



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Модель партнерских программ образовательных организаций и  
бизнеса в рамках реализации Федерального проекта  
«Профессионалитет»  
Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность программы магистратуры  
«Менеджмент профессионального образования»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

78,11 % авторского текста

Работа рекомендована к защите


«13» 12 2026 г.

Зав. кафедрой ППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.


Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-174-2-1

Гареева Асия Гамировна 

Научный руководитель:

к.п.н. зав. кафедрой ППО и ПМ

Корнеева Наталья Юрьевна 

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИХ ПРОГРАММ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	12
1.1 Историографический анализ проблемы моделей партнерских программ образовательных организаций и бизнеса.....	12
1.2. Понятийно-терминологический и методологический анализ моделей партнерских программ образовательных организаций и бизнеса	21
1.3 Модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет» .....	27
Выводы по первой главе.....	37
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИХ ПРОГРАММ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И БИЗНЕСА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА "ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ" НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ ЮЖНО-УРАЛЬСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ.....	40
2.1 Модель партнерской программы, реализуемой в образовательно-производственном кластере ГБПОУ «ЮУрГТК» в рамках федерального проекта «Профессионалитет» .....	40
2.2 Реализация модели партнерской программы в образовательно-производственном кластере ГБПОУ «ЮУрГТК» в рамках федерального проекта «Профессионалитет» .....	54
2.3 Анализ результатов внедрения модели партнерской программы образовательной организаций и бизнеса в рамках Федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «ЮУрГТК» .....	70
Выводы по второй главе.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	86

## ВВЕДЕНИЕ

### **Актуальность.**

Современные экономические реалии предъявляют высокие требования к качеству подготовки специалистов среднего звена, обладающих современными компетенциями и способными эффективно решать производственные задачи.

На протяжении последнего десятилетия в экономике страны наблюдается устойчивая проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров, отмечаемая в большинстве отраслей. Данная ситуация во многом обусловлена недостаточно эффективно выстроенной системой взаимодействия между образовательными организациями и представителями реального сектора экономики. Трансформация рынка труда, происходящая в контексте развития отечественного производства и адаптации национальной экономики к внешним ограничениям, вызвала значительный рост спроса на рабочие кадры для новых рабочих мест и ряда новых специальностей. Кроме этого произошло повышение требований работодателей к уровню квалификации персонала.

На сегодняшний момент существует дифференцированная модель подготовки специалистов, однако каждая ступень образования испытывает проблемы, связанные с подготовкой профессионалов: как рабочих кадров, так и специалистов среднего и высшего звена. Как правило, проблемы подготовки обусловлены отсутствием практических, в том числе производственных баз обучения, согласованным взаимодействием работодателя как кадрового заказчика и государства, как инструмента подготовки будущих специалистов. С учетом демографической ситуации, а также существенно усилившимся социально-экономическим давлением, рынок труда постепенно стагнирует, что приводит к дисбалансу спроса и предложения на рынке труда. Так по данным Росстата, уровень безработицы

в 2025 г. составил 2,3%, что свидетельствует о высокой занятости населения, но и о существующем дефиците кадров.

Наиболее чувствительные отрасли экономики, такие как агрокомплекс, строительство, ЖКХ в первую очередь ощущают на себе последствия кадрового дефицита. В данном случае, речь идет о специалистах среднего профессионального образования, выпускниках колледжей, техникумов. Отметим, наиболее востребованные кадры – специалист со средним профессиональным образованием, так называемые «Синие воротнички», обладающие навыками рабочей специальности и базовыми навыками работы с ПО, первичными навыками менеджмента.

На наш взгляд, пути решения проблем кадрового дефицита с учетом потребности рынка, лежат в плоскости решения проблем реализации сетевого взаимодействия субъектов образовательной среды.

Понятие «Сетевое взаимодействие», в рамках реализации образовательных программ высшего и среднего профессионального образования получило широкое распространение с внедрением болонской системы, в 2012 г., однако применение подобного подхода не всегда было обусловленной практической применимостью. Образовательные программы техникумов и колледжей не всегда успевают реагировать на изменения, происходящие в социально-экономической формации. Изменения могут происходить как в производственной сфере (технологии производства, обеспечение новейшими программами и т.д) так и в появлении принципиально новых профессий, связанных с внедрением инноваций и высоких технологий. Все эти изменения воздействуют не только на материально-техническое обеспечение и процессы управления, но и на процессы интеграции образования и бизнеса, формирование новых связей в различных отраслях экономики.

Таким образом, возникает необходимость поиска принципиально новых подходов к подготовке кадров и созданию эффективных механизмов

взаимодействия между организациями среднего профессионального образования и представителями бизнес-сообщества.

Однако на практике процесс формирования и реализации таких партнерских программ сталкивается с рядом системных проблем: отсутствием унифицированных моделей взаимодействия, размытостью взаимных обязательств, недостаточной проработанностью механизмов совместного управления и оценки результатов. Так, в результате различных моделей взаимодействия образовательных организаций создавались порой весьма формальные связи с общественными организациями, органами местного самоуправления, представителями бизнеса. Такой подход не отвечает требованиям рыночной среды, при этом формирует образовательное пространство, направленное в первую очередь на процессы, связанные с ознакомлением и профессиональной ориентацией.

Другим примером выступает реализация федеральной программы «Профессионалитет», чей вектор обусловлен исключительной практикоориентированностью и запросам работодателей, а значит и требованиями рынка труда. ФП «Профессионалитет» реализуется с 2022 года, поэтому существует возможность эмпирически изучить новую модель взаимодействия субъектов образования и бизнеса.

Применяя различные подходы к моделям сетевого взаимодействия образовательные организации получают разный результат, что с подвигает их быть более гибкими, динамичными, зависимыми от изменчивости окружающей среды.

Нормативным основанием старта проекта явилось постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Образовательная технология ФП «Профессионалитет» представляет собой государственную инициативу по совершенствованию сферы СПО, предлагающая внедрение отраслевой модели подготовки специалистов среднего звена по востребованным профессиям путем развития всестороннего партнерства. В качестве механизма реализации ФП «Профессионалитет» используется кластерная организация подготовки кадров для системы среднего профессионального образования. Основная идея деятельности кластера заключается в обеспечении сетевого взаимодействия образовательных организаций СПО и предприятий реального сектора экономики, входящих в определенную отрасль.

Таким образом, в рамках сетевого взаимодействия проекта «Профессионалитет», формируется обоснованная принципиально новая модель кластерного взаимодействия бизнеса и образовательной организации.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что специфика партнерства в системе СПО в контексте именно Федерального проекта «Профессионалитет», с его особыми организационно-управленческими механизмами (например, образовательно-производственные кластеры), остается недостаточно изученной. Существует дефицит исследований, предлагающих целостные, тиражируемые модели таких программ.

### **Степень разработанности проблемы.**

Проблема сетевого взаимодействия рассматривается на разных уровнях современного образования Российской Федерации. Модели взаимодействия присущи как начальному, так и среднему, высшему образованию. Однако в зависимости от уровня (ступени) образования выстраивается уникальная траектория взаимодействия образовательных организаций. На сегодняшний день исследования в области моделей сетевого взаимодействия опираются на опыт отраслевого взаимодействия разных ступеней образования (школа-школа, школа-колледж, колледж-

колледж, Колледж-ВУЗ, ВУЗ-ВУЗ). Отсутствует база исследований сетевого взаимодействия кластерного типа.

**Цель исследования:** научно обосновать эффективность и результативность модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет».

**Объект исследования:** процесс организации партнерства между образовательными организациями СПО и предприятиями отрасли в рамках Федерального проекта «Профессионалитет».

**Предмет исследования:** модель партнерского взаимодействия образовательных организаций и бизнеса в рамках проекта «Профессионалитет».

**Гипотеза:**

Эффективность партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках ФП «Профессионалитет» достигается при условии:

- наличия сформированной нормативно-правовой основы взаимодействия образовательной организации и партнерских организаций;
- готовности субъектов вступать в тесное взаимодействие при формировании учебных планов, рабочих программ, программ профессионального обучения;
- готовности субъектов модели к долгосрочному сотрудничеству в рамках проекта, а именно заключение целевых договоров, участие и организация конкурсов профмастерства, повышение квалификаций преподавателей СПО.

**Задачи исследования:**

1. Провести историографический анализ проблемы моделей партнерских программ образовательных организаций в рамках сетевого взаимодействия.

2. Проанализировать понятийно-терминологический и методологический анализ моделей партнерских программ образовательных организаций и бизнеса.

3. Изучить модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет».

4. Разработать и экспериментально проверить модель партнерской программы сетевого взаимодействия образовательных организаций и бизнеса на примере ГБПОУ «ЮУрГТК».

5. Изучить механизмы реализации партнерской программы в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледже».

6. Провести анализ результатов внедрения модели партнерской программы образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледже».

#### **Теоретико-методологическая база исследования**

Вопросы социального взаимодействия в образовании исследовались в трудах таких ученых, как Федосеева А.Ф., Ляшенко М.В., которые раскрыли проблемы, состояния нормативно-правового регулирования взаимодействия образовательных организаций и сферы бизнеса, программ развития образовательных организаций, участвующих в ФП «Профессионалитет», и результатов их реализации за год.

Шкарина Т.Ю., Пузырева А.А., Трущенко А.Н. выявили модели сотрудничества между высшими учебными заведениями (вузами) и предприятиями и пришли к выводу, что каждая из рассмотренных моделей взаимодействия вуза с предприятием имеет свои особенности, однако систематическое и интегрированное применение всех форм повышает их результативность, мотивирует обучающихся к профессиональной

деятельности, позволяет формировать у обучающихся необходимые профессиональные знания и умения.

Аспекты взаимодействия учебных заведений и бизнес-структур проанализированы в работах Мизиковского И.Е. и Тихонова А.Р. Авторами была предложена классификация типов партнерств, основанная на целеполагании компаний. В качестве ключевого критерия выделены стратегические управленческие цели бизнеса, что позволило структурировать партнерства на три основные категории: кадрово-ориентированные, инновационно-технологические и репутационно-имиджевые.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

Эффективность модели взаимодействия образовательных организаций и бизнеса в рамках проекта «Профессионалитет» достигается при подтверждении гипотезы исследования, а именно при условии сформированной нормативно-правовой базы проекта, готовности участников к долгосрочному сотрудничеству, готовности совместно реализовывать подготовку учебно-методической базы образовательной организации.

**Научная новизна** исследования заключается в теоретическом и эмпирическом обосновании эффективности моделей сетевого взаимодействия, в том числе с привлечением партнеров образовательных организаций из реального сектора экономики, обосновании необходимости развития институциональных связей субъектов, обобщении теоретической базы исследования практикоориентированного взаимодействия, разработки структурированного понятийного аппарата.

#### **Методы исследования.**

*Теоретические:* анализ теоретической литературы, метод синтеза, метод компиляции, метод теоретического моделирования, экстраполяция, метод математического анализа, индукция, дедукция, идеализация.

*Эмпирические:* моделирование, статистические методы, анкетирование, наблюдение, эксперимент,

**База исследования:** Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж».

**Исследование проводилось в три этапа:**

– **первый этап:** изучение и анализ существующих моделей партнерства образовательных организаций и бизнеса в сфере профессионального образования, выявление особенностей реализации модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет»;

– **второй этап:** разработка и реализация модели партнерской программы в рамках осуществления федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»;

– **третий этап:** анализ и обобщение полученных результатов, формирование выводов об эффективности реализации модели партнерской программы в рамках выполнения федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

**Апробация результатов исследования:**

Результаты реализации модели партнерской программы в рамках выполнения федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» были представлены на заседании Ассоциации строительной отрасли

По теме диссертации опубликована научная статья: «Привлечение работодателя для реализации учебных практик, как инструмент формирования цифровой инженерной культуры специалистов среднего

звена» (международный научный журнал «Вестник науки» №1 (94) т.3 ISSN 2712-8849 от 18.01.2025).

**Внедрение результатов исследования (при наличии справки):** результаты работы внедрены в практику деятельности ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледже»

**Структура и объем работы.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Основная часть работы изложена на 94 страницах машинописного текста, в число которых входит 3 рисунка и 4 таблицы. Список использованных источников содержит 69 наименования.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИХ ПРОГРАММ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1.1 Историографический анализ проблемы моделей партнерских программ образовательных организаций и бизнеса

1917–1958 гг. Первоначально развитие системы профессионально-технического образования (ПТО) было направлено на удовлетворение нужд мобилизационно-модернизационного проекта Советского Союза. Этот этап отмечался созданием центральных структур управления подготовкой рабочей силы, необходимых для быстрого восстановления разрушенной инфраструктуры и развития промышленности и военной мощи государства. Важнейшими элементами первого периода были [16]:

1. Государственные трудовые резервы (1940 г.) — начало массовой подготовки кадров для ускоренного восполнения потребности промышленности в рабочих руках.

2. Фабрично-заводские школы (ФЗУ) — организация специализированных учебных заведений, направленных на массовое обучение молодежи рабочим профессиям непосредственно на предприятиях.

3. Формирование единой централизованной системы профессиональной подготовки рабочих кадров.

1958–1980-е годы. Следующий этап ознаменовался реформой 1958 года, результатом которой стало создание сети профессионально-технических училищ (ПТУ). Эти учебные заведения стали частью общей системы народного образования, что позволило объединить профессиональное образование с общеобразовательными дисциплинами.

Однако этот период также сопровождался утратой мобилизационных механизмов подготовки рабочих кадров и ослаблением связи между системой ПТО и экономическими потребностями народного хозяйства.

Основными характеристиками этого этапа были:

1. Реорганизация системы подготовки рабочих кадров путем интеграции учреждений ПТО в структуру общего школьного образования.

2. Постепенный отказ от массовых методов комплектования кадровых ресурсов и формирование нового подхода к профессиональному образованию.

3. Начало распада ранее сформированной жесткой взаимосвязи между профессиональным образованием и народно-хозяйственными структурами.

Эти изменения отражают попытки адаптироваться к новым экономическим реалиям, снизив темпы мобилизации рабочей силы и сделав упор на дифференцированную подготовку квалифицированных специалистов.

В советский период система начального (НПО) и среднего (СПО) профессионального образования функционировала как централизованный механизм подготовки квалифицированных кадров для ключевых секторов народного хозяйства: промышленности, агропромышленного комплекса, транспортно-логистической сферы, жилищно-коммунального сектора, а также отраслей обслуживания и торговли. Организационно-управленческая структура данной системы характеризовалась ведомственной подчинённостью: профильные учебные заведения находились в административном и финансовом подчинении у соответствующих отраслевых министерств и ведомств, количество которых достигало приблизительно пятидесяти. Эти органы осуществляли полный цикл управления: определяли государственный заказ на контингент обучающихся, утверждали образовательные программы, назначали

руководящий состав учреждений и обеспечивали их целевое финансирование в соответствии с регламентированными бюджетными статьями [1].

Широко распространенная практика шефства позволяла предприятиям непосредственно поддерживать учебные заведения путем дополнительного финансирования, предоставления производственных площадей для прохождения студентами практических занятий, передачи оборудования, инструментов и материалов. Опытные работники предприятий выступали наставниками для учащихся, передавая практические знания и навыки. Такая тесная взаимосвязь образовательных учреждений и предприятий способствовала эффективному формированию профессиональной квалификации выпускников, необходимой для успешного участия в производственной деятельности [1].

Несмотря на недостатки индустриальной модели советского профобразования, сотрудничество техникумов и училищ с базовыми предприятиями обеспечивало постоянный приток молодых специалистов, готовых сразу включаться в работу, обладая необходимыми профессиональными компетенциями.

1990-е года. С распадом СССР система профессионально-технического образования подверглась радикальным изменениям. Государственная централизованная система оказалась демонтирована, ответственность за организацию и финансирование образовательной деятельности перешла на региональный уровень

Данный этап привел к следующим последствиям:

1. Сокращение масштабов профессионального образования и значительное снижение численности учащихся.
2. Частичное превращение системы ПТО в рыночный сектор, где предложение определяется спросом населения и работодателей.

3. Резкое падение интереса молодежи к получению профессий в сфере начального и среднего профессионального образования.

Таким образом, с распадом Советского Союза для системы профессионального образования характеризуется дезинтеграцией прежних моделей взаимодействия образовательного процесса и производства, что негативно сказалось на качестве подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Получив статус самостоятельных экономических агентов, российские предприятия перестали оказывать финансовую поддержку организациям начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО). Впервые перед учебными заведениями возникла задача самостоятельного анализа потребностей формирующегося рынка труда [51].

В связи с этим было принято решение передать управление организациями НПО и СПО регионам Российской Федерации.

Предполагалось, что такая мера позволит сблизить образовательные учреждения с местными работодателями, повысить качество взаимодействия и обеспечить эффективное включение институтов профессионального образования в процессы формирования современного трудового потенциала регионов.

В рамках трансформации социальной сферы в постсоветский период ключевым направлением реформы профессионального образования стала децентрализация управления. Передача учебных заведений начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО) в ведение субъектов Российской Федерации ознаменовала собой кардинальный отход от централизованной отраслевой модели, унаследованной от советской экономической системы, и переход к регионально ориентированной управленческой парадигме.

Как показал анализ нормативно-правовых актов и статистических данных, данный процесс носил последовательный и многоэтапный

характер. Его начальной фазой можно считать экспериментальную передачу в 1996 году шестнадцати субъектам РФ функций учредителя для учреждений НПО, расположенных на их территории. Этот эксперимент заложил основу для последующего расширения практики регионального управления

Наиболее интенсивно процесс децентрализации протекал в период 2000-х – начала 2010-х годов. К 2002 году в региональное подчинение было передано 1171 профессионально-техническое училище, что составило 33,6% от их общего количества на тот момент. Знаковым событием стало законодательное закрепление в 2003 году полномочий по предоставлению НПО и СПО за субъектами Федерации. С 2004 года аналогичная процедура была инициирована в отношении учреждений среднего профессионального звена, и к 2012 году основная масса колледжей и техникумов перешла под юрисдикцию региональных органов управления образованием.

Кульминацией правового оформления новой модели стало принятие в 2012 году Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Данный нормативный акт окончательно закрепил за субъектами РФ полномочия по обеспечению государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования, что завершило процесс формальной передачи ответственности на региональный уровень.

Большинство профессиональных образовательных организаций было интегрировано в структуры региональных министерств образования, значительный пласт учреждений с выраженной отраслевой спецификой (медицинские, культурологические, аграрные, индустриальные) был закреплен за профильными министерствами субъектов РФ (здравоохранения, культуры, сельского хозяйства, промышленности и др.).

Передача учреждений среднего профессионального образования (СПО) на региональный уровень позволила лишь частично решить задачу

восстановления их системных связей с реальным сектором экономики. С одной стороны, значительной части профессиональных образовательных организаций удалось не только реанимировать прежние, но и сформировать новые партнёрские отношения с работодателями. Это обеспечило доступ к базам практик, согласование образовательных программ с производственными нуждами и привлечение квалифицированных специалистов-практиков в учебный процесс. С другой стороны, финансово-экономическая основа данного взаимодействия восстановлена не была, поскольку в сложившихся рыночных условиях у предприятий отсутствуют действенные стимулы для инвестирования в образовательную инфраструктуру [69].

Ключевым инструментом федерального управляющего воздействия на развитие системы СПО в анализируемый период выступали государственные программы. В рамках Федеральной целевой программы развития образования (ФЦПРО) на 2011–2015 годы центральное место занимала разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов РФ. Стратегической целью данного мероприятия было приведение структуры и содержания подготовки кадров в соответствие с потребностями рынка труда, с особым акцентом на отрасли, обеспечивающие рост валового регионального продукта и соответствующие приоритетам технологической модернизации [37].

Основная цель федеральной программы — формирование устойчивого механизма частно-государственного партнёрства для развития среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации. Конкурсный отбор региональных программ предусматривал обязательную ориентацию на одну из приоритетных отраслей экономики и подтверждённое соглашением о взаимодействии и софинансирования мероприятий региональной программы ведущими работодателями отрасли.

В качестве базовой организационной модели была избрана кластерная модель, интегрирующая образовательные организации СПО с предприятиями-производителями, поставщиками, научно-исследовательскими центрами. Целью интеграции являлась совместная разработка образовательных программ, модернизация материально-технической базы и, как следствие, повышение релевантности подготовки кадров запросам экономики.

Анализ конкурсных заявок выявил, что ключевыми партнерами региональных властей чаще всего становились крупные промышленные предприятия. Основная доля финансирования региональных образовательных программ приходилась на организации из сферы машиностроения (28,0%), оборонно-промышленного комплекса (24,4%), авиастроения и судостроения (13,3%) и металлургии (6%). Программы подготовки кадров для отраслей транспорта, энергетики, добывающих производств, агропромышленности, дорожно-строительного комплекса, медицинской и биологической индустрии, фармацевтики, услуг и туристического бизнеса охватывали лишь треть всех проектов [37].

Таким образом, можно констатировать, что меры в рамках ФЦПРО оказались наиболее востребованы крупным промышленным бизнесом, тесно связанным с выполнением государственного заказа и имеющим долгосрочные контракты с федеральными министерствами, что указывает на избирательный характер работы созданного механизма [1].

По информации из исследования НИУ Высшей школы экономики участниками производственно-образовательных кластеров среднего профессионального образования (СПО) стали около 800 колледжей.

Среди значимых итогов инициативы ФЦПРО хочется выделить:

1. Актуализацию и модернизацию учебно-методических комплексов и образовательных программ.

2. Повышение квалификации преподавательского и мастерского состава в соответствии с новыми технологическими требованиями.

3. Создание на базе кластеров новых коллегиальных органов управления (советов, наблюдательных советов), обеспечивающих участие работодателей в стратегическом планировании развития СПО.

Проведённый анализ позволяет заключить, что даже относительно ограниченные объёмы федерального финансирования, направляемые в рамках ФЦПРО, выполнили важную институциональную функцию. Они инициировали и структурировали конструктивный диалог между органами государственной власти субъектов РФ, коммерческими предприятиями-партнёрами и образовательными организациями. Данная практика стала прецедентной моделью для последующего внедрения механизмов государственно-частного партнёрства в сфере профессионального образования. Одновременно она выявила и зафиксировала на системном уровне потребность в разработке комплексных правовых норм и адаптивных управленческих подходов, призванных обеспечить не разовое, а устойчивое многоканальное финансирование и развитие системы СПО в Российской Федерации.

2020 г. – настоящее время. С 2022 года в Российской Федерации реализуется Проект “Профессионалитет” — это инициатива Министерства просвещения Российской Федерации, которая направлена на реформирование системы среднего профессионального образования (СПО). Данный проект был запущен в рамках национального проекта “Образование”.

Главная цель ФП «Профессионалитет» — модернизация системы среднего профессионального образования (СПО) для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных отвечать актуальным требованиям рынка труда. Проект призван сократить разрыв между образованием и реальными потребностями рынка труда [23].

## Основные задачи ФП «Профессионалитет»:

Подготовка высококлассных специалистов. Основной задачей является формирование образовательно-производственных кластеров, позволяющих студентам получать качественные практические навыки и глубокие теоретические знания, что позволит выпускать специалистов, соответствующих высоким стандартам рынка труда.

Укрепление связи образования и бизнеса. Интеграция образовательных организаций и предприятий реального сектора экономики должна способствовать лучшему соответствию образовательных программ потребностям рынка труда, ускоряя темпы подготовки нужных специалистов.

Модернизация материальной базы. Внедрение нового оборудования, учебных комплексов и виртуальных лабораторий, обеспечивающих современное обучение и позволяющих студентам приобретать навыки работы с новыми технологиями.

Цифровая трансформация. Расширение использования цифровых платформ и онлайн-курсов, которые позволят проводить обучение в дистанционном режиме и повышают доступность качественного образования.

Повышение мотивации учащихся. Предоставление стипендий и льготных условий для талантливых студентов, стремящихся освоить востребованные профессии, стимулирует интерес к обучению и профессиональный рост.

Популяризация рабочих профессий, через мероприятия по профориентации и специальные проекты, призванные привлечь молодежь к рабочим специальностям, показывая привлекательность и перспективы карьеры в реальной экономике.

Разработка новых образовательных стандартов. Формулирование и утверждение профстандартов, которые будут учитывать тенденции

развития индустрии и науки, что обеспечит адекватность образовательных программ требованиям современного рынка труда.

Эти задачи направлены на укрепление российского среднего профессионального образования, увеличение привлекательности рабочих профессий и создание благоприятных условий для успешной трудовой деятельности выпускников.

По состоянию на сентябрь 2025 года в России открыто уже 493 образовательно-производственных кластера, а к концу года их станет 506. По данным Минпросвещения, в проект вовлечены около более 2,5 тысяч предприятий реального сектора экономики, инвестировавших в проект более 4,5 млрд рублей [41]..

Челябинская область является лидером по количеству открытых образовательно-производственных центров (кластеров) федерального проекта «Профессионалитет». В новом конкурсе грантов на оказание господдержки кластерам на основе интеграции образовательных организаций СПО и организаций, действующих в реальном секторе экономики, Южный Урал получил возможность открыть в 2026 году еще пять центров дополнительно к 17 действующим. В Челябинской области более 40 колледжей и техникумов участвуют в проекте «Профессионалитет».

С 2025 года «Профессионалитет» стал частью национального проекта «Молодежь и дети».

## 1.2. Понятийно-терминологический и методологический анализ моделей партнерских программ образовательных организаций и бизнеса

Исследование специализированной литературы и мнения экспертов показали, что применение кластерного подхода активно применяется уже более трех десятилетий. Сегодня интерес к этому методу возобновился в связи с необходимостью повышения социально-экономической

эффективности подготовки трудовых ресурсов регионов и разработки инновационных педагогических инструментов, нацеленных на обеспечение профессиональной компетентности сотрудников, адаптированной к условиям цифровой экономики и высоких технологий.

Впервые концепция функционирования кластеров была представлена Майклом Портером в его труде «Конкурентные преимущества стран» (1990), автор выдвинул теорию национальной, государственной и местной конкурентоспособности в контексте мировой экономики. По мнению М. Портера, кластер — это сконцентрированные по географическому принципу группы взаимосвязанных компаний, поставщиков комплектующих, материалов и услуг, а также связанных с их деятельностью организаций (например, университетов, НИИ, торговых объединений) в определенных областях, конкурирующих, но при этом ведущих совместную работу [38].

Сегодня концепция кластера широко используется в процессах, связанных с экономикой и социальной сферой. Научные исследования предлагают разнообразные трактовки понятия «кластер», отражающие многообразие взглядов ученых и исследователей.

Методологический подход применительно к развитию региональной экономики описывают авторы Т. Н. Плотникова, Т. А. Шibaева. Они отмечают, что кластерно-сетевая модель «отвечает условиям кластеризации экономики региона и перспективному освоению внутренних ресурсов» [33].

А. В. Торхова, З. С. Курбыко, Е. Ю. Гуртовая дают определение кластера в педагогическом образовании как «совокупность территориально локализованных учреждений и организаций, взаимодействующих на основе соглашений и участвующих в реализации научных, образовательных и инновационных целей подготовки специалистов образования» [60].

Е. А. Раевская рассматривает кластер как совокупность компаний, основанный на сетевой форме организации деятельности, территориально

локализованной, объединенных связями, носящими как формальный, так и неформальный характер и подчиненными общей цели, который в результате тесного взаимодействия по всей технологической цепочке эффективно реализует конкурентные преимущества [42].

А. В. Смирнов, анализируя деятельность кластеров, трактует понятие «образовательный кластер» как:

1) «совокупность взаимо-связанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли»;

2) «систему обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке „наука — технологии — бизнес“, основанную преимущественно на горизонтальных связях внутри цепочки» [49].

Наиболее близкое к системе образования определение кластера дают Т. Ю. Ковалева, В. Г. Балеевских. В их исследовании кластером называют комплекс образовательных учреждений в пределах определенной географической области, поставщиков ресурсов и работодателей, элементов инновационной системы, а также органов власти и управления, деятельность которых связана с близлежащими отраслями и развитием региональной инновационной системы [19].

Вместе с тем организация кластеров в системе государственного управления образованием является относительно новое явление, которое направлено создание интегрированной и разнообразной образовательной среды путем объединения различных участников образовательного процесса (образовательных учреждений, предприятий, исследовательских центров и др.).

В методических рекомендациях по реализации новой образовательной технологии «Профессионалитет», разработанных ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», который является федеральным оператором внедрения ФП «Профессионалитет»,

используется следующее определение кластера: «образовательно-производственный центр — объединение образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО, с организациями, действующими в реальном секторе экономики, создаваемое по отраслевому принципу на основе соглашения о партнерстве без образования юридического лица»

Сетевое взаимодействие описано учеными А. И. Адамским, Е. В. Василевской, Л. М. Долговой, Д. Парселлом, Е. Д. Патаракиным, И. М. Реморенко и др. По их мнению, «сетевое взаимодействие — это деятельностное пространство, создаваемое и поддерживаемое центрами активности и каналами связи. Участие в сетевом взаимодействии предполагает ряд договоренностей, которые предусматривают осуществление совместных действий, совместное использование ресурсов и компетенций множества самостоятельных институциональных участников из разных территорий для совместного достижения целей каждого из участников» [48].

Основным направлением обеспечения самоорганизации деятельности образовательных учреждений сети выступает правильная организация социального пространства: перераспределение задач; делегирование полномочий; развитие горизонтальных связей; формирование единого культурного поля сетевого взаимодействия организаций; развитие субъектного потенциала [11].

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ предусматривает возможность сетевого взаимодействия образовательной и других организаций. Согласно п. 1 ст. 15 закона: «Сетевая форма реализации образовательных программ обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных

образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций.»

Исследуя существующие формы взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений среднего профессионального образования, Матаннанов А.К. [24] выделяет четыре основных успешных модели:

1. Дуальная система образования. Представляет собой комбинацию академической подготовки и практической работы непосредственно на производстве. Студенты получают не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для успешной трудовой деятельности.

2. Кластерные инициативы. Предполагают интеграцию образовательных учреждений, предприятий и государственных структур для создания специфических образовательных и производственных комплексов («кластеров»). Эти кластеры помогают формировать кадры, соответствующие текущим рыночным потребностям и технологиям.

3. Корпоративное обучение. Компании разрабатывают специализированные образовательные программы прямо на своей территории, привлекая сотрудников и учащихся для повышения их квалификационного уровня. Такой подход позволяет лучше учитывать нужды работодателя и развивать конкретные умения, важные именно для данного бизнеса.

4. Государственно-частное партнёрство (ГЧП). Включает совместное финансирование образовательных программ государственными структурами и частным бизнесом. Оно охватывает поддержку специальных ресурсных центров, предоставление налоговых льгот компаниям, инвестирующим в образование.

Эти модели содействуют преодолению разрыва между существующими образовательными стандартами и ожиданиями рынка труда, формируют квалифицированный кадровый резерв и поддерживают экономическое развитие региона. Ключевую роль в их успешном внедрении играет государственная поддержка, выражающаяся в программах субсидирования, грантовой помощи и налоговом поощрении предприятий, участвующих в обучении кадров. Без подобной институциональной поддержки эффективное партнерство между бизнесом и образовательными учреждениями практически невозможно.

Одним из наиболее показательных примеров продуктивного опыта взаимодействия промышленных компаний и учреждений среднего профессионального образования выступает многолетняя деятельность Группы ЧТПЗ, начатая в 2011 г., характеризующаяся целым рядом специфических особенностей:

1. Система дуального обучения. Дуальная система представляет собой педагогический механизм разделения образовательного процесса на две составляющие: теоретическое освоение материала, которое занимает около 40%, и практическую подготовку, занимающую порядка 60%. Данный подход позволяет студентам получать глубокие знания базовых дисциплин одновременно с развитием профессионально значимых прикладных навыков непосредственно на производственных мощностях предприятия.

2. Корпоративное участие в образовательной деятельности. Организации принимают активное участие в разработке учебных планов, подборе тематики курсов, определении требований к учебному оснащению, а также осуществляют кураторское сопровождение студентов в процессе прохождения производственной практики. Это способствует достижению высокого уровня соответствия квалификации будущих сотрудников требованиям работодателя.

3. Отраслевое ориентирование подготовки кадров. Образовательный процесс строится с учетом отраслевых потребностей рынка труда, обеспечивая адаптацию учебных программ под конкретные нужды производства и снижая риск возникновения противоречий между интересами организаций и учебных заведений.

4. Первоочередное привлечение молодых специалистов. Завершившие полный цикл профессиональной подготовки студенты получают приоритетное право поступления на работу в компании Группы ЧТПЗ. Помимо освоения одной специальности, многие студенты приобретают компетенции в смежных профессиях, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда и создает предпосылки для ускоренного карьерного роста.

Реализация указанной инициативы позволила существенно снизить дефицит квалифицированных рабочих кадров на предприятиях Группы ЧТПЗ. Успех данного подхода послужил отправной точкой для разработки федеральной стратегии развития профессионального образования («Профессионалитет»).

Таким образом, представленная модель подтверждает свою успешность в области организации эффективного взаимодействия бизнеса и системы СПО, демонстрируя значимость партнерства для решения проблемы кадрового обеспечения экономики.

### 1.3 Модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет»

Реализация Федерального проекта «Профессионалитет» предполагает активное вовлечение предприятий к совместному с профессиональными образовательными организациями формированию образовательно-производственных кластеров. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.01.2022 №4 «Об утверждении Правил

предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета на оказание государственной поддержки развития образовательно-производственных центров (кластеров) на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики, а также образовательных кластеров среднего профессионального образования в рамках федерального проекта "Профессионалитет" государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"» и Документацией о конкурсе на предоставление в 2022 г. грантов на оказание государственной поддержки развития образовательно-производственных центров (кластеров) предполагается следующие инструменты участия предприятий [25]:

- предприятия должны заключить договоры о целевом обучении с гарантированным трудоустройством обучающихся;

- предприятия направляют своих работников на повышение квалификации, а затем и на преподавание в ПОО;

- предприятия передают денежные средства в ПОО на приобретение оборудования, пополнение целевого капитала, приобретение программного обеспечения, проведение ремонта и т.п.;

- предприятия могут безвозмездно передавать в ПОО имущество для целей обучения.

Сетевое взаимодействие в ФП «Профессионалитет» предполагает создание структуры с независимыми и равноправными партнерами — профессиональными профильными образовательными организациями и промышленными предприятиями. В основе деятельности сети выделяются: базовая образовательная организация; предприятие-партнер реального сектора экономики, являющееся якорным работодателем и участвующее в этой деятельности на взаимовыгодных условиях; сетевые образовательные

организации, осуществляющие подготовку специалистов для данной отрасли.



Рисунок 1 - Схема создания образовательного-производственного кластера



Рисунок 2 - Схема функционирования кластерно-отраслевой модели взаимодействия

Одной из особенностей деятельности всех участников кластера выступает сотрудничество между базовой и сетевыми образовательными организациями с учетом идентичности задач и наличия установленного

регламента совместной работы, несмотря на территориальную удаленность с предприятием-партнером.

Согласно совместному приказу Минобрнауки России и Минпросвещения России от 05.08.2020 № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»: сетевая форма взаимодействия может быть применена к организации любого вида учебной деятельности, в том числе к учебным и производственным практикам.

Образовательная программа «Профессионалитет», реализуемая в сетевом формате, обеспечивает параллельное освоение студентами нескольких профессий и специальностей и предоставляет образовательным организациям механизм взаимозачёта отдельных компонентов учебных планов. Данная модель демонстрирует высокую эффективность в рамках проектного направления «Профессионалитет», способствуя формированию и развитию образовательно-производственных кластеров.

Использование сетевого формата программы «Профессионалитет» даёт следующим преимуществам ее участникам [28]:

1. Оптимальное использование ресурсов сразу нескольких образовательных учреждений, что повышает качество подготовки и развивает востребованные профессиональные навыки.
2. Привлечение к обучению организаций разных профилей, располагающих необходимыми ресурсами для занятий, прохождения практик и других видов учебно-практической деятельности.
3. Возможность внедрения новых образовательных программ «Профессионалитет».
4. Повышение мобильности учащихся и педагогов внутри системы профессионального образования.
5. Формирование и развитие необходимых компетенций у студентов, преподавателей и административного персонала.

6. Расширение возможностей освоения передовых технологий и методик обучения путем моделирования реальных производственных условий.

7. Развитие качеств и способностей будущих профессионалов, позволяющих быстро адаптироваться к новым условиям труда и обучения.

8. Создание условий для постоянного роста квалификации преподавательского состава и использование в процессе обучения современную материально-техническую базу.

Согласно сборнику методических материалов «Новая образовательная технология «Профессионалитет», условно можно выделить три модели взаимодействия при сетевой форме реализации образовательных программ [29]:

1) взаимодействие образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования;

2) взаимодействие нескольких образовательных организаций, в том числе различного уровня (организации, реализующие общеобразовательные программы, программы среднего профессионального и высшего образования, программы дополнительного образования и пр.)

3) взаимодействие организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и предприятий/организаций реального сектора экономики.

Во всех представленных моделях организация получатель гранта на реализацию мероприятий в рамках ФП «Профессионалитет», на базе которой создается кластер, выступает в роли базовой организации, остальные – в роли организаций-участников.

По своей направленности сетевые образовательные программы «Профессионалитет» могут быть [29]:

– компетентностно-ориентированными, направленными на формирование уникальных компетенций для подготовки

квалифицированных кадров для приоритетных секторов отраслевой и региональной экономики и рынка труда;

– отраслевыми, предназначенными для подготовки квалифицированных специалистов по приоритетным направлениям отраслевого, межотраслевого и регионального развития на основе современных образовательных и профессиональных стандартов;

– образовательно-производственными, ориентированными на оптимальное взаимодействие с предприятиями/организациями реального сектора экономики в целях быстрого реагирования на их запросы.

При создании компетентностно-ориентированных программ партнеры сотрудничают с центрами довузовского образования, отделами профориентации, специализированными школьными классами и кабинетом, чтобы обеспечить раннее начало формирования уникальных компетенций.

Отраслевые программы предполагают создание специализированных помещений для учебы и производства, лаборатории, мастерские и полигоны, воспроизводящие реальные производственные условия, формируя совместную лабораторно-производственную базу.

Образовательно-производственные программы делают особый упор на развитии инновационной инфраструктуры, объединяя ресурсы кластера с возможностями других образовательных учреждений, научно-исследовательских центров, технопарков, бизнес-инкубаторов и других объектов инфраструктуры. Это создает единую информационно-образовательно-производственную среду, неотъемлемой частью которой становится сам кластер.

Сетевое взаимодействие способствует совершенствованию учебного процесса:

1. Совместная разработка учебно-методических материалов с работодателями, учитывающих требования рынка труда.

2. Упрощённое направление студентов на практику и стажировки в организации-работодатели.

3. Организация регулярных стажировок и повышения квалификации преподавателей на предприятиях, повышающая профессионализм педагогов.

4. Поиск и привлечение новых партнёров для участия в практике через отраслевые союзы и объединения.

Ключевым элементом модернизации системы среднего профессионального образования в контексте федерального проекта «Профессионалитет» выступает целенаправленное формирование материально-технической базы (МТБ) образовательно-производственных центров (кластеров). Данная инфраструктура, включающая специализированные симуляторы, тренажёры, современное производственное и учебно-лабораторное оборудование, разрабатывается и внедряется в строгом соответствии с технологическими требованиями и кадровыми запросами предприятий-работодателей, входящих в кластер. Её основная функция заключается в максимальном приближении учебной среды к реальным производственным условиям, что является фундаментальным условием для обеспечения практико-ориентированного характера обучения.

Практическая подготовка в рамках проекта решает комплекс задач, выходящих за рамки простого освоения навыков. Она способствует формированию целостного профессионального мировоззрения, позволяет обучающимся осознать ценностные основы будущей специальности, развить необходимые компетенции и сформировать профессионально важные качества. Достижение этих целей обеспечивается за счёт интеграции в образовательные программы расширенного практического компонента, основанного на моделировании ситуаций и задач, аутентичных будущей профессиональной деятельности.

Организационно-методическое наполнение практической подготовки в рамках ФП «Профессионалитет» характеризуется следующими аспектами:

1. Интеграция в учебный процесс: реализация осуществляется через практические и лабораторные занятия, курсовое проектирование, все виды учебной и производственной практики, а также иные формы учебной работы.

2. Моделирование профессиональной деятельности: учебный процесс предусматривает обязательную демонстрацию, выполнение и моделирование обучающимися конкретных видов работ для решения практических задач в условиях, имитирующих реальное производство.

3. Привлечение носителей профессиональных знаний: в образовательный процесс, включая отдельные лекции, семинары и мастер-классы, активно интегрируются представители работодателей-партнёров для передачи актуального отраслевого опыта.

Важным элементом системы независимой оценки результатов обучения в рамках проекта является демонстрационный экзамен исключительно профильного уровня [26]. Его содержание формируется на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов СПО, скорректированных и дополненных с учётом конкретных профессиональных стандартов, и запросов предприятий, входящих в образовательно-производственный кластер. Таким образом, экзамен выполняет функцию итоговой верификации соответствия подготовки выпускников не только формальным образовательным нормативам, но и реальным требованиям рынка труда.

Внедрение кластерной модели в рамках федерального проекта «Профессионалитет» генерирует комплекс взаимовыгодных эффектов (синергию) для всех участников образовательно-производственной экосистемы:

1. Для предприятий-работодателей: снижение издержек на адаптацию персонала за счёт получения выпускников, обладающих целевыми, актуальными профессиональными компетенциями и готовых к немедленному включению в производственные процессы.

2. Для выпускников образовательных организаций СПО: повышение гарантий трудоустройства благодаря прямой интеграции в образовательный процесс требований конкретных предприятий-партнёров.

3. Для образовательных организаций (колледжей/техникумов): кардинальное обновление и технологическое выравнивание материально-технической базы, обеспечивающее соответствие условий обучения современному уровню развития производства.

На основе анализа работ исследователей (в частности, Е. А. Токаревой) [58] можно систематизировать следующие базовые институциональные и организационно-управленческие принципы кластерного подхода в рамках проекта «Профессионалитет»:

1. Принцип проактивного управления: переход от реактивной к проактивной модели управления образовательной организацией, при которой работодатель-партнёр выступает соуправляющим субъектом на всех этапах образовательного цикла – от проектирования программы до итоговой аттестации.

2. Принцип адаптивности и практико-ориентированности образовательных программ: формирование гибких (мобильных) образовательных программ, содержание которых динамично корректируется в соответствии с технологическими изменениями у партнёров-работодателей и насыщено модулями, моделирующими реальную профессиональную деятельность.

3. Принцип объективной независимой оценки: Повсеместное внедрение демонстрационного экзамена в качестве ключевой процедуры промежуточной и итоговой аттестации, обеспечивающей оценку сформированных практических компетенций в условиях, приближенных к производственным.

4. Принцип технологической аутентичности инфраструктуры: оснащение учебных заведений материально-техническими ресурсами, адекватно отражающими актуальные технологические процессы предприятий-партнёров, с приоритетом использования оборудования отечественного производства.

5. Принцип экономического стимулирования партнёрства: предоставления права на налоговый вычет для компаний, осуществляющих инвестиции в инфраструктуру и развитие системы СПО.

6. Принцип непрерывного профессионального развития педагогических кадров: поддержание высокой квалификации преподавательского состава через обязательные и регулярные стажировки на производственных площадках индустриальных партнёров.

7. Принцип коллегиального отраслевого управления: внедрение современных сетевых управленческих механизмов через создание отраслевых ассоциаций кластеров, управляющих компаний и региональных наблюдательных советов с участием всех стейкхолдеров.

8. Принцип повышения социального статуса и привлекательности рабочих профессий: реализация системной политики по повышению престижа СПО, включающей единую модель профориентации и развитие движения чемпионатов профессионального мастерства.

## Выводы по первой главе

Проанализировав весь объем информации, опыт и модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса, можно сделать ряд выводов.

В первом параграфе первой главы выполнен анализ исторического контекста взаимодействия образовательных организаций и предприятий, начиная с советского периода и заканчивая современными моделями сетевого взаимодействия. Показана эволюция образовательных процессов, переход от прямого контроля государства над системой СПО к региональной автономии и поиску новых путей взаимодействия с предприятиями.

Федеральная целевая программы развития образования, создала предпосылки для формирования новых моделей взаимодействия, включая сетевую организацию и образование в рамках отраслевых кластеров. Формы этого взаимодействия послужили прототипом для дальнейшего распространения частно-государственного партнерства в среднем профессиональном образовании. А также обозначили необходимость дополнительных законодательных и организационно-управленческих решений, направленных на формирование эффективных моделей финансирования системы среднего профессионального образования в Российской Федерации.

Федеральный проект «Профессионалитет» реализуемый в качестве государственной инициативы с 2022 года, учитывает достоинства и недостатки моделей взаимодействия образовательных организаций и бизнеса прошлых лет. Проект нацелен на активное вовлечение предприятий в образовательный процесс. Ключевую роль играют образовательно-производственные центры, которые интегрируют теорию и практику, обеспечивая высокую квалификацию выпускников. Все это способствует повышению качества образования, улучшению практической подготовки

студентов и укреплению связей между образованием и бизнесом, что в конечном итоге способствует развитию экономики страны в целом.

Во втором параграфе рассмотрены основные понятия и категории, касающиеся сетевого взаимодействия и кластерных моделей, разъяснен их смысл и структура.

Выделяются четыре эффективные модели сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений: дуальное образование, кластерные инициативы, корпоративное обучение и государственно-частное партнерство. Каждая из этих моделей имеет свои особенности и преимущества, направленные на устранение разрыва между образовательными стандартами и требованиями рынка труда.

Подчеркивается, что важную роль в реализации сотрудничества между образовательными организациями и предприятиями реального сектора экономики играет институциональная поддержка, включающая государственные программы, гранты и налоговые льготы для бизнеса. Все эти инструменты способствуют активному участию предприятий в образовательных инициативах.

В третьем параграфе приведено исчерпывающее понимание сути проекта «Профессионалитет», рассмотрена его концепция и цели, подчеркнута уникальность данного подхода. Исследован процесс формирования и разработки партнерских программ в рамках проекта, указаны их сильные и слабые стороны. Также указаны конкретные механизмы и инструменты, которыми пользуются образовательные организации и предприятия для формирования и развития партнерских программ в рамках проекта «Профессионалитет».

Федеральный проект «Профессионалитет» ориентирован на преобразования среднего профессионального образования в России, решения вопросов нормативно-правового регулирования взаимодействия образовательных организаций и предприятий реального сектора экономики

в рамках кластерно-отраслевой модели сотрудничества, стимулирование и поощрение работодателей, активно участвующих в образовательном процессе, модернизации материально-технической базы колледжей. Все это способствует эффективному решению проблемы подготовки квалифицированных кадров.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИХ ПРОГРАММ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И БИЗНЕСА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА "ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ" НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ ЮЖНО-УРАЛЬСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

2.1 Модель партнерской программы, реализуемой в образовательно-производственном кластере ГБПОУ «ЮУрГТК» в рамках федерального проекта «Профессионалитет»

В Челябинской области в целом сформирована устойчивая система среднего профессионального образования, обеспечивающая подготовку специалистов и рабочих кадров для различных отраслей экономики региона. Работа проводится в направлении улучшения материально-технического оснащения учреждений СПО, повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда, повышения уровня их трудоустройства, разработки эффективных методик прогнозирования кадровой потребности на среднесрочную перспективу, удовлетворения кадровой потребности ведущих работодателей региона.

Открытие кластера по направлению «Строительство» в Челябинской области в рамках федеральной программы «Профессионалитет» обусловлено несколькими важными факторами:

В Челябинской области активно реализуется национальный проект «Жилье и городская среда», включающий несколько базовых направлений.

Первое направление – Национальный проект «Жилье и городская среда». Нацпроект предполагает серьезное увеличение объемов жилищного строительства в целом по стране, не менее 120 млн. кв. метров в год к 2030 году [13]. Эта стратегическая задача определена указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях

развития Российской Федерации на период до 2030 года». По данным Челябинскстата, в 2024 г. введено в эксплуатацию 1 985,2 тыс. кв. метров жилья, что составляет 112,6% от планового показателя, предусмотренного федеральным проектом

Другим направлением развития жилищного строительства является реализация комплексного развития территорий. В регионе принят закон Челябинской области от 20.04.2021 г. № 339-ЗО «О комплексном развитии территории в Челябинской области» (далее - КРТ), в соответствии с которым в муниципалитетах организованы мероприятия по разработке пилотных проектов КРТ. Начиная с 2022 года по 2030 год в Челябинской области планируется к реализации 53 проекта КРТ в 14 муниципальных образованиях – это 742,6 га и градостроительный потенциал 3,7 млн. кв. метров жилья. В рамках КРТ в Челябинской области будут реализованы проекты всех возможных вариантов:

- Комплексное развитие незастроенной территории (17 проектов);
- Комплексное развитие жилой застройки (26 проектов);
- Комплексное развитие жилой застройки (3 проекта);
- Комплексное развитие территории по инициативе правообладателя (7 проектов).

Благодаря нацпроекту дополнительную поддержку в регионе получает и строительство социально значимых объектов: в новых жилых микрорайонах строятся школы, детские сады, медучреждения, автомобильные дороги, а также подводятся инженерные коммуникации. Эти меры реализуются программой «Стимул».

В регионе реализуется множество строительных проектов, растет потребность строительных компаний в технологиях, которые оптимизируют строительные процессы и исключают возможность ошибки на

одной из стадий от проектирования и строительства до начала эксплуатации объекта.

С начала 2022 года в РФ официально произошел переход на проектирование объектов с применением технологии информационного моделирования (ТИМ). В первую очередь применение этих технологий распространяется на объекты строительства, которые финансируются за счет бюджета. К таким объектам относятся жилые дома, а также социально важные объекты – детские сады, школы, больницы, спортивные объекты и так далее.

Применение ТИМ направлено на улучшение качества строительных работ, снижение рисков допущения ошибок и уменьшение финансовых издержек. Данная технология обеспечивает рациональное распределение ресурсов, оборудования и рабочей силы, что ускоряет сроки возведения зданий и увеличивает общую эффективность строительного процесса.

Федеральным правительством были выпущены необходимые правовые акты для поддержки внедрения ТИМ. Региональные власти тоже подключились к процессу: в Челябинской области разработана дорожная карта, планы, инструкции и рекомендации по подготовке технических заданий, а также проведены мероприятия по подготовке специалистов и установлению пилотного программного обеспечения.

Особое внимание уделяется подготовке специалистов среднего звена, способных успешно трудиться в условиях цифровой трансформации строительной сферы.

Второе направление - обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда, т.е. переселение граждан из аварийных домов в комфортное и безопасное жилье. На территории Челябинской области реализуются программа «Обеспечение доступным и комфортным жильем граждан Российской Федерации в Челябинской области», утвержденной постановлением Правительства Челябинской

области от 21.12.2020 г. № 700-П. Переселение осуществляется за счет средств областного бюджета.

В ближайшее время планируется переселить жителей из аварийного жилья площадью около 12,52 тысяч квадратных метров, что позволит улучшить жилищные условия примерно для 720 человек [14].

Третье направление – программа «Чистая вода». Вопросам обеспечения качественной питьевой водой населения Челябинской области уделяется особое внимание. В 2026 году на реализацию программы «Чистая вода» в Челябинской области планируют выделить почти 859 млн рублей. В рамках проекта планируют продолжить обновление инженерных коммуникаций, что должно улучшить качество коммунальных услуг для более чем полумиллиона человек. С 1 мая 2024 года ведутся работы по реконструкции очистных сооружений канализации г. Челябинска [9].

Четвертое направление - федеральный проект «Формирование комфортной городской среды». Программа реализуется с учетом мнения граждан в форме рейтингового голосования. С 2017 года в регионе создано около 800 общественных и более 2000 дворовых пространств [63].

Региональная экономическая модель Челябинской области ориентирована на развитие и модернизация бюджетобразующих отраслей для обеспечения их максимального вклада в развитие экономики Челябинской области, в т.ч. на развитие строительной отрасли.

Механизмами обеспечения развития строительной отрасли являются:

- создание строительного кластера;
- применение технологий информационного моделирования на каждом этапе жизненного цикла строительных объектов: от оценки инвестиционных рисков до оптимизации проектирования, строительства, эксплуатации и демонтажа;
- снижение материальных, энергетических затрат и себестоимости строительства посредством модернизации строительной

индустрии, направленной на энергосбережение и повышение качества при уменьшении затрат;

- возведение новых объектов, реконструкция существующих и ранее законсервированных конструкций, применяя гибкие и универсальные архитектурно-конструктивные решения, позволяющие оперативно адаптировать здания к изменениям технологического характера.

- развитие системы ведения цифрового крупномасштабного дежурного топографического плана застроенных и подлежащих застройке территорий и проч.

Возведение новых предприятий в Челябинской области удовлетворяет индустриальные потребности региона, формирует дополнительные рабочие места и благоприятные условия для устойчивого улучшения качества жизни местного населения. Строительство способствует широкому внедрению инноваций и интенсивному социально-экономическому росту региона в долгосрочном периоде. Одновременно возведение новых жилых комплексов улучшает жилищные условия южноуральцев и позитивно влияет на восприятие Челябинска жителями и гостями города.

Стратегическим направлением развития среднего профессионального образования в регионе является создание моноотраслевых образовательных кластеров, концентрирующих человеческие и материальные ресурсы, в партнёрстве с действующими предприятиями. Реализация подобного кластера в сфере строительства Челябинской области обеспечивает эффективный подбор абитуриентов и последующее целевое трудоустройство на предприятиях-партнёрах, исходя из объективного анализа потребности рынка труда в кадрах.

Партнёрская работа предприятий и образовательных учреждений позволяет составлять образовательные программы, направленные на подготовку специалистов, непосредственно адаптированных к конкретным

производственным реалиям. Такое сотрудничество положительно сказывается на экономике региона и конкретных работодателей, поддерживая стабильность экономического развития.

Организация образовательно-производственного центра в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в Челябинской области направлена на достижение важных целей: привести структуру образовательных программ среднего профессионального образования в полное соответствие с потребностями строительной отрасли и обеспечить высокое качество подготовки специалистов, необходимое для дальнейшего эффективного трудоустройства.

Следовательно, запуск строительного кластера в Челябинске играет ключевую роль в модернизации всей образовательной системы региона, соответствующей экономическим потребностям и обеспечивающей качественный рост человеческого потенциала.

Опорным образовательным учреждением образовательно-производственного центра по отрасли «Строительство» определено государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж» (далее по тексту – ГБПОУ «ЮУрГТК»). ГБПОУ «ЮУрГТК» имеет положительный опыт участия в региональных и федеральных проектах по развитию системы среднего профессионального образования [39].

Выбор ГБПОУ «ЮУрГТК» в качестве базовой организации образовательно-производственного центра обусловлен следующими ключевыми факторами

1. Методическое лидерство и нормотворческая деятельность: многолетняя лицензированная образовательная деятельность в рамках УГС 08.00.00 Техника и технологии строительства. Колледж осуществляет руководство областным методическим объединением, а также участвует в разработке федеральных государственных

образовательных стандартов и примерных программ в составе соответствующего Федерального учебно-методического объединения в системе СПО.

2. Инфраструктура для оценки и развития компетенций: на базе учреждения функционируют специализированные центры компетенций по ключевым для отрасли направлениям («Геопространственные технологии», «Кирпичная кладка», «BIM-технологии» и др.), а также аккредитованные площадки для проведения демонстрационного экзамена и независимой оценки квалификаций (НОК).

3. Региональный статус «опорной» и «ведущей» организации: колледж официально определён в качестве «ведущей» ПОО по внедрению ФГОС СПО ТОП-50 и «опорной» ПОО в рамках реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения по направлению «Строительство».

4. Интеграция в национальные проекты и отраслевые ассоциации: учреждение выступает ресурсным центром Ассоциации «Национальное объединение строителей» и многофункциональным центром прикладных квалификаций, реализуя программы для взрослого населения в рамках федеральных проектов («Содействие занятости»).

5. Экспертная и технологическая специализация: колледж является первым в России авторизованным учебным центром по программным продуктам Renga и Pilot-BIM для информационного моделирования в строительстве (BIM).

6. Доказанная эффективность подготовки кадров: систематические достижения студентов на чемпионатах профессионального мастерства «Профессионалы» (региональный и межрегиональный уровни) по строительным компетенциям объективно подтверждают высокое качество образовательных результатов.

7. Работа с кадровым резервом: Осуществление организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения школьников в рамках регионального проекта «Образовательная индустрия будущего».

Перечисленный выше опыт ГБПОУ «ЮУрГТК» рассмотрен как основа успешной подготовки кадров для отрасли «Строительство». Кроме того, сложившийся статус ГБПОУ «ЮУрГТК» как «ведущего» ПОО в системе позволяет рассчитывать на эффективные механизмы тиражирования лучших практик на всех участников образовательно-производственного центра по отрасли «Строительство».

В 2023 году ГБПОУ «ЮУрГТК» подтвердил свой системообразующий статус, став победителем конкурсного отбора на предоставление грантов для создания и оснащения образовательно-производственных центров (кластеров). На базе колледжа открыт образовательно-производственный центр (кластер) строительной отрасли «Строитель Южного Урала».

Опорным работодателем колледжа в ФП «Профессионалитет» по отрасли «Строительство» выступил Союз строительных компаний Урала и Сибири, объединяющий под своим началом порядка 1500 крупных, средних и мелких строительных компаний, предприятий и организаций.

Некоммерческое партнерство «Саморегулируемая организация Союз строительных компаний Урала и Сибири» (НП СРО ССК УрСиб) представляет собой саморегулируемую организацию, действующую в сфере строительства и проектировочной деятельности на территории Уральского федерального округа и Сибирского федерального округа. Она объединяет широкий круг субъектов предпринимательской деятельности, занятых в строительном комплексе, включая строительные фирмы, инжиниринговые компании, архитектурные бюро и прочие специализированные структуры [56].

Основная задача некоммерческого партнерства заключается в обеспечении контроля качества оказываемых услуг членами партнерства, соблюдении ими норм и требований российского законодательства, повышении профессиональной компетентности и ответственности строительных компаний.

ССК УрСиб осуществляет обучение сотрудников партнеров современным методикам проектирования и управления проектами. Организует курсы повышения квалификации, проводит стажировки и мастер-классы.

НП СРО ССК УрСиб участвует в подготовке предложений и поправок в законодательные акты, касающиеся строительной отрасли. Разработано множество внутренних документов и положений, регламентирующих деятельность членов партнерства (отраслевые стандарты и учебные пособия)

Партнерство членов Союза строительных компаний Урала и Сибири способствует укреплению профессионального сообщества строителей, обеспечивает высокий уровень доверия между партнерами и клиентами, помогает поддерживать репутацию добросовестных исполнителей заказов.

Кроме того, члены НП СРО ССК УрСиб активно участвуют в реализации социальных инициатив, поддерживают экологические проекты, способствуют развитию региональной экономики и улучшению жилищно-коммунальной инфраструктуры. На регулярной основе проводятся научно-технические конференции по проблемам строительной отрасли [57].

Формирование образовательно-производственного центра (ОПЦ) на базе ГБПОУ «ЮУрГТК» является результатом стратегического партнёрства, инициированного Правительством Челябинской области [50], и развитого взаимодействия колледжа с ключевыми отраслевыми предприятиями, в первую очередь с Союзом строительных компаний Урала и Сибири.

Нормативно-правовой фундамент создания и функционирования ОПЦ составляет многоуровневая система документов:

- законодательство и нормативные правовые акты Российской Федерации;
- ведомственные акты Министерства просвещения Российской Федерации;
- нормативные правовые акты Челябинской области;
- локальные нормативные акты ГБПОУ «ЮУрГТК» как базовой организации.

Управление деятельностью центра осуществляется через коллегиальный орган – управляющую компанию (совет), что соответствует принципам государственно-частного партнёрства.

В состав совета входят представители: Министерства образования и науки Челябинской области (региональный заказчик), Союза строительных компаний Урала и Сибири (индустриальный партнёр), ГБПОУ «ЮУрГТК» (образовательный интегратор) и других участников сети [39]. Данная структура обеспечивает баланс интересов и координацию совместной работы по реализации утверждённой программы деятельности центра.

Таким образом, кластер функционирует как формализованное объединение, деятельность которого регламентирована комплексом нормативных документов и управляется на принципах коллегиальности и распределённой ответственности

Миссия центра заключается в формировании кадрового потенциала, способного обеспечить долгосрочную экономическую и стратегическую конкурентоспособность предприятий строительного комплекса Челябинской области, а также способствовать социально-экономическому благополучию их сотрудников как жителей региона.

Деятельность центра, направленная на развитие кадрового потенциала отрасли, осуществляется в русле региональных приоритетов и нацелена на достижение следующих стратегических целей:

1. Повышение уровня трудоустройства выпускников СПО за счёт прямой интеграции требований рынка труда в образовательный процесс.

2. Активное вовлечение предприятий реального сектора экономики в процессы проектирования, реализации и оценки качества подготовки специалистов.

3. Создание институциональных и инфраструктурных условий для развития и масштабирования эффективной прикладной (практико-ориентированной) модели подготовки кадров.

4. Формирование устойчивого кадрового резерва для строительной отрасли через построение целостной системы подготовки, включающей производственное обучение, адекватное текущим и перспективным технологическим запросам организаций региона.

5. Идентификация, обобщение и тиражирование успешных практик в сфере наставничества, профориентации, реализации образовательных программ, а также содействия трудоустройству и карьерному росту выпускников.

6. Модернизация материально-технической базы и учебно-производственной инфраструктуры образовательных организаций — участников кластера.

7. Развитие сетевых форм взаимодействия, включая реализацию сетевых образовательных программ и коллективное использование ресурсной базы центра.

8. Непрерывное профессиональное развитие управленческих и педагогических кадров образовательных организаций-участников.

9. Внедрение современных и эффективных механизмов управления деятельностью образовательных организаций в условиях кластерной модели.

Данная система целей формирует комплексный ориентир для деятельности кластера, интегрируя задачи развития человеческого капитала, модернизации образовательной инфраструктуры и совершенствования управленческих процессов.

Образовательно-производственный центр формируется на основании соглашения о партнерстве без образования юридического лица между ГБПОУ «ЮУрГТК» и саморегулируемой организацией в области строительства Союзом строительных компаний Урала и Сибири [39].



Рисунок 3 - Модель партнерской программы, реализуемой в образовательно-производственном кластере ГБПОУ «ЮУрГТК» в рамках федерального проекта «Профессионалитет»

Перечень участников центра и их статуса приведен в таблице 1.

Таблица 1 - Участники образовательно-производственный центра «Строитель Южного Урала»

№ п/п	Наименование организации	Статус участника центра
1	2	3
1	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж»	Базовая образовательная организация
2	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский энергетический колледж им. С.М. Кирова»	Сетевые образовательные организации
3	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум им. А.В. Яковлева»	
4	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Миасский геологоразведочный колледж»	
5	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Копейский политехнический колледж им. С.В. Хохрякова»	
6	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Магнитогорский строительно-монтажный техникум»	
7	Государственное бюджетное образовательное учреждение профессиональная образовательная организация «Златоустовский техникум технологий и экономики»	
8	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Троицкий технологический техникум»	
9	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южноуральский энергетический техникум»	
10	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего» (ГБПОУ «ЧТПиГХ им. Я.П. Осадчего»)	
11	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский многопрофильный колледж» (ГБПОУ «ЮУМК»)	
12	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»	

Продолжение таблицы 1

1	2	3
13	Союз строительных компаний Урала и Сибири	Опорный работодатель
14	ООО «Региональный центр «АСКОН-Урал»	Иные организации, общественные объединения

Деятельность образовательно-производственного центра (ОПЦ) строится на принципе функционального распределения ролей между его участниками:

1. Базовая образовательная организация: реализация образовательных программ, разработанных с применением автоматизированных методов конструирования программ под запросы работодателя

2. Сетевые образовательные организации: реализация в сетевой форме образовательных программ, разработанных с применением автоматизированных методов конструирования программ под запросы работодателя, в т.ч. на площадках центра.

3. Опорный работодатель: формирование требований к образовательным программам и срокам их реализации; помощь в модернизации инфраструктуры и МТБ по профилям заявленным направлениям подготовки; участие в разработке ОПОП с применением автоматизированных методов конструирования программ; профориентационная работа со школьниками города Челябинска; предоставление мест практической подготовки, организация временных рабочих мест для студентов Центра в период каникул; предоставление инженерно-технических работников для работы в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения по совместительству. гарантированное трудоустройство выпускников ПОО по заявленным профессиям и квалификациям.

Руководство и координация деятельности участников образовательно-производственного центра осуществляется управляющей компанией, сформированной в виде коллегиального органа управления ГБПОУ «ЮУрГТК», куда входят представители всех членов центра.

Управляющей компании поручено исполнение следующих функций:

1. Разработка внутренних документов, регулирующих учебный процесс и внутренний трудовой распорядок образовательной организации.
2. Организация дополнительного профессионального образования сотрудников колледжа.
3. Контроль промежуточных и итоговых оценок успеваемости студентов.
4. Учреждение и поддержка мер поощрения студентов за выдающиеся достижения в учебе, науке, творчестве, спорте и социальной активности.
5. Поддержка инициатив общественных объединений студентов, родительских комитетов и законных представителей детей, действующих в колледже и не противоречащих законодательству РФ.
6. Участие в формировании заявок на конкурс распределения бюджетных мест на обучение за счёт федерального и регионального бюджетов.
7. Выполнение иных функций, связанных с сотрудничеством и развитием образовательных программ

2.2 Реализация модели партнерской программы в образовательно-производственном кластере ГБПОУ «ЮУрГТК» в рамках федерального проекта «Профессионалитет»

Основные направления работы ССК УрСиб и ГБПОУ ЮУрГТК в рамках проекта «Профессионалитет» включают:

1. Участие в создании материально-технической базы кластера.

В 2023 году на базе Южно-Уральского государственного технического колледжа были созданы 8 учебно-производственных полигонов, оснащенных современным оборудованием. Полигоны разделены на 14 зон по видам работ (лаборатории, лабораторные комплексы, участки, полигоны) [40]:

- разработка информационной модели объекта капитального строительства;
- разработка информационной модели участка под строительство;
- изготовление и монтаж строительных конструкций;
- облицовка плиткой и штукатурные работы;
- малярные работы;
- арматурные работы (монтаж опалубки строительных конструкций);
- бетонные работы (бетонирование строительных конструкций);
- монтаж, эксплуатация и ремонт сантехустройств;
- проектирование, монтаж и испытания систем кондиционирования и вентиляции;
- оценка качества коммунальных услуг;
- виртуальный осмотр многоквартирного дома и придомовой территории;
- обслуживание многоквартирного дома;
- программирование микропроцессорных устройств;
- настройка и эксплуатация системы "умный дом" и исследование возобновляемых источников энергии.

Все полигоны оснащены современным оборудованием, аналогичным тому, которое используется в современной строительной отрасли.

Особое место занимает лаборатория «Изготовление и монтаж строительных конструкций».

В данной лаборатории студенты изучают технологию строительного производства с применением тренажеров виртуальной реальности. Тренажер виртуальной реальности это один из современных инструментов в обучении, он позволяет перенести студента на строительную площадку, не выходя из кабинета.

В тренажере представлена технология монтажа основных конструкций крупнопанельного здания 97 серии: наружная и внутренняя стеновые панели, плита перекрытия и лестничные марши. Показан каждый этап, который выполняет монтажник железобетонных конструкций. Особое внимание уделяется соблюдению требований охраны труда и техники безопасности при производстве работ. Также в тренажере разработан модуль для ознакомления с технологией проведения такелажных и стропальных работ.

Тренажер разработан при совместной работе представителей Союза строительных компаний Урала и Сибири и преподавателей колледжа.

Кроме того, в данной лаборатории проводятся занятия с применением тренажера виртуальной реальности по монтажу каркасно-обшивных конструкций, предоставленный компанией «Knauf» на безвозмездной основе.

Использование виртуальной реальности позволяет студентам получать практические знания и навыки, необходимые для работы на реальных объектах. Изучение опасных этапов строительства в безопасной среде снижает риск травмирования студентов и помогает им осознать важность соблюдения мер предосторожности. Применение новейших технологий делает образовательный процесс более интересным и эффективным, способствуя лучшему усвоению материала.

Таким образом, данная лаборатория играет важную роль в подготовке квалифицированных кадров для строительной индустрии, обеспечивая

студентов необходимыми теоретическими и практическими знаниями, а также знакомя их с современными технологиями и методами работы.

2. Разработка и актуализация образовательных программ под запрос региональной экономики.

По запросу опорного работодателя студенты специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» осваивают рабочие профессии, по которым существует кадровый дефицит в Челябинской области: Каменщик, Штукатур, Маляр, Облицовщик-плиточник, Бетонщик, Арматурщик.

Для выявления способностей и предпочтений студентов, работодателем было предложено внедрить ознакомительную учебную практику: знакомство с 6 профессиями рабочих происходит на полигонах в зонах по видам работ в рамках ПМ 2 «Выполнение технологических процессов на объекте капитального строительства». Продолжительность практики составляет 72 часа. По итогам учебной практики каждый студент выбирает три приоритетных направления для дальнейшего освоения. Таким образом до реализации ФП «Профессионалитет» в рамках ФГОС студенты специальности осваивали лишь одну рабочую профессию на выбор: Каменщик или Штукатур, на данный момент обучающиеся овладевают дополнительно еще двумя профессиями: Арматурщик и Бетонщик или Маляр и Облицовщик-плиточник. Данное нововведение позволяет удовлетворить реальный спрос работодателей на рынке труда, а также дает студентам конкурентное преимущество при прохождении производственной практики, т.к. обучающийся направляется на предприятие уже освоив умения и навыки по востребованному направлению.

Для освоения дополнительных профессиональных компетенций в рамках изучения дополнительного профессионального модуля, направленных на обеспечение готовности выпускников создавать

цифровую информационную модель местности и информационную модель объекта капитального строительства был расширен ПМ06 «Участие в разработке информационной модели объекта капитального строительства», а именно дополнительно включен вид профессиональной деятельности по запросу работодателя: «Участие в разработке информационной модели объекта капитального строительства», определены дополнительные профессиональные компетенции: ПК 6.1 Обеспечивать техническое сопровождение информационного моделирования ОКС; ПК 6.2 Разрабатывать и использовать структурные элементы информационной модели ОКС на каждом этапе жизненного цикла; ПК 6.3 Разрабатывать архитектурно-строительные чертежи с использованием технологии информационного моделирования. Введен новый МДК06.02 «Разработка цифровой модели местности», в рамках которого студенты создают цифровые модели рельефа, оценивают их точность, выполняют компьютерную обработку данных планового обоснования с использованием ПО

В рамках работы над цифровизацией строительства ССК УрСиб был разработан программный комплекс СКИД. Система СКИД - облачная система для автоматизации строительного контроля и ведения документации по строительным объектам. В его функционал входит [54]:

- работа участников строительства в едином информационном поле для ведения исполнительной документации и строительного контроля;
- возможность контроля и управления несколькими объектами одновременно;
- создание группы участников строительства по каждому отдельному объекту с распределением четких ролей для каждого лица;
- ведение исполнительной документации в электронном виде;
- учет материалов и оборудования, увязанных со сметой строительства и бухгалтерским отчетом;

– возможность подписывать сформированные PDF файлы усиленной электронно-цифровой подписью (ЭЦП) участниками строительства.

В ходе работы над продуктом было проведено исследование, в котором определились основные трудности при внедрении данного решения в производственный процесс. Наряду со сложностями, связанными с техническим обеспечением непосредственных исполнителей этого процесса соответствующей техникой и технологиями, одной из главных проблем представители строительной отрасли назвали дефицит квалифицированных кадров, способных быстро адаптироваться к переходу на электронные системы и/или уже знакомых с системами BIM-моделирования и/или электронного документооборота.

В связи с этим разработчиком были предприняты реальные действия по подготовке специалистов строительной отрасли. Наиболее подвижным уровнем образования оказался уровень средне-специального образования. Это объясняется меньшим масштабом численности обучающихся, более подвижным процессом актуализации образовательных программ и тесной связью с работодателем.

Взаимодействие ГБПОУ «ЮУрГТК» и СРО ССК УрСиб по программному продукту СКИД началось в 2020 году в рамках мастер-классов для студентов выпускных групп, обучающихся по специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений. Первым этапом было обучение преподавателей колледжа на базе СРО ССК УрСиб.

Следующим этапом стало проведение мастер-классов по программному продукту для студентов колледжа. Мероприятие проводил представитель организации разработчика. Такая практика положительно влияет на конечный результат. В процессе взаимодействия с представителями отрасли наблюдается повышение интереса к профессии, более ответственное отношение к занятиям и выполнению заданий. Также

отмечено снижение уровня стресса у обучающихся ввиду отсутствия негативной оценки результата. Главным инструментом мотивации студентов выступила гарантия получения сертификата о прохождении обучения по программному продукту. Представленный формат взаимодействия успешно реализовывался на протяжении трех лет с 2020-2023.

С 2023 года в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет», были разработаны новые учебные планы. В рамках разработки профессионального модуля ПМ 02 «Выполнение технологических процессов на объекте капитального строительства» была введена учебная практика УП02 «Формирование ИТД с использованием системы автоматизированного ведения документооборота» продолжительностью 36 часов.

В процессе практики студенты изучают требования действующей нормативно-правовой документации к порядку ведения, оформления, составу ИТД. Выполняют полный комплект исполнительной документации на заданный этап работ. Формирование исполнительной документации (ИД) в строительстве формируется в процессе выполнения работ и служит основой для заключения строительного контроля, государственной экспертизы, ввода объекта в эксплуатацию и эксплуатации зданий в последующем

Все это способствует подготовке выпускников, готовых к работе в современных условиях с применением BIM-технологий и электронного документооборота.

3. Разработка учебных пособий и внедрение их в образовательный процесс для студентов специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений». В учебный процесс были интегрированы следующие учебно-методические пособия Союза строительных компаний Урала и Сибири (ССК УрСиб):

- «Специалист по организации строительства. Основные положения»
- «Саморегулирование строительной деятельности. Общие положения»
- «Применение цифровых технологий в строительстве»
- «Организация строительного производства» (Стандарт ССК УрСиб)
- «Рекомендации по ведению полного пакета исполнительной документации, а также ведение общего журнала и специальных работ»
- Учебно-методическое пособие в области охраны труда при проведении строительного-монтажных работ.

Основные преимущества внедрения разработанных учебных материалов является актуальность и соответствие практическим требованиям отрасли благодаря участию ведущих компаний региона, комплексное раскрытие тем от планирования и саморегулирования до цифровых технологий и документационного сопровождения, единые стандарты и терминология, выработанные ССК УрСиб, которые упрощают взаимодействие студентов, преподавателей и работодателей. Так же хочется отметить усиленное внимание к вопросам охраны труда и безопасности на строительной площадке.

4. Организацию и проведение бесплатных курсов повышения квалификации преподавателей спец дисциплин и мастеров производственного обучения.

ССК УрСиб регулярно организует и проводит бесплатные курсы повышения квалификации для мастеров производственного обучения по специализированной программе «Организация строительства». Эти курсы направлены на обновление и расширение профессиональных компетенций педагогов, занимающихся подготовкой квалифицированных кадров для строительной отрасли.

Основной целью курса является повышение уровня профессионализма мастеров производственного обучения, ознакомление их с современными технологиями и методами организации строительства, а также содействие внедрению эффективных подходов в учебный процесс. В программе курсов особое внимание уделяется:

- изучению основ планирования и организации строительных процессов;
- ознакомлению с новыми материалами и технологическими приемами, применяемыми в современном строительстве;
- методикам оценки рисков и принятия управленческих решений;
- вопросам экологической безопасности и охраны труда на стройплощадках.
- анализу и применению правовых аспектов строительной деятельности.

Курсы проходят в интерактивной форме, предусматривающей сочетание лекций, практических занятий и дискуссий. Участники получают доступ к актуальным материалам и инструментам, необходимым для качественной подготовки будущих строителей.

По завершении курса участники получают сертификат установленного образца, подтверждающий прохождение повышения квалификации. Полученные знания и навыки помогают мастерам производственного обучения повышать качество учебно-воспитательного процесса, формировать профессиональные компетенции учащихся и содействовать успешной адаптации выпускников на производстве.

Особую ценность представляет система взаимодействия с обучающимися, которую реализует Союз строительных компаний Урала и Сибири. По итогам каждого курса участники заполняют анкеты обратной связи, а раз в год проводится масштабный опрос о наиболее востребованных темах повышения квалификации для преподавателей и мастеров

производственного обучения. Собранные данные позволяют оперативно корректировать существующую программу и запускать новые курсы, максимально отвечающие реальным потребностям рынка и образовательного сообщества.

Эти меры позволяют обеспечить высокий уровень подготовки специалистов строительной отрасли, способствуя дальнейшему развитию и модернизации строительного комплекса региона.

5. Проведение и участие в конкурсах профессионального мастерства для студентов.

С 2024 году ССК УрСиб проводит конкурс «Формирование ИТД с использованием системы автоматизированного ведения документооборота СКИД» среди студентов образовательных организаций, входящих в состав кластера «Строитель Южного Урала». Для студентов конкурс становится платформой для демонстрации своих навыков и возможностей, приобретенных в ходе обучения, а также способом оценить собственные способности и перспективы дальнейшей карьеры. Данная инициатива ССК УрСиб направлена на повышение уровня подготовки будущих специалистов, укрепление позиций региона в строительстве и продвижение идей цифровизации и технологического прогресса в одной из ключевых отраслей экономики России.

Союз Строительных Компаний Урала и Сибири демонстрирует активную позицию в развитии профессиональных компетенций в области строительства. Представители ССК УрСиб выступают в роли индустриальных экспертов по компетенции «Организация строительного производства», проводят независимую оценку выполненных работ участников конкурса, представляя профессиональное сообщество, что способствует повышению объективности и отраслевой значимости итогов чемпионата.

Кроме того, Союз строительных компаний Урала и Сибири является одним из спонсоров чемпионата, поддерживая его проведение, а также участвуя в церемониях награждения, включая вручение призов победителям и призёрам соревнований.

Их участие в чемпионате профессионального мастерства «Профессионалы» подчеркивает стремление поддерживать высокий уровень квалификации среди молодых специалистов и обеспечивать качество выполняемых строительных работ.

6. Предоставление денежной премий «Лауреат конкурса ССК УрСиб» для студентов, преподавателей и мастеров производственного обучения, а также для наставников в сфере труда строительной отрасли [57].

Денежные премии «Лауреат конкурса ССК УрСиб» являются формой поощрения талантливых студентов, высококвалифицированных педагогов и опытных мастеров производственного обучения, а также наставников, работающих в сфере строительства и относящихся к Союзу строительных компаний Урала и Сибири (ССК УрСиб).

Цель данного конкурса — стимулирование творческого потенциала молодых специалистов, поддержка лучших педагогических практик и распространение передового опыта в обучении будущих строителей.

Конкурс проводится ежегодно и охватывает три категории претендентов:

Студенты - Признание выдающихся результатов, обучающихся в освоении специальности и практических компетенций. Поощрение стремления к профессиональному росту и достижению высоких показателей успеваемости. Премия вручается 10 лучшим студентам из образовательных организаций, входящих в состав кластера «Строитель Южного Урала».

Преподаватели и мастера производственного обучения. Награждение наиболее успешных педагогов, внедряющих эффективные методики

обучения и воспитания молодежи. Подтверждение вклада в профессиональное становление молодых специалистов и формирование интереса к выбранной профессии.

Наставники. Отличия руководителей производственной практики и руководящих лиц предприятий, осуществляющих передачу знаний и опыта молодым специалистам. Стимулирование развития наставничества и распространения положительного опыта сотрудничества между учебными учреждениями и предприятиями.

Присуждение премий осуществляется на основании конкурсных процедур, включающих оценку результатов учебной и научно-исследовательской деятельности, а также рекомендации работодателя и аттестационные комиссии.

Победители получают денежную премию, диплом лауреата и возможность дальнейшего карьерного роста и самореализации в профессиональном сообществе, что играет ключевую роль в мотивации молодых специалистов и педагогического состава к постоянному совершенствованию и профессиональному росту, укрепляя связь теории и практики в строительной отрасли.

7. Проведение профпроб, экскурсий и УП наставниками с производства.

Со стороны ССК «УрСиб» ведётся активная работа по введению в профессию студентов. С закреплённым наставником с производства обучающиеся первого курса в рамках занятий по «Введению в специальность» на практике знакомятся с рабочими профессиями: каменщик, штукатур, маляр, облицовщик-плиточник, бетонщик и арматурщик. Особый акцент делается на общих правилах по охране труда, поскольку безопасность на рабочей площадке является приоритетом любого строительного проекта.

Подобная практика положительно сказывается на уровне подготовки студентов, позволяя им лучше ориентироваться в условиях будущей профессиональной деятельности. Система наставничества и активное участие специалистов-практиков помогает формировать необходимые компетенции и обеспечивает высокую степень готовности к началу самостоятельной профессиональной деятельности.

В целях популяризации ФП «Профессионалитет» представители ССК «УрСиб» ежегодно участвуют в Едином дне открытых дверей в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж». В рамках этого мероприятия на базе колледжа организуются профессиональные практические пробы по направлению «Строительство» и экскурсии в учебно-производственный центр на полигоны по видам работ. Профессиональные пробы проводятся совместно со специалистами ССК «УрСиб», мастерами производственного обучения и студентами, освоившими рабочее направление: они демонстрируют современные технологии и оборудование, объясняют особенности организации строительных процессов и под контролем наставников дают студентам выполнить реальные рабочие задания.

В результате такого взаимодействия студенты получают не только теоретические знания, но и практические навыки, наращивают уверенность в своих силах и формируют чёткое представление о будущей профессии.

В рамках проведения недели специальности опорный работодатель организует выездные экскурсии на действующие строительные объекты. Участие обучающихся в данных мероприятиях способствует расширению представлений о реальных условиях строительного производства, формированию у обучающихся целостного понимания технологической последовательности выполнения строительно-монтажных работ, а также знакомит с современными организационными формами ведения строительства и системой управления строительной площадкой.

Экскурсии предполагают взаимодействие обучающихся с представителями работодателя: прорабами, мастерами, инженерами ПТО, специалистами по охране труда. В процессе живого общения студенты получают ответы на практические вопросы, связанные с будущей профессиональной деятельностью: требования к молодым специалистам, типичные ошибки новичков, карьерные траектории в строительной организации.

Таким образом, выездные экскурсии на реальные строительные объекты выступают важным элементом практико-ориентированного обучения. Они способствуют укреплению связи теоретической подготовки с реальными условиями строительного производства, формированию профессиональной мотивации обучающихся и более осознанному выбору ими дальнейшей траектории профессионального развития.

Союзом строительных компаний Урала и Сибири разработан Почетный знак «За наставничество», которым награждаются лучшие наставники молодых рабочих и специалистов (студентов) из числа высококвалифицированных работников строительства, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, преподавателей и других работников строительной отрасли за работу: в содействии молодым рабочим и специалистам (студентам) в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении; в приобретении молодыми рабочими и специалистами (студентами) опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков; в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам (студентам) в совершенствовании форм и методов работы.

Этим знаком также могут быть награждены руководители строительных предприятий, предоставившие рабочие места молодым специалистам или студентам для прохождения практики. Почетный знак

был утвержден в августе 2024 году. За вклад в профессиональное становление молодых рабочих и специалистов уже были удостоены 20 человек, все они являются специалистами строительных организаций города Челябинска.

#### 8. Обеспечение мест практик для студентов.

ССК «УрСиб» выполняет функцию ключевого партнёра образовательной организации в части организации практической подготовки обучающихся. Союз обеспечивает студентов местами прохождения как производственной, так и преддипломной практики на предприятиях – участниках объединения.

Ежегодно, по завершении практики на строительных площадках организаций, входящих в ССК «УрСиб», студенты представляют и защищают отчёты о прохождении практики. Данная процедура позволяет не только оценить степень сформированности профессиональных компетенций, но и зафиксировать результаты взаимодействия обучающихся с реальным сектором строительной отрасли.

Защита отчётов по практике, как правило, проводится в формате открытых уроков с участием представителей опорного работодателя. В рамках таких мероприятий студент: представляет структуру и содержание выполненной практики (характеристику базы практики, перечень выполняемых функций и работ, освоенные навыки); демонстрирует примеры реальной документации, с которой он работал в период практики (журналы производства работ, акты, графики, технологические карты и др., при наличии допуска к их использованию в учебных целях); анализирует выявленные в ходе практики проблемы и особенности организации строительного производства, предлагает возможные пути их решения; отражает связь между теоретической подготовкой и реальными производственными процессами.

Присутствие опорного работодателя на защите отчётов по практике обеспечивает независимую оценку результатов практики со стороны профессионального сообщества и создаёт условия для адресного обсуждения сильных и слабых сторон профессиональной подготовки студентов.

Таким образом, система организации производственных практик с участием ССК «УрСиб» как опорного работодателя являются важными элементами практико-ориентированной подготовки. Они обеспечивают обратную связь между образовательной организацией и работодателями, повышают качество подготовки кадров и способствуют более осознанному профессиональному самоопределению студентов.

#### 9. Участие работодателя в ГИА.

С 2025 года представитель Союза строительных компаний Урала и Сибири, является председателем государственной экзаменационной комиссии в Южно-Уральском государственном техническом колледже на специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений.

В рамках исполнения обязанностей председателя государственной экзаменационной комиссии представитель опорного работодателя: осуществляет профессионально ориентированный опрос студентов, направленный на выявление уровня теоретической и практической подготовки, степени усвоения ими ключевых профессиональных компетенций, а также способности применять нормативно-правовые документы и отраслевые стандарты в условиях моделируемых производственных ситуаций; координирует работу членов комиссии при обсуждении результатов защиты выпускных квалификационных работ; участвует в выработке и утверждении итоговых оценок по результатам государственной итоговой аттестации, обеспечивая соблюдение единых подходов к оцениванию.

Назначение представителя отраслевого объединения работодателей на данную позицию обеспечивает повышение объективности и независимости процедуры государственной итоговой аттестации, а также ориентацию критериев оценки на реальные требования строительной отрасли и действующие нормативно-правовые акты.

10. Заключение целевых договоров о трудоустройстве со студентами.

Эффективная реализация федерального проекта «Профессионалитет» невозможна без активной роли строительных компаний, ведь целью проекта является подготовка квалифицированных кадров для конкретной профессиональной среды. Именно поэтому налажено плотное сотрудничество с ведущими строительными компаниями региона.

Первопроходцами в реализации проекта выступили члены Союза строительных компаний Урала и Сибири: ООО «Трест Магнитострой», ООО «Голос. Строительство», ООО «БЕТОТЕК», ООО ЦТЭ "Информа".

Для студента: заключение целевого договора обеспечивает повышенную стипендию от работодателя, предоставление места для прохождения практики и приоритетное трудоустройство по окончании обучения.

Для работодателя: целевой договор гарантирует получение подготовленного сотрудника по завершении обучения.

### 2.3 Анализ результатов внедрения модели партнерской программы образовательной организаций и бизнеса в рамках Федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «ЮУрГТК»

В рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» была внедрена модель партнёрской программы взаимодействия с бизнесом, ключевым партнёром в которой выступает Союз строительных компаний

Урала и Сибири (ССК «УрСиб»). Данная модель направлена на обеспечение тесной интеграции образовательного процесса с реальными условиями строительного производства, повышение практико-ориентированности подготовки кадров и формирование у выпускников компетенций, соответствующих запросам работодателей.

Сопоставление положения колледжа до и после внедрения модели партнёрского взаимодействия в рамках федерального проекта «Профессионалитет» позволяет выделить ряд положительных результатов и эффектов:

#### 1. Улучшение материально-технической базы колледжа

Созданы специализированные учебно-производственные полигоны, оснащённые современным оборудованием. Организованы зоны обучения по различным строительным специальностям, таким как монтаж строительных конструкций, кладочные работы, армирование бетона и другие. Внедрена технология виртуальной реальности для обучения монтажу крупнопанельных зданий, что повышает заинтересованность студентов и улучшает восприятие материала.

#### 2. Актуализация образовательных программ

Расширены и обновлены образовательные модули, соответствующие требованиям рынка труда, включая дополнительные профессии и специальные дисциплины.

Дополнительный профессиональный блок, сформированный под требования и запросы работодателя:

- ПМ.06 Участие в разработке информационной модели объекта капитального строительства
- ПМ.07 Освоение профессий рабочих 11196 Бетонщик и 11121 Арматурщик/ 13450 Маляр и 15220 Облицовщик-плиточник (по выбору) (Союз строительных компаний Урала и Сибири)

Разработаны новые методические пособия и учебно-методические материалы, позволяющие учащимся эффективно осваивать цифровые технологии и вести исполнительную документацию в электронном виде.

### 3. Повышение квалификации преподавательского состава

Регулярно проводятся курсы повышения квалификации для преподавателей колледжа, направленные на освоение современных методик обучения и новую специализированную литературу.

В рамках реализации задач ФП «Профессионалитет» по повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, ежегодно проводится стажировка на реальных объектах строительства. Количество преподавателей, прошедших стажировку и обучение в рамках реализации ФП «Профессионалитет» представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Сведения о стажировке педагогических работников в ОПЦ(к)

№ п/п	Год	Стажировка на объектах капитального строительства
1	2023	100 человек, из них 92 (преподаватели и мастера производственного обучения) + 8 (методисты)
2	2024	31 человек, из них 25 (преподаватели и мастера производственного обучения) + 6 (методисты)
3	2025	16 человек, из них 15 (преподаватели и мастера производственного обучения) + 1 (методисты)

4. Рост привлекательности образовательной программы для абитуриентов и работодателей.

Наличие опорного работодателя и развитой партнёрской сети повышает статус колледжа на региональном уровне и расширяет возможности трудоустройства выпускников.

Количество студентов, направленных на производственную практику и в последующем трудоустроившиеся на предприятия-партнер представлено в таблице 3.

Таблица 3. Студенты-практиканты, трудоустроившиеся на предприятие

№ п/п	Учебный год, в котором была производственная практика	Количество студентов, направленных на производственную практику	Количество студентов, трудоустроившихся на предприятие
1.	2023-2024	8	3
2.	2024-2025	13	10
3.	2025-2026	17	-*
4.	Всего:	38 чел.	13 чел.

\* Данные будут известны в мае 2026 года

#### 5. Вознаграждение Лучших Студентов и Педагогов

Впервые премия ССК УрСиб была присуждена в 2024 году 20 лучшим кандидатам - педагогическим работникам колледжей и техникумов, внесших значительный вклад в развитие образовательно-производственного центра (кластера) «Строитель Южного Урала».

В 2025 году члены Комиссии отметили высокое качество содержания представленных материалов, а также высокий уровень подготовки документов 14 кандидатов.

С 2026 года союз строительных компаний Урала и Сибири учредил премию для студентов очной формы обучения, обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального образования, входящих в состав кластера «Строитель Южного Урала».

На учебный год 2025-2026 запланировано присуждение 10 премий студентам.

6. Укрепление связи с работодателями и профессиональным сообществом, за счет участия ССК «УрСиб» в организации практик, профессиональных проб и чемпионатов, а также использования практико-ориентированных форм оценки (демонстрационный экзамен, открытые защиты практик, профессиональные пробы).

#### 7. Объективные показатели работы кластера

Для оценки эффективности деятельности кластеров (образовательно-производственных центров) используются объективные показатели, которые отражают результаты реализации программы проекта. Данные показатели необходимы для оценки эффективности предоставления и рейтинговой оценки кластеров, представлены в таблице 4.

Таблице 4 - Объективные показатели эффективности деятельности кластеров (образовательно-производственных центров).

№ п/п	Показатели	2023	2024	2025
1	2	3	4	5
1	Количество обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет», в том числе разработанных с применением автоматизированных методов конструирования указанных образовательных программ	775	775	800
2	Количество работников организаций реального сектора экономики, владеющих актуальными педагогическими навыками, цифровыми навыками или навыками конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики, включенных в образовательный процесс в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения по совместительству	8	11	15
3	Количество обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет», разработанным в том числе с применением автоматизированных методов конструирования указанных образовательных программ, прошедших практическую подготовку на базе центра с закреплением наставника, работающего в организации реального сектора экономики	300	1000	1800

Продолжение таблицы 4.

1	2	3	4	5
4	Количество заключенных с гарантией трудоустройства выпускников договоров о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет», разработанных в том числе с применением автоматизированных методов конструирования указанных образовательных программ	20	30	30
5	Количество образовательных мероприятий, проведенных на базе ОПЦ(К) с участием представителей реального сектора экономики	2	5	8

В целом внедрение модели партнёрской программы взаимодействия образовательной организации и бизнеса в рамках федерального проекта «Профессионалитет» на базе ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» можно оценить, как результативное. Полученные эффекты свидетельствуют о повышении качества подготовки кадров для строительной отрасли, усилении практико-ориентированности образования и укреплении связей между системой СПО и реальным сектором экономики.

Одним из ключевых результатов стало понимание важности опорных работодателей именно в лице отраслевых объединений. Строительный сектор в основном состоит из малых и средних предприятий, для которых системное сотрудничество с учебными организациями малопривлекательно по ряду причин:

1. Отсутствие «быстрой» выгоды – эффект от вложений в подготовку кадров проявляется лишь в отдаленной перспективе.
2. Ограниченные внутренние ресурсы – нет специалистов для наставничества, методической поддержки и сопровождения практикантов.
3. Дефицит времени у руководства – приоритет отдан выполнению контрактов и текущим производственным задачам.

4. Низкая информированность о форматах и преимуществах взаимодействия с образовательными учреждениями.

5. Опасения по поводу дополнительной нагрузки и рисков (ответственность за студентов, соблюдение норм охраны труда, оформление практики и т. д.)

В отличие от работы с единичными предприятиями, сотрудничество с объединением позволяет:

1. Централизованно координировать учебные планы и практическую подготовку в условиях единой отраслевой стратегии. Объединение компаний выполняет функцию единого центра по согласованию учебных программ, распределению мощностей для практик и контролю качества подготовки. Отраслевые объединения позволяют аккумулировать запросы предприятий и обеспечивают единый коммуникационный канал

2. Масштабировать взаимодействие участников кластера. Вовлечение сразу нескольких предприятий позволяет привлекать ресурсы (кадровые, материально-технические) от нескольких компаний одновременно. Обеспечить студентам более широкий спектр видов практик (смена площадок, разные типы объектов — жилое, коммерческое, промышленное строительство), что в свою очередь повышает устойчивость проекта при смене рыночных условий.

3. Модернизировать материально-техническую и учебную (теоретическую) базы. Отраслевые объединения и СРО обладают возможностью: финансировать или софинансировать создание и обновление учебных полигонов и лабораторий, участвовать в разработке и апробации отраслевых учебников, учебных пособий, электронных курсов, основанных на реальной практике предприятий. При этом затраты и усилия распределяются между множеством участников, что делает участие даже небольших предприятий менее обременительным и более управляемым.

Анализ результатов взаимодействия модели партнерской программы взаимодействия показала, что совместная деятельность образовательной организации и отраслевого объединения способствует снижению разрыва между требованиями работодателей и навыками выпускников, что достигается за счет: улучшения материально-технической базы колледжа; актуализации образовательных программ под запрос региональной экономики; включение в образовательный процесс учебных пособий и стандартов разработанных ССК УрСиб; повышения квалификации преподавательского состава; участие работодателя как организатора и участника конкурсов профессионального мастерства, профессиональных проб, экскурсий на производство и учебных и производственных практик.

В 2023 году Союз строительных компаний Урала и Сибири занял по России второе место среди опорных работодателей образовательно-производственных центров (кластеров) федерального проекта «Профессионалитет», а образовательно-производственный центр (кластер) «Строитель Южного Урала», который действует под руководством Союза строительных компаний Урала и Сибири, вошел в ТОП-5 общероссийского рейтинга [55].

#### Выводы по второй главе

Основной целью опытно-экспериментальной работы является обоснование эффективности и результативности Модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации ФП «Профессионалитет».

Исследование проводилось на базе ГБПОУ «ЮУрГТК», который является базовой образовательной организацией образовательно-производственной кластера образовательно-производственной кластера «Строитель Южного Урала» в рамках реализации ФП «Профессионалитет».

В первом параграфе второй главы были описаны экономические и социальные факторы, обуславливающие необходимость открытия кластера по направлению Строительство в Челябинской области. Дана характеристика основным образующим участникам кластера: базовой образовательной организации и опорному работодателю, в качестве которого выступает Союз Строительных компаний Урала и Сибири. Описана модель партнерской программы, реализуемой в образовательно-производственном кластере, определены цели партнерской программы и выделены основные инструменты для реализации партнерства.

Второй параграф посвящен реализации модели партнерской программы в образовательно-производственном кластере ГБПОУ «ЮУрГТК» в рамках реализации ФП «Профессионалитет».

Исходя из целей, поставленных перед образовательно-производственным объединением были определены основные направления работы и также реализованы механизмы взаимодействия участников кластера, а именно:

- создание новой материально-технической базы;
- разработка и актуализация образовательных программ по запрос региональной экономики;
- включение в образовательный процесс учебных пособий, разработанных ССК УрСиб;
- организация курсов повышения квалификации и стажировок на объектах капитального строительства для преподавательского состава;
- проведение конкурсов профмастерства с привлечением строительных организаций;
- премирование от лица отраслевого объединений лучших студентов, преподавателей и наставников с производства;
- участие работодателя в профпробах, экскурсиях и учебных практиках для студентов;

- обеспечение студентов местами прохождения производственной практики на предприятиях – участниках объединения;
- участие опорного работодателя в ГИА;
- заключение целевых договоров о трудоустройстве выпускников на предприятиях – участниках объединения.

В третьем параграфе второй главы проведен анализ результатов внедрения модели партнерских программ и произведена оценка эффективности модели партнерской программы. Здесь приведены количественные показатели, подтверждающие положительные изменения. Увеличение количества студентов, проходивших практику и трудоустроившихся на предприятия-партнеры. Повышение качества образовательных программ благодаря активному участию работодателей в улучшение материально-технической базы, и актуализации образовательных программ под запрос регионального рынка труда. Повышение квалификации педагогического состава.

Таким образом, модель партнерской программы ЮУрГТК показала свою эффективность в подготовке квалифицированных кадров для строительной отрасли, укреплении связей с рынком труда и повышении престижа образовательного учреждения.

Анализируя результаты успешной реализации федерального проекта «Профессионалитет», необходимо отметить, что организация, являющаяся опорным работодателем – это отраслевой объединение строительных компаний, данный фактор способствует масштабированию сотрудничества и высоким показателям.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения магистерской работы «Модель партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет» были выполнены следующие основные задачи:

1. Произведен историографический анализ проблемы моделей партнерских программ образовательных организаций в рамках сетевого взаимодействия;

2. Проведён понятийно-терминологический и методологический анализ моделей партнерских программ образовательных организаций и бизнеса;

3. Изучены модели партнерских программ образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет»

4. Разработана и экспериментально проверена модель партнерской программы сетевого взаимодействия образовательных организаций и бизнеса на примере ГБПОУ «ЮУрГТК» и ССК УрСиб

5. Выявлены и подробно проанализированы механизмы реализации партнерской программы в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледже»

6. Проведен анализ результатов внедрения модели партнерской программы образовательных организаций и бизнеса в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет» на примере ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледже»

Партнёрство образовательных организаций и бизнеса признано одним из ключевых механизмов сокращения разрыва между теоретическим образованием и практическими компетенциями. Ключевой фактор успеха — активное вовлечение работодателей и статус опорного работодателя в

виде объединения строительных компаний, предоставляющего разнообразные площадки для практики и последующего трудоустройства.

Особенностью строительной отрасли является преобладание большого количества предприятий малого и среднего бизнеса. Для значительной их части характерна низкая готовность к системному сотрудничеству с образовательными организациями. Это обусловлено рядом причин:

- отсутствие прямой и быстрых выгод, понятных руководству предприятия (результат от участия в подготовке кадров носит отсроченный характер);

- ограниченность внутренних ресурсов: отсутствуют специалисты, готовые заниматься наставничеством, методической работой, сопровождением практикантов;

- дефицит времени у управленческого звена: приоритет отдаётся выполнению контрактов и производственных задач, а не участию в образовательных проектах;

- недостаточная осведомлённость о возможных формах и преимуществах взаимодействия с образовательными организациями;

- опасения дополнительной нагрузки и рисков (ответственность за студентов на площадке, требования по охране труда, документальное сопровождение практики и т.п.).

В этих условиях главную роль в формировании устойчивого партнёрства между системой образования и строительным бизнесом начинают играть отраслевые объединения и саморегулируемые организации (СРО).

Именно процесс интеграции, осуществляемый со стороны таких объединений, обеспечивает масштабный и системный эффект по нескольким причинам:

1. Наличие рычагов воздействия на предприятия. Отраслевые объединения и СРО аккумулируют в себе значительное количество компаний-членов, в том числе малый и средний бизнес и обладают механизмами нормативного, организационного и репутационного влияния на участников рынка (членство, допуски, стандарты, кодексы этики, внутренние регламенты). Так же могут включать вопросы взаимодействия с системой образования в перечень приоритетных направлений деятельности и критериев оценки добросовестности компаний.

За счёт этого участие предприятий в образовательных проектах перестаёт быть исключительно добровольной инициативой отдельных руководителей и становится элементом отраслевой политики и корпоративной культуры.

2. Отраслевые объединения объективно заинтересованы в развитии отрасли, в отличие от отдельного малого предприятия, которое нередко ориентируется на краткосрочные цели (выигрыш тендера, выполнение контракта). Отраслевые объединения выстраивают стратегию долгосрочного развития строительной отрасли региона, заинтересованы в формировании устойчивого кадрового резерва, снижении дефицита квалифицированных рабочих и ИТР и видят прямую связь между качеством подготовки кадров и конкурентоспособностью отрасли в целом.

Это побуждает их выступать инициаторами и координаторами партнёрских программ с образовательными организациями, в том числе в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

3. Наличие организационных и методических ресурсов. Саморегулируемые и отраслевые объединения, как правило, располагают специализированными департаментами или отделами (по нормативному регулированию, развитию кадрового потенциала, обучению), способными заниматься системной работой с колледжами и вузами. У СРО есть опыт разработки отраслевых стандартов, методических рекомендаций, типовых

программ обучения и возможность привлечения экспертов-практиков для участия в разработке учебно-методических материалов, оценочных средств, программ практик.

4. Масштабирование взаимодействия и эффект синергии. Если образовательная организация взаимодействует с каждым предприятием отдельно, это требует значительных организационных усилий и даёт ограниченный охват. Работа через отраслевое объединение позволяет наладить единый канал коммуникации с большим количеством предприятий-партнёров. В результате достигается масштабный эффект: растёт количество компаний, вовлечённых в подготовку кадров, расширяется перечень баз практики, увеличивается число студентов, проходящих обучение в условиях реального производства.

5. Ресурсы для организации обучения и внедрения учебных материалов. Отраслевые объединения и СРО обладают возможностью: финансировать или софинансировать создание и обновление материально-технической базы (учебные полигоны, лаборатории, VR-тренажёры); участвовать в разработке и апробации отраслевых учебников, учебных пособий, электронных курсов, основанных на реальной практике предприятий. При этом затраты и усилия распределяются между множеством участников, что делает участие даже небольших предприятий менее обременительным и более управляемым.

Все это способствует формированию устойчивой системы взаимодействия, в которой образование и бизнес действуют не эпизодически, а в рамках единой согласованной модели.

Таким образом, именно участие отраслевых объединений и саморегулируемых организаций превращает взаимодействие образовательных организаций и строительного бизнеса из разрозненных инициатив отдельных компаний в системную, управляемую и масштабируемую модель партнёрства. Наличие у таких объединений

мотивации к развитию отрасли, организационных ресурсов, рычагов влияния на предприятия и компетенций в области нормативно-правового регулирования делает их ключевым звеном в успешной реализации федерального проекта «Профессионалитет» в строительной сфере.

Несмотря на положительные результаты, в ходе работы выявлена проблема низкого уровня развития института наставничества в строительной отрасли. Для развития института наставничества необходимо:

- Внедрить систему отбора, подготовки и сертификации наставников (модули: педагогика для взрослых, оценка компетенций, безопасность).
- Обеспечить стимулирующие механизмы: оплата часов наставничества, премии, включение в штатную нагрузку, доступ к развитию.
- Создать организационные условия: должность - ответственный за наставничество, план загрузки, методические материалы.

При этом предлагаемые меры должны реализоваться прежде всего на уровне строительной организации — именно в ней формируются практические условия труда, мотивация работников и механизмы взаимодействия с образовательными учреждениями.

Проведенное исследование подтвердило первоначальную гипотезу о том, что наиболее эффективное партнерское взаимодействие образовательных организаций и бизнеса в рамках федерального проекта «Профессионалитет» достигается при условии:

- наличия сформированной нормативно-правовой основы взаимодействия ОО и партнерских организаций;
- готовности субъектов вступать в тесное взаимодействие при формировании учебных планов, рабочих программ, программ профессионального обучения;

– готовности субъектов модели к долгосрочному сотрудничеству в рамках проекта, а именно заключение целевых договоров, участие и организация конкурсов профмастерства, повышение квалификаций преподавателей СПО.

Активное участие отраслевых объединений как опорного работодателя позволяет создать единую отраслевую экосистему, в которой образовательный процесс выстраивается максимально приближенно к реальным потребностям рынка труда. Такой формат взаимодействия обеспечивает масштабирование проекта за счет объединения ресурсов и компетенций множества предприятий, унификации подходов к подготовке кадров и повышения качества профессионального образования в строительном секторе. В долгосрочной перспективе подобная модель способствует укреплению кадрового потенциала отрасли, повышению конкурентоспособности российских компаний на внутреннем и внешнем рынках, а также формированию профессиональных сообществ.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абанкина И.В., Дудырев Ф.Ф., Фруммин И.Д., Шабалин А.И. Эволюция финансирования системы СПО: на пути к частно-государственному партнерству. – 1 изд. – М: НИУ ВШЭ, 2017. – 28 с.
2. Ахтариева А. С., Зеер Э. Ф., Третьякова В. С. Условия успешной профессионализации студентов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория. – 2024. – № 2 (18). – С. 67–85.
3. Бахор Т.А., Фотина Т.А., Журавлева Н.В. Профессионализация – актуальный тренд современного среднего профессионального образования // Инновационная наука. – 2025. – № 2-2. – С. 185–187.
4. Блинов В. И., Куртеева Л. Н. Профессионалитет – новая сущность и старые смыслы // Техник транспорта: образование и практика. – 2021. – Т. 2. № 3. – С. 65–74.
5. Буровцева С.Н., Обиденко В.И. Профессионалитет – новая технология конструирования образовательных программ среднего профессионального образования // Актуальные вопросы образования. – 2023. – № 1. – С. 35–40.
6. Васильев К.И., Ковалевская И.Н., Давыдова М.А. “Профессионалитет” в Кузбассе: опыт реализации и перспективы // Культура, здравоохранение, образование, физическая культура и спорт. – 2024. – № 1. – С. 175–179.
7. Гаврилов А.В., Стадник Я.В. Кластерный подход в системе среднего профессионального образования при подготовке педагогических кадров в рамках федерального проекта «Профессионалитет» // Педагогический журнал. – 2024. – Т. 14. № 5А. – С. 111–123.
8. Гнатышина Е.А., Корнеева Н.Ю., Корнеев Д.Н., Уварина Н.В. «Профессионалитет» – экспериментальный проект: готовим

конкурентоспособные кадры // World Science: Problems And Innovations. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 221–223.

9. Глазунов А.А., Абдрахимов В.З. Особенности малых и средних форм предпринимательской деятельности в строительстве // Экономика строительства. – 2023. – № 5. – С. 124–128.

10. Государственная программа Челябинской области “Чистая вода” // Министерство строительства и инфраструктуры Челябинской области

URL: <https://minstroy.gov74.ru/minstroy/activities/engineering/3/5.htm> (дата обращения: 05.10.2025).

11. Дорожкин Е. М., Давыдова Н. Н. Развитие образовательных учреждений в ходе сетевого взаимодействия // Высшее образование в России. – 2013. – № 11. – С. 11–17.

12. Дорофеева Т.П., Шубина Н.П. Оценка социально-экономического положения региона через призму содействия трудоустройства выпускников среднего профессионального образования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2023. – № 1 (27). – С. 93–102.

13. Жилье // Министерство строительства и инфраструктуры Челябинской области URL:

<https://minstroy.gov74.ru/minstroy/dop/natproject/housing.htm> (дата обращения: 5.10.2025).

14. Жилье и городская среда // Национальные проекты.рф URL: <https://xn--80aarpemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/zhile-i-gorodskaya-sreda/> (дата обращения: 05.10.2025).

15. Закон Российской Федерации “Об образовании в Российской Федерации” от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2013.

16. Захаровский, Л.В. Советская модель профессионально-технического образования: актуализация опыта в современных условиях: монография. – 1 изд. – Екатеринбург: РГППУ, 2015. – 105 с.
17. Иванова М. В., Белевских Т. В. Среднее профессиональное образование в регионе: от мечты к реалиям (на материалах Мурманской области) // Непрерывное образование: XXI век. – 2022. – № 4 (40). – С. 1–21.
18. Иващенко Н.П., Энговатова А.А. Инновации для рынка труда: международный опыт формирования национальных систем компетентностей // Государственное управление. Электронный вестник. – 2024. – № 106. – С. 38–50.
19. Ковалева Т. Ю., Балеевских В. Г. Моделирование образовательных кластеров в целях определения направлений государственной политики развития региона (на примере Пермского края) // *Ars administrandi*. – 2015. – № 1. – С. 28–49.
20. Корнеев Д.Н. «Профессионалитет»: управление, экономика – преобразование среднего профессионального образования: Монография / Д.Н. Корнеев, А.И. Тюнин. – Челябинск: Изд-во «Абрис», 2025. – 507 с.
21. Корнеева Н.Ю. Технология подготовки будущих педагогов профессионального обучения в условиях сетевого взаимодействия «Колледж – ВУЗ – Предприятие» // Мир науки, культуры, образования. – 2024. – № 3 (106). – С. 87–89.
22. Кривоносов А.М., Басовский Д.А., Иванов С.И. Развитие среднего профессионального образования в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» // Архитектура университетского образования: стратегические инициативы и эффективные решения. – СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2024. – С. 84–90.
23. Листвин А. А., Гарт М. А. Профессионалитет как механизм синхронизации системы среднего профессионального образования и рынка

труда // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2022. – № 1 (106). – С. 177–187.

24. Матаннанов А.К. Анализ и модели сотрудничества бизнеса и среднего профессионального образования в региональной экономике Якутии // Международный научно-исследовательский журнал «Прогрессивная экономика». – 2025. – № 2. – С. 181–189.

25. Методические рекомендации по реализации новой образовательной технологии «Профессионалитет», предусматривающей интенсификацию образовательной деятельности с учетом совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных подходов / А. С. Бахтов, М. С. Емельяненко, Е. Ю. Миньяр-Белоручева, Т. А. Юзефовичус. – М: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. – 250 с.

26. Методические рекомендации о проведении государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по образовательным программам среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» / М: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. – 58 с.

27. Мизиковский, И. Е., Тихонов А.Р. Классификация типов партнерства бизнеса и вузов на основе целеполагания компании // Лидерство и менеджмент. – 2025. – Т. 12, № 7. – С. 1625–1646.

28. Настольная книга руководителя федерального проекта «Профессионалитет». – М: ФГБОУ ДПО «ФирПО», 2023. – 47 с.

29. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования». – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023. – 312 с.

30. Паневина О.А., Глушков А.И. Об опыте прохождения стажировки преподавателями математики в рамках федерального проекта «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» // Некоторые вопросы анализа, алгебры, геометрии и математического образования. – 2024. – № 14. – С. 139–140.

31. Петрова С. Д. Деятельность педагога СПО в рамках образовательной технологии «Профессионалитет»: учебно-методическое пособие для преподавателей профессиональных образовательных организаций. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2024.

32. Петрова С. Д., Веснина О. В. Цифровизация среднего профессионального образования в рамках проекта «Профессионалитет» (на примере техникума «Автоматика») // Уральский вестник образования. – 2023. – № 2. – С. 40–44.

33. Плотникова Т. Н., Шибаета Т. А. Кластерно-сетевая модель регионального развития // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-1. – С. 193–196. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39906> (дата обращения: 05.11.2025).

34. Постановление Правительства РФ “Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета на оказание государственной поддержки развития образовательно-производственных центров (кластеров) на основе интеграции образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и организаций, действующих в реальном секторе экономики, а также образовательных кластеров среднего профессионального образования в рамках федерального проекта “Профессионалитет” государственной программы Российской Федерации “Развитие образования”” от 14.01.2022 № 4 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2022.

35. Постановление Правительства РФ “Об утверждении Концепции технологического развития на период до 2030 г.” от 20.05.2023 № 1315-р // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2023.
36. Постановление Правительства РФ “О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта “Профессионалитет”” от 16.02.2022 № 387 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2022.
37. Постановление Правительства РФ “О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы” от 07.02.2011 № 61 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2011.
38. Портер М. Конкуренция. – Москва: Вильямс, 2005. – 608 с.
39. Программа деятельности образовательно-производственного центра (кластера) // Южно-Уральский государственный технический колледж URL: <https://sustec.ru/wp-content/uploads/2022/09/4.pdf> (дата обращения: 05.10.2025).
40. Провоторов Д.Н. Реализация Федерального проекта «Профессионалитет» Образовательно-производственный центр (кластер) «Строитель Южного Урала», Челябинская область. – 1 изд. – Челябинск: ССК УрСиб, 2024. – 24 с.
41. Профессионалитет – новая образовательная технология // Официальный интернет-портал правовой информации. (дата обращения: 05.10.2025).
42. Раевская Е. А. Кластеры как разновидности сетевой структуры // Экономические системы. – 2013. – № 1. – С. 5–9.
43. Распоряжение Правительства РФ “Об утверждении Концепции технологического развития на период до 2030 г.” от 20.05.2023 № 1315-р // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2023.

44. Реализация федерального проекта “Профессионалитет” // Официальный интернет-портал правовой информации. (дата обращения: 05.10.2025).

45. Савина Е.В. Профессионалитет – новая модель подготовки квалифицированных кадров // Образование: ресурсы развития. вестник лоиро. – 2023. – № 1. – С. 90–93.

46. Самые востребованные профессии в 2025 году // Рамблер/Карьера URL: <https://www.rambler.ru/pro/professii/54029805-samye-vostrebovannye-professii-v-2025-godu/> (дата обращения: 10.10.2025).

47. Сапрыгина Д. А. Сетевое взаимодействие в управлении организациями высшего образования и сетевые образовательные программы: типы и модели // Менеджер. – 2023. – № 2 (104). – С. 128–137.

48. Симонова А. А., Дворникова М. Ю. Понятие сетевого взаимодействия образовательных организаций // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 5. – С. 35–40.

49. Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: монография. – Казань: Школа, 2010. – 102 с.

50. Содействие реализации федерального проекта «Профессионалитет» // Союз строительных компаний Урала и Сибири URL: <https://www.sskural.ru/prof/> (дата обращения: 05.10.2025).

51. Соколов А.П., Аникиец А.А., Рубищев А.Н. Финансовые аспекты развития системы среднего профессионального образования в российской федерации // Журнал прикладных исследований. – 2022. – № 11. – С. 359–365.

52. Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала : аналитический доклад / Ф. Ф. Дудырев, К. В. Анисимова, И. А. Артемьев и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 100 с. – 100 экз.

53. Строительная отрасль. Отраслевая брошюра / Безуевская В.А., Шалунова М.Г., Шинявская С.И., Максименко Ю.П., Веселов В.И., Пивник Д.А., Потапова О.А., Бурлакова Н.В./ Управление развития компетенций и карьеры ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», 2025 – 64 с.

54. Строительный контроль и документооборот // Скид.рус URL: <https://xn--d1ahf1a.xn--p1acf/> (дата обращения: 05.10.2025).

55. Союз строительных компаний Урала и Сибири занял второе место в рейтинге опорных работодателей федерального проекта «Профессионалитет» // Правительство Челябинской области URL: <https://pravmin.gov74.ru/prav/news/view.htm?id=11115356> (дата обращения: 25.10.2025).

56. Союз строительных компаний Урала и Сибири: ключевые направления деятельности // Челябинск Деловой квартал URL: <https://chel.dk.ru/news/237231373?erid=2W5zFH7Qz16> (дата обращения: 25.10.2025).

57. Союз строительных компаний Урала и Сибири наградила «лучших из лучших» // Союз строительных компаний Урала и Сибири URL: [https://www.sskural.ru/news/?ELEMENT\\_ID=43036](https://www.sskural.ru/news/?ELEMENT_ID=43036) (дата обращения: 5.10.2025).

58. Токарева Е. А. Особенности реализации кластерного подхода в среднем профессиональном образовании на примере участников федерального проекта «Профессионалитет» Калининградской области // Калининградский вестник образования. – 2024. – № 3 (23). – С. 16–32.

59. Трансформация или деформация: почему низкая безработица в РФ обманчива // Известия URL: <https://iz.ru/1902822/dmitrii-migunov/transformacia-ili-deformacia-pocemu-nizkaa-bezrabotica-v-rf-obmanciva> (дата обращения: 10.10.2025).

60. Торхова А. В., Курбыко З. С., Гуртовая Е. Ю. Кластерное развитие непрерывного педагогического образования как мировая тенденция // Педагогическое образование в условиях трансформационных процессов: социальное качество образования: материалы VII Международной научно-практической конференции. – Минск, 2017. – С. 45–48. URL: <https://elib.bspu.by/handle/doc/21366> (дата обращения: 05.11.2025).

61. Устинова Н.С. “Профессионалитет” как условие формирования профессиональных компетенций // Развитие социально-устойчивой инновационной среды непрерывного педагогического образования сборник материалов XII Международной научно-практической конференции. – Абакан: ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова», 2024. – № 1. – С. 188–189.

62. Федосеева З.А., Ляшенко М.В. Реализация сетевого взаимодействия в образовательно-производственном кластере федерального проекта «Профессионалитет» (на примере отрасли «Машиностроение») // Инновационное развитие профессионального образования. – 2025. – № 3 (47). – С. 115–128.

63. Формирование современной городской среды // Министерство строительства и инфраструктуры Челябинской области URL: <https://minstroy.gov74.ru/minstroy/activities/gorsreda/proectsFGS.htm> (дата обращения: 05.10.2025).

64. Халепо О.А. Независимая оценка квалификации при реализации федерального проекта «Профессионалитет» в условиях цифровой трансформации строительной отрасли региона // Студенческий форум. – 2024. – № 21-2 (288). – С. 56–58.

65. Хорошкевич, Н. Г. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт. – 1 изд. – Екатеринбург: Урал. ун-та, 2021. – 146 с.

66. Швецова Н. К., Швецов А. А. Модель сетевого взаимодействия образовательных организаций // Вестник Марийского государственного университета. – 2025. – № Т. 19. № 1. – С. 47–53.

67. Шкарина Т.Ю., Пузырева А.А., Трущенко А.Н. Модели взаимодействия между образованием и бизнесом: анализ, тенденции и перспективы // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2024. – № 8. – С. 64–69.

68. Шлыкова Л.В., Шамин А.Е. Федеральный проект «Профессионалитет» как инструмент развития системы взаимодействия образовательных организаций и АПК региона // Образование. Наука. Научные кадры. – 2024. – № 4. – С. 228—234.

69. Экономичность + динамизм = подготовка кадров Доклад о ходе реализации Программы развития среднего профессионального образования России на 2000-2005 годы // Учительская, Независимое педагогическое издание URL: <https://ug.ru/ekonomichnost-dinamizm-podgotovka-kadrov-doklad-o-hode-realizaczii-programmy-razvitiya-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-rossii-na-2000-2005-gody/> (дата обращения: 05.10.2025).