



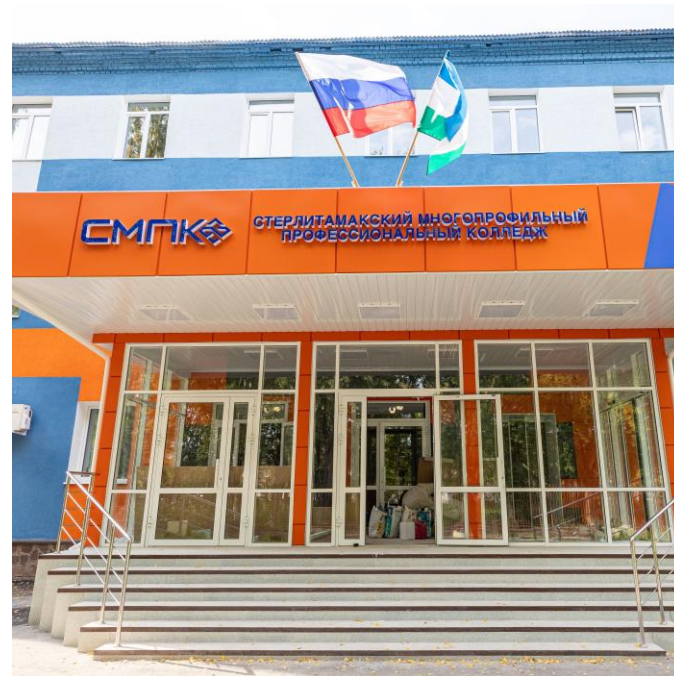
Диалог ПОО и работодателей по целевому обучению

Пехенько О.В., методист, руководитель ЦК

Уважаемые коллеги! Единая система связала практику, демонстрационный экзамен, целевое обучение и маршрутизацию выпускников.

Почему партнерский контур стал необходимостью

Для СПО важно не только выпустить, но и обеспечить трудоустройство по профилю. Работодателю нужны готовность к рабочему месту, актуальные технологии и предсказуемые компетенции. Поэтому диалог опирается на конкретные процедуры, а не на разовые договоренности.



Система взаимодействия: от практики до трудоустройства

Производственные практики → демонстрационный экзамен → целевое обучение и согласование ОПОП → маршрутизация с 3 курса → сопровождение до закрепления



Демонстрационный экзамен как проверка готовности к работе

Работодатели включаются в оценочную группу, а их требования учитываются при формировании КИМ. Это обеспечивает соответствие проверяемых навыков реальным трудовым функциям предприятия.

Поддержку связи оценки с производственными стандартами обеспечивают преподаватели, имеющие опыт экспертов-разработчиков КИМ. Благодаря этому результаты ДЭ читаются одинаково работодателем и системой СПО.

Партнеры проходят опрос потребностей и дают экспертизу: рассматривают проекты заданий и участвуют в рецензировании материалов. Решения фиксируются в логике обновления оценочных средств.

В итоге демонстрационный экзамен становится процедурой, «проживаемой изнутри»: работодатели получают сопоставимую оценку кандидатов уже на этапе промежуточной/итоговой аттестации.

Роль работодателя в демонстрационном экзамене

Элемент участия	Что делает работодатель	Практический эффект
Опрос потребностей	Уточняет квалификационные требования	Нужные критерии попадают в КИМ
Учет требований в КИМ	Согласует требования к заданиям	Оценка отражает актуальные функции
Рецензирование	Проверяет проекты оценочных материалов	Снижает риск несоответствия заданий
Оценочная группа	Участвует в процедуре оценки	Формирует сравнимую оценку
Использование итогов	Применяет результаты для отбора	Подбор начинается до закрепления на месте

Функции работодателя обеспечивают управляемую обратную связь при формировании КИМ, прозрачность оценивания и использование результатов для подбора молодых специалистов.

Работодатель не только смотрит результат, но и влияет на критерии, видит процедуру изнутри и получает сопоставимую оценку кандидатов.

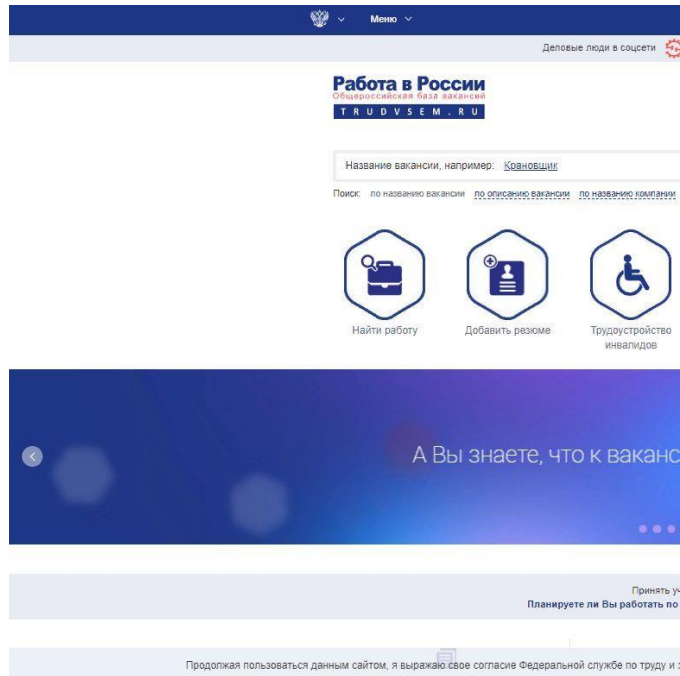
Практики и «Работа в России»: ранний вход работодателя

Партнерская инфраструктура цикла практик

Партнерство опирается на 47 соглашений, из них 32 заведены через платформу «Работа в России». Вся цепочка практик курируется в единой связке «колледж—платформа—предприятие—студент».

Раннее включение и распределение по траектории

Регистрация студентов начинается со 2 курса, чтобы практики выстраивались по траектории подготовки, а не случайно. Это дает работодателю возможность раннего наблюдения за готовностью к рабочему месту и корректировку маршрута.



Целевое обучение как подготовка «под заказ»

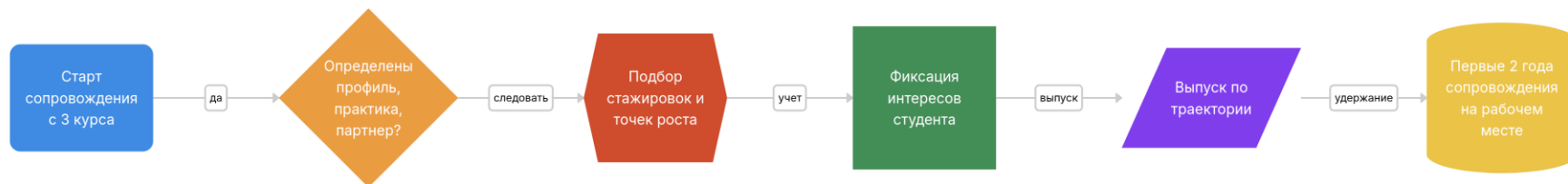
Целевое обучение формируется от потребности предприятия и закрепляется договором. Заказ переводится в перечень компетенций и ожидаемых трудовых функций, которые должен освоить студент.

Вариативная часть ОПОП согласуется с работодателем под конкретные компетенции и доступное оборудование. Тем самым содержание становится актуальным для условий производства, а не только для учебных задач.

Для предприятия это адресная подготовка будущего специалиста, для колледжа — обновление программ под реальный запрос, для студента — понятный профессиональный маршрут и предсказуемость результата.

Маршрутизация выпускников: сопровождение с 3 курса

Ключевой запуск с 3 курса, далее подбор стажировок и сопровождение до закрепления



Ожидаемые эффекты партнерской модели



Работодатель: готовность к работе и снижение адаптации
Колледж: актуальность ОПОП и качество оценки
Студент: понятная траектория и трудоустройство по профилю

В основе эффекта — связность процедур: требования работодателя попадают в практики, задания ДЭ и содержание ОПОП, а затем поддерживаются сопровождением.

Снижение разрыва компетенций достигается не отдельным мероприятием, а последовательностью блоков, где каждый этап уменьшает конкретный кадровый риск.

Качественная оценка результатов партнерской модели (без фиктивных расчетных величин), актуализируется по итогам цикла практик и ДЭ

Что важно масштабировать в СПО

Чтобы модель работала в масштабе, нужны управленческие договоренности, постоянная группа с работодателями и регулярная обратная связь по итогам практик и ДЭ. Приоритеты: единая карта партнеров, ранняя маршрутизация, участие в оценке и контроль трудоустройства.

