

Научная статья

УДК 377.014.54:331.5

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-2-67-80

К ВОПРОСУ О СИНХРОНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО КОЛЛЕДЖА С ЗАПРОСАМИ БИЗНЕСА

Сергей Сергеевич Гиль

*доктор педагогических наук, профессор,
научный руководитель*

*Группа проектов «Карьера в России»,
Москва, Россия*

gil@kvrus.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-2907-7098>



Аннотация. Описана технология оперативного изучения колледжами запросов компаний и работодателей в целях синхронизации образовательной деятельности с требованиями, ожиданиями и возможностями для эффективной кадровой подготовки в регионах. Показана оригинальная формула вовлечения обучающихся 1–2-х курсов в исследовательскую, проектную работу по профилю получаемого профессионального образования в качестве эффективных организаторов делового нетворкинга и карьерного взаимодействия с потенциальными работодателями. Представлена модель настройки эффективного сотрудничества между образовательными организациями среднего профессионального образования с большим числом профильных компаний и работодателей, позиционируемая автором как кадровое партнерство на основе актуализированных запросов бизнеса к кадровой подготовке молодых профессионалов.

Ключевые слова: кадровое партнерство, сотрудничество профессиональных образовательных организаций СПО с большим числом работодателей и компаний, делегирование обучающимся сложных функций и задач в исследовательской, проектной работе по специальности, избыточный нетворкинг

Для цитирования: Гиль С. С. К вопросу о синхронизации образовательной деятельности современного колледжа с запросами бизнеса // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 67–80. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-67-80>.

Original article

ON THE ISSUE OF SYNCHRONIZING THE EDUCATIONAL ACTIVITIES OF A MODERN SECONDARY VOCATIONAL INSTITUTION WITH THE REQUIREMENTS OF BUSINESS

Sergey S. Gil

Doctor of Science in Pedagogy, Professor, Scientific Director

*the group of projects "Career in Russia",
Moscow, Russia*

gil@kvrus.ru,

<https://orcid.org/0000-0003-2907-7098>

Abstract. The article describes a technology of studying the requirements of companies and employers expeditiously in order to synchronize educational activities with the requirements, expectations and opportunities for the effective personnel training in the regions. The article presents the original method of involving students of 1–2 courses in research and project work related to the specialization of professional education as effective organizers of business networking and career interaction with potential employers. A model for setting up effective cooperation between institutions of secondary vocational education and a large number of specialized companies and employers is presented and defined by the author as personnel partnership based on updated business requests for the training of young professionals.

Keywords: personnel partnership, cooperation between professional educational institutions of secondary vocational education and a large number of employers and companies, delegating complex functions and tasks of research and project work related to the profession to students, excessive networking

For citation: Gil S. S. On the issue of synchronizing the educational activities of a modern secondary vocational institution with the requirements of business // INSIGHT. 2022. № 2 (10). P. 67–80. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-67-80>.

Синхронизация образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования (ПОО СПО) с запросами бизнеса и региональных экономик как задача внесена в актуальную повестку развития СПО с 2013 г., с момента принятия «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» [1]. По сути этим документом впервые с начала 90-х гг. прошлого века государство актуализировало задачи системной кадровой подготовки в интересах экономики, значение которых было завуалировано на предыдущем этапе развития страны.

Несмотря на почти 10-летний период с момента публичной активации задачи, сам процесс синхронизации деятельности образовательных организаций с запросами бизнеса и региональных экономик получил наибольшее развитие в последние пять лет на фоне мощного развития движения «Молодые профессионалы. Россия» [2, 3], внедрения механизмов демонстрационного экзамена в деятельность организаций системы СПО [4], расширения прецедентов государственно-частного партнерства (ГЧП) между компаниями крупного бизнеса, региональными органами власти в модернизации систем СПО на примере кейсов Челябинского трубопрокатного завода, Госкорпорации «Росатом», ПАО «НЛМК», с одной стороны. С другой стороны, задачи синхронизации получили свою признанную прописку в повестке развития образования благодаря продвижению Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста Агентства стратегических инициатив [5] и оформлению стратегической инициативы Министерства просвещения – федерального проекта «Профессионалитет» [6].

В ближайшие 3 года для колледжей, техникумов и региональных систем профессионального образования будут иметь первоочередное значение вопросы эффективного методического и технологического обеспечения процессов и задач синхронизации: от изучения запросов и изменяющихся технологических циклов деятельности компаний малого, среднего и крупного бизнеса до оперативной синхронизации образовательных программ и деятельности колледжей с учетом запросов бизнеса, экономики и молодежи регионов.

Так, уже сегодня группа ученых ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» представила теоретико-методологическое обоснование оригинальной модели подготовки педагогических кадров к реализации федерального проекта «Профессионалитет», одним из ключевых условий реализации которой является формирование кластера, обеспечивающего взаимодействие организаций системы СПО с предприятиями реального сектора экономики [7].

Проведенный анализ социально-экономических причин создания проекта «Профессионалитет» позволяет В. И. Блинову и Л. Н. Куртевой говорить о его объективной необходимости, так как содержит

подходы и принципы к обновлению содержания профессионального образования, интенсификации развития профессиональных образовательных организаций и сокращению сроков обучения [8].

Группа проектов «Карьера в России» (далее КВР), объединяя ряд научно-внедренческих компаний и сообществ экспертов сферы профессионального и корпоративного обучения [9], последовательно с 2008 г. тиражирует лучшие практики кадровой подготовки и при помощи сетевых исследований передает командам колледжей, университетов компетенцию кадрового партнерства с большим числом профильных компаний и работодателей для последующей синхронизации образовательной деятельности с запросами бизнеса и молодежи.

Кадровое партнерство представляет собой модель технологического сотрудничества образовательных организаций с компаниями и работодателями, целью которого является обеспечение эффективного воспроизводства трех групп квалифицированных специалистов: молодых профессионалов, наставников профессионального обучения для бизнеса и образования, наставников профессионального образования (тренеров для тренеров).

Кадровое партнерство осуществляется на основе регулярного изучения, верификации запросов бизнеса, молодежи и команд ПОО СПО к эффективной подготовке молодых профессионалов, способных к устойчивому профессиональному и карьерному развитию на рынках труда регионов и в структуре экономики страны.

Кадровое партнерство реализуется в синхронизированной деятельности колледжей и техникумов на уровне основных и дополнительных образовательных программ, проектной и внеучебной работы, программ воспитания с учетом специфики приобретаемых обучающимися специальностей, профессий.

Для выполнения своей миссии КВР ежегодно приглашает принять участие в исследованиях колледжи, университеты, которые, в свою очередь, готовы делегировать студентам основную роль в карьерной деятельности в стенах организации: от нетворкинга с бизнесом, изучения его запросов, организации различных профессиональных проб до построения собственной образовательной и карьерной траектории на основе приобретенного опыта сотрудничества, вплоть до момента закрепления трудовых отношений. Для этого экспертная команда КВР открывает специализированную исследовательскую конференцию «Мас-

терская кадрового партнерства». Здесь команды студентов и преподавателей-наставников осваивают методики и технологии для проведения масштабных исследований, получают поддержку в ходе его проведения от федеральных экспертов, бизнес-тренеров КВР, приглашают к диалогу большие группы профильных компаний. Команда КВР помогает колледжам, университетам сформировать широкий пул кадровых партнеров. Технологическая карта «Мастерской кадрового партнерства» представлена на сайте [10].

Командам студентов в КВР-исследовании принадлежат все роли: нетворкеров, коммуникаторов, аналитиков, проектировщиков улучшений на основе запросов бизнеса и молодежи. Студенты действуют при поддержке экспертных команд: сообщества КВР и педагогов-наставников колледжа.

Модель исследований КВР также базируется на партнерстве сторон, в котором эксперты КВР отвечают за методологию исследовательской деятельности, выверенность гипотез и достоверность данных, выводов. Одновременно КВР предлагает колледжам применять инструментарий исследовательского проекта в формате важнейшей профессиональной стажировки для обучающихся 1-х и 2-х курсов. Во время стажировки обучающиеся не только эффективно вовлекаются в реализацию сложного проекта, но и приобретают новый образовательный опыт, осваивают технологии избыточного нетворкинга с большим числом потенциальных работодателей, «прокачивают» ключевые умения самоорганизации, самоменеджмента и аналитической деятельности. Кроме того, как пишет Н. А. Ракитина, «при прохождении практики студенты имеют возможность получить ответы на большинство вопросов, связанных с выбранной профессией, используя в полной мере разнообразную аппаратуру и устройства, функционирующие на предприятии. Также они получают информацию о перспективах развития предприятия и потребности в специалистах, о сущности и значимости выбранной ими специальности, о необходимости постоянного самосовершенствования» [11, с. 100]. В этой связи несложно провести аналогию с дуальным образованием, которое широко распространено в европейских странах (Австрия, Германия, Венгрия и пр.), роль которого, как отмечает З. Ф. Чаба, заключается в возможности подготовить молодых специалистов для полноценного устройства на пред-

приятия по завершению своего обучения, заложить в них основу (знания, умения, навыки), необходимую для дальнейшей работы на предприятии, а главное, приобрести современные профессиональные знания в реальной рабочей сфере [12].

Таким образом, сложная и трудоемкая задача настройки доброжелательных отношений колледжа, техникума с большим числом профильных компаний и предприятий для «снятия» их актуального запроса на кадровую подготовку и последующего согласования вариантов и форматов партнерства, практически на 80 % не возлагается, но предлагается обучающимся в качестве увлекательного кейса и 7-недельного исследовательского путешествия, стажировки.

И, как показывает практика КВР с 2020 г., задача на 100 % решается студентами с успехом. Они «добывают» и контакты, и интервью с компаниями и предприятиями, до 40 % которых являются для руководителей колледжей и образовательных программ новыми. Но самое важное, что по результатам такого рода исследовательской стажировки обучающиеся 1–2-х курсов становятся осознанными держателями достоверных представлений о доступных возможностях развития карьеры по приобретаемой профессии, специальности в своем регионе и базы персональных контактов с узнаваемыми работодателями (рисунок).



Возможности для студентов образовательных организаций от взаимодействия с бизнесом

Достижение подобного результата создает базовую предпосылку для быстрой синхронизации деятельности организаций СПО с за-

просами бизнеса на уровне студентов, которые по итогам исследовательской стажировки владеют пониманием требований бизнеса к себе в качестве работников, распознают поощряемые бизнесом способы профессионального и карьерного развития. Тем более, что в оригинальной формуле КВР-исследования спроектированы три среза данных: от бизнеса, от преподавателей и от самих студентов с 1-го по 4-й курс.

Команды колледжей в режиме реального времени наблюдают на цифровой платформе исследования всю палитру мнений и запросов сторон, свободны в выработке быстрых договоренностей для синхронизации и партнерства.

Функциональная особенность описываемого подхода, своего рода «запрограммированность» его на успех, заключаются в том числе в технологичности:

- все базовые гипотезы, и даже опросники для интервью вырабатываются вместе со студентами, преподавателями и представителями бизнеса, отвечают их ожиданиям и перспективам;

- в течение всех семи недель в ходе исследования-стажировки команды колледжей-участников организуют регулярные фокус-группы для качественного и перекрестного анализа получаемых данных и трехстороннего обсуждения выявляемых разрывов и проблем;

- на финальном этапе исследования студенты вместе с представителями компаний вырабатывают и представляют предложения по улучшению образовательного процесса; преподаватели с представителями компаний вырабатывают дорожные карты кадрового партнерства на текущий календарный год.

Все предложения и решения адресованы руководителям образовательных организаций и могут быть поддержаны ими.

Представляется важным показать фактические результаты исследовательского подхода, обеспечивающего оперативную синхронизацию образовательной деятельности ПОО СПО с запросами бизнеса на выборке данных 2021 г.

В качестве гипотез межрегионального исследования 2021 г. были выбраны следующие:

1. У компаний и ПОО СПО имеются ограниченные возможности для эффективного сотрудничества в целях подготовки кадров.

2. Компании и ПОО СПО в кадровой подготовке обладают возможностями для эффективного снятия барьеров и препятствий на пути к сотрудничеству.

3. Молодые профессионалы – студенты ПОО СПО могут эффективно выступать в качестве организаторов полноценного сотрудничества ПОО СПО с большим числом компаний и работодателей, осуществлять масштабную исследовательскую деятельность для изучения запросов бизнеса, сверстников к подготовке кадров.

397 студентов и наставников из команды – 2021 смогли на основе открытых коммуникационных данных пригласить и вовлечь в нетворкинг 2051 компанию в 12 регионах исследования. 93 % компаний представляют малое предпринимательство и средний бизнес.

Ключевые данные исследования 2021 г. для оптимальной синхронизации СПО с запросами бизнеса предстали следующим образом.

Во-первых, по сравнению с 2020 г. большее число компаний рассматривают кадровую подготовку в числе приоритетных бизнес-процессов (табл. 1).

Таблица 1

Оценка значения подготовки кадров в компании

Приоритетные ответы представителей компаний	В 2020 г., %	В 2021 г., %
Вопрос в приоритете, компания «выращивает свои кадры»	29,7	50,9
Это часть бизнес-процессов. Сотрудничаем со всеми эффективными партнерами в образовании и в подборе персонала	43,7	41,59
Подбираем, «покупаем» «готовые» кадры, не вкладываемся в подготовку	26,6	21,5

Во-вторых, оценка рынка поставщиков кадров распределяется следующим образом. Колледжи, ведущие подготовку по профильным специальностям, выступают в качестве основных поставщиков кадров для 59,7 % компаний, открытый рынок труда – для 53,1 %, университеты – для 30,1 % компаний. Стоит заметить, что в разрезе регионов роли поставщиков кардинально меняются. В регионах с высокой эко-

номической, миграционной активностью (Москва, Нижний Новгород, Калининград и др.) лидирует открытый рынок труда.

В-третьих, компании транслируют образовательным организациям высокую готовность к вовлечению студентов для их знакомства и присвоения специфики профессиональной деятельности. Ранжированные ответы (табл. 2) показывают, что компании в состоянии создать площадки для профессиональной активности тысяч студентов.

Таблица 2

Оценка готовности к раннему вовлечению студентов –
молодых профессионалов в производственные процессы компании

Ответы на вопрос «Сколько студентов Вам важно вовлечь в кадровую подготовку с учетом специфики вашей компании в год?»	Количество компаний, %
Не более 5 студентов старших курсов в качестве кадрового резерва	37,06
Не более 10 студентов 2–3-го курсов в качестве участников кадровых программ компании	21,16
Не более 1 группы студентов для популяризации профессии, hr-брендинга и брендинга профессии	7,02
Готовы к взаимодействию со всеми студентами по профессии / специальности, видеть и выбирать «наших»	20,33
У нас нет такой задачи и потребности	21,16

Далее отметим, что для компаний – участниц исследования язык процесса профессионального обучения не является чужеродным. В то же время значение традиционных компонентов для кадровой подготовки компании оценивают по своей логике (табл. 3), по которой в целях настройки партнерства стоит следовать образовательным организациям. Рейтинг первых значений выглядит следующим образом:

1) вовлечение мастеров и наставников в практическое обучение (47,3 % компаний данный компонент для кадрового партнерства считают приоритетным);

2) совместное формирование системы оценки (38,1 %);

3) совместная работа по карьерному развитию и трудоустройству (22,4 %).

Таблица 3

Оценка приоритетных компонентов (шагов) для кадрового партнерства

Компонент кадрового партнера	Количество компаний, %
Вместе формируем систему оценки компетенций, квалификаций выпускников	38,13
Вовлекаем мастеров, наставников компаний в практическое обучение	47,25
Вместе строим логику эффективного обучения студентов	23,99
Вместе отбираем значимое содержание профессионального обучения	19,75
Вместе ведем карьерное развитие студентов, находим варианты трудоустройства	22,38
Вместе ведем работу по профориентации и популяризации бренда компании, колледжа	16,72
Другое	7,7

Анализ ключевых запросов бизнеса к кадровой подготовке показал, что бизнес в своем запросе к профессиональному образованию настаивает на практическом обучении для развития профессиональных компетенций (hard skills), проектной работе по профессии и на большем доступе компаний к практической подготовке синхронно с преподавателем (табл. 4).

Таблица 4

Оценка ключевых запросов бизнеса к кадровой подготовке

Ключевой запрос	Количество компаний, %
Студентам: давать больше проектной деятельности по профессии	39,4
Студентам: давать больше практического обучения, в том числе на рабочих местах в компаниях для развития hard skills	65,14
Колледжам: давать больше участия бизнеса в подготовке студентов	18,63
Преподавателям: регулярно синхронизировать программы и методы подготовки с мастерами из бизнеса	20,53
Студентам вместе с колледжами: больше «прокачивать» soft skills	11,36
Другое	1,85

Бизнес сегодня абсолютно практичен в своем понимании предназначения образовательных программ и выбирает компоненты, которые обладают преимущественными возможностями для практического освоения молодыми профессионалами реалий профессий. Одинаково высоко оценивает все, что может повлиять на приобретение практического профессионализма в годы обучения (табл. 5).

Таблица 5

Оценка значимости компонентов основной образовательной программы

Компонент и формат реализации основной образовательной программы	Количество компаний, %
Эффективная логика практического обучения на основе технологического цикла в профессиональной деятельности	45,43
Много практик на рабочих местах	40,35
Эффективные форматы быстрого и качественного научения	38,38
Стажировки для освоения технологий	30,21
Эффективные форматы работы в команде	24,79
Включенность наставников от компаний в обучение	24,3
Эффективные форматы индивидуальной работы	19,72
Спецмодули для получения компетенций и квалификаций для работы в технологическом цикле	14,3
Спецмодули для получения допусков	6,13
Другое	2,18

Наконец, заметим, что бизнес корректен и сбалансирован в предоставлении необходимых и имеющихся возможностей для карьерного развития и трудоустройства выпускников колледжей, транслирует образовательным организациям широкую платформу для ранней интеграции студенчества в реальные производственные отношения (табл. 6).

Таблица 6

Оценка возможностей компаний для профессионального карьерного развития и трудоустройства студентов

Возможность	Запрос, %	Реализация, %
1	2	3
Стажировки	65,58	59,73
Обучение на рабочем месте	58,41	53,49

Окончание табл. 6

1	2	3
Оплачиваемые практики	36,86	28,28
Вакансии на временное и постоянное трудоустройство	28,82	27,99
Самостоятельность, персональная эффективность студента и его личная активность, настойчивость в развитии	22,82	12,82
Адекватная рыночная зарплата согласно квалификации и мастерству	20,58	18,97
Ученический договор для подготовки в качестве кандидата на рабочее место	18,14	13,9
Целевые стипендии	16,38	12,19
Поддержка отличников учебы	15,55	11,12
Практики проб, хакатоны по профессиям	13,7	8,43
Кейс-чемпионаты	6,58	3,95

В настоящей статье приведены частичные данные, полученные в ходе нетворкинга с бизнесом, и те данные, которые хорошо коррелируются с исследованиями других ученых, проводимых как в России, так и зарубежных странах. Так, положительная связь между трудоустройством выпускников фирм и сотрудничеством между промышленностью и профессиональными образовательными организациями была установлена в результате исследования датского ученого D. F. Guettero [13]. О призыве преподавателей и бизнес работать вместе, чтобы предоставить будущим выпускникам больше возможностей для трудоустройства, говорят и английские исследователи I. P. Herbert, A. T. Rothwell, J. L. Glover и S. A. Lambert [14]. Данный призыв становится особо актуальным, если обратиться к результатам исследования Т. Л. Клячко и Е. А. Семионовой, согласно которым большинство выпускников сегодня задумываются о поиске работы лишь по окончании обучения в профессиональной образовательной организации, что, как следствие, зачастую приводит к разочарованности в первой работе (особенно по полученной специальности) и ее смене [15].

Таким образом, результаты проведенного исследования в полном объеме демонстрируют широкие возможности и доступность компаний действующего российского бизнеса для взаимодействия и кадрового партнерства с колледжами, техникумами. И одновременно показывают результативность и масштабность исследовательского подхода, которым могут пользоваться команды колледжей, техникумов для регулярной и эффективной синхронизации своей деятельности с запросами и бизнеса, и молодежи.

Список источников

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года / М-во образования и науки Рос. Федер. М., 2013. 58 с. URL: https://minprofobr.sakha.gov.ru/uploads/ckfinder/userfiles/files/Стратегия_подготовки_рабочих_кадров.pdf?ysclid=l2rnx4sx3h.

2. Коновалов А. А. Подготовка к чемпионату WorldSkills Russia по компетенциям креативной экономики // Непрерывное образование: теория и практика реализации: сб. материалов 4-й Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2021. С. 186–188.

3. Петров Е. Е. Подготовка результативного участника финала национального чемпионата по методике Worldskills // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 3. С. 49–56.

4. Токенова Г. С. Демонстрационный экзамен как инновационная форма контроля успеваемости студентов // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 1 (4). С. 16–23. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-1-16-23>.

5. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста / Агентство стратегических инициатив: сайт. URL: https://asi.ru/leaders/initiatives/education_leaders/staffing_standard.

6. Федеральный проект «Профессионалитет» // Минпросвещения России: официальный интернет-ресурс. URL: <https://edu.gov.ru/press/5042/federalnyy-proekt-professionalitet/>.

7. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» / В. В. Дубицкий [и др.] // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 1. С. 67–100. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>.

8. Блинов В. И., Куртеева Л. Н. Профессионалитет – новая сущность и старые смыслы // *Техник транспорта: образование и практика*. 2021. Т. 2, № 3. С. 248–255. <https://doi.org/10.46684/2687–1033.2021.3.248–255>.
9. КВР: Карьера в России: платформа / Фонд «Интеллектуальный альянс». URL: <http://kvrus.ru>.
10. Мастерская кадрового партнерства 2021: Технологическая конференция // КВР: Карьера в России: платформа. URL: <https://www.kvrus.ru/mkp2021>.
11. Ракитина Н. А. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2020. № 3 (3). С. 97–106.
12. Чаба З. Ф. Роль дуального образования в системе среднего профессионального образования Венгрии // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2021. № 3 (46). С. 107–111. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.46.3.009>.
13. Guerrero D. F. Industry–university collaboration in rural and metropolitan regions: What is the role of graduate employment and external non-university knowledge? // *Journal of Rural Studies*. 2020. Vol. 78. P. 516–530. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.03.007>.
14. Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work / I. P. Herbert [et al.] // *The International Journal of Management Education*. 2020. Vol. 18, iss. 2. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>.
15. Клячко Т. Л., Семионова Е. А. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования // *Экономическая политика*. 2018. № 2. С. 100–125. <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2018-2-06>.

Статья поступила в редакцию 05.04.2022; одобрена после рецензирования 22.04.2022; принята к публикации 29.04.2022.

The article was submitted 05.04.2022; approved after reviewing 22.04.2022; accepted for publication 29.04.2022.