



## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЭКЗАМЕН ДЛЯ СТУДЕНТОВ

## НСК – КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ

Выход на рынок труда зачастую не так прост. Как конкурировать со специалистами, которые уже имеют профессиональный опыт и выглядят более интересными для работодателя?

Чтобы дать возможность молодым кадрам безболезненно выйти на рынок труда, с 2019 года НАРК реализует проект «Профессиональный экзамен для студентов» на территории Красноярского края. За это время более 400 студентов 22 организаций профессионального образования испытали свои навыки, более 60% из них получили свидетельства о квалификации.

### ЧТО ПОЛУЧАЮТ СТУДЕНТЫ?

- 1** Возможность **БЕСПЛАТНО ПОДТВЕРДИТЬ** свою первую квалификацию за счет совмещения профессионального экзамена и аттестации (промежуточной или итоговой)
- 2** **СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ**, признаваемое работодателями
- 3** **ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ** на рынке труда
- 4** **УВЕРЕННОСТЬ** в завтрашнем дне

При этом устанавливается сотрудничество между образованием и бизнесом. Ведь работодатель – член экзаменационной комиссии – оценивает, исходя из потребностей предприятия и своего опыта.

### ЧТО ПОЛУЧАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?

- 1** **ФОРМИРОВАНИЕ ЗАКАЗА** на подготовку кадров
- 2** **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА** трудовых ресурсов
- 3** **СОКРАЩЕНИЕ ЗАТРАТ** на оценку кандидатов, дополнительное обучение и адаптацию персонала
- 4** **Квалифицированные кадры – РЕПУТАЦИЯ КОМПАНИИ**

Кроме того, участие в проекте – возможность системе образования и работодателям повысить квалификацию работников и специалистов за счет средств федерального бюджета по программам НАРК, направленным на развитие профессиональных навыков с учетом последних трендов рынка труда.

### ЧТО ПОЛУЧАЕТ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ?

- 1** **ВЫЯВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ И НЕЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ**
- 2** **КОРРЕКТИРОВКА ПРОГРАММ** под актуальные и перспективные требования рынка труда, стирание противоречия между ожиданиями работодателей и результатами подготовки выпускников
- 3** Более **ТОЧНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР** приема с учетом качества подготовки кадров. Как следствие – оптимизация затрат государства на подготовку студентов
- 4** **ВОЗМОЖНОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ** мастеров производственного обучения и преподавателей на базе ЦОК
- 5** **ФОРМИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОЙ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ** с работодателями

Карьерное моделирование актуально для современного человека. В наши дни не найти профессию, которой можно однажды обучиться и всецело погрузиться в деятельность. Ведь в профессии требуется развитие, обусловленное инновациями, а рынок труда предъявляет к работникам свои запросы через профессиональные стандарты.

В помощь молодым специалистам, работникам и тем, кто заинтересован в своем профессиональном развитии, НАРК запустил проект «НСК – конструктор карьеры», в основе которого – электронный учебник «Карьерное моделирование: от цели к реализации», размещенный в открытом доступе (<https://bc-nark.ru/projects/students/constructor/textbook>). Студенты же изучают основы построения карьеры в рамках интерактивной учебной дисциплины, встроенной в основную программу обучения. В проекте участвуют более 20 колледжей и 8000 студентов края.

Основная задача проекта – научить разбираться в возможностях построения карьеры, ориентироваться во множестве различных квалификаций. А еще это один из факторов успешной сдачи НОК в проекте «Профессиональный экзамен для студентов» и получения свидетельства о квалификации.



Набери свою профессию в реестре независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru> - увидишь подходящие квалификации.

Там же ты сможешь найти похожие квалификации того же или более высокого уровня и построить разные варианты карьеры.

## Как студенты края выбирают профессию?

Хотите всю жизнь прожить так, как решит за вас кто-то другой? А потом, если вдруг не получится или не понравится, кого-то в этом винить, дополнительно тратить время и личный бюджет на достижение мечты? Мы узнали, что об этом думают наши студенты.

42%



не выбирают профессию сами

12,4%

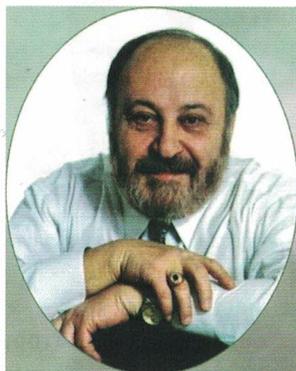


следуют за мечтой

В мае 2022 года НАРК в рамках проекта провело анкетирование среди студентов организаций СПО в субъектах РФ. Участниками анкетирования в крае стали около 3000 студентов. Как оказалось, на выбор 42% повлияло случайное стечение обстоятельств, а почти треть опрошенных прислушалась к советам родителей и знакомых. И только 352 человека (скромные 12,44%) свой профессиональный путь выбрали сами, следуя за мечтой детства.

### Аркадий и Георгий Вайнеры,

советские писатели-детективщики, соавторы множества книг и киносценариев.



*«И с неожиданной грустью я подумал о несовершенстве механизма человеческого самопонимания, при котором виртуозы бухгалтеры грустят о несостоявшихся судьбах отважных мореходов, гениальные портные жалеют об утраченных возможностях стать журналистами, а видные врачи-кардиологи считают, что их талант по-настоящему мог расцвести только на театральных подмостках...»*

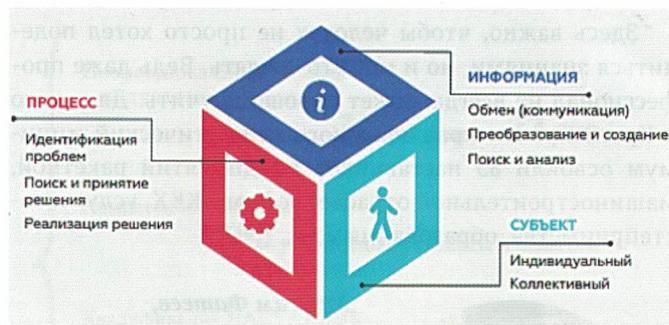
При этом абсолютное большинство студентов (45,2%) узнали об особенностях профессии от близких, тогда как информацией из профессиональных стандартов воспользовались только 464 человека (16,40%). А ведь профстандарты содержат современные требования к работникам и отражают направления совершенствования специалиста для достижения карьерных перспектив! Это поможет более осознанно выбрать программу обучения и образовательную организацию, где можно получить конкурентную подготовку.

## КОМПЕТЕНЦИИ XXI ВЕКА

Консалтинговая компания Boston Consulting Group еще в 2017 г. опубликовала аналитический доклад, согласно которому более 80% трудоспособного населения России не имеют навыков и общих компетенций, к которым относятся:

- ✓ работа с информацией;
- ✓ решение проблем и принятия решений;
- ✓ самоменеджмент;
- ✓ работа в команде и управление людьми.

В исследовании приняли участие и российские компании из 22 различных отраслей. Так 91% российских работодателей считают, что отсутствие «мягких» навыков у молодых специалистов влияет на производительность труда.



Но если получить профессиональные компетенции сейчас не проблема – учебных заведений в избытке, то с компетенциями другого рода – общими (ОК), надпрофессиональными – наметились трудности как в их формировании и развитии у студентов, так и их оценке.

Поэтому идея создания и реализации проекта «Компетенции XXI века» явилась актуальным решением на вызов рынка труда. В процессе реализации проекта предполагается:

- ✓ создать условия и обеспечить разработку инструментов оценки ОК;
- ✓ внедрить технологии формирования и разработки программ развития ОК;
- ✓ обеспечить рост уровня сформированности ОК у выпускников.

В Красноярском крае участниками проекта стали 12 техникумов и колледжей. По программе формирования и оценки ОК у студентов прошли специальную подготовку 20 педагогов СПО края. Им предстоит реализовать проект в рамках всероссийской программы «Профессионалитет».

2022

ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ



# Квалификация НАСТАВНИК

Проект разработан с целью внедрения наставничества на предприятиях. Это необходимо не только для успешного вхождения в профессию и адаптацию молодого специалиста, но и в профориентационной работе со школьниками, отработке навыков у студентов, проходящих учебные практики.

В основу проекта заложены основные направления формирования системы наставничества:

- ✓ определение функционала наставника;
- ✓ разработка системы стимулирования труда наставника;
- ✓ дать наставникам педагогические инструменты для качественной и полноценной передачи опыта: рекомендации наставнику и наставляемому, повышение квалификации по развитию педагогических компетенций, доступ к базе данных лучших практик наставничества и др.

Здесь важно, чтобы человек не просто хотел поделиться знаниями, но и мог это сделать. Ведь даже профессионал не всегда может хорошо научить. Для этого в Красноярском крае психолого-педагогический минимум освоили 85 наставников предприятий ракетной, машиностроительной отраслей, сферы ЖКХ, услуг и гостеприимства, образования и др.



**Ольга Клинк,**  
руководитель Базового центра  
АНО «Национальное агентство  
развития квалификаций»

«В соответствии с Трудовым кодексом при формировании системы оплаты труда необходимо обеспечить соответствие заработной платы квалификации работника, ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы. Сейчас есть два варианта закрепления выполнения работником функций наставника: отражение этого функционала в трудовом договоре и выполнение этого функционала как дополнительной работы. Могут назначаться и стимулирующие выплаты».

Система наставничества может применяться: для школьников, студентов-практикантов, новых работников (адаптация в должности, передача работникам ключевых знаний и навыков, обеспечение преемственности поколений на ключевых должностях), молодых руководителей, впервые назначенных на руководящие должности, кадрового резерва организаций корпорации.

**Ольга Никитина,**  
заместитель министра  
образования Красноярского края

«Национальный проект «Образование» ставит перед отраслью задачу – к 2024 году вовлечь 70 % школьников в различные формы наставничества и 70 % педагогов в возрасте до 35 лет – в различные формы поддержки и сопровождения».

Однако сегодня развитие наставничества – это по-прежнему удел крупных организаций, которые имеют большую кадровую службу и могут простимулировать работников, которые становятся наставниками. Впрочем, наставничество нередко присутствует и на малых и средних предприятиях, просто оно не всегда официально оформлено, так как необходимо изыскивать средства на доплаты наставникам.

В качестве стандартизации наставничества можно рассмотреть создание рамки определенных шагов для организации системы наставничества, а может быть профессионального стандарта, где речь идет уже о содержании работы. Это даст работодателям возможность четко определять должностные обязанности и устанавливать систему оплаты труда работника, выполняющего функции наставника, разрабатывать программы подготовки наставников.



**Максим Фатеев,**  
вице-президент Торгово-  
промышленной палаты РФ

«Молодые специалисты плохо задерживаются на местах. Причин этому немало: завышенные ожидания самих молодых ребят, несоответствие образовательных программ реальным потребностям рынка работодателя, высокая конкуренция, многое другое. И, если сейчас у работодателей спросить, какая их основная проблема, проблему кадров назовут в первых рядах, причем в любом регионе, от Чукотки до Калининграда».

У всех компаний одна из целей, прописанная в уставе, – привлечение прибыли, а без квалифицированного наемного труда это невозможно. Поэтому его подготовка – это основа основ любого руководителя предприятия.

В России создание института наставничества прописано в программе занятости молодежи до 2030 года (принята в декабре 2021 г.), где есть раздел, посвященный наставничеству и стажировкам. Определения также планируется внести в новый закон о занятости.

Законодательное закрепление термина позволит перейти к единой системе поддержки молодых кадров.

