

Министерство образования Чувашской Республики
Союз профессиональных образовательных организаций Чувашской Республики

ПРОГРАММА



II ОТКРЫТЫЙ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФОРУМ - ФЕСТИВАЛЬ

ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ, ПФО И РЕГИОНОВ РФ

8 октября 2026 г.
г. Чебоксары

ПРОГРАММА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СЕССИИ

Тема: Методическое и наставническое сопровождение в СПО как драйвер повышения качества образования и трудоустройства выпускников

Дата: 08.10.2026 г., 11:00–14:00

Формат: смешанный (очно / онлайн)

Место: ГАПОУ «Чебоксарский экономико-технологический колледж»
Минобразования Чувашии, г. Чебоксары, ул. Куکشумская, д. 2, (к. 2)

Аудитория: руководители ПОО, заместители директоров, председатели ПЦК, преподаватели профессионального цикла, мастера производственного обучения, методисты, председатели РУМО СПОО ЧР, члены Координационного совета СПОО ЧР.

Модератор: Кузнецова Ольга Борисовна, председатель Координационного совета при СПОО ЧР.

Эксперты: представители Минобразования Чувашии, члены Координационного совета, партнеры-работодатели.

Цель: Формирование у участников единого понимания роли методического и наставнического сопровождения в повышении качества среднего профессионального образования и в трудоустройстве выпускников.

Блок 1. Стратегическая рамка и диагностика (11:00–12:20) — 80 минут

1.1. Открытие сессии (5 мин.)

- Приветствие модератора. Обозначение правил работы, тайминга и ожидаемого продукта сессии.

1.2. Государственный заказ и стратегический вектор (10 мин.)

- Приветственное слово представителя Минобразования Чувашии.

Ключевой тезис: государственная политика в сфере СПО, приоритет кадрового суверенитета, задачи региона до 2030 года.

- *Доклад* председателя СПОО ЧР Пристовой Е.Ю. «Стратегическое развитие среднего профессионального образования Чувашии до 2030 года: вызовы рынка и роль методической вертикали».

1.3. Панельная дискуссия «Три кита качества СПО» (60 мин.)

- *Доклад 1.* «Модель методической работы: циклограмма методической деятельности, роль ПЦК, единые требования к документации». Маланчева Светлана Анатольевна, заместитель директора по УМР Чебоксарского кооперативного техникума Чувашпотребсоюза.

Акцент: циклограмма методической деятельности, уход от дублирования функций, единые требования к учебно-методическим комплексам (УМК) и цифровой паспорт преподавателя.

- *Доклад 2.* «Модель наставничества: от стратегии внедрения до практических результатов». Табакова Наталия Мирославовна, заместитель директора по УР Чебоксарского техникума технологии питания и коммерции Минобразования Чувашии.

Акцент: модель «студент-студент» и «предприятие-студент», КРП наставника, карта развития soft skills.

- *Доклад 3.* «Связь с трудоустройством: стажировки на предприятии, совместные проекты, демонстрационный экзамен как точка синхронизации», Тюрина Марина Николаевна, заместитель директора по инновационной и производственной работе Чебоксарского техникума строительства и городского хозяйства Минобразования Чувашии.

Акцент: демонстрационный экзамен (ДЭ) как первый этап собеседования, интеграция профильных предприятий в ГИА, портфолио компетенций.

Из опыта регионов:

- *Доклад 4.* «Актуальные изменения системы СПО в соответствии с новыми требованиями рынка труда», Андреев Валерий Евгеньевич,

председатель Федерального учебно-методического объединения СПО 08.00.00 Техника и технологии строительства, директор СПб ГБ ПОУ «Колледж Водных ресурсов» (Санкт-Петербург).

Акцент: Синхронизация ФГОС и профстандартов: как колледжу не отстать от промышленности на один выпуск.

- *Доклад 5.* «Профессиональная ориентация и практическая подготовка студентов как основа успешного профессионального старта» – Багылбекова Мая Суюнтаевна, заместитель директора по учебно-методической работе, Абишева Асель Дуйсенбаевна, преподаватель, Куланский агротехнический высший колледж, Республика Казахстан.

Акцент: Ранняя профилизация и дуальное обучение: опыт интеграции колледжа в реальный сектор экономики на этапе приема.

- *Доклад 6.* «Модель сопряжения практической подготовки и официального трудоустройства как фактор формирования карьерной стратегии студентов», Галан Сергей Сергеевич, директор Центра развития карьеры и трудоустройства Московского финансово-юридического университета МФЮА.

Акцент: Каким образом сочетание практики и официальной занятости меняет то, как студент строит карьерную стратегию.

- *Доклад 7.* «Трансформация образовательного процесса под запрос работодателя», Федорова Татьяна Евгеньевна, заместитель директора по учебно-методической работе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж электроники и информационных технологий имени Героя Российской Федерации В. К. Широкова».

1.4. Экспресс-диагностика аудитории (10 мин.) QR код на экране панели.

- Голосование по трем блокам.

Участники оценивают текущее состояние в своих ПОО по шкале от 1 до 5:

По шкале от 1 до 5 (где 1 — «совсем нет/полный хаос», 5 — «полностью выстроено/идеально») для каждого направления:

Модуль 1. Методическое сопровождение

Цель диагностики: выявить разрыв между бумажным порядком и реальным качеством обучения, а также выгорание методистов.

- ✓ Оцените долю рабочего времени методиста, которая уходит на реальную помощь преподавателям (разбор уроков, поиск технологий), а не на сбор и проверку бумажных журналов и отчетов.
- ✓ Насколько единообразно проходят открытые уроки у разных преподавателей внутри одной дисциплины в вашем колледже, если убрать фактор личного контроля директора?
- ✓ Оцените, насколько учебно-методические комплексы (УМК) по спецдисциплинам соответствуют оборудованию, которое реально стоит в ваших мастерских, а не тому, что закупалось 5–7 лет назад.
- ✓ Как быстро новая педагогическая технология (например, геймификация или VR), успешно примененная одним преподавателем, становится стандартом работы для всего ПЦК?
- ✓ Оцените, насколько преподаватели и мастера избавлены от дублирования данных (когда одну и ту же информацию нужно вносить в электронный журнал, бумажный журнал, МДК и отчет по практике).

Модуль 2. Наставничество

Цель диагностики: уйти от формального «закрепления» к реальной передаче навыков и психологической поддержке.

- ✓ Оцените долю наставников (от предприятия), которые действительно проводят разбор ошибок со студентом на рабочем месте, а не просто подписывают дневник практики для отчета.
- ✓ Насколько системно в колледже работает наставничество "студент-студент" (старшекурсник помогает первокурснику адаптироваться к учебе и жизни в ПОО), а не от случая к случаю?

- ✓ Оцените уровень реальной (не на словах) заинтересованности мастеров производственного обучения в успехе студента: видят ли они в нем будущего коллегу или "очередную группу для часов"?
- ✓ Насколько траектория развития soft skills (коммуникация, работа в команде) студента зависит от его личного наставника, а не является усредненной для всей группы?
- ✓ Как часто студенты могут дать честную обратную связь о работе наставника без страха получить заниженную оценку по практике?

Модуль 3. Трудоустройство

Цель диагностики: проверить, является ли колледж «конвейером» по поставке кадров или просто выдает дипломы.

- ✓ Оцените долю выпускников, которые работают по полученной специальности (или в смежной высокотехнологичной отрасли), а не в сфере услуг, курьерами или продавцами.
- ✓ Насколько отдел практики и трудоустройства интегрирован с приемной комиссией колледжа: знают ли "продавцы" (те, кто привлекает абитуриентов) реальные потребности работодателей, под которые набираются группы?
- ✓ Оцените, какой процент студентов получает предложение о работе непосредственно во время сдачи демонстрационного экзамена от присутствующих экспертов-представителей предприятий.
- ✓ Как быстро выпускник, не нашедший работу сразу, получает адресную помощь от карьерного центра колледжа (не просто ссылку на hh.ru, а прямой звонок работодателю-партнеру)?
- ✓ Оцените готовность вашего колледжа нести финансовую или репутационную ответственность перед работодателем, если принятый на работу выпускник не пройдет испытательный срок из-за нехватки базовых навыков.

Связка с практикумом: Модератор фиксирует топ-3 самых «красных» (проблемных) вопроса из каждого блока.

Блок 2. Дизайн-сессия: Проектирование решений (12:30–13:15) — 45 минут

2.1. Деление на группы (5 мин.)

- Формируются 5 кросс-функциональных групп (принцип «смешанных столов»): в каждой группе есть минимум один руководитель, методист, председатель РУМО/мастер и, по возможности, представитель предприятия.

2.2. Работа в группах (40 мин.)

- Каждая группа получает ноутбук и карточку с одной из проблем, выявленных на этапе диагностики по каждому направлению.
- **Задача группы:**
 1. Декомпозировать проблему (почему это происходит).
 2. Разработать конкретный пилотный проект с дорожной картой на три месяца.
 3. Назначить ресурсы.
 4. Определить измеримый результат.
- *Продукт группы:* Структура презентации (до 5 слайдов).

Блок 3. Экспертиза и масштабирование (13:15–13:50) — 35 минут

3.1. Экспресс-защита решений (25 мин.)

- Каждая группа представляет свой проект (регламент — 4 минуты на защиту + 2 минуты на вопросы экспертов).

3.2. Голосование экспертов и зала (10 мин.)

- Экспертная группа оценивает проекты по критериям: реализуемость, масштабируемость, экономическая эффективность.
- Параллельно открытое голосование зала за «Приз зрительских симпатий».
- Объявление трех лучших решений.

Блок 4. Фиксация договоренностей (13:50–14:00) — 10 минут

4.1. Резолюция сессии

- Модератор (Кузнецова О.Б.) зачитывает итоговый протокол:

- Утверждение трех лучших практик в качестве регионального стандарта для внедрения во все ПОО Чувашии.
- Создание рабочей группы из руководителей команд-победителей для доработки методических рекомендаций.

4.2. Задание для ПОО: Внедрить элементы лучших решений в своих ПОО

Срок исполнения: до 01.11.2026 — для запуска пилотов; до конца 2026 года — для полного цикла внедрения.

- **Отчетность:** Рассмотрение промежуточных результатов на заседаниях РКОД в ноябре 2026 года. Итоговый отчет по результатам проделанной работы — на заседании РКОД в январе 2027 года.