Опережающая подготовка кадров – ответ системы СПО на вызовы региональной экономики

Лысенко Виктор Геннадьевич – канд.пед.наук, директор Сибирского политехнического техникума (Кемерово, Россия); guospospt@yandex.ru

Дочкин Сергей Александрович – д-р пед. наук, доцент, проф., Институт образования Кемеровского государственного университета (Кемерово, Россия); Nowik2001@mail.ru

Аннотация. *В статье проанализированы итоги реализации федерального эксперимента по открытию 100 Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) в регионах на примере Кемеровской области, его влияние на развитие региональной системы подготовки кадров и развитие системы среднего профессионального образования на новом этапе. Предлагается авторский подход к корреляции задач ЦОПП с задачами нового федерального проекта «Профессионалитет».*

Ключевые слова. *Среднее профессиональное образование, опережающая подготовка кадров, Центр опережающей профессиональной подготовки, региональная экономика, кадровый дефицит, амбассадоры, инвестиционные проекты, профессиональная программа.*

В связи с увеличением в отраслях экономики кадрового дефицита и неравномерностью развития региональных систем профобразования, несмотря на успешную в целом реализацию проекта «Молодые профессионалы» и открытие в регионах к концу 2022 г. 68 из 100 запланированных Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП), возникла необходимость интенсификации подготовки кадров. В системе среднего профессионального образования (СПО) в 2022 г. был запущен проект «Профессионалитет», цель и задачи которого коррелируют с предыдущим проектом и который должен дать ответы на вопросы: как настроить СПО на отраслевую подготовку кадров? Что еще необходимо предпринять профессиональным образовательным организациям (ПОО) для обеспечения кадрами наиболее востребованных для социально-экономического развития страны отраслей экономики?

Обзор научных публикаций, а также шестилетний практический опыт, полученный нами в ходе деятельности ЦОПП Кемеровской области, позволяет говорить о теоретической и практической значимости исследования с позиции преемственности научных подходов, механизмов организации и управления изменениями в системе СПО, ориентированных на учет потребностей регионального рынка труда, определение принципов и форм взаимодействия ПОО региона с наукой, образованием, производством, властью. Его актуальность обусловлена необходимостью перехода системы СПО к концу 2025 г. из экспериментального режима в рамках ФП «Профессионалитет» в режим функционирования в новых социально-экономических условиях импортозамещения и дефицита кадров в большинстве экономических отраслей, а значит, необходимостью интенсификации процесса реформирования системы подготовки кадров в учреждениях СПО.

Материалом для исследования послужили: федеральный проект «Профессионалитет», запущенный в систему СПО с 1 июня 2022 г. в экспериментальном режиме, и постановления Правительства РФ

от 14 января 2022 г. № 4 [1] и от 16 марта 2022 г. № 387 [2]. Планируемые сроки эксперимента: 1 июня 2022 г. – 31 декабря 2025 г. Подробные разъяснения по его организации и проведению (основные направления, программы деятельности, механизмы управления образовательно-производственными центрами / образовательными кластерами, требования к содержанию образовательных программ и подготовке кадров и др.) представлены педагогическому сообществу в «Настольной книге руководителя федерального проекта “Профессионалитет”» [3]. Деятельность ЦОПП регламентирована «Методическими рекомендациями о создании и функционировании Центров опережающей профессиональной подготовки» [4].

Попытки переосмысления функций колледжей и техникумов в связи с реализацией этих двух проектов, причины их появления, приоритетные идеи, риски и возможности их реализации рассматривают в своих работах теоретики и практики системы СПО. Остановимся на отдельных положениях статей, имеющих отношение к решаемой нами проблеме в ходе реализации ФП «Молодые профессионалы» в деятельности ЦОПП регионов и в ФП «Профессионалитет».

В качестве оценки результата реализации проекта «Молодые профессионалы» можно привести выводы, сделанные Министерством просвещения РФ о том, что он «внес свой вклад в достижение национальной цели “Достойный эффективный труд и успешное предпринимательство”» [5].

Причины появления нового федерального проекта «Профессионалитет», его содержание и условия реализации освещает в своей работе Е.В.Савина. Автор выделяет «тенденцию снижения количества обучающихся, получающих профессию рабочего (служащего), несмотря на рост потребности промышленности в квалифицированных кадрах» [6, с. 90]. Работодатели ищут нужных специалистов, в то время как профессионалы не могут найти работу. Работа же в условиях роста наукоемкости и технического переоснащения становится многозадачной, так как в новых условиях «каждое рабочее место требует своего набора компетенций в зависимости от производственных задач и трудовых функций» [6, с. 90].

Риски и возможности при реализации ФП «Профессионалитет» анализируют Н.О.Садовникова и Н.А.Сеногноева. Сопоставив ситуацию в системе подготовки кадров с направлениями современной экономики, ученые определяют следующие ведущие перспективы развития системы СПО с учетом предполагаемых рисков и возможностей: «1) снижение финансирования системы СПО; 2) модернизация содержания программного материала…; 3) повышение уровня квалификации педагогических кадров; 4) увеличение степени востребованности выпускников СПО посредством активного включения в качестве субъектов образовательного процесса работодателей» [7, с. 93].

Следует отметить, что в рамках ФП «Молодые профессионалы» с 2019 г. на всероссийском и региональном уровнях велась системная работа по обучению педагогических кадров, модернизации содержания программного материала, конструктивному взаимодействию с работодателями, в том числе за счет разработки и реализации краткосрочных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

Идея непрерывного образования, характерная для ФП «Молодые профессионалы», продолжается в реализации «Профессионалитете», который характеризуют А.А.Листвин и М.А.Гарт, анализируя качественные и количественные изменения в среднем профессиональном образовании. Авторы предлагают рас-

сматривать этот федеральный проект, «с одной стороны, как начальный уровень в системе СПО, способствующий профессиональному самоопределению и становлению молодежи, а с другой – как дальнейшую оптимизацию системы СПО и организационное условие для создания образовательных экосистем» [8, с. 233]. По мнению ученых, если трактовать экосистему как «новую управленческую парадигму организации процесса образования и подготовки людей на протяжении всей жизни», то «Профессионалитет» позволяет успешным учреждениям СПО и их опорным предприятиям выстраивать собственные образовательные экосистемы, что способствует интеграции системы СПО и непрерывного профессионального образования [8, с. 233–234].

Создание экосистем, подобных, например, образовательным системам Сбера или Яндекса, – задача, безусловно, сложная, но очень привлекательная в плане совершенствования непрерывного образования. В течение 2019–24 гг. в Кузбассе мы создавали подобную экосистему в связи с тем, что СПО не может позволить себе допустить «ошибки» в выборе профессии школьниками и студентами. Однако в полной мере дефицит популярности рабочих профессий и специальностей для школьников устранен не был.

Программа популяризации ФП «Профессионалитет» как раз и задействует целевую аудиторию, включающую обучающихся 6–11 классов, членов их семей, педагогов и классных руководителей школ. Имеющийся опыт форм участия школьников и учащихся профессиональных образовательных организаций в проводимых ЦОПП мероприятиях профориентационной направленности успешно используется амбассадорами СПО.

А.А.Листвин и М.А.Гарт, рассматривая достижения опережающей профессиональной подготовки (ОПП) как педагогического явления и необходимость продолжения реализации ее задач в ФП «Профессионалитет», выделяют следующие задачи: «создание новой образовательной технологии автоматизированного конструирования экспериментальных образовательных программ»; «разработка, апробация и внедрение федеральной цифровой платформы, в том числе с учетом потребностей конкретных работодателей»; «совершенствование механизмов сетевой формы реализации экспериментальных образовательных программ» [9, с. 182].

Отметим, что в качестве первоочередных задач в проектах «Профессионалитет» и «Молодые профессионалы» были определены выявление кадровых потребностей в экономике региона и создание единой цифровой среды системы СПО [1].

Представленный краткий теоретический обзор подходов к подготовке кадров подтверждает преемственность названных федеральных проектов, демонстрирует сопоставимость их стратегических целей и задач; преемственность подходов в направлениях деятельности по их реализации, связанных, прежде всего, с формированием новой «запасной» системы взаимодействия учреждений СПО с работодателями. Такая система позволяет обеспечить предприятия востребованными в регионе высококвалифицированными кадрами рабочих (служащих), не доучивая их по окончании образовательного учреждения в центрах обучения кадров и на рабочем месте, а выпускникам ПОО уже в процессе обучения трудоустроиться по специальности на предприятиях-партнерах.

Опыт реализации проекта «Молодые профессионалы» на базе ЦОПП может быть успешно адаптирован к новому проекту, особенно в части автоматизированного конструирования экспериментальных образовательных программ («конструктор компетенций» в ЦОПП) и переходу на апробацию и внедрение федеральной цифровой платформы, в том

числе с учетом потребностей конкретных работодателей через объединение региональных цифровых платформ, созданных на базе ЦОПП.

Опыт работы ЦОПП Кемеровской области проанализирован, систематизирован и неоднократно представлен на конференциях, вебинарах, семинарах, мастер-классах, описан в статьях, опубликованных в ведущих российских научных изданиях [10; 11]. Вместе с тем, сложными при реализации в регионах ФП «Молодые профессионалы» на базе ЦОПП остаются следующие вопросы: 1) подготовка кадров по направлениям и программам, определенным запросами предприятий региона, а не возможностями и ресурсами, имеющимися у системы образования в виде образовательной сети и внутреннего ландшафта сети; 2) недостаточность человеческого ресурса для закрытия кадровой потребности отраслей региональной экономики, в том числе для реализации межрегиональных и федеральных проектов; 3) недостаточный уровень деятельностной профориентации школьников и отсутствие мотивации у выпускников системы СПО на выполнение трудовых функций, который связан с дефицитом понимания работником технологических процессов, уровня заработной платы, социальных и корпоративных условий; 4) недостаточность IT-компетенции как основы автоматизации производства и рабочего места, в частности, у молодого специалиста, приходящего на современное производство; 5) неразвитость soft-skills компетенций, отвечающих за коммуникацию, коллективный труд, эмпатию и т.д., что не позволяет молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе и выполнять трудовые функции в условиях производства; 6) неспособность заказчика определять кадровую потребность даже в среднесрочной перспективе.

Нерешенность данных проблем приводит к тому, что вакансии на производстве замещаются недостаточно подготовленными рабочими кадрами. Согласно исследованиям Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП), автоматизация российских производств смогла бы решить вопрос дефицита рабочих кадров в промышленности и создать спрос у молодежи на получение профессии. При высвобождении 12–15 миллионов рабочих за счет роботизации производств было бы реальным увеличить производительность труда до уровня стран-лидеров технологического прогресса. Роботизация повысит на следующем этапе рост платформенной занятости[1] [12], обеспечивающей работодателю выбор работника, а работнику – спрос и квалификацию.

Развитие реализации в стране федеральных проектов нацелено на решение тех разрывов, которые находились в поле деятельности ЦОПП, но в силу различных причин не решили дефицитную ситуацию на рынке труда, либо повлияли на нее с «избыточным» эффектом. Благодаря комплексным проектам в сфере профессионального образования ситуация на рынке труда изменяется, но остается сложной: безработица снижается максимальными темпами, обновляя исторические минимумы. По оценке Росстата, региональный рынок труда начала 4 квартала 2024 г. демонстрирует уровень безработицы 2,4%. За 12 месяцев (октябрь 2023 – октябрь 2024 гг.) рост зарплаты составил 30%, что с вновь созданными рабочими местами при дефиците работников еще больше снижает уровень производительности труда. По данным журнала «Ъ» от 9.10.2023 г., безработица оказалась

[1] *Платформенная занятость* – гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы).

минимальной за период с 2013 г. Молодые люди не видят значимости в повышении квалификации и росте профессионализма, потому что полагают, что это никак не может повлиять на увеличение их заработной платы или создать нематериальную мотивацию.

Несмотря на окончание эксперимента по открытию ЦОПП в регионах, «Профессионалитет» должен выполнять функцию, заложенную в идеологии опережающей профессиональной подготовки отвечать на скорость изменений рынка труда. Для этого необходимо добиться ежегодного уточнения запроса (заказа) работодателей, разделить с ними ответственность за перенасыщение рынка труда специалистами определенной квалификации, корректировать цели ПОО на среднесрочную перспективу по открытию новых направлений подготовки либо получению выпускниками дополнительных квалификаций. Функцию подобного регулирования можно описать как «настройку» системы СПО под те отрасли экономики, которые не могут похвалиться достаточной маржинальностью[2] и в результате не способны конкурировать на свободном рынке специалистов. В таких секторах экономики и на таких предприятиях наблюдаются недоплаты специалистам до уровня средней заработной платы по региону, либо социальные и производственные условия труда не являются привлекательными для соискателя вакансий или выпускников учреждений СПО. Наиболее остро в нашем регионе это проявляется в сварочном производстве, обработке металла, машиностроении и т.д.

С нашей точки зрения, ФП «Профессионалитет» является естественным продолжением ФП «Молодые профессионалы» в связи с тем, что ЦОПП на протяжении всех лет реализации последнего осуществляли процесс обучения «неквалифицированного заказчика» кадров и регистрации кадровой потребности предприятий в среднесрочной перспективе и в горизонте планирования 5 лет. У представителей кадровых служб устраняется «первичный» дефицит в определении трудовых функций работника, который будет необходим предприятию в перспективе от одного года до двух лет. На следующем уровне дефицит проявлялся в соотнесении трудовых функций с тарифно-квалификационным справочником профессий, профессиональным стандартом и ФГОС. Неслучайно при реализации ФП «Профессионалитет» заказчик кадров не только подписывает основную профессиональную образовательную программу (как это принято с 1940 г.), но и «подписывается» под объемом выделения региональным органом исполнительной власти контрольных цифр приема по каждому направлению подготовки кадров, обосновывает проведение учебной и производственной практик на учебно-производственных участках предприятия. Этим способом можно регулировать взаимную ответственность ПОО и работодателя в части освоения необходимых трудовых функций. Данная ответственность была заложена нами в идеологии опережающей профессиональной подготовки в процессе межведомственного заказа кадров, регулирования ресурсов на основе проектного развития отраслей региональной экономики и формирования проектного финансирования региональной системы СПО.

Оставшиеся вне государственного задания внепрофессионалитетные отрасли экономики и профессиональные образовательные организации, по всей вероятности, не смогут получать финансовой

[2] *Маржинальность* – предельная склонность к потреблению, сбережению и импорту, зависящая от доходов.

и организационной поддержки органов исполнительной власти региона. Таким образом, можно будет увидеть в действии реальный образовательный менеджмент, направленный на реализацию регионального и отраслевого заказа на кадры на основе запроса предприятий и инвестиционной политики региона.

В целом реализованный проект опережающей профессиональной подготовки (ОПП) упрощает образовательную логистику до минимума (школа – предприятие) с незначительной задержкой в профессиональной образовательной организации в период освоения общеобразовательной составляющей ФГОС и переносит процесс профессионального обучения в предприятие. Однако если из системы принятия решений по заказу кадров исключаются региональные органы исполнительной власти, отвечающие за управление развитием отраслей региональной экономики, то невозможно обеспечить отраслевой характер развития, и нужно будет дробить кадровый заказ по ПОО. Наличие направлений подготовки, оторванных от баз практики, только усугубляет проблемы.

Мы предлагаем к реализации «короткую» и более простую логику взаимодействия: *предприятие-заказчик* возлагает на себя ответственность за заказ и трудоустройство рабочей силы, которую берется подготовить ПОО как *исполнитель*. Взаимодействие заказчика и исполнителя регулируется рамками соглашения, основанного на конкретных инвестиционных проектах и производственных мощностях отрасли или предприятия. За исполнителем в данном случае остается принятие решения о реализации коротких программ для подготовки *конечного продукта деятельности ПОО* – выпускника, обладающего расширенной квалификацией.

Главной точкой роста ОПП в проекте «Профессионалитет», по нашему мнению, стало введение в процесс по популяризации рабочих профессий и специальностей амбассадоров[3]. При этом предложено использовать не оттеняющие значимость и масштаб проекта знаковые личности (губернатор региона, руководитель общественно-производственного союза или крупного предприятия), как это было до 2022 г., а *носителя практики* – студента второго-третьего курса, который сам недавно выбрал путь получения специальности или профессии и может на равных общаться со школьниками для донесения информации «от равного – к равному». Ставка делается на популяризацию не превосходства технологии ОПП, а на популяризацию СПО и условий опережающего профессионального образования для дальнейшей работы на предприятиях, передачи чувства взрослости и уверенности в завтрашнем дне. Такая профориентация имеет те же цели, но в ее реализации участвуют бывшие недавно школьниками студенты ПОО, которым сверстники больше доверяют и которых лучше понимают.

Задача амбассадоров – направить будущих абитуриентов в нужное образовательное учреждение, а не раскрыть перед ними весь спектр возможного образовательного маршрута. Таким образом, регулирование потоков студентов уходит на уровень «учреждение – предприятие», что демонстрирует максимальную эффективность для их привлечения в нужные отрасли экономики.

Следует отметить, что для сохранения темпов экономического роста региональные органы исполнительной власти в сфере профессионального образования должны принять дополнительные регулятивные меры, направленные на поддержку кон-

[3] *Амбассадор* – человек, который представляет и продвигает бренд, идею или ценности на целевые аудитории.

кретных отраслей, имеющих важное значение для региона. По нашему мнению, невозможны равное финансирование всех направлений подготовки и фронтальная подготовка специалистов без прикрепления к предприятию-потребителю рабочей силы. Возникает притяжение проектов, обеспечивающее опережающую подготовку кадров и деятельность предприятий в ФП «Профессионалитет» на 2025–30 гг. Анализируя инвестиционные ресурсы, кадровые службы предприятия прогнозируют количество и качество (профессиональный стандарт) рабочих мест, необходимых для обеспечения достаточной производительности условий труда. Тем самым, развивая принцип ОПП, «Профессионалитет» сократил большую аналитическую работу ЦОПП, сотрудники которого должны были получить информацию от регионального органа исполнительной власти в сфере экономического развития и инвестиций, проанализировать возможности образовательной сети и наладить коммуникацию с предприятием-инвестором.

Еще одно важнейшее направление ОПП – разработка и апробирование новых программ подготовки на основании DELTAs-компетенций[4] для освоения новых технологических процессов работником с последующим открытием обучения по новой специальности. За пятилетний период накоплен достаточный банк *коротких программ* подготовки, усиливающих эффект успешности выпускника учреждения профобразования или переподготовки действующих работников предприятий или организаций. Подобные программы (например, подготовки диспетчеров контроля слаботочных систем[5]) в 2021 г. ЦОПП Кемеровской области начал превращать в программы ФГОС. В таких случаях без помощи регионального органа исполнительной власти развитие системы становится невозможным в связи с финансированием государственного задания, созданного по запросу предприятия-заказчика. В последующий рабочий период будет наблюдаться максимальный синергетический эффект: работодатель станет опираться в своей оценке персонала не на ФГОС, а на профессиональный стандарт, дополненный приобретенными по его требованию новыми квалификациями. Это расширит спектр применения кадров в условиях производства. Не случайно по многим направлениям подготовки нормативный срок обучения уменьшился на 30–40% учебного времени без снижения требований к квалификации. Выполнение такого условия возможно лишь при интенсификации образовательного процесса путем создания цифровой образовательной среды.

Корреляция федеральных проектов в данном направлении является максимальной. Мы разработали предложение об информатизации и цифровизации образовательного процесса как обязательного условия опережающей профессиональной подготовки. Несмотря на дешевизну рабочей силы в стране и привлечение иностранной рабочей силы, что замедляет темпы технологического перевооружения российских предприятий, общий вектор в перспективе 2035 г. сохраняет направление диджитализации[6]

[4] DELTAs-*компетенции* (от англ. Distinct Elements of Talent – отдельные элементы таланта) – 56 фундаментальных навыков и качеств, обеспечивающих большую вероятность успешного трудоустройства, высокого заработка и удовлетворенности работой. Они дают преимущество перед ИИ и автоматизацией, позволяют ориентироваться в цифровых технологиях и быстро адаптироваться к быстро меняющимся условиям работы.

[5] Первоначально эту программу вводили как дополнительную квалификацию для работников химических предприятий наряду с основной квалификацией «техник слаботочных систем».

[6] *Диджитализация* – перевод всех видов информации (текстовой, аудиовизуальной) в цифровую форму.

и выводит на позиции IT как сквозной компетенции, отвечающей за профессиональное развитие. Не случайно во всех инфраструктурных листах и программах развития производственных, учебно-производственных кластеров наличие цифрового образовательного контента и IT-оборудования является обязательным.

Резюмируя вышесказанное, следует выделить *условия для реализации опережающей профессиональной подготовки* в 2025–30 гг., ориентация на которые позволит добиться более высокой результативности устранения дефицита рабочих кадров в регионах и развития отраслей экономики.

1. Квалифицированное определение прогнозного значения кадровой потребности должно отражать и переподготовку занятых сегодня, и дефицит кадров в целом для новых рабочих мест (в отрасли и на территории региона).

2. Соединение аналитики рынка труда и заказного развития системы профессионального образования – единственный путь увеличения производительности труда в сфере профессионального образования.

3. Решение проблем недостаточности человеческого ресурса для закрытия кадровой потребности отраслей региональной экономики и отсутствия должной мотивации у выпускников системы СПО на выполнение трудовых функций посредством: поддержки профильной переподготовки; межотраслевого кадрового маневра на основе новых профессиональных стандартов; формирования перспективного отраслевого спроса на рабочую силу; определения профиля рабочей силы и профессиональных стандартов в каждом регионе; реализации неразрывного технологического цикла в профессиональном образовании: школа – ПОО – предприятие.

4. Деятельностная многоуровневая профессиональная ориентация, основанная на достижении целей развития личности обучающегося и опирающаяся на ее индивидуальные особенности (начиная с основной школы).

Деятельность ЦОПП и условия опережающей профессиональной подготовки кадров сегодня максимально сблизились с задачами ФП «Профессионалитет», поэтому требуется дальнейшая проработка и реализация функций ЦОПП в соответствии с целью и задачами развития регионального рынка труда механизмами нового федерального проекта.

Появились и дополнительные возможности взаимодействия с отраслевыми ассоциациями работодателей в регионе для активизации направлений подготовки, которые не пользуются особой популярностью у абитуриентов. Примером может служить открытие профильных классов с получением первой профессии и организация предпрофильной подготовки в общеобразовательных школах для популяризации технических направлений (строительства, машиностроения, металлургии и т.д.). Реальным становится перераспределение контрольных цифр приема с программ сферы услуг на программы оборонно-промышленного комплекса, транспорта, логистики, машиностроения, где имеется максимальный дефицит в кадрах. Возможно возвращение к открытию учебно-производственных комплексов на основе взаимодействия с предприятиями в части поставок сырья и обеспечения сбыта полуфабрикатов или комплектующих для производственных процессов.

Если предположить, что «Профессионалитет» – это ответ федеральных органов власти, в том числе, на ухудшение демографической ситуации, когда предприятия трудоустраивают любого выпускника, гипотетически готового выполнять трудовые функции, то для того, чтобы школьник перешел в разряд абитуриента (студента), необходимо выпол-

нить действия по профориентации и популяризации конкретных направлений подготовки. С данной задачей успешно справляются ЦОППы, ориентируясь не только на решение проблемы дефицита рабочих кадров на предприятиях и в организациях в настоящее время (с этим должны были справляться центры занятости населения и региональные органы власти в сфере труда и занятости), но и на определение перспективной потребности в кадрах и в квалификации на 3–5 лет.

На основе аналитических данных, полученных от отраслевых органов исполнительной власти в сфере труда и занятости, региональные органы исполнительной власти в сфере образования могут утверждать и финансировать профориентацию в общеобразовательной школе, получение профессиональных навыков в образовательном процессе; государственное задание на обучение по направлениям, созданным по запросу предприятия-заказчика, которое гарантирует свое участие в профессиональной ориентации в качестве полноправного партнера, а также трудоустройство и мобильность выпускника. Только так все участники образовательно-производственных отношений (власть – бизнес – образование – общество) продемонстрируют общность интересов и государственно-общественное управление опережающей подготовкой кадров в целях устранения их дефицита.

ЛИТЕРАТУРА

1. 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 экономике, в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (пост. Правительства РФ от 14 января 2022 г. № 4) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// government. ru/ docs/all/138971.

2. О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (пост. Правительства РФ от 16 марта 2022 г. №387). ["Электронный ресурс]. Режим доступа: http:// government.ru/docs/all/139812.

3. Настольная книга руководителя федерального проекта «Профессионалитет». М., 2023. 47 с.

4. Об утверждении методических рекомендаций о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки (распоряжение Минпросвещения РФ от 28.02.2019 № Р-16). Электронный ресурс. Режим доступа: https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-28022019-n-r-16-ob-utverzhdenii.

5. Национальный проект «Образование» Минпросвещения России. Электронный ресурс. Режим доступа: https://edu.gov.ru/national-project.

6. *Савина Е.В.* Профессионалитет – новая модель подготовки квалифицированных кадров // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО[7]. 2023. № 1. С. 90–93.

7. *Садовникова Н. О., Сеногноева Н. А.* Профессионалитет: риски и возможности // Гуманитарные науки и образование. 2022. № 1. С. 90–93.

8. *Листвин А.А., Гарт М.А.* Профессионалитет как механизм синхронизации системы среднего профессионального образования и рынка труда // Вестник Череповецкого государственного университета. 2022. № 1 . С. 177–187.

9. *Листвин А.А., Гарт М.А.* «Профессионалитет» как ступень среднего профессионального образования // Вестник Череповецкого государственного университета. 2024. № 3. С. 231–241.

[7] ЛОИРО –Ленинградский областной институт развития образования.

10. *Лысенко В.Г.* Синхронизация направлений опережающей подготовки кадров с запросами рынка труда региона // Педагогика. 2023. № 6. С. 93–100.

11. *Лысенко В.Г.* Трудовая мобилизация студентов как механизм устранения кадрового дефицита предприятий региона // Педагогика. 2023. № 4. С. 88–94.

12. Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России [Электронный ресурс]. Режим доступа:: https://www.garant.ru/news/1631366.

Дата поступления – 15.05.2025

Advanced personnel training: the response of the secondary vocational education system to the challenges of regional economy

Viktor G. Lysenko – Cand. Sci. (Pedagogics), director of the Siberian Polytechnic School (Kemerovo, Russia); guospospt@yandex.ru

Sergey A. Dochkin – Dr. Sci. (Pedagogics), associate professor, professor of the Department of acmeology and developmental psychology, Institute of Education, Kemerovo State University (Kemerovo, Russia); Nowik2001@mail.ru

Abstract. *The article analyzes the outcomes of the federal experiment on establishing 100 Centers for Advanced Professional Training (CAPT) in the regions, with a particular focus on the Kemerovo region. It also examines the impact of this experiment on the progress of the regional personnel training system and development of the secondary vocational education (VET). The authors propose the approach to the correlation between the objectives of the Centres for Advanced Vocational Training and those of the new federal project "Professionalism".*

Key words. *Secondary vocational education (VET), advanced personnel training, advanced (proactive) vocational training center, regional economy, shortage of qualified personnel, ambassadors, investment projects, professional program.*

REFERENCES

1. Ob utverzhdenii Pravil predostavleniya grantov v forme subsidij iz federal`nogo byudzheta na okazanie gosudarstvennoj podderzhki razvitiya obrazovatel`no-proizvodstvenny`x centrov (klasterov) na osnove integracii obrazovatel`ny`x organizacij, realizuyushhix programmy` srednego professional`nogo obrazovaniya, i organizacij, dejstvuyushhix v real`nom sektore e`konomike, v ramkax federal`nogo proekta «Professionalitet» gosudarstvennoj programmy` Rossijskoj Federacii «Razvitie obrazovaniya» (post. Pravitel`stva RF ot 14 yanvarya 2022 g. № 4) [On approval of the Rules for Granting Grants in the Form of Subsidies from the federal budget for the provision of state support for the development of educational and production centers (clusters) based on the integration of educational organizations implementing secondary vocational education programs and organizations Operating in the real sector of the economy within the framework of the federal project "Professionalism" of the state program of the Russian Federation "Development of Education". Decree of the Government of the Russian Federation. No. 4 dated January 14, 2022]. Available at: http:// government. ru/ docs/all/138971.

2. O provedenii e`ksperimenta po razrabotke, aprobacii i vnedreniyu novoj obrazovatel`noj texnologii konstruirovaniya obrazovatel`ny`x programm srednego professional`nogo obrazovaniya v ramkax federal`nogo proekta «Professionalitet» / Postanovlenie Pravitel`stva RF ot 16 marta 2022 g. № 387 [On conducting an experiment on the development, testing and implementation of a new educational technology for designing educational programs of secondary vocational education within the framework

of the federal project "Professionalism". Decree of the Government of the Russian Federation dated March 16, 2022. No. 387]. Available at: http://government.ru/docs/all/139812.

3. Nastol`naya kniga rukovoditelya federal`nogo proekta «Professionalitet» [The desktop book of the head of the federal project "Professionalism"]. Moscow, 2023. 47 p.

4. Ob utverzhdenii metodicheskix rekomendacij o sozdanii i funkcionirovanii centrov operezhayushhej professional`noj podgotovki (rasporyazhenie Minprosveshheniya RF ot 28.02.2019 № R-16) [On approval of methodological recommendations on the establishment and operation of advanced professional training centers. Order of the Ministry of Education of the Russian Federation dated 02/28/2019 No. R-16 (as amended on 04/30/2019)]. Available at: https://legalacts.ru/ doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-28022019-n-r-16-ob-utverzhdenii.

5. Nacional`ny`j proekt «Obrazovanie» Minprosveshheniya Rossii [National "Education" project of the Ministry of Education of the Russian Federation] Available at: https://edu.gov.ru/national-project.

6. *Savina E.V.* Professionalitet – novaya model` podgotovki kvalificirovanny`x kadrov [Professionalism – a new model of training qualified personnel]. *Obrazovanie: resursy` razvitiya. Vestnik LOIRO* [Education: development resources. Bulletin of the Leningrad Regional Institute of Education Development]. 2023. No. 1. P. 90–93.

7. *Sadovnikova N. O., Senognoeva N. A.* Professionalitet: riski i vozmozhnosti [Professionalism: risks and opportunities]. *Gumanitarny`e nauki i obrazovanie* [Humanities and Education]. 2022. No. 1. P. 90–93.

8. *Listvin A.A., Gart M.A.* Professionalitet kak mexanizm sinxronizacii sistemy` srednego professional`nogo obrazovaniya i ry`nka truda [Professionalism as a mechanism for synchronizing the system of secondary vocational education and the labor market]. *Vestnik Cherepoveczkogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Cherepovets State University]. 2022. No. 1 . P. 177–187.

9. *Listvin A.A., Gart M.A.* «Professionalitet» kak stupen` srednego professional`nogo obrazovaniya ["Professionalism" as a stage of secondary vocational education]. *Vestnik Cherepoveczkogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Cherepovets State University]. 2024. No. 3. P. 231–241.

10. *Ly`senko V.G.* Sinxronizaciya napravlenij operezhayushhej podgotovki kadrov s zaprosami ry`nka truda regiona [Synchronization of advanced training areas with the demands of the regional labor market]. *Pedagogika* [Pedagogy]. 2023. No. 6. P. 93–100.

11. *Ly`senko V.G.* Trudovaya mobilizaciya studentov kak mexanizm ustraneniya kadrovogo deficita predpriyatij regiona [Labor mobilization of students as a mechanism for eliminating the personnel shortage of enterprises in the region]. *Pedagogika* [Pedagogy]. 2023. No. 4. P. 88–94.

12. Cifrovaya transformaciya ry`nka truda: platformennaya zanyatost` v Rossii [Digital transformation of the labor market: platform employment in Russia]. Available at: https://www.garant.ru/news/1631366.

Submitted – 15.05.2025