

Рекомендации по включению
(закреплению) участников Программы
в реализацию актуальной повестки
социально-экономического развития
своего региона

КАДРЫ БУДУЩЕГО 
ДЛЯ РЕГИОНОВ

А.М. Кондаков, руководитель авторского коллектива, лидер Программы «Кадры будущего для регионов», доктор педагогических наук, член-корреспондент РАО

Авторы-составители: Н.Я. Карпушин, доктор педагогических наук,
доцент

Е.Е. Карпушина, кандидат филологических наук,
доцент

Данная брошюра содержит инструктивно-методические материалы по включению (закреплению) участников Программы «Кадры будущего для регионов» в реализацию актуальной повестки социально-экономического развития регионов Российской Федерации. В материалах представлены: современные методы и формы мотивации детей и молодежи учиться и работать в своём регионе, методы и формы работы предприятий и организаций реального сектора экономики с молодежью.

Содержание

Участие молодежи в процессах социально-экономического развития регионов	5
Проектная деятельность как форма включения молодежи в актуальную повестку СЭР	7
Инновационные инструменты профессиональной навигации молодежи	11
Опыт предприятий по работе с молодежью	13

Участие молодежи в процессах социально-экономического развития регионов

Сегодня, в условиях цифровой экономики, в период стремительного развития технологий, страна остро нуждается в специалистах, обладающих самыми современными навыками и компетенциями.

Программа рассматривается не только как важнейшая составляющая создаваемой в стране системы выявления, поддержки и сопровождения высокомотивированных и талантливых детей, подростков и молодых людей, развития творческих способностей и талантов каждого, но и как система формирования навыков и компетенций цифровой экономики, формирующихся в проектной и исследовательской деятельности во взаимодействии с органами власти, бизнеса, социальной сферы, в современной цифровой образовательной среде.

Идеи, реализуемые проектными командами в рамках Программы, ориентированы на решение задач социально-экономического развития конкретного субъекта Российской Федерации, закрепление молодежи в регионах и ее эффективную самореализацию, профессиональный рост и благополучие.

Во главе Программы в регионах стоят высшие должностные лица субъектов Российской Федерации — губернаторы. *Цель Программы* — предоставить возможность для личного и дальнейшего профессионального роста, мотивировать подрастающее поколение на планирование своего будущего, связанного с развитием и процветанием родного края, малой родины.

Формирование и реализация проектных идей происходят в проектных командах, включающих школьников и студентов профессиональных образовательных организаций — участников Программы, студентов-лидеров/тьюторов, готовых изменять и меняться, а также наставников — самых успешных людей в регионе, руководителей предприятий и организаций, лидеров изменений.

Большинство субъектов РФ (64 из 85) показывает отрицательный прирост числа 18-летних жителей, что в будущем негативно скажется на состоянии рынка труда этих регионов. В основном речь идет о молодых людях, которые уезжают учиться в другие регионы. Больше половины российских студентов сосредоточены в двух из восьми федеральных округов — Центральном и Приволжском. Перспективы развития многих регионов оказываются под угрозой из-за оттока молодежи.

Снизить риски могут стимулы для возвращения молодежи после учебы и их вовлечения в экономику своего региона. Работа с молодежью в рамках Программы – это деятельность профессионалов, направленная на молодых людей с учетом их индивидуальных особенностей, проблем, потребностей и интересов.

Основные задачи предприятий, институтов развития человеческого капитала, общественных и некоммерческих объединений в работе с молодежью на региональном уровне в рамках Программы:

- 1) поддержка и мотивация инициатив молодежи за счет создания благоприятных условий для их интеллектуального и творческого развития;
- 2) обеспечение молодежи возможностью получения необходимых для жизни навыков, знаний и компетенций посредством неформального образования;

- 3) предоставление молодежи возможности использования свободного времени с пользой;
- 4) обеспечение доступности информации, соответствующей нуждам развития молодежи;
- 5) развитие новых эффективных моделей и форм включения молодежи в реализацию актуальной повестки развития региона РФ.

Работа с молодежью на всех уровнях (муниципалитет, регион, федерация) рассматривается в контексте стратегий социально-экономического развития конкретной территории на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Цели молодежного участия в процессах социально-экономического развития региона:

- быть задействованным в реальных процессах, решать актуальные задачи, разделять или принимать на себя ответственность;
- содействовать в управлении и организации;
- выражать свое мнение и прислушиваться к мнению других;
- совместно работать над решением актуальной проблемы (форма партнерства между поколениями).

Проектная деятельность как форма включения молодежи в актуальную повестку СЭР

Проектная деятельность — одна из эффективных форм вовлечения молодежи в социально-экономическую повестку региона. Она активно реализуется в рамках Программы. Социально-проектная деятельность детей и молодежи формирует в регионах

особого рода образовательный механизм, функцией которого является стимулирование граждански ориентированного поведения.

Структура описания проектов основана на требованиях этапности, последовательности задач, характерной для реализации молодежных проектов: подготовка, запуск проекта, развитие проекта, завершение, подведение итогов, оценка результатов, переход на новый уровень, тиражирование, мультипликация. Разбор *проекта по этапам* позволяет видеть его развитие, степень вовлечения молодежи и местного сообщества на разных этапах; дает возможность понять, на каком этапе проект становится самостоятельным или наоборот; делает очевидным достижение наибольшего воспитательного, социализирующего эффекта для непосредственных участников – членов молодежной проектной команды, их ближайшего окружения; показывает, как меняется роль и участие наставника на разных этапах проектной деятельности.

Ключевыми факторами для дальнейшей реализации проекта в системном формате в контексте Программы являются:

- появление заказчика, который в дальнейшем начинает сопровождать проект, берет ответственность за его результаты (студенческий клуб, молодежная общественная организация, образовательная организация, бизнес-структура и др.); в этом случае мы фиксируем развитие и переходы: коллектива – в команду; проекта – в организацию с устойчивой организационной или организационно-правовой формой, что выступает свидетельством социализации, формирования правовых, организационных компетенций у молодых людей и др.;
- наличие/создание программного продукта, представляющего реализацию проекта в программном

ключе на среднесрочную или долгосрочную перспективу с привязкой к программе развития, например, образовательной организации или направлений стратегического развития территории;

- наличие финансового плана (в том числе финансирование из внешних источников — потенциальные заказчики);
- формирование сети партнеров.

Анализ социокультурных ресурсов и возможностей проектной деятельности молодежи для развития региона носит *междисциплинарный характер*. Это требует нового системного подхода к осмыслению перспектив повышения качества образования и развития молодежной политики в территориях, тесно связанных не только с традиционными социальными показателями, но и с экономикой и развитием человеческого граждански ориентированного капитала территории.

Опыт реализации инициативы в регионах РФ показывает, что результаты проектной деятельности молодежи тем значимее, чем ближе они к *актуальным проблемам территории*, где молодые люди живут или учатся. Анализ результатов проектной деятельности



позволяет выделить факторы и предпосылки успешности, результативности молодежных проектов; основные условия

эффективного продолжения реализации проекта в системном ключе, включая выход на самофинансирование, тиражирование в других территориях и реализацию другими молодежными командами. Абсолютно очевидны возможности молодежного проекта как катализатора изменений и преобразований российских территорий, как феномена, обеспечивающего включение в проектный процесс местного сообщества, властей, предпринимателей и общественных организаций.

Ключевые факторы успешности и результативности молодежных проектов:

- социальная значимость для территории и местного сообщества; нацеленность на вовлечение местных жителей в развитие социального партнерства и взаимодействия в рамках территории;
- ориентация на потребности территории, раскрытие и развитие потенциала местных жителей;
- принадлежность к истории, местным традициям, особенностям, культуре;
- воспитательный потенциал проекта, возможность включения молодых людей в ситуации, развивающие их гражданственность и нравственность, социально-коммуникативные и организаторские компетенции;
- открытость внешним коммуникациям;
- потенциал проекта и его ориентация на развитие региональных институтов и сообществ в среднесрочной или долгосрочной перспективе;
- актуальность (важность проблемы, которая решается для местного сообщества, территории);
- комплексность (присутствие разных подходов при реализации

проектов, одновременное задействование различных структур, социальных партнеров, целевых групп, одновременное решение практико-преобразовательных и воспитательных задач);

- передача (делегирование) компетенций (проект как средство обучения, получения новых знаний и новых компетенций, в первую очередь из внешней среды, как инструмент надпрофессионального диалога и передачи опыта);
- командность — реализация проекта в команде с распределением (при возможной смене) ролей;
- функциональная грамотность;
- сетевое покрытие (включение в процесс реализации заинтересованных и потенциально не связанных с проектом субъектов).

Инновационные инструменты профессиональной навигации молодежи

Программа «Кадры будущего для регионов» в целом работает на достижение стратегических задач бизнеса – развитие кадрового потенциала предприятия. Поэтому предприятия регионов РФ внедряют инновационные инструменты профессиональной навигации молодежи, повышающие их мотивацию и стимулирующие дальнейшее образование.

Одним из таких инструментов является *система отложенных трудовых договоров*, которая изначально была опробована в работе со студентами вузов и колледжей. Отложенный трудовой договор – это договор с отложенной датой начала работы, позволяющий работодателю заключить контракт с молодым человеком,

обучающимся по востребованной в компании специальности. Таким образом, работодатель берёт на себя обязательство принять на работу специалиста после того, как он получит образование, например, не позднее двух месяцев после окончания вуза или колледжа.

Новая схема подготовки кадров для работодателей используется одновременно и для профессионального самоопределения подростков. Предприятие на определенных условиях заключает со школьником договор о трудоустройстве. Таким образом, выстраивается карьерная лестница для школьников:

- знакомство с работодателями ;
- выбор практики;
- тестирование на профпригодность;
- подготовка резюме;
- выбор профильного вуза-партнера;
- стажировки на предприятии;
- гарантированное трудоустройство.

Система отложенных трудовых договоров позволяет предприятиям города готовить кадры с учетом конкретных требований и особенностей компании. А для школьников и студентов это гарантия трудоустройства.

В рамках корпоративных социальных программ бизнеса активно используются традиционные методы и формы профориентационной работы с молодежью:

- информационно-справочные, просветительские методы: краткие описания профессий; справочная литература; профессиональная реклама и агитация; экскурсии, встречи

школьников со специалистами; лекции и профориентационные уроки; учебные фильмы и видеофильмы; ярмарки профессий и т. п.;

- методы профессиональной психодиагностики: тесты, интервью, опросники профессиональной мотивации и способностей; личностные опросники и проективные личностные тесты; различные игры, тренинги и т. д.;

- методы морально-эмоциональной поддержки: группы общения, тренинги общения; публичные выступления; профориентационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга; «праздники труда» и т. п.

Опыт предприятий по работе с молодежью

Российские предприятия с высокой степенью гражданской ответственности создают школы, классы для интеграции общего, профессионального и дополнительного образования. Главная цель — предоставить каждому школьнику возможность сформировать навыки и умения, необходимые для будущей профессии, получить востребованную квалификацию специалиста среднего звена либо углублённые знания, которые пригодятся во время обучения в вузе.

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 — 2020)» направлена на реализацию профориентационных проектов компании для детей и школьников, а также членов их семей. В рамках программы компания является учредителем 36 школ (в том числе школ-интернатов). В школах РЖД проходит предпрофильная подготовка и профильное обучение, работают созданные совместно с вузами железнодорожного транспорта центры профориентации и довузовской подготовки.



В 2018 году холдинг «Российские железные дороги» открыл Детскую железную дорогу (малая магистраль) – уменьшенную копию железнодорожной магистрали, соответствующую своему оригиналу по всем техническим характеристикам и имеющую свой подвижной состав и инфраструктуру. Ее главное отличие – возраст работников: юным железнодорожникам от 10 до 17 лет. Малая магистраль — важная ступень в профориентационной системе компании. До половины выпускников детской железной дороги выбирают железнодорожную специальность, а наиболее успешным предоставляется возможность получить целевое направление для поступления в вуз или колледж.

Госкорпорация «Росатом» развивает проект «Школа Росатома», в котором участвует сразу несколько категорий участников: дети, педагоги, руководящие работники образовательных организаций, команды городских управленцев в сфере образования, жители городов — участников проекта. Для каждой категории участников в рамках проекта предоставлена возможность реализовать себя в разнообразных форматах деятельности.



В рамках проекта проводятся мероприятия, вызывающие интерес во всех субъектах Российской Федерации:

- традиционная метапредметная олимпиада «Школы Росатома» для учащихся основной школы;
- сетевые стандарты среднего общего образования, вокруг реализации которых объединились в инновационную сеть 10 лучших образовательных организаций;
- система неформального дополнительного профессионального образования в сети образовательных организаций «Школа Росатома» и у лучших педагогов и управленцев городов — участников проекта в формате стажировок;
- традиционные проектные сессии для талантливых детей в рамках отраслевых смен на базе Всероссийских детских центров и т. д.

В рамках проекта «Школа Росатома» открыты «Атом-классы». Основной ее замысел — в поддержке и развитии естественно-научного и математического образования в школе за счет создания современных условий для реализации программ углубленного

изучения предметов естественно-математического цикла, поддержки проектной и исследовательской деятельности учащихся, привития учащимся в образовательном процессе ценностей Госкорпорации «Росатом»: эффективность, командность, уважительность, ответственность за результат, стремление быть на шаг впереди.



ПАО «НК «Роснефть» во всех регионах своего присутствия открыло на базе лучших школ «Роснефть-классы» как первую, начальную ступень программы подготовки кадров «Школа – Вуз – Предприятие». «Роснефть-классы» — это инновационная система профильной довузовской подготовки будущих нефтяников. «Роснефть-классы» открывают свои двери для тех, кто всерьез задумывается о будущей профессии и хочет попробовать себя в настоящем деле. Обучающая программа «Роснефть-классов» включает в себя не только глубокое и качественное изучение основных школьных дисциплин, но и дополнительное образование по профильным предметам, которые ученики «Роснефть-классов»

осваивают с помощью преподавателей вузов. Учеба в «Роснефть-классах» позволяет старшеклассникам узнать и увидеть возможности и масштабы нефтяного производства (для этого организуются встречи со специалистами и экскурсии на предприятия), познакомиться с сотнями профессий и найти среди них ту, которая по душе. Большинство выпускников «Роснефть-классов» поступают в высшие учебные заведения, выбирая специальности, востребованные предприятиями нефтегазового комплекса. Получив высшее образование, они приходят в компанию, пополняя ряды молодых специалистов, имеющих не только хорошую профессиональную подготовку, но и практический опыт, а главное — желание и готовность работать именно здесь, в ПАО «НК Роснефть».

КАДРЫ БУДУЩЕГО
ДЛЯ РЕГИОНОВ

