество подготовки специалистов, конкурентоспособность.

**Keywords:** branch transport university, quality of personnel training, competitiveness.

В настоящее время, ориентация на рынок труда и потребности работодателей, требуют от отраслевых транспортных вузов эффективного взаимодействия с предприятиями-партнерами. Предполагается на выявленный спрос последних внесение в образовательный процесс соответствующих корректировок, поскольку именно работодатели могут оценить качество подготовки специалистов и их конкурентоспособность [2, 3, 4].

С целью выявления уровня удовлетворенности потенциальных работодателей качеством подготовки выпускников в отраслевых транспортных вузах была проведена внешняя оценка в форме анкетирования по показателям – конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг, востребованность выпускников на рынке труда, мероприятия по повышению удовлетворенности качеством образования в вузе. В исследовании приняли участие 25 ведущих специалистов железнодорожной отрасли Свердловской