



**Человек и образование 2013-2024**

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 4 (73) Том . 2022

## **Профессиональное развитие и воспитание будущего специалиста в условиях образовательно-производственного кластера**

**Моштаков Антон Анатольевич**

*доцент кафедры профессионального образования; руководитель политехнического факультета, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий  
Ленинградский областной институт развития образования  
Российская Федерация, Санкт-Петербург, Гатчина*

**Саидов Фируз Самадович**

*заместитель руководителя СПО по учебно-воспитательной работе, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий  
Российская Федерация, Гатчина*

### **Аннотация**

В статье анализируется проблема актуализации процесса воспитания нравственных ориентиров, профессиональных стимулов, интересов, ценностей, а также формирование профессиональной компетенции современного специалиста, его профессиональной культуры, обеспечивающей высокое качество работы. Показано, что успешность социальной адаптации и конкурентоспособность специалиста на рынке труда обеспечивается в условиях реализации интегративных моделей сотрудничества образовательных и производственных организаций (кластеров), целью которых является повышение качества успешной реализации образовательных программ профессионального обучения будущих работников.

**Ключевые слова:** качество, профессиональное воспитание, кластер, дуальное образование, наставничество

**Дата публикации:** 25.01.2023

### **Ссылка для цитирования:**

Моштаков А. А. , Саидов Ф. С. Профессиональное развитие и воспитание будущего специалиста в условиях образовательно-производственного кластера // Человек и образование – 2022. – Выпуск 4 (73) С. 107-116 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410023842-1-1> (дата обращения: 12.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410023842-1

<sup>1</sup> **Введение.** Изменения в современном обществе приводят к тому, что профессиональное образование должно своевременно реагировать на динамично меняющиеся тенденции и

требования общества, бизнеса и промышленности, предъявлять принципиально иные требования к организации и содержанию, отражать оптимальный уровень развития культуры и профессиональных качеств, ориентировать личность профессионала на современный рынок труда.

2 Эти требования относятся не только к процессу профессионального обучения, но и прежде всего к профессиональному воспитанию. В послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Владимир Путин заявил, что образование «должно выполнять две фундаментальные задачи – передавать знания и воспитывать нравственного человека... именно нравственные устои определяют развитие общества во всех направлениях» [1].

3 Современный уровень развития общества, характеризующийся сложными социальными процессами, с большой остротой поставил проблему формирования личности молодого профессионального работника, который является непосредственным производителем материальных благ, важным ресурсом для совершенствования профессионального и культурного потенциала страны. Высокий уровень сформировавшейся личности молодого работника становится одним из условий устойчивого развития как производства, так и социальных отношений. Быстро меняющиеся производственные технологии, усиление их наукоемкости требуют от работника гибкой профессиональной адаптации, новой профессиональной психологии, нового уровня культуры.

4 Владение профессией в условиях рыночной экономики является одним из средств социальной защиты человека, его социального самоутверждения, самореализации и успешного предпринимательства. Конкурентоспособность современного сотрудника определяется не только широтой и качеством профессиональных знаний, но и его высокой профессиональной культурой, профессиональной подготовкой и профессиональными навыками. Соответственно, задачей и конечной целью образования на современном этапе развития общества в профессиональном образовании является формирование личности профессионала, субъекта профессиональной деятельности с развитыми чувствами порядочности, справедливости и самоуважения. Таким образом, профессиональное воспитание как часть общего образования личности ведет к развитию ее нравственности, духовности, пониманию человеком миссии своего существования.

5 Эти фундаментальные задачи достижимы в виде новых инновационных форм сотрудничества учреждений профессионального образования и их интеграции со сферами экономических и промышленных предприятий.

6 Интеграция в форме образовательно-производственного кластера обладает значительным потенциалом для реализации идей профессионального воспитания будущих специалистов, в частности обучающихся в системе СПО. Несмотря на значительный объем исследований кластерного подхода в развитии системы СПО [2], возможности реализации этого подхода в воспитательном аспекте рассмотрены в педагогической науке недостаточно. Данная проблема ставится в этой статье.

7 **Методы и материалы исследования.** Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе факультета среднего профессионального образования Государственного института экономики, финансов, права и технологий Ленинградской области. Осуществлялось формирование образовательно-производственного кластера, ставились задачи реализации идей процесса воспитания будущих специалистов – выпускников системы СПО.

8 **Результаты исследования и их обсуждение.** Педагогическая наука исходит из того, что профессиональное образование и воспитание – это единый процесс воздействия на человека, его способности, моральный облик и интересы. Он способствует умственному развитию, охватывает все элементы образования и трудовой подготовки [2].

9 Традиционно содержание и формы профессионального воспитания относились к более широкой категории «трудового воспитания». По мере признания принципов гуманизации и индивидуализации в профессиональном образовании в качестве ведущего средства формирования конкурентоспособного работника, возвышения его потребностей и способностей

стало пониматься использование концепции «профессионального воспитания». Воспитание как целенаправленный и самостоятельный процесс является результатом очень длительного и сложного исторического развития общества. Смена социально-экономических формаций изменила цели, средства и методы воспитания. Однако следует отметить, что система образования с самого начала была направлена на подготовку молодого поколения к работе в определенных, исторически сложившихся условиях как к деятельности, объективно необходимой для существования общества. Трудовое воспитание заключается в практическом усвоении молодым поколением социальных ценностей общества, формировании готовности человека к труду на основе соотношения знаний, умений и навыков, накоплении опыта, развитии сил и способностей, самореализации в духовном мире в различных видах деятельности.

<sup>10</sup> В формировании такой личности важную роль играет профессиональная подготовка. Профессиональное воспитание, являющееся неотъемлемой частью процесса формирования личности конкурентоспособного работника, осуществляется как целостный, диалектически противоречивый процесс, направленный на профессиональное самоопределение, профессиональную подготовку и профессиональную адаптацию.

<sup>11</sup> Таким образом, профессиональное обучение, основанное на трудовом воспитании, является его конкретизацией и продолжением. И с точки зрения времени трудовое воспитание «заканчивается» профориентацией, а профессиональное воспитание «начинается» только с профориентации [2].

<sup>12</sup> В широком смысле профессиональное образование понимается как сложный тип целенаправленного социального взаимодействия с развивающейся личностью профессионала, формирующий его профессиональную культуру, включая компетентность, мотивы, ценностные ориентации, интересы, мировоззрение, умственное и физическое развитие, профессиональную мобильность и социальную адаптацию. Она включает в себя все элементы образования, воспитания и профессиональной подготовки, которые непосредственно связаны с профессиональной деятельностью человека: в средней школе, в учреждениях начального профессионального образования, в опыте профессиональной деятельности, в системе общественных отношений в сфере «общество – личность – профессия». Мы определили профессиональное воспитание как целостную социально-педагогическую систему целенаправленного взаимодействия социальных и общественных институтов, производства и личности в профессиональной подготовке будущего работника с учетом личностных, социально-психологических особенностей, мотивов, ценностей и интересов будущего работника.

<sup>13</sup> Завершающим этапом профессионального воспитания и профессиональной подготовки является профессиональная адаптация и повышение квалификации, профессиональная стабильность, профессиональная мобильность и переподготовка, профессиональное развитие и повышение производственного статуса, а также развитие социально-профессиональной компетентности [4].

<sup>14</sup> Профессиональная адаптация, воспитание специалиста успешно осуществляется в сотрудничестве организациями потенциальных работодателей, что приводит к всестороннему освоению будущим специалистом самых передовых производственных технологий, приобретению соответствующих конкурентоспособных компетенций в выбранной профессии, а также к продолжению педагогической поддержки со стороны ведущих педагогов [5].

<sup>15</sup> Одним из успешных условий такого сотрудничества является кластерный подход, в основе которого лежит идея взаимодействия предприятий и организаций профессионального образования в форме *образовательно-производственного кластера* [5].

<sup>16</sup> Создание кластеров является важным направлением в формировании системы поддержки инноваций и развития промышленных и образовательных организаций. Другими словами, кластер является предпосылкой для интеграции образования и производства. У всех участников формирующейся данной системы социального партнерства есть свои интересы, свои представления о задаче и роли профессионального образования. Их объединяет интерес к обеспечению экономики высококвалифицированными кадрами. Субъектами социального

партнерства в сфере профессионального образования могут быть работодатели и их ассоциации, органы управления, органы управления трудовыми ресурсами, общественные организации, отдельные потребители услуг профессионального образования и организации профессионального образования.

<sup>17</sup> Понятие кластера было введено в экономическую теорию Майклом Портером: «Кластер – это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу» [6].

<sup>18</sup> В настоящее время существуют предпосылки для создания и функционирования единых функционально взаимосвязанных групп образовательных организаций различного уровня (СПО и ВПО) и промышленных предприятий, скоординированная деятельность которых направлена на обеспечение эффективной реализации образовательных программ среднего, высшего и дополнительного профессионального образования с использованием инновационных технологий, а также проведение научных исследований в области образования [7].

<sup>19</sup> Стратегической целью формирования учебно-производственных кластеров является повышение экономической эффективности системы профессионального образования. В то же время участники внутри кластера реализуют свои ключевые функции.

<sup>20</sup> Так, базовые предприятия формируют заявки на обучение рабочих и специалистов, направляют наиболее перспективных сотрудников на дополнительное профессиональное обучение, проводят профориентационную работу в школах, проводят аттестацию и присвоение профессиональной квалификации, выделяют инженеров и техников из числа квалифицированных специалистов для работы в качестве учителей, мастеров производственного обучения во время производственного обучения студентов. Во время производственной практики помогают создавать и оснащать лаборатории и классы, организуют научно-исследовательские и экспериментальные работы по внедрению в производство инновационной коммерческой продукции в соответствии с профилями указанных специальностей.

<sup>21</sup> В свою очередь, профессиональные образовательные организации разрабатывают для кластера сквозные образовательные программы по смежным специальностям начального, среднего и высшего образования, обеспечивают получение выпускниками профессионального образования по сокращенным программам, организуют педагогическую подготовку мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин для работы в кластере, организуют научно-исследовательскую и экспериментальную деятельность, направленную на разработку и внедрение в производство инновационных коммерческих продуктов.

<sup>22</sup> *Образовательно-производственный кластер* может быть создан по принципу объединения нескольких образовательно-производственных организаций на основе профессионального партнерства. Постоянная модернизация производственных мощностей успешного работодателя и принципы организации производства также изменяют требования к профессиональным навыкам работников и техников. В то же время одним из важнейших условий подготовки современных работников и специалистов является развитие образовательной среды, включая образование, воспитание, практическое обеспечение, а это означает, что пространство социального партнерства должно постоянно расширяться [8].

<sup>23</sup> Взаимодействие социальных партнеров, включенных в кластер, всегда основано на принципах взаимодействия, интеграции, саморазвития, самоорганизации и социальной адаптации. Дальнейшие действия в форме подготовки различных рекомендаций, аналитических указаний и нормативных актов будут осуществляться научно-методическим советом кластера. Утвержденные решения вносят изменения в образовательный процесс профессиональной образовательной организации или в содержание трудового обучения на предприятии, которые должны привести к ожидаемому результату – подготовленному высококвалифицированному специалисту.

24 В рамках этой модели студенты профессиональных учебных заведений уже с самого начала обучения тесно связаны с производством. С первого курса начинается учебная практика в мастерских профессионального учебного заведения, где студенты приобретают навыки слесарного дела и выполняют практические работы под руководством опытных работников промышленного производства предприятия партнера, инженеров и технологов. Студенты 2, 3 и 4-го курсов проходят производственную практику уже в компаниях, где под руководством опытных специалистов они расширяют свои знания о профессии, которую они получают как теоретически, так и практически [9].

25 Реализация представленной кластерной модели предусматривает использование дуального образования в качестве предпосылки для интеграции образования и производства. Дуальное воспитание – это форма обучения, при которой теоретическая часть обучения проводится на базе образовательной организации, а практическая часть – на рабочем месте предприятия партнера.

26 *Дуальное воспитание* (образование) на сегодняшний день является наиболее перспективным направлением подготовки специалистов для реального сектора экономики с участием крупных компаний с высокотехнологичным производством, ориентированных на международные стандарты качества как продукции, так и квалификации персонала [10].

27 Функциональная цель концепции «дуального образования» – приблизить теорию к практике. Вот почему это называется практико-ориентированным форматом обучения. Мы остановимся на следующем определении: дуальное образование – это форма обучения персонала, которая сочетает в себе теоретическую подготовку в учебном заведении и практическую подготовку на производственном предприятии. В то же время основным принципом дуальной системы обучения является равная ответственность образовательных учреждений и предприятий за качество подготовки кадров [11].

28 Классическая модель дуального образования предусматривает развитие практических занятий по профессии, которые готовятся на базе компании-партнера. При этом теоретическая часть изучается на базе профессиональной образовательной организации, но под руководством специалиста предприятия, а все практические занятия проводятся на базе предприятия. Соответственно, процесс обучения ориентирован на систему компетенций сотрудников компании.

29 Образовательный процесс организован следующим образом: – на этапе изучения общеобразовательных дисциплин сотрудники отдела управления персоналом компании проводят профориентационные мероприятия (беседы, экскурсии и т.д.), знакомятся со студентами, анализируют результаты их учебной деятельности; – на этапе освоения профессионального модуля теоретическая часть изучается студентами на базе профессиональной образовательной организации, а практическая часть (лабораторно-практическая работа по междисциплинарному курсу, образовательные и отраслевые практики) проводится на базе предприятия; – состав экзаменационной комиссии, которой студентом будет сдаваться экзамен в профессиональном модуле, в основном состоит из специалистов компании-партнера; – на базе компании-партнера студенты проходят подготовительную практику и завершают дипломные проекты; – после завершения обучения компания отбирает выпускников профессионального учебного заведения для трудоустройства на конкурсной основе.

30 Таким образом, при внедрении этой технологии дуального образования студент приобретает общие и профессиональные компетенции в соответствии со стандартом государственного образования, а также компетенции, касающиеся его способности работать на высокотехнологичном оборудовании и ориентироваться на потребности конкретной компании. Данная форма профессионального обучения позволяет гибко сочетать прохождение теоретического курса и подготовку специалистов непосредственно на рабочем месте, более успешно адаптироваться к условиям компании, приобретать глубокие знания, навыки и практический опыт в современной и востребованной трудовой профессии, что, в свою очередь, способствует повышению квалификации (оценки). В результате выпускник, прошедший

обучение, адаптируется к условиям современного предприятия, получает квалификацию, квалификационные разряды.

<sup>31</sup> Осуществление профессионально-образовательного процесса не заканчивается после успешной сдачи квалификационных экзаменов в образовательной организации и трудоустройства в партнерской организации, а продолжается после трудоустройства на производстве.

<sup>32</sup> Администрация компании заинтересована в сокращении текучести кадров, особенно среди молодых специалистов, сокращении несчастных случаев на производстве, удержании ценных сотрудников, значительном сокращении времени адаптации к новому месту работы, систематизации и контроле этого процесса, повышении качества обучения сотрудников и производительности труда, минимизации экономических потерь. Поэтому на предприятиях создаются программы профессионального воспитания для новых сотрудников, такие как институт наставничества [12].

<sup>33</sup> Цель наставничества – упростить процесс развития профессиональных компетенций, способности самостоятельно и эффективно выполнять задачи, поставленные перед новым сотрудником. Наставничество также помогает быстрее адаптироваться к корпоративной культуре, адаптировать традиции и правила поведения в конкретном отделе и в компании в целом.

<sup>34</sup> В рамках образовательно-производственного кластера наставник продолжает профессиональное воспитание молодого специалиста, начатое в рамках обучения в профессиональной партнерской образовательной организации, и превращает его в комплексное, непрерывное, сквозное педагогическое и воспитательное воздействие. Это форма адаптации и профессиональной подготовки (или переподготовки) нового сотрудника в компании, которая выполняется под руководством более опытного, специально отобранного и обученного сотрудника [13].

<sup>35</sup> Коллективным наставником может быть команда квалифицированных кадровых работников, имеющих не менее трех лет опыта совместной деятельности и желающих работать с молодежью. Выбор наставников осуществляется руководителем отдела совместно с отделом кадров, профсоюзным комитетом и комиссией по работе с молодыми специалистами.

<sup>36</sup> Наставник должен помочь молодому сотруднику узнать свои профессиональные обязанности, технологию производства, методы выполнения технологических операций, особенности работы с оборудованием, последовательно и грамотно осваивать свою специальность, привить чувство ответственности за выполняемую работу, знакомить молодого сотрудника с традициями компании, знакомить его с социальной жизнью компании, вести учет проделанной работы, отчитываться о проделанной работе на заседании совета наставников с обязательным участием начальника отдела и руководителя структурного подразделения, участвовать в принятии решений совместно с начальником отдела и Советом молодых специалистов по истечении срока наставничества.

<sup>37</sup> Результатом правильной организации работы наставника станет развитие необходимых профессиональных компетенций его подопечными, развитие способности к самостоятельной и качественной профессиональной деятельности, формирование моральных ориентиров, мотивов и ценностей современного профессионала, сотрудника с высокой профессиональной культурой, обеспечивающей высокое качество работы [14].

<sup>38</sup> **Заключение и выводы.** В современных условиях возможен успешный симбиоз образовательных организаций и производственных предприятий, позволяющий полноценно воспитать молодого специалиста. Среди всего многообразия форм взаимодействия наиболее успешной представляется форма образовательно-производственного кластера, в условиях которого можно решить целый ряд образовательных, воспитательных и производственных задач. Подобная среда является оптимальной для формирования профессиональных и общих

компетенций студента, а впоследствии – и для поддержания потребности и совершенствования навыков самообразования у сформировавшегося специалиста.

<sup>39</sup> Организация тесного взаимодействия профессиональной образовательной организации и компаний – социальных партнеров – обеспечивает непрерывность и многоуровневый характер профессионального образования, способствует отбору и структурированию содержания профессионального образования с учетом интересов всех субъектов кластера, стимулирует профессиональное развитие педагогического персонала. Особенностью данной кластерной модели является единство содержательного, процедурного и производственного аспектов как условия интеграции образования и производства в целях повышения качества подготовки выпускников, улучшения организации образовательного процесса и коррекции содержания профессиональных образовательных программ.

---

#### **Библиография:**

1. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. URL: [http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/koncepciya\\_razvitiya\\_nepneryvnogo\\_obrazovaniya\\_vzroslyh.docx.pdf](http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/koncepciya_razvitiya_nepneryvnogo_obrazovaniya_vzroslyh.docx.pdf) (дата обращения: 28.11.2022).
2. Белов В.И. Воспитание в непрерывной системе образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2003. № 2. С. 29-33.
3. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М.: Логос, 1999. 272 с.
4. Кучерова О.Е., Тарасова С.И., Анохина С.В. Профессиональное воспитание будущего специалиста в общей системе воспитательной работы организаций среднего профессионального образования // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2018. № 4. С. 63-72.
5. Системный, личностный, деятельностный подходы в педагогике [Электронный ресурс]. URL: <https://algoritm-centr.ru/platonov/sistemnyi-lichnostnyi-deyatelnostnyi-podhody-v-pedagogike.html> (дата обращения: 28.11.2022).
6. Портер М.Э. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран. М.: Международные отношения, 1993. 895 с.
7. Карпов И.В. Образовательно-производственный кластер как форма социального партнерства (Миасская модель) // Профессиональное образование и рынок труда. 2014. № 7. С. 32-35.
8. Смирнов А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе. Казань: РИЦ «Школа», 2010. 102 с.
9. Шамова Т.И. Кластерный подход к развитию образовательных систем // Народное образование. 2019. № 4. С. 101 – 104.
10. Серкова Г.Г. Дуальное обучение: проблемы, перспективы // Инновационное развитие профессионального образования. 2016. № 4 (12). С. 72–75.
11. Моштаков А.А. Дуальная и кластерная системы профессионального образования // Традиции и инновации в образовании: сборник статей юбилейной XX Международной научно-практической конференции. Посвящается 85-летию ЛОИРО / науч. ред. О.В. Ковальчук, В.П. Панасюк, А.Е. Марона. 2017. С. 164–170.
12. Марон А. Е., Резинкина Л.В. Эволюция теорий образования взрослых: от педагогики грамотности к практической андрагогике // Человек и образование. 2015. N 2(43). С. 9–13.

13. Колчина А.А., Педагогические условия организации воспитательной деятельности в современном вузе // Человек и образование. 2012. № 1 (30). С.142–144.
14. Старова Н.М. Компетентностный подход – конкретно-научный уровень методологии формирования профессионально-компетентностной культуры будущего специалиста // Вестник ЮУрГУ. 2010. № 36. С.24–32.
15. Фисенко Т.И. Системно-деятельностный подход в реализации стандартов нового поколения [Электронный ресурс]. URL: <http://psihdocs.ru/sistemno-deyatelenostnij-podhod-v-realizacii-standartov-novogo.html> (дата обращения: 28.11.2022).

# Future Specialist's Professional Development and Upbringing in the Frames of an Educational and Industrial Cluster

**Anton Moshtakov**

*State Institute of Economics, Finance, Law and Technology*

*Leningrad Regional Institute of Education Development*

*Russian Federation, St. Petersburg, Gatchina*

**Firuz Saidov**

*Deputy Head of STR for educational work, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology*

*Russian Federation, Gatchina*

## Abstract

The article analyzes the problem of actualization of the process of formation of moral guidelines, professional incentives, interests, values, as well as professional competence of a modern specialist, his professional culture, ensuring high quality of work, successful social adaptation and competitiveness in the labor market, in the context of the implementation of integration models of cooperation of educational and industrial organizations, the purpose of which is to ensure successful realization of vocational training for future employees.

**Keywords:** quality, professional education, cluster, dual education, mentoring

**Publication date:** 25.01.2023

## Citation link:

Moshtakov A., Saidov F. Future Specialist's Professional Development and Upbringing in the Frames of an Educational and Industrial Cluster // *Man and Education* – 2022. – Issue 4 (73) С. 107-116 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410023842-1-1> (circulation date: 12.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410023842-1