

Спрос на устойчивые профессии: как усилить тренд на среднее профессиональное образование

- Какие образовательные стратегии выбирает молодежь?
- Почему колледж становится осознанным выбором?
- Какие дальнейшие перспективы развития СПО?

МЕТОДОЛОГИЯ

Кабинетный анализ

- корпоративных практик крупных компаний

Экспертная сессия

- с представителями государства и специалистами сферы

Опросы

выборка, репрезентирующая РФ;
осень 2025 г.

- 55 000 студентов колледжей
- 1 000 школьников 7–9-х кл.
- 1 000 родителей школьников 5–9-х кл.

Интервью

с учащимися

- 18 студентов колледжей
- 7 школьников 7–9-х кл.

с экспертами сферы

- 18 представителей компаний и системы образования
- 7 директоров колледжей



Возрастает мобильность: быстрый вход в профессию

Меняется модель рабочего нового типа

Рост ценности прикладных знаний и финансовой независимости

Растет спрос на “твердые профессии”

Исчезает единая модель успеха

38% студентов колледжей считают рабочую профессию вариантом быстрого заработка

80% родителей школьников положительно относятся к техническим и промышленным рабочим профессиям

35% школьников считают, что в колледже быстрее начинается самостоятельная жизнь

40% студентов колледжей называют рабочие профессии стабильными и перспективными

**по данным ЦСП “Платформа”*

→ структура запроса к образованию в России меняется, в том числе повышается спрос на СПО

ЦЕЛИ МОЛОДЕЖИ – ОСНОВА ВЫБОРА КАРЬЕРНОГО ТРЕКА



Какие из этих жизненных целей ты считаешь для себя более важными?

(ранжирование от самой важной цели до наименее важной)



1 **Деньги.** Зарабатывать хорошие деньги и улучшить свое финансовое положение (способ не важен)

2 **Карьера.** Сделать успешную карьеру и занять высокую влиятельную должность (профессиональная сфера не имеет значения)

3 **Любовь и семья.** Встретить любовь, создать крепкую семью и воспитывать детей (даже если это потребует некоторых жертв в карьере)

4 **Предсказуемость.** Возможность планировать свою жизнь на годы вперед, стабильность во всем

5 **Открытость новому.** Пробовать в жизни разное, получать новый образовательный и рабочий опыт (не иметь четкого жизненного трека)

6 **Профессиональные открытия.** Создать новое и полезное в выбранной профессии (неважно, будет ли это хорошо оплачиваемо)

7 **Патриотизм через профессию и деятельность.** Открыть что-то новое и полезное для страны, принести пользу обществу

8 **Индивидуализм и самосовершенствование.** Посвятить свою жизнь самосовершенствованию

9 **Переезд в другой город.** Переехать в такой город, который считаешь для себя идеальным, построить жизнь на новом месте

10 **Популярность.** Стать широко известным и популярным

! Мнение не однозначно:
для части очень важна,
для части – нет

! Мнение не однозначно:
для части очень важна,
для части – нет

! Мнение не однозначно:
для части очень важна,
для части – нет

! Мнение не однозначно:
для части очень важна,
для части – нет

Деньги и карьера – ключевые составляющие жизненного успеха.



«Жизненный успех – это деньги. Еще любовь. В профессии важно, чтобы была хорошая зарплата и хороший коллектив. Карьера – это работа, где растешь и продвигаешься».

Школьник, 7 класс



«Жизненный успех – это пойти на работу, о которой давно мечтал, и иметь хороший доход. Мне важно выбрать такую профессию, где хороший заработок, поэтому я смотрю на нефтяную промышленность и IT».

Школьник, 9 класс

Что тебе важнее при выборе будущего профессионального пути? ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС

(ротация, до трех вариантов ответа)



Приоритетность денег и комфорта может быть связана с активным продвижением этих идеалов через социальные сети и лидеров мнений.

Возможное решение

Сместить фокус молодежи в сторону более традиционных и социально значимых ценностей, таких как профессиональный успех, польза обществу и гордость за свои достижения.

ВЫБОР СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ты уже решил(а), куда пойдешь учиться после 9 класса?

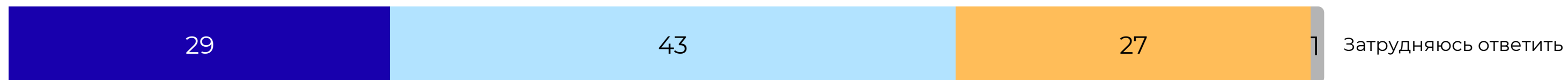
(1 вариант ответа)

ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС

Да, в колледж/техникум

Да, останусь в школе на 10-11
класс

Еще не определился (ась)



Колледж = эффективный старт

Примерно четверть школьников (27%) — поле конкуренции между типами образования. СПО сохраняет потенциал роста.

→ фиксируется устойчивый запрос на среднее профессиональное образование (СПО) как на прагматичный и эффективный старт карьеры.

Зона позитивной мотивации (привлекательность СПО)

- 35%** в колледже быстрее начинается самостоятельная взрослая жизнь
- 32%** есть гарантия трудоустройства после окончания колледжа
- 32%** после колледжа проще и быстрее найти работу, чем после вуза
- 30%** интересно получить хорошие практические навыки
- 24%** уровень среднего образования очень хороший

Зона позитивной мотивации (привлекательность СПО)

- 40%** не хочу сдавать ЕГЭ, планирую поступать в вуз после колледжа
- 29%** в колледже учеба заканчивается быстрее, чем в вузе
- 21%** трудно поступить в вуз, не уверен (а) в своих силах
- 17%** финансовые возможности семьи не позволяют оплачивать вуз

**среди школьников 7-9 класс (до 5 вариантов ответа; среди тех, кто планирует пойти в колледж)*

➔ **ПОЗИТИВНАЯ МОТИВАЦИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВОЙ ВЫБОРА КОЛЛЕДЖА ДЛЯ БОЛЬШИНСТВА ШКОЛЬНИКОВ 7-9 КЛАССОВ**

3 ключевых фактора: территориальное удобство, качество учебной среды и реальные трудовые перспективы.

Что для тебя было / может быть важно при выборе колледжа?
(ротация, до 5 вариантов ответа)

ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС



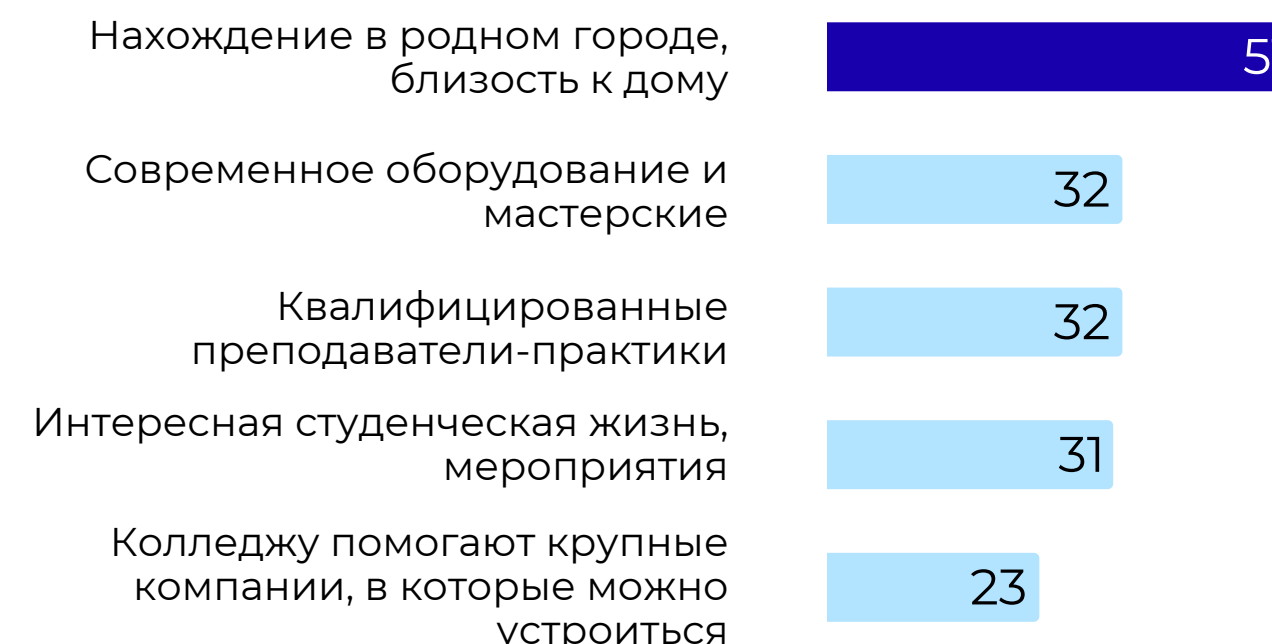
Школьники рассуждают о выборе колледжа более абстрактно. При сравнении колледжей будут ориентироваться **на возможности трудоустройства после того или иного колледжа.**



«Хотелось бы, чтобы там давали новые знания, ну и практику... чтобы была хорошая зарплата, хороший коллектив».

Школьник, 9 класс

СТУДЕНТЫ КОЛЛЕДЖЕЙ



У **студентов** (уже совершивших выбор) на первые места выходят практические причины: **близость колледжа к дому, качество практического образования.**

Важность близости к дому часто определяется финансовым положением семьи. Наличие в городе качественного колледжа может работать на удержание молодежи.

Примерно для 1/4 опрошенных (школьников и студентов) важна поддержка крупной компании-партнера колледжа.

“

Колледж – возможность раньше начать взрослую жизнь

«Я пошла в колледж после девятого класса, потому что для меня важно сразу начать работать по профессии, развиваться в карьере, быть финансово независимой и быстрее войти во взрослую жизнь».

студентка колледжа

“

В профессии важна стабильность и хорошая зарплата

«В работе для меня важны интерес, стабильность и хорошая зарплата, но счастье я вижу не только в карьере. Жизненный успех – совместить личную самореализацию, вклад в окружающих и гармонию в семье».

студент колледжа

“

Сейчас больше ценятся хорошие навыки, чем диплом

«Я считаю, что сейчас люди начали больше ценить рабочие профессии. Неважно, какой у тебя диплом, – важно, чтобы человек знал свое дело. Например, хороший технолог всегда найдет работу».

студентка колледжа

“

Выпускники СПО – опора современной экономики

«На сегодняшний день выпускники СПО становятся опорой современной экономики. К нам приходят умные ребята, которые выходят очень хорошими специалистами и востребованы. Многие даже не стремятся в вузы дальше, потому что уровень подготовки их полностью устраивает. Поэтому быть выпускником СПО – это круто».

Дмитрий Петров, директор Южно-Уральского государственного колледжа



Предпосылки и направления трансформации СПО в России

КАК ТЕМА КОЛЛЕДЖЕЙ СТАЛА АКТУАЛЬНОЙ?



На
37%

выросло количество заявлений в 2025 г. по отношению к 2020 г.

70/30

направление государственной политики, согласно которой оптимальное соотношение выпускников – 70% - выпускники СПО, 30% - выпускники вузов

На
20%

вырос прием на программу подготовки специалистов среднего звена за 2021-2024

ТРАНСФОРМАЦИЯ СПО

- СПО становится критически важной частью системы подготовки специалистов.
- Престижность высшего образования по отношению к СПО уже не является безусловной.
- Государство становится активным драйвером трансформации СПО.
- Бизнес все более комплексно вовлекается в процесс подготовки специалистов.

ОТНОШЕНИЕ К КОЛЛЕДЖАМ МЕНЯЕТСЯ В ЛУЧШУЮ СТОРОНУ



Как поменялось восприятие колледжа?

ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС

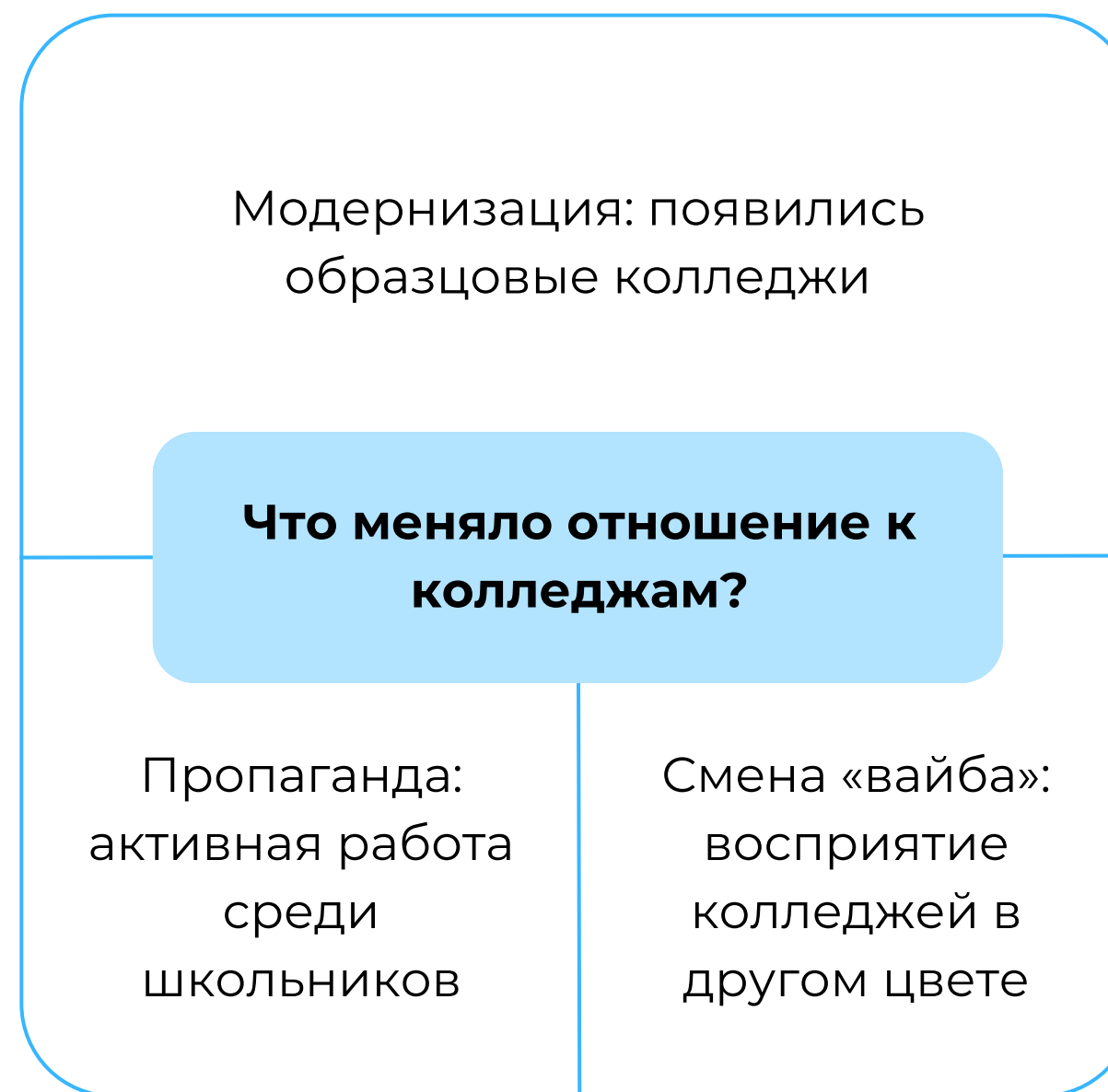


Менялось ли ваше представление о колледжах за последние 5 лет?

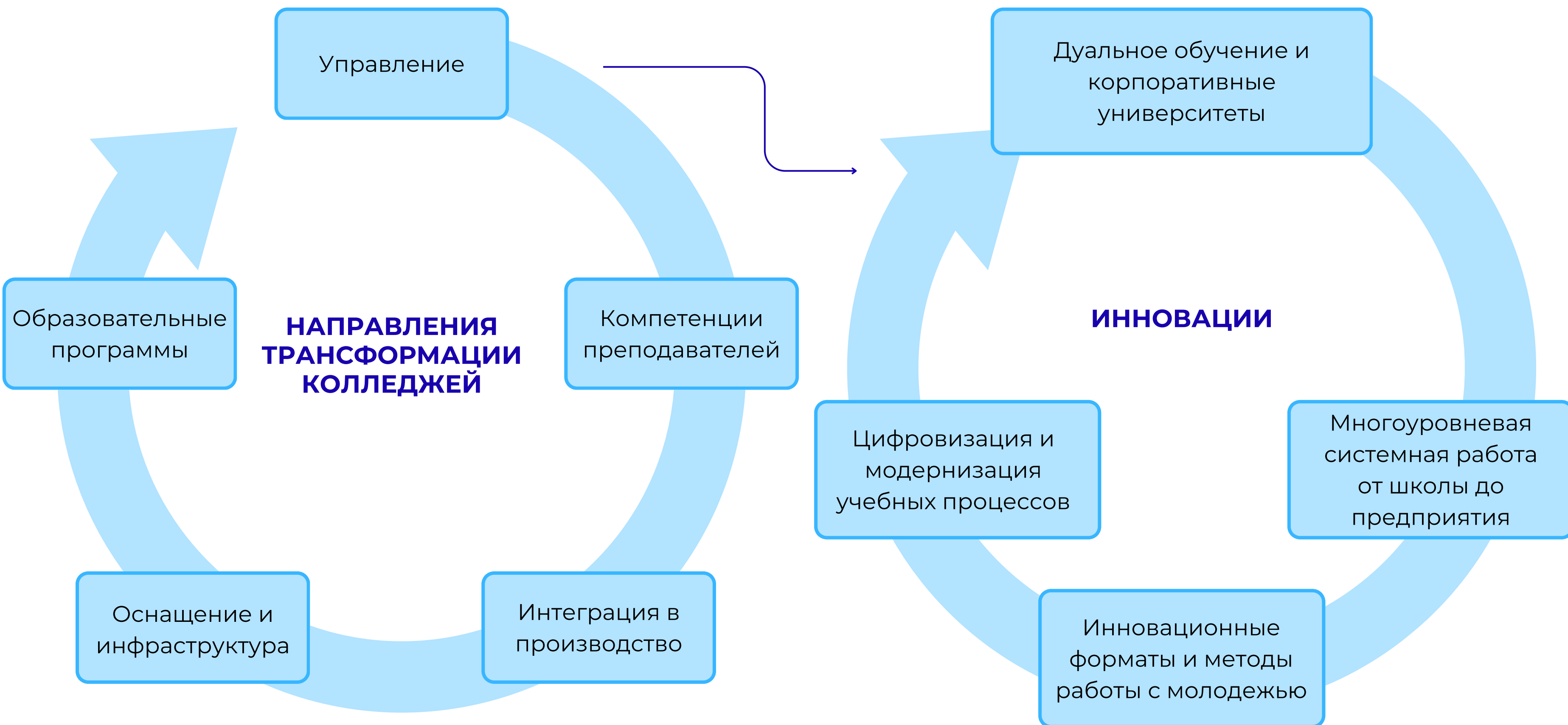
РОДИТЕЛИ ШКОЛЬНИКОВ



Идет консолидированная работа государства и бизнеса, формируется новый общественно-экономический запрос.



КАК ГОСУДАРСТВО И БИЗНЕС ТРАНСФОРМИРУЮТ КОЛЛЕДЖИ?





СПО – это баланс между стандартами образования и рынком

«На людях, включенных в систему управления колледжами, лежит огромная ответственность за трудоустройство ребят. Наша работа – это постоянный поиск баланса между требованиями стандартов и потребностями рынка».

Светлана Рожкова, директор
Корочанского сельскохозяйственного техникума

Наставников с производств активно интегрируют в СПО

«Ключевое значение имеет обучение и работа с преподавательским составом. Мы даём возможность мастерам и наставникам с предприятий получить квалификацию преподавателя и научиться правильно преподавать».

Дмитрий Петров, директор
Южно-Уральского государственного колледжа

Развитие СПО способствуют слому стереотипов о рабочих профессиях

«Компании делают масштабные инвестиции, помогают обновлять оборудование и создавать условия труда. В том числе, чтобы менять стереотипы. Чтобы студенты понимали: они будут в комфортных, чистых условиях учиться, а потом и работать».

Светлана Блинова, директор Политехнического колледжа
Заполярного государственного университета

Студенты интегрируются на предприятия еще во время обучения

«Студенты вовлечены в реальный производственный процесс: они заключают трудовой договор, получают зарплату и работают как полноценные сотрудники. У них формируется устойчивая связь с предприятием – от практики до возвращения после защиты диплома».

Наталья Китаева, директор Ульяновского авиационного
колледжа

Дуальное обучение и корпоративные университеты

«Корпуниверситеты с образовательной лицензией готовят специалистов, чьи компетенции отвечают производственным требованиям. Они обеспечивают интеграцию теоретического обучения с практикой на предприятиях, а также формируют стандартизированные образовательные модели, восполняющие дефициты в существующей системе СПО».

Беляшин Александр, руководитель центра образовательных решений и работы с вузами Корпоративного университета ТМХ

Цифровизация и модернизация учебных процессов

«Мы ведем системную работу по профориентации, ориентируясь на выпускников и студентов, и запускаем мобильное приложение, чтобы дотянуться до школьников и студентов, рассказать о профессиях и привлечь молодых специалистов к компании».

Елизавета Болгова, исполнительный директор Корпоративного университета, ТМК2U

Многоуровневая системная работа от школы до предприятия

«Мы вместе с «Норильским Никелем» создаем профиль выпускника, начиная с профориентации в школах, чтобы уже на раннем этапе формировать представление о востребованных профессиях, обсуждаем с партнёром компетенции, необходимые через 4 года, проводим совместные мероприятия и корректируем учебные планы колледжа».

Светлана Блинова, директор Политехнического колледжа Заполярного государственного университета

Инновационные форматы и методы работы с молодежью

«Мы привозим в школы мобильное современное оборудование, которое используется в колледжах, чтобы дети могли не только увидеть его своими глазами, но и попробовать, понять, чем занимаются специалисты, познакомиться с технологиями и оценить, насколько эта профессия им интересна и подходит, делая выбор осознанным».

Светлана Барабанцева, руководитель направления по работе с молодыми талантами, «Северсталь»



Снижение негативного восприятия рабочих профессий стимулирует инвестиции бизнеса в развитие системы СПО. Абитуриенты приходят в колледжи осознанно, а не только из-за того, что им не хватило баллов для поступления в вуз.

Бизнес получает квалифицированных работников, заинтересованных в своей профессии.

Опросы студентов колледжей показывают позитивное отношение к рабочим профессиям по основным аспектам:

Автоматизированные специальности на заводе

42% – хорошо оплачиваемые
40% – стабильны и перспективны
в нашей стране

Ручной труд

38% – вариант быстрого заработка
30% – базово важная профессия

Работа на промышленном предприятии

43% – современное управление, работа на оборудовании
28% – инновационное производство с цифровыми технологиями

(ответы на основании согласия/не согласия с утверждениями)

Студенты все больше связывают свои профессии не только с ручным трудом, но и с управлением системами – **работой, где нужны глубокие знания и профессионализм, а не просто физическая сила.**

Формируется образ современной «устойчивой» профессии.

“

«Сейчас важнее не просто диплом, а чтобы человек знал свое дело. Я учусь на технолога – это и работа руками, и ответственность за качество. Такой специалист всегда востребован».

Студентка колледжа

РОДИТЕЛИ – ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О СПО



РОДИТЕЛИ ШКОЛЬНИКОВ

Ваше отношение к техническим и промышленным рабочим профессиям:



Опросы показывают низкий уровень согласия родителей со стереотипами о рабочих профессиях:

«Рабочие профессии (сварщик, токарь, слесарь) – удел тех, кто не смог получить “нормальное” образование»	62% не согласны
«Промышленные рабочие профессии скоро исчезнут из-за автоматизации»	49% не согласны
«Рабочему карьеру не сделать; рост возможен только в других профессиях»	45% не согласны
«На заводах и фабриках низкие зарплаты»	38% не согласны 37% согласны
«Большинство рабочих профессий связаны с грязью, шумом и физическим изнурением»	53% согласны



«Сегодня престиж рабочих профессий заметно укрепляется и повышается: родители всё чаще видят в них стабильность, хорошие условия труда и достойную зарплату. Мы это чувствуем при приёме – ребята идут на рабочие специальности с большим интересом, потому что семья уже транслирует, что это уважаемая и востребованная работа»

Наталья Китаева, директор Ульяновского авиационного колледжа



«Когда родители попадают на производство, стереотипы начинают ломаться. Они видят современные условия труда, новые технологии, высокий уровень безопасности и социальной поддержки. В головах сразу начинается перестройка, приходит понимание, что рабочие профессии сегодня дают стабильность, хорошие перспективы и достойный уровень жизни».

Светлана Блинова, директор Политехнического колледжа Заполярного государственного университета

Устойчивая профессия = востребованная в долгосрочной перспективе

ВОЗМОЖНОСТИ

1. Социальная стабильность. Интеграция в «корпоративные острова».
2. Прогнозируемость. Возможность выстраивания долгосрочных карьерных и жизненных планов.
3. Кадровая мобильность. Наличие востребованных навыков обеспечивает переходы между компаниями без потери статуса.
4. Социальный статус. Исключение репутационных рисков, связанных с нестабильностью

РИСКИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

1. Внешние угрозы (роботизация и цифровизация). Рыночный спрос на конкретные навыки может быть нивелирован автоматизацией.
2. Внутренние угрозы (консервация). Риск «застревания» в социальной матрице. Стабильность профессии в настоящем не гарантирует перспектив, если специалист перестает развиваться

чтобы профессия оставалась устойчивой, а человек — мобильным, нужно постоянно разрушать свою «клетку» изнутри, осваивая новые технологии

Современные рабочие профессии – это не просто ручной труд, а умение работать со сложным оборудованием и управлять технологическими процессами.

“

«Сегодня рабочие профессии меняются: это уже не просто исполнение инструкций. Машинисты, операторы, электромонтёры управляют сложными цифровыми системами, анализируют данные и принимают решения. Такие специалисты – следующее поколение профессионалов, сочетающее практические навыки с инновациями и цифровой грамотностью».

Александра Диденко, заместитель генерального директора, директор направления «Образование» Фонда Мельниченко

“

«Сейчас работа руками и мыслительная деятельность часто разобщены, а бизнесу, наоборот, нужны специалисты, которые умеют действовать и руками, и головой – вот это и есть целевой образ выпускника российского СПО».

Юлия Демина, начальник управления профессионального обучения и работы с молодежью, ОМК

“

«Современные ребята на рабочих направлениях получают и IT-компетенции, и навыки проектного мышления. Они могут работать руками, но также развиваются в руководстве и модернизации производства, комплексно развиваются».

Студент колледжа

Формируется новый тип выпускника СПО, отвечающий этому запросу рынка, – специалисты высокого класса, готовые работать с цифровыми технологиями.

“

«Современные рабочие специальности гораздо ближе к IT и отражают новый уровень СПО. Мы не просто среднее профессиональное образование – мы профессионалы. Наши выпускники выше среднего, и даже делегации из вузов отмечают высокий уровень оснащения и технологий».

*Светлана Рожкова,
директор Корочанского
сельскохозяйственного техникума*

“



«Колледжи сейчас выпускают специалистов, которые реально востребованы и даже порой превосходят некоторых работников на предприятиях. У них есть практика, работа руками, компетенции на современном оборудовании – и я думаю, что эти ребята твердо будут стоять на ногах ближайшие 5–10 лет».

*Наталья Китаева, директор
Ульяновского авиационного
колледжа*

“

«Я считаю, что современные выпускники – что-то среднее между синими и белыми воротничками. Тип образования изменился: мы сначала получаем глубокие знания, а потом отработываем их на практике на предприятии-партнере. Это сочетание теории и практики делает нас одновременно и подготовленными к офисной работе, и умеющими работать».

Студент колледжа



Лидеры корпоративных практик по работе с СПО

2 группы лидеров*

- 1 группа 1 с экосистемными программами компаний:** широкий охват регионов, единые программы трансформации, сквозные многоуровневые практики
- 2 группа 2 с локальными многоуровневыми практиками:** трансформация СПО в регионах с наибольшей концентрацией активов

“

«Глобальная проблема не в том, что компании конкурируют друг с другом за одного специалиста. В первую очередь, мы конкурируем с другими сферами, которые сейчас кажутся молодежи более привлекательными».

Представитель государства

Образовательная экосистема бизнеса



*модели зависят от структуры бизнеса и кадровой политики

КАРТА ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ СПО



Группа 1
с **экосистемными программами компаний**, присутствующих во многих городах, «Надпрограммы», практики на масштабирование.

Группа 2
с **локальными многоуровневыми практиками**: трансформация СПО в регионах с наибольшей концентрацией активов.



ВЫСОКИЙ уровень экспертных упоминаний **средний**
(чем выше уровень, тем большее число экспертов упомянули практики компании)

КЕЙС. ГАЗПРОМ НЕФТЬ: ЭКОСИСТЕМНАЯ РАБОТА С КАЖДЫМ ИЗ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ (1)



Компании начинают комплексно вовлекаться в работу с системой образования, выстраивая **собственные экосистемы взаимодействия** с учебными заведениями на разных уровнях (школа, СПО, вуз).

Это могут быть как сквозные программы, так и обособленные проекты, каждый из которых имеет собственную структуру и нацелен на достижение конкретных целей (например, образовательные лиги «Газпром нефти»).



«Большинство программ популяризации СПО, Национальных приоритетов РФ и федерального проекта Професионалитет» направлены в первую очередь на младшее поколение. Почему? Ключевые методы привлечения в СПО работают как условный таргет: нужно сделать большое количество «касаний», чтобы молодежь пришла в колледжи».

Александр Вайно, директор направления «Молодые профессионалы», Агентство стратегических инициатив

«Газпром нефть» | Образовательные Лиги

«Лига школ» – это система взаимодействия с талантливыми школьниками, направленная **на популяризацию инженерного образования.**

Создание центров дополнительного образования

Школьникам:

- Доступ к образовательным центрам для обучения и подготовки к олимпиадам.
- Эффективная система обучения, которая помогает побеждать на олимпиадах, успешно сдавать экзамены и поступать в ведущие вузы.

Компании:

- Привлечение школьников в инженерную сферу и популяризация изучения математики, физики, химии, робототехники и биологии.
- Формирования лояльности к компании у школьников и их родителей. Это в перспективе повышает возможность привлечения молодых специалистов.

КЕЙС. ГАЗПРОМ НЕФТЬ: ЭКОСИСТЕМНАЯ РАБОТА С КАЖДЫМ ИЗ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ (2)



«Лига колледжей» – система сообщества на базе учреждений СПО, формирующая кадровую устойчивость и защищенность компании.

Партнерские колледжи в каждом регионе присутствия компании

Колледжам:

- Обучение педагогического состава (программа «Энергия обучать»), мастеров и директоров за счет компании.
- Отсутствие отраслевой конкуренции между колледжами, развитие горизонтальных связей.
- Повышение качества обучения; рост уровня квалификации выпускников.

Компании:

- Подготовка кадров, включая дефицитные специальности (слесари, сварщики, операторы оборудования).
- Обучение кадров под потребности производства.
- Консолидация представителей колледжей, экспертов от бизнеса и дочерних обществ.

«Лига вузов» – закрытый клуб партнёров «Газпром нефти». Вузы отбираются на основе 60-ти показателей, в т.ч.: высокий уровень преподавателей и наличие сильных исследовательских коллективов.

50 магистерских программ в 49 вузах, включая 3 зарубежных

Вузам:

- Снижение конкуренции за ресурсы «Газпром нефти».
- Горизонтальные связи между вузами (в т.ч. совместные образовательные программы).
- Поддержка научных исследований в интересах компании.
- Подготовка высококвалифицированных кадров в магистратурах.

Компании:

- 20-30 выпускников профильных направлений ежегодно (не все идут работать в компанию, но остаются в отрасли).
- Удержание специалистов в городах присутствия компании.
- Проведение исследований силами вузов, а не ресурсами компании.



«Компания представлена во многих регионах, где наблюдается неоднородность как по уровню зрелости колледжей, так и по уровню взаимодействия между дочерними обществами. Чтобы управлять системой персонализировано, мы и сформировали механизм, который работает на создание и реализацию единых целей».

Представитель бизнеса



«Нам надо, чтобы люди оставались работать в городах присутствия. Поэтому, важно, чтобы Уфимский нефтегазовый университет сотрудничал с Тюменским индустриальным, а не с РГУ им. Губкина, поскольку тогда все нефтяники поедут в Москву и будут искать нефть в Московской области».

Представитель бизнеса

КЕЙС РУСАЛ: СИСТЕМА РАБОТЫ С СПО КАК ЧАСТЬ ЕДИНОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩИХ КАДРОВ



Концепция сквозного образования (от школы до предприятия) находит воплощение в практике крупнейших российских корпораций. РУСАЛ демонстрирует, как это работает в реальности: компания является архитектором образовательных траекторий, сопровождая специалиста на всех этапах: от первого знакомства до профессионального мастерства на производств

“

«Если надо — делаем масштабные ремонты и фактически воссоздаем учебные заведения. РУСАЛ отреставрировал в Краснотурьинске актовый и спортзалы, коридоры и лестницы, открыл четыре современные лаборатории. В Североуральске оснастили горную, электромонтажную и сварочную мастерские, закупили компьютеры и мебель. Но «Профессионалитет» — не только база. Это новый формат, где бизнес адаптирует программы под нужды производства, чтобы выпускники могли работать сразу».

Наталья Альбрехт, заместитель генерального директора по управлению персоналом РУСАЛа

“

«Наша стратегическая цель — осознанный выбор профессии и подготовка кадров для компании. Для этого мы выстраиваем единую экосистему «воронка талантов», объединяющую все проекты: от Энерго-классов и «Мультилаб» в школах до работы со студентами вузов и СПО. Мы сопровождаем молодежь на всех этапах (школа — колледж — вуз — предприятие), привлекаем экспертов компании к наставничеству, чтобы талантливые ребята из регионов присутствия в итоге приходили работать к нам».

Елена Коваленко, начальник отдела профессионального образования Министерства образования и молодежной политики Свердловской области

КЕЙС РУСАЛ: СИСТЕМА РАБОТЫ С СПО КАК ЧАСТЬ ЕДИНОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩИХ КАДРОВ



РУСАЛ | система проектов, обеспечивающая сквозную связку:
ШКОЛА-КОЛЛЕДЖ/ВУЗ-ПРЕДПРИЯТИЕ

ШКОЛА

Цель: профориентация, удержание молодежи в городах, подготовка к поступлению в профильные колледжи\вузы.

Инструменты: дни открытых дверей\экскурсии, олимпиада «13 Элемент: ALхимия Будущего», классы РУСАЛ, программа «Экопоколение», обучение учителей школ (с МГУ).

Результаты: знание бренда компании и ее преимуществ как работодателя, создание ориентации на рабочую профессию.

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (СПО)

Цель: подготовка рабочих кадров под долгосрочные потребности компании.

Инструменты: создание инфраструктуры колледжей (строительство, ремонт), порой с низкой базы.
«Профессионалитет»: федеральный проект (6 регионов, 15 городов, 25 предприятий РУСАЛ, 17 колледжей, Стипендиальная программа (СПО+ВО).

Результаты: ориентация на РУСАЛ как на компанию с высоким уровнем стабильности работников и внутренней карьерной перспективой.

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ (ВО)

Цель: подготовка кадров, реализация целевых программ под запрос бизнеса.

Инструменты: корпоративные группы (целевые студенты): Metallургические направления в партнерских вузах, Академия ИТ, Академия бизнеса, Академия экономиста; подготовка иностранных студентов из стран присутствия и партнерских стран в вузах РФ (3 города РФ, 7 вузов), кейсовый чемпионат CASE IN – конкурс для развития инженерного и проектного мышления (75 команд ежегодно, представляют 20 вузов).

Результаты: хорошие позиции компании в кадровой конкуренции за выпускников.

ПРЕДПРИЯТИЕ

Цель: повышение квалификации действующих сотрудников для формирования внутреннего кадрового резерва.

Инструменты: софинансирование получения высшего профильного образования сотрудников (бакалавриат\магистратура) ≈ 9 основных вузов - партнеров, программа стажировок «Новое поколение» для молодых специалистов (имеющих диплом).

Результаты: более 60% приняты в постоянный штат после окончания программы (ежегодно).

Для крупных компаний, где управление кадрами усложнено производственными цепочками, ключевой задачей становится создание единой системы привлечения и развития персонала. ТМК решает эту задачу, выстраивая сквозную профориентационную воронку. Флагманом этой системы для молодежной аудитории стало открытое мобильное приложение Ur2Uпрофи.

ТМК | Мобильное профориентационное приложение для молодежи Ur2Uпрофи

- Приложение выступает первым этапом воронки профориентации и предназначено для школьников от 14 лет и студентов.
- Ключевые задачи приложения — знакомство целевой аудитории с компанией, прохождение виртуальных профориентационных мероприятий, создание связки с офлайн-активностями.
- Основные инструменты приложения — геймификация, внутренняя валюта, профориентационные тесты и новостная лента.

“

«Системная работа по профориентации охватывает аудиторию всех возрастов, начиная со средней школы, а иногда мероприятия даже для детских садов. Основная работа начинается с подросткового возраста, а затем продолжается с выпускниками школ, абитуриентами, студентами колледжей и, естественно, вузов. Всю деятельность курирует корпоративный университет ТМК2U».

Представитель бизнеса

Выстроен полный цикл: подготовка кадров с детства, быстрый вход в профессию (сокращённые программы, стипендии) и закрепление в регионе через развитие городов и федеральное признание мастерства.

Академический трек

- Корпоративная стипендия для «хорошистов» и «отличников».
- Fast Track «СПО-ВО»: сокращение сроков обучения при переходе на следующие ступени образования.
- Совмещение ГИА и НОК (2 документа об окончании СПО: диплом и свидетельство о квалификации)

Популяризация и профориентация

- Ранняя профориентация: проекты «Imake», портал «Город профессий» (147 профессий, 23 квиза).
- Популяризация городов присутствия: улучшение экологии и инфраструктуры как фактор выбора работы.
- Экскурсии на производственные площадки и учебный подземный полигон

“

«Мы уделяем большое внимание профориентации и популяризации рабочих профессий. Работаем не только с молодежью, но и напрямую с их родителями. Есть несколько интересных проектов, которые мы реализовали в последнее время и которые оказались очень востребованными. Это проект «Портал «Город профессий», на котором простым языком рассказывается о производстве «Норникеля» и его основных профессиях. Еще один проект – IMAKE, который вовлекает школьников в исследовательскую деятельность. Все проекты выстраиваются в единую систему профориентационной работы»

Дарья Крячкова, вице-президент по кадровой политике, «Норникель».

Северсталь | Череповецкий металлургический колледж

Ключевые направления взаимодействия:

- Формирование программ, пересмотр учебных планов и добавление корпоративных модулей.
- Привлечение наставников с производства к ведению теоретических дисциплин и практики.
- Создание учебных пространств (мастерских), которые точно повторяют реальное производство.

“

«Наша цель – стать компанией первого выбора и приоритетным работодателем для выпускников колледжей и вузов. Мы являемся для колледжей не просто заказчиком обучения, а полноценным академическим партнером. Мы не просто сообщаем потребность в том, сколько и каких специалистов готовы трудоустроить, а принимаем полноценное участие во всём образовательном процессе».

Светлана Барабанцева, руководитель направления по работе с молодыми талантами, «Северсталь»

ФОСАГРО | Череповецкий химико-технологический колледж

Ключевые направления взаимодействия:

- Модель дуального образования 70/30, где 70% обучения — практика на современном оборудовании под руководством действующих сотрудников компании, 30% — теория.
- Практика на собственных учебных полигонах, где можно отрабатывать производственные операции.
- Внедрение симуляторов и виртуальных пультов управления, разработанных корпоративным НИИ, для отработки технологических сценариев и действий в нештатных ситуациях.

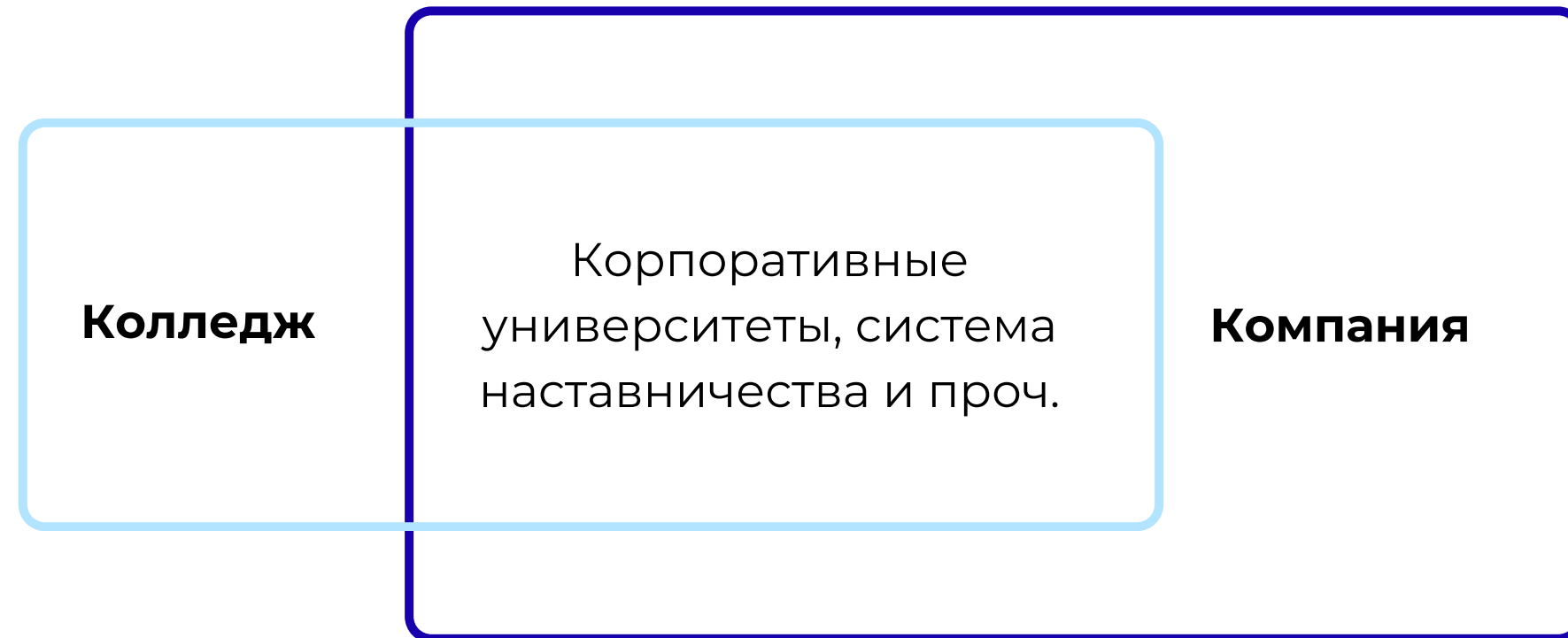
“

«Мы сформировали методику с четким соотношением практики и теории – 70/30. Ее реализация требует от компании значительных ресурсов, так как вся практическая подготовка ложится на нас. Но если не вкладываться в такой формат, то к нам либо не придут работать вовсе, либо придут абсолютно неподготовленные выпускники. А любая ошибка может обернуться колоссальными финансовыми потерями – в миллионы долларов в сутки, что само по себе страшно, и, что еще страшнее, привести к человеческим жертвам».

Представитель бизнеса

Благодаря партнерству и совместным инвестициям **государства и компаний** становится возможным создание единой экосистемы **«колледж – бизнес»**.

Некоторые колледжи обретают функцию «портала» – входа в большую компанию. **Внутри него человек попадает в особую социальную среду, где комбинируются защищенность и развитие во внутреннем контуре.**



“

«Наша целевая задача в работе с колледжами – собрать хороших людей, подготовить их к нашей работе и взять их на работу. Для этого мы вместе с нашими мастерами проводим на предприятии аудит рабочих мест, а в колледже создаём копии этих мест и строим учебный план для работы на них».

Представитель бизнеса

“

«Студенты СПО проходят оплачиваемую производственную практику на наших объектах. И мы сразу транслируем, что это их возможность попасть в компанию. Если практикант работает хорошо, проявляет себя, то в следующем году мы снова возьмем его на практику. И с вероятностью 99,9% – трудоустроим».

Представитель бизнеса



“

«В рамках федерального проекта «Профессионалитет» создаются кластеры: объединения работодателей и организаций СПО. Кластерный подход позволяет работодателям координировать свои усилия и потребности, а образовательным учреждениям – адаптировать программы обучения в соответствии с актуальными требованиями рынка труда. В рамках проекта несколько работодателей могут взаимодействовать с одним колледжем. Это сотрудничество реализуется в различных направлениях подготовки. Необходимо развивать такую модель взаимодействия между организациями и колледжами – сверяться, согласовывать образовательные программы. Это хорошая возможность сэкономить значительные ресурсы».

Виктор Неумывакин, директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения РФ.

“

«Есть множество сфер, которые молодым людям считаются наиболее перспективными, чем работа на заводе, поэтому нам необходимо привести аргументы, почему работать на заводе - это перспективно»

Екатерина Амбросиенко, заместитель начальника управления по профориентации и реализации карьерных возможностей молодежи, «Росмолодежь.Профи»

“

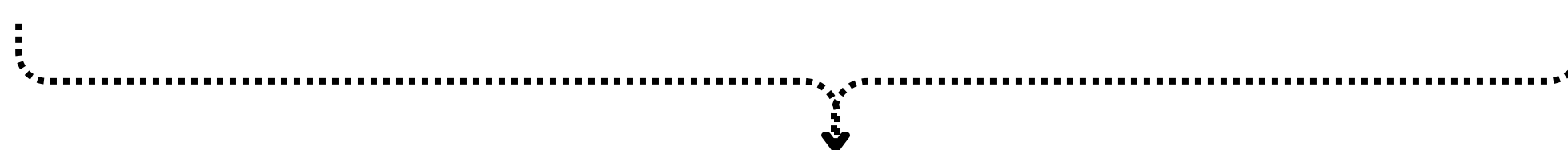
«Многие родители не хотят, чтобы дети шли по их стопам. Например, горняки говорят: “Сынок, не вздумай никогда идти в шахту”. И подобные примеры можно услышать в Кузбассе или на северных территориях. Люди, отработавшие десятилетия в забое, хорошо знают реальную тяжесть и риски профессии — поэтому стараются уберечь своих детей, объясняют, насколько сложные условия, какой это труд»

Михаил Киселев, депутат Государственной Думы, первый заместитель председателя Комитета по молодежной политике.

Системное развитие колледжей сочетает:

1. Общественный эффект – колледж не становится «корпоративным» и готовит квалифицированные мотивированные кадры для всего рынка.

2. Возвратный эффект – польза для самих компаний в виде кадров, нацеленных на трудоустройство именно к ним.



Растет значение бизнес-программ для СПО в регионах со слаборазвитой системой высшего образования или, где вузы полностью отсутствуют (например, как в ЯНАО).

Взаимодействие бизнеса и государственных образовательных учреждений – маркер эффективного социального партнёрства, способствующего удержанию молодежи и развитию региональной экономики.

**7,7 ИЗ 10
БАЛЛОВ**

средняя оценка зрелости и устойчивости практик взаимодействия бизнеса с СПО в России

*на 6,6 баллов – оценили представители компаний
на 8,7 баллов – оценили представители колледжей

“

«Я бы поставил 8, потому что за последние 10 лет СПО сделало просто огромный скачок во всех проявлениях».

Директор колледжа

“

«Наверно 6 или 7, система достаточно устойчивая на уровне крупных предприятий, те, кто поменьше, в основном выступают донорами».

Представитель бизнеса

СОВМЕСТНЫЕ УСИЛИЯ КОМПАНИЙ И ГОСУДАРСТВА ДАДУТ НАИБОЛЬШИЙ ЭФФЕКТ



Систематизация и институционализация различных успешных практик взаимодействия бизнеса и колледжей (сверх моделей кадрового набора из системы профобразования) привела к запуску **федерального проекта «Профессионалитет» в 2022 году.**

Роль «Профессионалитета» – оптимальная комбинация ресурсов: бизнес и государство.

1. Практикоориентированность

Интеграция учебы и производства через оборудование, стажировки и корпоративную культуру.

2. Скорость подготовки

Сокращение сроков обучения за счет синхронизации процессов.

3. Системное партнерство

Помощь во взаимодействии колледжей и предприятий для подготовки адаптированных кадров.

“

«Колледжи – наименее проблемная область для государства: есть четкие маршруты трудоустройства, высокий процент возвращения выпускников на предприятия, технические специальности востребованы. Основной вызов – информирование родителей и молодежи о перспективах работы, а также вовлечение бизнеса в поддержку колледжей и создание реальных профориентационных маршрутов для студентов».

Представитель государства

“

«Профессионалитет» изменил философию СПО: колледж сегодня — это окно в мир реальных производственных процессов. Колледжи и предприятия объединились и готовят востребованных специалистов, что открывает студентам прямой путь на производство, минуя долгую адаптацию. Это – новая ДНК системы СПО».

Сергей Кожевников, ректор Института развития профессионального образования

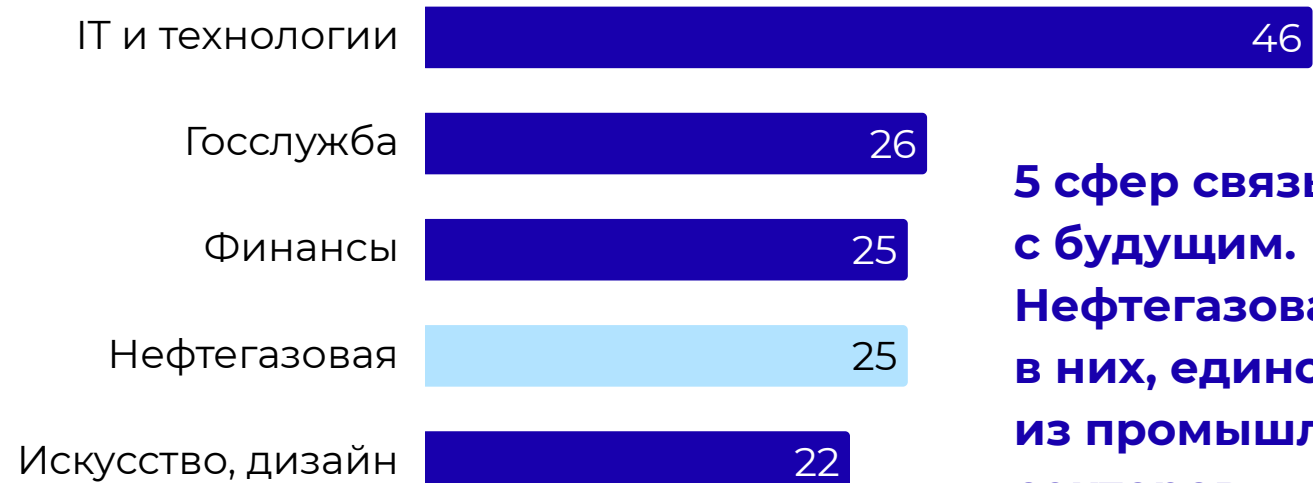
ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ



Топ 5 сфер, наиболее престижных и перспективных (для ребенка)

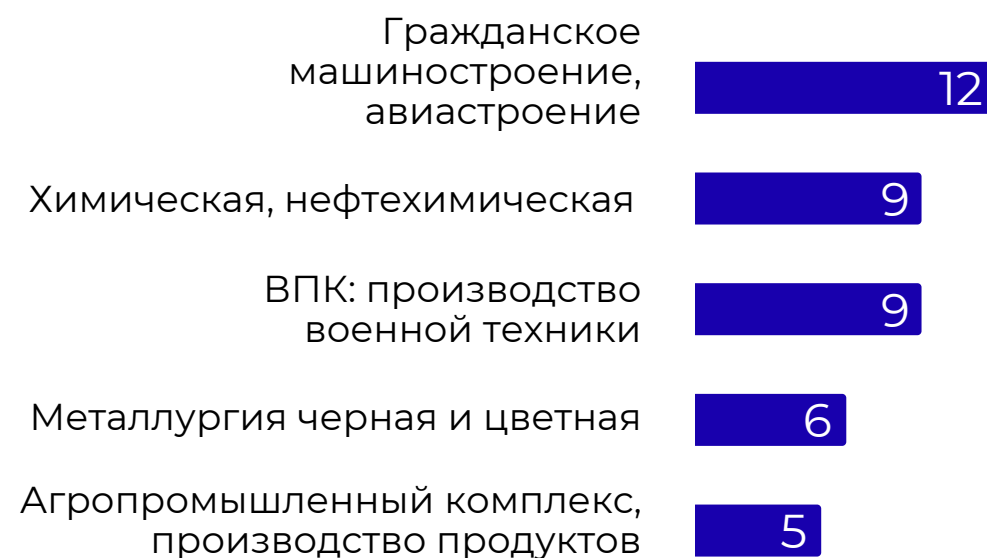
(% опрошенных, до 5 вариантов ответов)

РОДИТЕЛИ ШКОЛЬНИКОВ



5 сфер связывают с будущим. Нефтегазовая входит в них, единственная из промышленных секторов.

Другие промышленные сферы



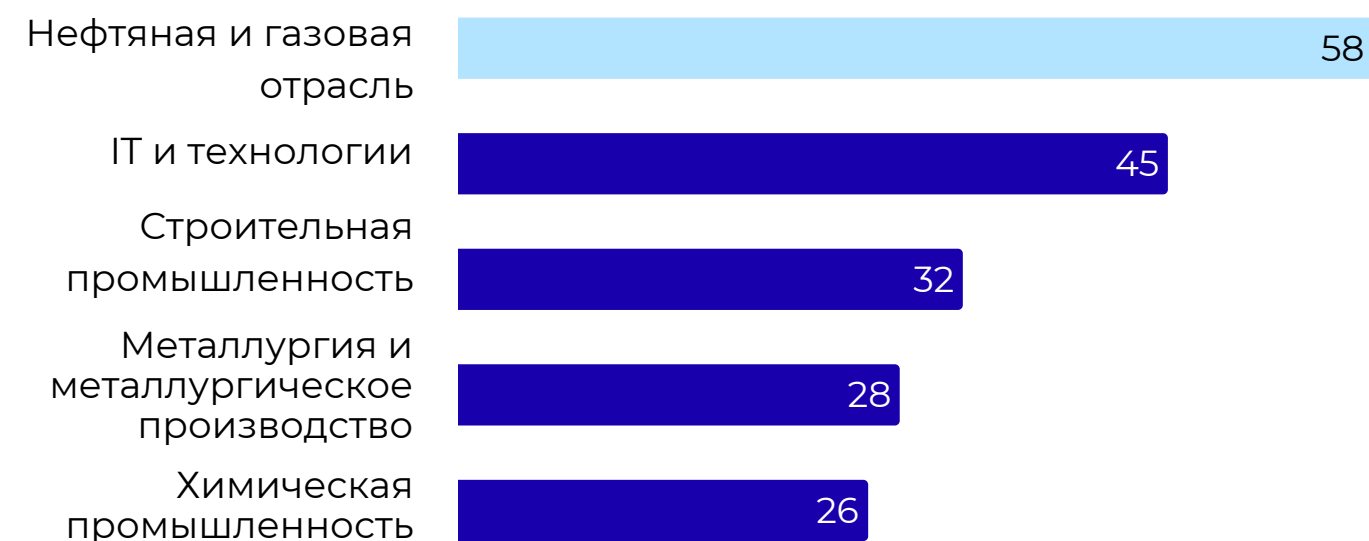
3 отрасли из предложенных коррелируют с тем, что ребенок **отличник**:

- нефтегазовая,
- креативные индустрии,
- химическая.

Топ 5 сфер, наиболее престижных и перспективных (для ребенка)

(% опрошенных, до 5 вариантов ответов)


СТУДЕНТЫ КОЛЛЕДЖЕЙ



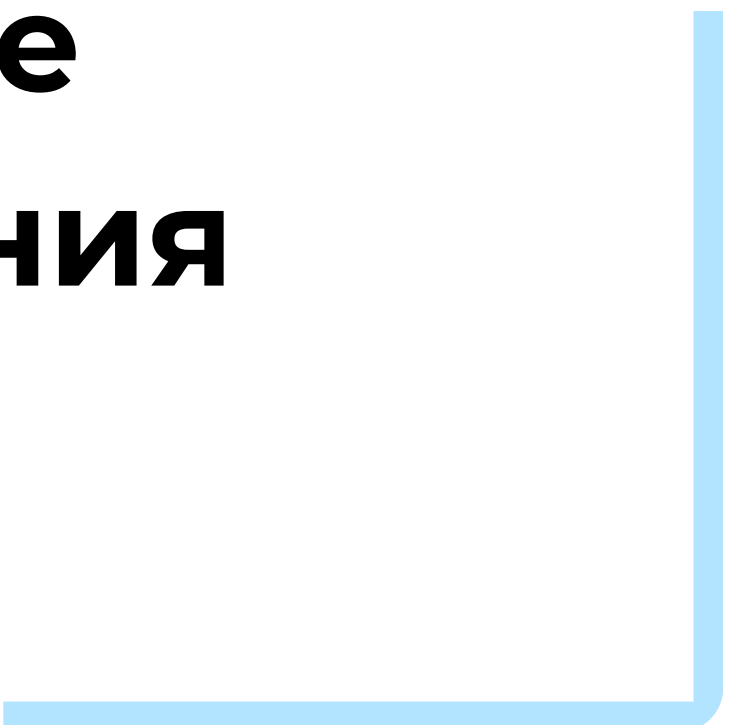
Родители, для которых важны IT-технологии, будут подталкивать к этому выбору детей.

Для текущих студентов колледжей IT занимает второе место, в силу уже сделанного выбора, при этом значимость сферы сохраняется.

У нефтегазовой отрасли самый большой потенциал на рост привлекательности бренда за счет сближения с цифровым и инновационным.



**Барьеры развития СПО
в России и возможные
стратегии их преодоления**



КЛЮЧЕВЫЕ БАРЬЕРЫ РАЗВИТИЯ СПО В РОССИИ



1. Нормативные ограничения работы с несовершеннолетними

2. Дефицит инвестиций в оборудование и инфраструктуру

3. Качество преподавательского состава

4. Призыв в армию как препятствие треку колледж-производство

5. Общественные стереотипы о непрестижности рабочих профессий и обучения в колледже

6. Низкий уровень подготовки части абитуриентов

7. Сложность прогнозирования при определении КЦП

8. Восприятие СПО в качестве возможности избежать ЕГЭ

1 НОРМАТИВНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТЫ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ (1)



Ключевые **барьеры развития взаимодействия «школы–компания–колледжа»**, вызванные государственным регулированием:

- дефициты охвата и частоты контактов со школьниками для реализации профориентационных мероприятий;
- запрет на посещение, прохождение практики и работу на тяжелых производствах до 18 лет.

Вызов – переход к системной профориентации, где государство, бизнес и спец. центры будут выступать консолидированными разработчиками программ.

Цель – выстроить более устойчивые образовательные и карьерные траектории, увеличить % «доходимости» от школьной скамьи до рабочего места.

“

«Модель СПО с позиций «бизнес – заказчик на кадры, а колледж – исполнитель, который занимается подготовкой качественного выпускника» не работает. Необходимо следовать парадигме партнерства, когда мы совместно с колледжем ставим и решаем задачи. Нужно выстраивать взаимодействие с руководством колледжей, преподавательским составом и студентами, формируя возможности для развития, преодоления барьеров. Важно встраивать колледжи в контур корпоративной среды компаний. Только модель полноценного партнерства со всеми заинтересованными сторонами может дать нужный результат».

Булат Зарипов, проректор Корпоративного университета, ПАО «Газпром нефть»

1 НОРМАТИВНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТЫ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ (2)



Допуск несовершеннолетних к опасным производствам – дискуссионная проблема.

Государство слышит запрос бизнеса и прорабатывает вопросы о снижении возрастных ограничений и перечня опасных производств, на которые могут допускаться несовершеннолетние.

Позиции бизнеса разделились:

- ФП «Профессионалитет» позволяет сильно сократить сроки обучения
- большая доля студентов выходит на практику и сдает экзамен до 18-лет
- при этом допустить их к производству, будущему месту работы нельзя
- суть практического обучения снижается

Нужно снижать планку допуска до 16-ти лет.

- дети остаются детьми, нельзя допускать несовершеннолетних на опасные производства

“

«На нашем производстве есть участки, где не допускается присутствие несовершеннолетних в силу присутствия таких факторов, как вибрация, шум или работа на высоте. Переход к периоду обучения 2,5 года позволит получить выпускнику необходимые навыки и достичь совершеннолетия».

Светлана Барабанцева, руководитель направления по работе с молодыми талантами, «Северсталь»

Увеличить сроки обучения и скорректировать учебный план, чтобы большинство студентов выходили на практику при достижении 18 лет.

2. ДЕФИЦИТ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБОРУДОВАНИЕ И ИНФРАСТРУКТУРУ



Ключевые барьеры:

- дефицит инвестиций на новое оборудование и капитальный ремонт;
- отсутствие ресурсов для поддержания оборудования и инфраструктуры в надлежащем состоянии.

“

«Недостаточно рассказывать молодежи о преимуществах компании и показывать им высокотехнологичные и экологичные производства. Необходимо наглядно демонстрировать, как современные технологии внедряются в горно-металлургическое производство, и какие изменения сегодня происходят в системе работы и подготовки специалистов рабочих профессий. Это убедит молодых людей, что работа на индустриальных предприятиях может быть интересной и вдохновляющей. Важно, чтобы студенты СПО видели в этом реальные перспективы».

Юлия Мазанова, заместитель генерального директора по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям, «Металлоинвест»

“

«Грант “Профессионалитета” не безграничен и не может компенсировать упущенное в системе СПО. Поэтому усиление взаимодействия бизнеса с образовательными организациями даст нужный результат».

*Василий Кривенко,
руководитель аналитической
группы Комитета РСПП*

Финансирование колледжей

региональные и местные органы власти

инвестиции бизнеса

Возможное решение: создание налоговых льгот для компаний, развивающих образовательную среду. Это позволит бизнесу высвободить ресурсы для поддержки учебных учреждений в регионах присутствия (в том числе СПО).

3. ДЕФИЦИТ И КАЧЕСТВО ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Несмотря на масштабные трансформации за последние 10 лет, колледжи сталкиваются с кадровой проблемой – **необходимостью обновления компетенций у педагогов** вслед за современными темпами технологического развития.

Ключевые причины кризиса:

- **Изоляция от бизнеса:** долгая оторванность СПО от корпораций привела к несоответствию подготовки кадров.
- **Недостаточно конкурентный на рынке уровень зарплат преподавателей** (конкуренция со сферой услуг и ВПК).
- **Негибкие модели:** сложность совмещения профессиональной и преподавательской деятельности.
- **Демография:** отток молодежи в крупные региональные и федеральные центры.

“

«Наш главный барьер – острый дефицит преподавателей. В условиях Заполярья крайне сложно привлечь кадры: заработная плата неконкурентная, а готовых специалистов, например по горным дисциплинам, просто нет. Нам приходится доучивать инженеров методике преподавания и активно привлекать сотрудников индустрии в образовательный процесс».

*Светлана Блинова, директор Политехнического колледжа
Заполярного государственного университета*

Возможные решения:

1. Развитие системы совместительства работников предприятий.
2. Развитие цифровых решений для освоения теоретических курсов и практической части (виртуальные тренажеры и симуляторы производств).

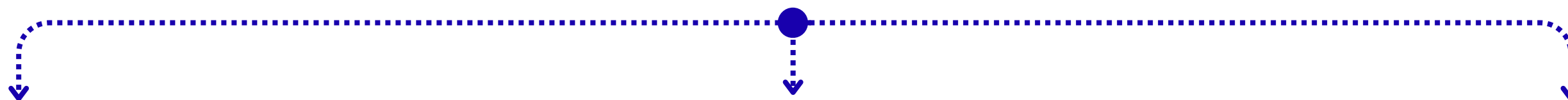
4. ПРИЗЫВ В АРМИЮ КАК ПРЕПЯТСТВИЕ ТРЕКУ КОЛЛЕДЖ-ПРОИЗВОДСТВО



Ключевые барьеры, связанные с временным отрывом человека от своего региона:

- частично ослабевают навыки работы с оборудованием и связь с партнерским предприятием;
- формируются новые жизненные планы (бизнес, другая специальность, переезд и т.д.)

Возможные решения



Создание военных учебных центров (ВУЦ) при колледжах

Месячные сборы в воинской части с присвоением звания «рядовой», после чего - возвращение на предприятия.

Военная подготовка интегрируется в образовательный трек «колледж — предприятие».

Формирование воинских частей вблизи ключевых производств

Совмещение службы по контракту с работой на предприятии (в т.ч. в гибридном формате).

Армия становится частью карьерной траектории, а не барьером для трудоустройства.

Отсрочки (2–3 года) для выпускников СПО, трудоустроившихся по специальности

Позволяют молодым специалистам закрепиться в профессии и регионе прежде, чем уйти на срочную службу.

После службы процент возвращающихся на предприятия будет выше, чем при отсутствии отсрочки.

4. ПРИЗЫВ В АРМИЮ КАК ПРЕПЯТСТВИЕ ТРЕКУ КОЛЛЕДЖ-ПРОИЗВОДСТВО. ДИСКУССИЯ



Наибольшие споры вызывает идея **предоставления долгосрочной отсрочки от армии (2-3 года)**.

Сформировались две позиции:

- позволяет адаптироваться к работе, влиться в коллектив, почувствовать плюсы работы в компании
- во время прохождения службы сотрудники будут знать, что их точно ждут (сформирован образ жизни на ближайшее будущее)



«Выпускнику важно, получив профессию, войти в нее, попробовать себя и закрепиться. Армия сейчас делает разрыв, у нас обязательная военная обязанность. Но если дать возможность человеку два года поработать по полученной специальности, а потом уйти в армию – это помогает адаптироваться и прижиться внутри профессии».

Юлия Демина, начальник управления профессионального обучения и работы с молодежью, ОМК

- создает риски для работы производства, когда оно одновременно лишается нескольких сот (или даже тысяч) сотрудников

** сотрудники, попадающие на предприятие за 2-3 года становятся специалистами и важной частью процессов*



«Ко мне приходит больше ста выпускников. И я знаю, что через два-три года все они разом уйдут. А я их подготовил, я в них инвестировал деньги, каждый стоит на важном переделе. Представьте: у меня пять начальников смен, четыре основных и один резервный, и если трое из них уйдут – я останавливаю производство. Поэтому такая отсрочка для нас очень плохой вариант».

Представитель бизнеса

Ввиду дефицита кадров большая часть представителей бизнеса склоняется к первой позиции.

5. РАЗНЫЙ УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ АБИТУРИЕНТОВ



Растет разрыв в уровне знаний абитуриентов:

колледжи выбирают как сильные ученики, так и те, кто сталкивается с трудностями в освоении школьной программы.

Однако сохраняется массив отстающих. Необходимо выравнивать их уровень.

Дополнительно бизнес предлагает рассмотреть:

1. Создание профильных классов внутри школ, создающих сквозную траекторию «школа-колледж-предприятие».
2. Возвращение предметов, развивающих базовые навыки, необходимые на предприятиях (например, черчение).

“

«Мы ведем системную работу по профориентации, ориентируясь на выпускников и студентов, и запускаем мобильное приложение, чтобы дотянуться до каждого из них, рассказать о профессиях и привлечь молодых специалистов к компании»

*Елизавета Болгова, исполнительный директор
Корпоративного университета, ТМК2U*

“

«Можно начинать с минимальных усилий, с бесплатных лекций, экскурсий, а затем разворачивать полномасштабные программы».

Представитель бизнеса

6. ОБЩЕСТВЕННЫЕ СТЕРЕОТИПЫ О НЕПРИСТИЖНОСТИ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ



Несмотря на **положительную динамику** снижения негативного отношения к рабочим специальностям, сохраняется некоторая предвзятость и принижение ценности рабочей профессии в сравнении с интеллектуальным трудом.

Ключевой стереотип: работа на предприятии – это тяжело, грязно, опасно, бесперспективно и низкооплачиваемо.

Вызов – преодоление стереотипа не только в глазах молодежи, но и родителей, которые оказывают огромное влияние на принятие решения.



«Рабочие профессии все еще часто ассоциируются с чем-то непрестижным. Многие родители по-прежнему считают, что единственный профессиональный путь – это “школа-вуз”. Мы фактически заново открываем для этих родителей мир современного производства с чистыми цехами, хорошим оборудованием и отличными возможностями с точки зрения карьерного роста и зарплат».

Никита Златин, директор СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства».

Возможные решения

Профориентационные мероприятия от производств в школах, промышленный и научно-популярный туризм

Конструирование ярких образов профессий и жизненных стратегий (траекторий) для коммуникационных кампаний

Важно активно работать над имиджем рабочих профессий и выстраивать коммуникацию с целевыми аудиториями.

7. СЛОЖНОСТЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ КЦП

Ключевой барьер: бизнес и рыночная ситуация меняются гораздо динамичнее, чем адаптируется система образования.

Даже при расчёте совместно с бизнесом гарантии трудоустройства не всегда соответствуют актуальным запросам компаний, **что в итоге приводит к профициту или дефициту кадров.**

“

«Утверждая КЦП, мы берём обязательство по трудоустройству выпускников. Но на подготовку специалиста требуется, например, три года. За это время потребности могут кардинально измениться из-за волатильности рынка. Скажем, не нужно будет столько сварщиков, а будут нужны теплотехники. Соответствие между специальностями в образовании и будущим спросом на профессии – сложная, плохо прогнозируемая область».

Юлия Демина, начальник управления профессионального обучения и работы с молодежью, ОМК

8. ВОСПРИЯТИЕ СПО КАК ВОЗМОЖНОСТИ ИЗБЕЖАТЬ ЕГЭ



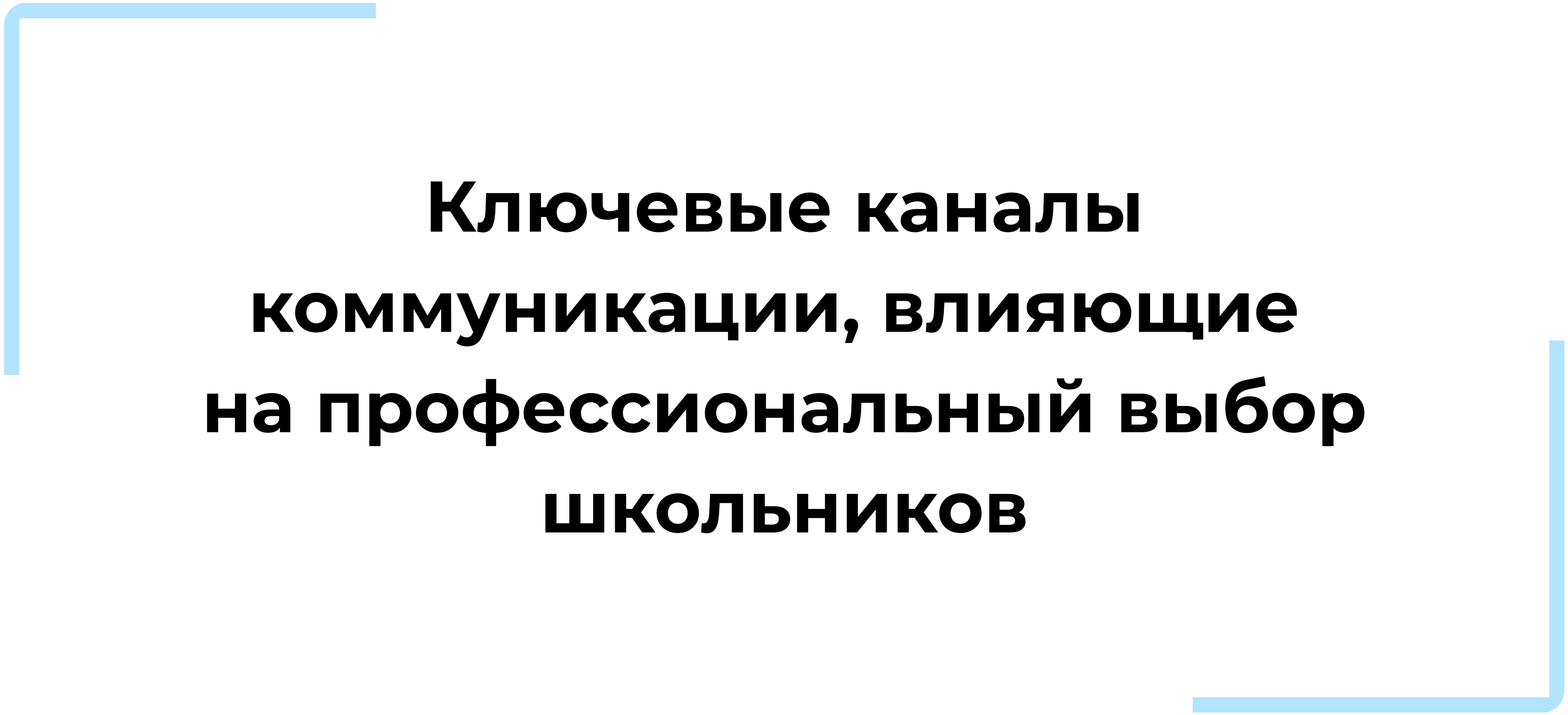
Ключевой барьер: часть студентов рассматривает СПО как этап перед получением высшего образования (как способ избежать ЕГЭ или получить практический опыт).

Несмотря на попадание школьника в систему СПО, его дальнейшая траектория остается ситуативной. А карьерная траектория выпускника вуза может существенно измениться (даже при продолжении образования по профилю).

“

«До сих пор существует серьезный разрыв между работодателями и системой образования. Учебные заведения часто видят в работодателях лишь спонсоров. А когда работодатели заявляют с трибун, что им нужны кадры, это скорее лозунги, а не четко просчитанная потребность с количеством и детализацией по компетенциям. Бывает, что за заявлениями о потребности в кадрах нет гарантий трудоустройства».

Арсений Брыкин, генеральный директор «Консорциум “Базис”»



**Ключевые каналы
коммуникации, влияющие
на профессиональный выбор
школьников**

СТАРШЕКЛАССНИКИ – ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В КОЛЛЕДЖИ



Среди старшеклассников (пошли в 10-11 классы, а не в колледж) большинство – это те, с чьими установками **также можно работать для привлечения их в колледжи, а затем на предприятия.**

1. **Большинство (65% из них) отмечают, что хотят поступать в вуз. Часто это лишь декларация:** дети не представляют себе ни реалий вузов или колледжей, ни профессий, ни реальных условий работы на предприятиях или в офисах.



показывать перспективы рабочих профессий, уровень сложности современных производств; говорить о возможности получить высшее образование после СПО, сделать карьеру на предприятии



делать акцент на востребованности выпускников СПО по сравнению с выпускником среднего вуза, которому трудоустройство совсем не гарантировано (за исключением отдельных специальностей)



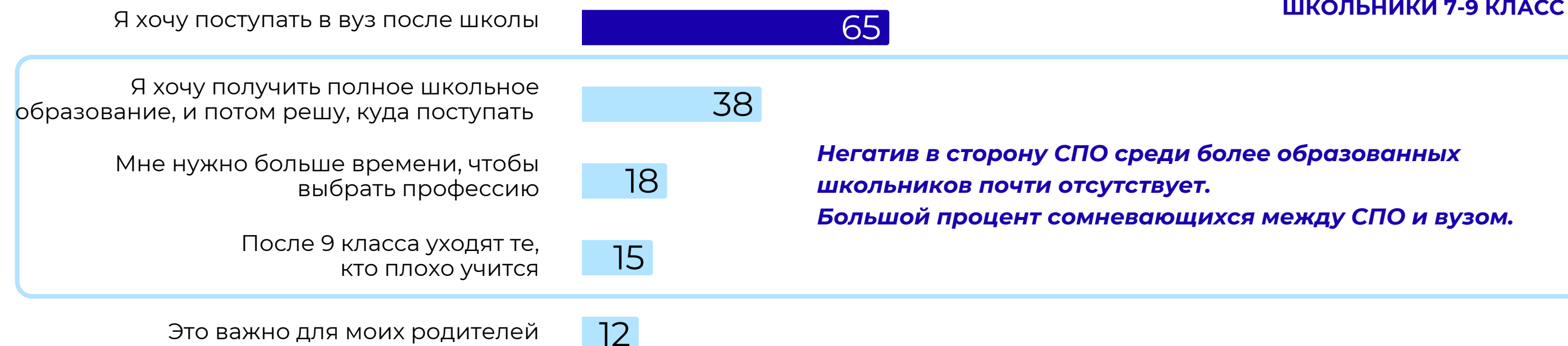
нерешительность в выборе связана с отсутствием информации у ребенка или семьи: какие профессии сейчас востребованы, как выглядит производство, какой там заработок, какие люди работают

2. **Вторая причина (56% в сумме по двум вариантам ответов) – неготовность ребенка в 9 классе решать, по какому пути в жизни он хочет пойти.**

Почему ты выбрал(а) продолжать учиться в старших классах?

(ротация, до 2 вариантов ответа)

ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС





Основные источники информации для всех групп – значимые окружающие.

Родители школьников также ориентируются на собственный опыт или мнения, затем эти мнения транслируются детям.

РОДИТЕЛИ ШКОЛЬНИКОВ

Из каких источников информации вы складываете мнение о колледжах и профессиях?

(любое число ответов)



9-классники больше всех проявляют самостоятельную инициативу – сами заходят на сайты колледжей и обращаются за обратной связью к тем, кто уже учится.

Для СПО важны наставничество и отзывы обучающихся знакомых.

ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС

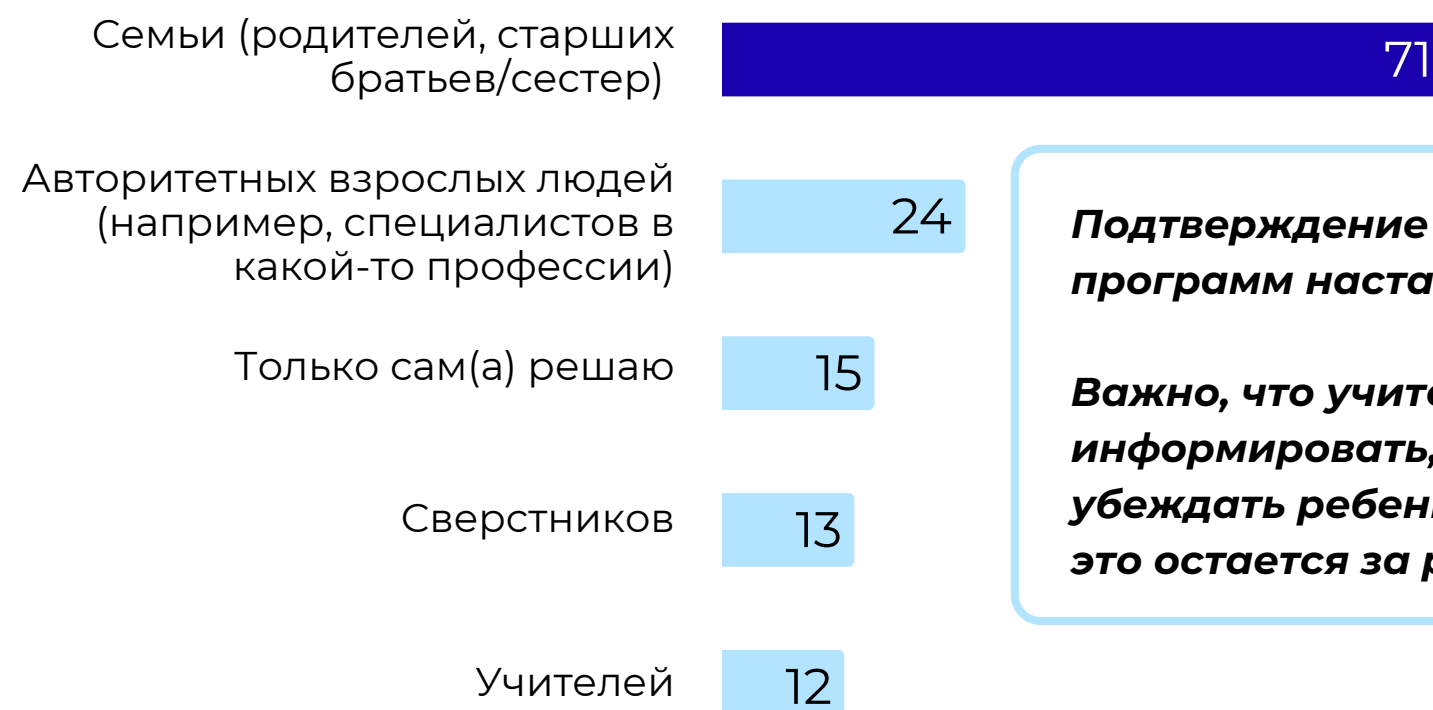
Где ты ищешь информацию о средних и высших учебных заведениях и специальностях? (ротация, до 3 вариантов ответа)



МНЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ – ОСНОВНОЙ ФАКТОР ВЫБОРА КОЛЛЕДЖА ДЛЯ РЕБЕНКА



На чье мнение кроме своего ты ориентируешься в своем выборе в первую очередь? (ротация, до 2 вариантов ответа) **ШКОЛЬНИКИ 7-9 КЛАСС**



Подтверждение эффективности программ наставничества.

Важно, что учителя могут информировать, но не могут убеждать ребенка в решении, это остается за родителями.

Формировать устойчивые мнения можно через популяризацию колледжей и/или предприятий в школах, через живой контакт с детьми.

Тем не менее, инициатива по изучению информации о колледжах, поиску подготовительных курсов и другим вопросам часто исходит от родителей. Их мнение нередко оказывается решающим. Поэтому работа с этой аудиторией должна быть не менее основательной, чем со школьниками.

“

«Мои родители сами ездили в колледж, узнавали информацию о нем».

Школьник, 9 класс

“

«О том, куда идти учиться, я узнал от друзей, а ещё родители записали меня на IT-курсы в школе, чтобы я мог определиться с профессией».

Школьник, 7 класс

“

«Родители – ключевая группа влияния на выбор колледжа. Без общей карты сервисов и информации о колледжах, профессиях и конкурсах первая часть воронки профориентации не работает. Обучая родителей, мы создаем эффект распространения знаний на детей и близких подростков».

Алена Гейдт, руководитель кадрового агентства клуба «Эльбрус»,
член Всероссийского родительского комитета при
Минпросвещения РФ.

РОДИТЕЛИ ГОТОВЫ ПРИНИМАТЬ ВЫБОР РЕБЕНКОМ РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ, ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ВЫБОР БУДЕТ ОБОСНОВАННЫМ И ОСОЗНАННЫМ



Основная **цель** профориентационной работы со школьниками – развитие у них сильного интереса к колледжу и рабочей профессии. **Важно, чтобы у ребёнка сформировалась собственная позиция**, которую он будет готов отстаивать, даже если она не совпадает с родительской.

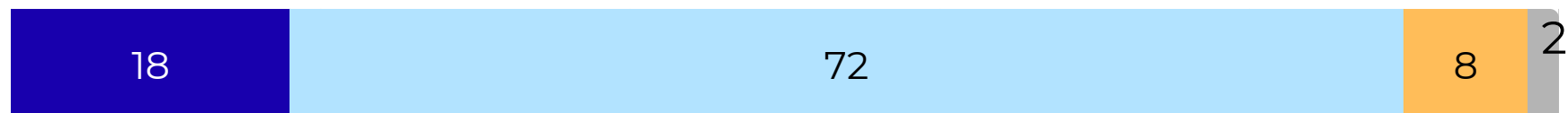
Если ваш ребенок выберет рабочую специальность (слесарь, повар, сварщик и т.д.), вы воспримете это...

РОДИТЕЛИ ШКОЛЬНИКОВ

Хороший выбор:
всегда будет работа

Нормально, если это его осознанное решение

Негативно:
низкий статус, тяжелый труд



Затрудняюсь ответить

“

«Выбор был очень спонтанный. Мама была очень сильно против, были и слезы, и ругань. А меня заинтересовал сам колледж, мероприятия, лаборатории».

Выпускница колледжа

Поэтому важно интегрировать в профориентационные мероприятия современные технологичные и интерактивные форматы, способные вызвать у молодежи живой эмоциональный отклик:

экскурсии на предприятия, **привязанные к личности знакомых:** посмотреть, где работают близкие одноклассников/свои

интерактивные производственные музеи/выставки

геймификация в профориентации

акценты на том, что можно **узнать о вещах/сделать** на практике