



Проект

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

ОФИСА
СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
СМОЛЕНСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА

на 2026-2030 гг.



СОДЕРЖАНИЕ

1. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СТРАТЕГИИ	3
1.1. Макросреда: ключевые тренды развития системы СПО в Российской Федерации	3
1.2. Создание офиса СПО в структуре университета: предпосылки и стратегический смысл	8
1.3. Текущее состояние ОСПО: результаты деятельности за 2024–2025 гг. ..	10
1.4. Региональный контекст: ландшафт СПО в Смоленской области.....	13
1.5. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на развитие ОСПО..	15
1.6. Ключевые вызовы и стратегические риски.....	17
2. КОМПЛЕКСНАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ОСПО	19
2.1. Стратегическая идентичность и целевая модель.....	19
2.2. Образовательная деятельность: трансформация содержания программ, внедрение активных методов и глубокое взаимодействие с партнерами	22
2.3. Молодежная политика и воспитательная деятельность: формирование устойчивого сообщества, развитие самоуправления и партнерство с родителями	29
2.4. Организационно-управленческая деятельность: построение корпоративной культуры, проактивная коммуникация и институт наставничества.....	34
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	38

1. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СТРАТЕГИИ

1.1. Макросреда: ключевые тренды развития системы СПО в Российской Федерации

На протяжении последних лет одними из ключевых трендов, которые формируют контекст работы образовательной организации, выступают три взаимосвязанных аспекта. Это трансформация государственной политики в области образования (в частности – среднего профессионального образования), изменение общественного сознания и запроса, а также тотальная цифровизация, которая является новой средой существования.

Государственная политика в области СПО

Одна из национальных целей государственной политики развития Российской Федерации – «устойчивая и динамичная экономика»¹. Установлены ее целевые показатели и задачи, среди которых:

- создание к 2030 году эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики, исходя из прогноза потребности в них;
- создание к 2030 году условий для одновременного освоения не менее чем 30% студентов нескольких квалификаций в рамках профессионального образования;
- создание к 2030 году институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации.

Сейчас политика в области СПО подчинена решению глобальной национальной задачи – достижению технологического суверенитета в критических важных отраслях (оборонная промышленность, электроника, фармацевтика, информационные технологии, беспилотные системы, энергетика и другие).

Государство не просто решило увеличить финансирование СПО, здесь можно говорить о перезагрузке всей системы (в том числе через проект «Профессионалитет», запущенный в 2022 году). Суть данного процесса – отказ от «образования ради знаний (ради образования)» в пользу «образования для конкретной отрасли (для конкретных компетенций)». Ключевой инструмент в этом вопросе – глубокая и тесная интеграция образования и реального сектора экономики. Образовательные организации совместно с предприятиями-работодателями разрабатывают и обновляют программы, цель которых – максимально быстрая и качественная подготовка специалистов для конкретных предприятий и производств.

Политика государства направлена на минимизацию разрыва между знаниями и практикой, делается упор на практико-ориентированный подход

¹Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

в обучении, раннюю профориентацию школьников, в том числе на базе предприятий, развитие цифровых сервисов для рынка труда.

Министерством Просвещения Российской Федерации ведется активная работа по актуализации ФГОС СПО. Так, совместно с ФУМО в системе СПО при участии работодателей, образовательных организации и органов исполнительной власти за 2022-2024 годы были разработаны и утверждены 267 ФГОС СПО, которые подразумевают:

- «широкую» квалификацию с вариативным набором видов деятельности;
- оптимизацию сроков обучения;
- включение цифрового модуля для освоения цифровых компетенций;
- изучение основ бережливого производства и финансовой грамотности.

Обновился вместе с этим перечень профессий и специальностей СПО². В настоящий момент он включает 369 позиций (114 из них – профессии; 225 – специальности). Среди новых специальностей:

- 09.02.10 Разработка компьютерных игр, дополненной и виртуальной реальности;
- 19.02.15 Биотехнология пищевой промышленности;
- 20.02.06 Безопасность на акватории;
- 25.02.10 Транспортная безопасность воздушного транспорта;
- 35.02.20 Технология производства, первичной переработки и хранения сельскохозяйственной продукции.

Кроме того, подготовка кадров осуществляется с учетом сквозных цифровых технологий. В учебные планы внедряются элементы искусственного интеллекта, робототехники и анализа данных. Последовательно внедряются основные принципы STEM-образования, которые подразумевают стирание границ между предметами и решение комплексных проектных задач. Такое образование направлено на формирование у человека способности понимать, как устроен технологический мир, менять его, используя новые инженерно-технологические решения. Предприятиям-партнерам нужны не теоретики, а выпускники, которые готовы сразу включиться в работу на высокотехнологичном производстве, а при необходимости быстро научиться и переучиться.

Осуществляется последовательный процесс создания образовательно-производственных кластеров – механизмов тесного и прямого взаимодействия колледжей (объединений колледжей) и работодателей. Предприятия принимают участие в реализации и управлении образовательными программами, финансировании их инфраструктуры. Появился демонстрационный экзамен, который проводится по стандартам конкретных работодателей. За 2022-2024 гг. создано 370 кластеров,

² Приказ Минпросвещения России от 17 мая 2022 г. № 336.

включающих в себя 1280 образовательных организаций в 79 субъектах Российской Федерации по 24 отраслям экономики. Непосредственно в 2024 году создано 90 образовательно-производственных кластеров и 60 образовательных кластеров. Это не пилотный проект, а новая реальность. В 2022 году внесены изменения в ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», позволяющие колледжам создавать в своей структуре учебно-производственные комплексы (УПК), создающие условия для стажировки педагогов, предприятиям реального сектора экономики – внедрять инновационные технологии и стартапы, а также предлагающие студентам не только практическое обучение, но и трудоустройство. По итогам 2024 года в 68 субъектах Российской Федерации на базе 563 образовательных организаций, реализующих программы СПО, создано 728 УПК, в том числе 433 УПК на базе 339 образовательных организаций – участников федерального проекта «Профессионалитет».

Таким образом, государственная политика сменила свой ориентир в сторону работодателей, теперь ключевой показатель в оценке деятельности образовательной организации – это процент трудоустройства выпускников и скорость адаптации нового сотрудника на производстве, а не средний балл.

Развивается чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы», чемпионат высоких технологий, где по заказу отрасли формируются оцениваемые компетенции участников. Эти инициативы призваны повысить значимость и престижность рабочих профессий через освоение лучших практик и профессиональных стандартов представителей реального сектора экономики.

Чемпионаты по профессиональному мастерству позволяют создавать условия и систему мотивации, способствующую повышению значимости и престижа рабочих профессий, обеспечивают профессиональный рост молодежи посредством гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов организаций реального сектора экономики и системы СПО. Такие чемпионаты несут в себе важную профориентационную цель, являясь площадками для проведения мероприятий со школьниками, представителями органов власти и индустрий.

С 2015 года в нашей стране проводятся чемпионаты по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс». Его цель – мотивация инвалидов и лиц с ОВЗ к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной интеграции в обществе.

Среди значимых инициатив в области развития системы СПО можно выделить Всероссийский конкурс среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года», направленный на демонстрацию и разработку передовых идей, обмен опытом, повышение престижа профессии и развитие кадрового потенциала.

Государственная политика в области СПО сегодня – это мощный сигнал о смене парадигмы социально-экономического устройства. Через реализацию нацпроектов, гранты и внедрение новых стандартов

транслируется переход от простого овладения знаниями к образованию, предполагающему немедленное освоение компетенций, востребованных в конкретной отрасли здесь и сейчас, к образованию «ради экономики».

Общественный запрос

Сегодня среди населения наблюдается рост интереса к получению образования на уровне СПО. За последние 3-4 года количество поступающих на программы подготовки специалистов среднего звена возросло на 19,9%. Сейчас более 60% выпускников школ выбирают этот уровень образования, а в 2018 году этот процент был меньше половины (48%)³.

Приемная кампания 2025 года показала настоящий всплеск интереса к СПО: по состоянию на конец июля было подано более 1,7 миллиона заявлений – на 800 тысяч больше прошлогоднего показателя.

Тем не менее, в обществе все еще существует мнение о том, что для успешного становления в профессии необходимо получать высшее образование. Однако процент разделяющих это мнение людей постепенно снижается. По данным опросов ВЦИОМ (2024 г.) в 2015 году так думали около 75% опрошенных, а уже в 2024 году только 60% респондентов считают, что успешная карьера и достижение жизненных целей напрямую зависят от наличия высшего образования. Стоит отметить, что сегодня в обществе часто преувеличивают роль высшего образования, с чем согласилось 65% опрошенных в 2024 году (за период с 2015 года этот показатель находился в диапазоне 45-68%). Также 66% не согласны с утверждением о том, что отсутствие высшего образования обрекает человека на низкооплачиваемую и непрестижную работу.⁴

Схожие результаты общественного мнения были выявлены в ходе опроса «Авито.Работы» (лето 2024 г.), в котором приняли участие 7 тыс. работающих граждан РФ. 70% опрошенных считают среднее профессиональное образование перспективным и 67% были бы готовы рассмотреть возможность получения СПО, если бы начинали свой карьерный путь сейчас. 20% опрошенных оценивают СПО как «очень перспективное», а 51% – как «скорее перспективное». Среди основных показателей такого мнения:

- быстрое получение профессии;
- возможность продолжить обучение в университете;
- высокий спрос на специалистов со средним профессиональным образованием;
- практическая направленность обучения.

Абитуриент и его семья на психологическом уровне думают об СПО исходя из нескольких позиций:

- 1) «Пойду в колледж при заводе, а там мне уже гарантировано трудоустройство». Здесь мы говорим запросе на безопасность, стабильность

³Образование в цифрах: 2025 : краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг, О. А. Зорина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. – 136 с.

⁴<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-v-rossii-monitoring>

и минимизацию рисков в вопросе дальнейшего трудоустройства (как в кластерах «Профессионалитета»). В этом смысле современная система СПО предлагает четкую и понятную траекторию, дает чувство определенности и снижает тревогу.

2) «Сначала пойду в колледж, а потом можно и в университет». Люди с таким мнением ожидают сохранения возможности получения высшего образования, они видят в СПО не финальную точку, а некий обходной маневр, который позволяет, с одной стороны, освоить профессию, с другой, – получить образовательный «трамплин» с широкими возможностями.

3) «Поступлю в колледж, смогу раньше себя обеспечивать и начать самостоятельную жизнь». Цель такого подхода – быстрый старт и способ «стать взрослым».

В массовом сознании СПО часто воспринимается как покупка конкретного навыка. Оно ценится за отсутствие отрыва от реальности, в отличие от бытующего противоположного мнения о высшем образовании. Общество все более скептически относится к инфляции высшего образования, что вызвано ростом объема высшего образования, которое привело к снижению его качества; появлением сети частных университетов и ростом стоимости коммерческого обучения.

Тем не менее, на уровне подсознания и инерции престиж по-прежнему прочно связан с высшим образованием. Диплом о высшем образовании – это не просто документ о квалификации, это символ принадлежности к определенному социальному слою и «правильности» жизненного сценария. Часть общества все больше ценит практические навыки, гарантию трудоустройства и скорость возврата инвестиций в образование – все это мы видим в СПО. В этом чувствуется некий коллективный диссонанс между «практикой» (СПО) и «престижем» (ВО).

Информатизация

Информатизация – это уже не вспомогательный инструмент, а целая среда, в которой существуют и будут существовать все профессии. Она стала особенно заметной и ощутимой после начала пандемии коронавируса, когда образовательные организации перешли в дистанционный формат работы, хотя сам процесс цифровизации начался гораздо раньше. Примерно с 2018 года говорится не просто о внедрении ИКТ-технологий в учебный процесс, а о настоящей цифровой трансформации, которая подразумевает внедрение цифровых технологий во все процессы образования: развитие цифровых компетенций, изменение педагогических методов и технологий обучения, организация учебной работы с использованием новых технических средств.

В настоящий момент суть тренда заключается не столько в цифровизации как в переносе процессов в «цифру», сколько в цифровой трансформации, в фундаментальной перестройке образовательной модели и самой логики учебного процесса. Происходит переход от стандартного обучения, которое ограничено по времени и географии, к модели, которая характеризуется персонализацией и максимальной адаптивностью

образовательных траекторий; доступностью, мобильностью и гибкостью; новыми форматами взаимодействия. Технологии становятся драйверами изменений. Например, роль искусственного интеллекта (ИИ) сегодня вышла далеко за рамки автоматизации рутинных задач. Он становится ядром персонализированного обучения. ИИ превращает жесткую, линейную программу в живую, отзывчивую траекторию, которая подстраивается под пробелы и сильные стороны конкретного человека. Это переход от конвейера к индивидуальному наставничеству, масштабируемому с помощью автоматизированного анализа данных.

Виртуальная и дополненная реальность решают проблемы, связанные с дефицитом и высокой стоимостью полноценной практики. Это превращает обучение в интерактивное исследование. VR/AR-технологии не заменяют реальный опыт, они делают подготовку глубокой, детальной и доводят базовые навыки до автоматизма, экономя время, материалы и обеспечивая безопасность.

Здесь вопрос использования новых инструментов становится насущной необходимостью. Это переход от мира, где компетенция жила в руках и головах преподавателей, к миру, где она опосредована, усилена и трансформирована цифровыми системами. Технологии позволяют сместить фокус с трансляции информации на формирование индивидуальных компетенций через практику, анализ данных и взаимодействие. Для СПО это означает, что цифровая среда должна не заменять реальный практический опыт, а дополнять, усиливать и анализировать его.

1.2. Создание офиса СПО в структуре университета: предпосылки и стратегический смысл

Создание офиса среднего профессионального образования в Смоленском государственном университете стало прямым и логичным ответом на совокупность описанных трендов в контексте целевой модели развития СмолГУ как системообразующего регионального образовательного и научного центра, практической реализацией концепции образования в течение всей жизни. Такое решение позволило университету усилить свои позиции, захватив растущий рынок СПО, углубив интеграцию с экономикой региона и создав уникальные образовательные траектории, повышающие конкурентоспособность всей образовательной организации.

Университет сегодня обладает прочными и устоявшимися позициями в сфере высшего образования. Это подтверждается широким спектром образовательных программ, стабильным контингентом, сформировавшейся научной школой и инфраструктурой. Создание офиса СПО дает университету комплекс конкурентных преимуществ:

– управление абитуриентским потоком и формирование лояльного контингента (привлечение новых обучающихся на рынке СПО с потенциалом перехода на программы высшего образования, которые ранее рассматривали только отраслевые колледжи; формирование внутри

образовательной организации подготовленного, адаптированного к корпоративной культуре абитуриента программ высшего образования, который более осознанно выбирает продолжение образования в том же университете, что в перспективе может повысить качество и предсказуемость приема, снизить риски «массовых отчислений» на первых курсах);

- рост внебюджетных доходов;
- повышение устойчивости к внешним обстоятельствам (снижение контингента, демографические ямы, изменение ситуации на рынке труда);
- создание нового рыночного предложения (не каждый региональный и даже федеральный университет имеет успешный и глубоко интегрированный блок СПО);
- усиление роли в региональной повестке, социально-экономическом развитии области, вхождение в процесс подготовки специалистов среднего звена, в которых есть острая необходимость.

Вместе с выходом на рынок СПО СмолГУ открыл для себя новые внутренние возможности для развития инфраструктуры, кадров и образовательных технологий.

Подготовка специалистов среднего звена требует привлечения представителей отрасли, что обогащает профессорско-преподавательский состав и приносит актуальный для специальности опыт, свежие подходы и деловые связи. Офис СПО может стать пилотной площадкой для внедрения новых моделей работы с кадрами. Это делает университет более привлекательным для специалистов, не готовых к полноценной академической нагрузке, но обладающих уникальными компетенциями.

Одновременно происходит перестройка преподавателей университета, которые получают новые вызовы для разработки прикладных образовательных курсов, строящихся не по схеме «лекция-семинар». Необходимость передачи сложных практических навыков подросткам вынуждает отказаться от этой модели в пользу активных методов обучения. Внутренним эффектом здесь должно стать качественное обновление профессиональной подготовки ППС.

Скорость изменений в СПО (новые стандарты, запросы от конкретных предприятий) требует от офиса высокой гибкости, быстрой реакции, готовности к постоянному взаимодействию и обратной связи с ведущими работодателями.

Для успешной реализации программ СПО необходима слаженная работа всех структурных подразделений университета, которая может стать естественной средой для отработки междисциплинарного и межуправленческого взаимодействия.

Развитие направления СПО для СмолГУ открывает канал участия в чемпионатах профессионального мастерства, что создает новые возможности: формирование центров компетенций; современный инструмент профориентации и маркетинга; раннее трудоустройство талантливых студентов и укрепление партнерств; развитие педагогического мастерства вовлеченных в подготовку к конкурсам сотрудников.

Офис СПО в СмолГУ выступает в качестве «моста» между фундаментальными академическими знаниями, накопленными университетом за более чем вековую историю, и конкретными требованиями современной экономики. Это не дополнительная нагрузка университета, а его стратегический актив, который призван решать конкретные задачи: заполнять аудитории студентами, стоять мосты с новыми работодателями, делать университет более современным, практичным и устойчивым, формировать будущее региона, приносить доход, как в материальных, так и в нематериальных аспектах.

1.3. Текущее состояние ОСПО: результаты деятельности за 2024–2025 гг.

Офис среднего профессионального образования был создан в 2024 году и является одним из структурных подразделений Смоленского государственного университета. В настоящее время в офисе реализуется 6 образовательных программ подготовки специалистов среднего звена по очной форме обучения на внебюджетной основе:

- 1) 40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе основного общего образования);
- 2) 40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе среднего общего образования);
- 3) 42.02.01 Реклама;
- 4) 43.02.16 Туризм и гостеприимство;
- 5) 54.02.01 Дизайн (по отраслям) (на базе основного общего образования);
- 6) 54.02.01 Дизайн (по отраслям) (на базе среднего общего образования);

Результаты приема первых двух наборов представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты приемной кампании ОСПО СмолГУ

№	Специальность	Количество поступивших		Общее
		2024 г.	2025 г.	
1.	40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе основного общего образования)	49	24	73
2.	40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе среднего общего образования)	10	6	16
3.	42.02.01 Реклама	–	20	20
4.	43.02.16 Туризм и гостеприимство	–	8	8
5.	54.02.01 Дизайн (по отраслям) (на базе основного общего образования)	29	23	52
6.	54.02.01 Дизайн (по отраслям) (на базе среднего общего образования)	14	–	14
Всего		102	81	183

Количество обучающихся по состоянию на 26 января 2026 года представлено в таблице 2.

Таблица 2

**Количество обучающихся в ОСПО СмолГУ
(по состоянию на 26.01.2026 г.)**

№	Специальность	Количество обучающихся		Общее количество обучающихся
		2024 год поступления	2025 год поступления	
1.	40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе основного общего образования)	38	24	62
2.	40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе среднего общего образования)	7	5	12
3.	42.02.01 Реклама	–	17	17
4.	43.02.16 Туризм и гостеприимство	–	6	6
5.	54.02.01 Дизайн (по отраслям) (на базе основного общего образования)	27	23	50
6.	54.02.01 Дизайн (по отраслям) (на базе среднего общего образования)	12	–	12
Всего		84	75	159

Анализ данных за 1,5-2 года работы ОСПО позволяет оценить успешность приемной кампании и сохранность контингента на 1-2 курсах. За 2 года было принято в общей сложности 183 человека, что можно считать успешным результатом для нового структурного подразделения. В настоящий момент в офисе обучается 159 человек. Таким образом, общая численность сократилась на 13,11% (24 человека). Наиболее показательной является динамика 2024 года набора. Из 102 зачисленных продолжают обучение 84 человека – снижение численности на 18%. Для 2025 года набора аналогичный промежуточный показатель составляет 7% (с 81 до 75 человек). Это говорит о том, что программы сохранили ядро мотивированных обучающихся, однако для окончательных выводов требуется наблюдение за полным учебным циклом.

Наиболее заметное изменение численности наблюдается на самой массовой программе 40.02.01 Правоохранительная деятельность (на базе основного общего образования): из 49 зачисленных (2024 г.) сейчас обучается 38 человек – сокращение на 22%. В то же время программа 54.02.01 Дизайн (на базе основного общего образования) демонстрирует высокую устойчивость: из 29 человек продолжает обучение 27.

Здесь стоит отметить, что значительная часть отчислений была связана с двумя основными причинами: отсутствие аккредитации (на 2025 год), корректировка студентами своего выбора в части выбора уровня образования и профессии. Такой показатель является умеренным для новых образовательных программ. В настоящий момент можно говорить о том, что в ОСПО сформирован стабильный базовый контингент, подтверждающий востребованность СПО в университете.

Важным этапом в процессе развития ОСПО стало успешное прохождение в 2025 году процедуры аккредитации по образовательным программам первого года набора. Этот факт официально подтвердил соответствие образовательного процесса федеральным государственным стандартам и стал фундаментом для дальнейшего роста.

В ближайшей перспективе, в 2026–2027 учебном году, мы планируем запуск программы 09.02.13 Интеграция решений с применением технологий искусственного интеллекта и прохождение аккредитации по 2 новым образовательным программам 2025 года набора.

Одним из ключевых стратегических преимуществ создания офиса СПО в структуре университета является глубокая и естественная интеграция студентов СПО в академическую, социальную и культурную среду СмолГУ. Обучающиеся уже с первого курса активно участвуют в жизни университета. В настоящий момент студенты ОСПО являются волонтерами управления по культурно-просветительской деятельности, занимаются развитием своих лидерских и профессиональных качеств в Профкоме студентов СмолГУ, состоят в различных творческих, волонтерских и спортивных объединениях университета: литературной студии «Персона», Лаборатории современного театра, танцевальных коллективов «Smile» и «IdeaDance», вокального объединения «ргоЗВУЧИт», спортивных секций (волейбол, бадминтон, дартс, шахматы);

С начала 2025-2026 учебного года по инициативе обучающихся было создано объединение «ОСПО-медиа», которое занимается ведением социальных сетей офиса и активно обучается в этой сфере. За 1 семестр участники объединения успели побывать на занятии у преподавателя кафедры литературы и журналистики, SMM-специалиста Елизаветы Шайтаровой, принять участие в «Региональной мастерской «Делай медиа»: полный цикл создания качественного контента студенческими медиа», пройти обучение в «Школе подкастов и радиоведущих» (МЦ «Пушкинский»).

Студенты ОСПО являются частью крупных университетских традиций и событий: творческих фестивалей («Студенческая весна», «Зеленое яблоко»), спортивных соревнований, волонтерских движений, патриотических и исторических проектов.

Несмотря на успехи в организационном становлении и интеграцию в социально-воспитательную среду университета, системное вовлечение студентов ОСПО в научно-исследовательскую деятельность СмолГУ на текущем этапе отсутствует, за исключением единичных инициатив. Это

является значительным стратегическим пробелом, ограничивающим как развитие самих программ СПО, так и реализацию инновационного потенциала университета в целом.

Если говорить о кадровой составляющей, то в настоящий момент управление и координация деятельности ОСПО обеспечивается малой, но гибкой командой, состоящей из 3 сотрудников: руководителя, специалиста по учебной работе и специалиста по социально-воспитательной деятельности. Сами сотрудники офиса являются студентами программ высшего образования СмолГУ (бакалавриата и магистратуры).

Образовательный процесс реализуется как штатными преподавателями СмолГУ, так и привлеченными специалистами-практиками из профильных компаний и иных образовательных организаций. Занятия проходят в пространствах университета: студенты ОСПО имеют полный доступ к учебным аудиториям, библиотечно-информационным ресурсам, спортивным объектам и творческим пространствам.

1.4. Региональный контекст: ландшафт СПО в Смоленской области

По данным мониторинга⁵ о качестве подготовки кадров 2024 года (по материалам за 2023 год) ФГАНУ «ФИЦТО» реализация программ СПО в Смоленской области осуществляется в 33 организациях и филиалах (Приложение 1).

Среди них 26 организаций являются государственными и муниципальными, там обучается 87,4% от общего числа студентов СПО в Смоленской области, а 7 – частными (12,6%). Подавляющее большинство ПОО (85%) заточено исключительно под СПО и не предполагает возможности продолжения обучения в той же образовательной организации. Не представлены по данным мониторинга в нашем регионе ОО ВО, непосредственно реализующие программы СПО (не через филиалы). Хотя в настоящий момент такие программы существуют в ОГБОУ ВО «Смоленский государственный институт искусств» (хореографическое творчество, социально-культурная деятельность, сольное и хоровое пение, живопись). В этом контексте на момент открытия ОСПО СмолГУ стал одним из первых университетов в регионе, сделавшим стратегический шаг по интеграции СПО в свою академическую среду.

Статистика указывает на присутствие в регионе иногородних вузов, которые реализуют программы СПО по профильным для себя направлениям (СКТ(ф)СПбГУТ – связь и информационные технологии; СФ РАНХиГС – бухгалтерское дело, юриспруденция и информационные технологии; СФ РЭУ им. Г.В. Плеханова – экономика, торговля и поварское дело).

Все это показывает, что модель «вуз + СПО» востребована и жизнеспособна, но реализуется внешними игроками, а не локальными

⁵<https://monitoring.miccedu.ru/?m=spo&year=2024>

университетами региона, либо имеет выраженную отраслевую направленность.

Более половины всех студентов СПО Смоленской области (51%) обучается по направлению «Инженерное дело, технологии, технические науки» (Приложение 2). Это указывает на то, что региональная система СПО исторически и структурно заточена под потребности промышленного и технического сектора экономики. Второе место – «Науки об обществе» (25,7% контингента), где изучают экономику, социальную работу, правоохранительную деятельность и юриспруденцию, СМИ, туризм и гостеприимство. «Гуманитарные науки», «Искусство и культура» и «Образование и педагогические науки» – суммарно лишь 8,6% контингента, что может говорить о дефиците подготовки кадров для этих отраслей.

Монополистом в подготовке педагогических кадров на уровне среднего звена является Смоленский педагогический колледж (Приложение 3). Он имеет устойчивые, многолетние связи со школами, детскими садами и высокий конкурс при ограниченности мест, а также возглавляет педагогический кластер «Профессионалитета». Низкий конкурс наблюдается на специальностях по юриспруденции, технологии материалов, сельскому хозяйству – около 1. С одной стороны, это говорит о невостребованности профессии у абитуриентов, с другой, как в случае с юриспруденцией, – о переизбытке предложений и мест для приема. Только образовательных организаций, реализующих подготовку по этой специальности, в Смоленске существует 7.

Умеренный конкурс на информационные технологии, сервис, строительство, машиностроение. Здесь виден сбалансированный, здоровый спрос на фоне достаточного (или развивающегося) числа мест. Это ядро региональной экономики с точки зрения подготовки кадров.

В 2025 году выпуск 9 класса по Смоленской области составил 9 287 человек. Из них 48% (4453 человека) поступило в колледжи и техникумы региона, а 41,7% (3872 человека) продолжило учиться в 10 классе, 3,5% (329 человек) поступило в другие регионы, еще примерно 100 человек решило пойти на работу, чуть более 400 человек не сдало ОГЭ. Среди выпуска 11 класса (всего – 3328 человек) 15,7% выпускников поступило в ОО СПО региона.

В 2025 году было предусмотрено по программам подготовки специалистов среднего звена 3012 бюджетных мест, в том числе по очной форме обучения – 2877; в 2026 году: всего – 3337 бюджетных мест, из них по очной форме обучения – 3162.

Среди всего перечня образовательных организаций можно выделить сразу несколько основных игроков (по отраслям экономики и контингенту):

- 1) ОГА ПОУ САГА;
- 2) ОГБПОУ СмолАПО;
- 3) СКТ(ф)СПБГУТ;
- 4) СОГБПОУ «Техникум отраслевых технологий»;
- 5) СОГБПОУ «Вяземская академия технологий и транспорта»;

- 6) ОГБПОУ СОТА;
- 7) ОГБПОУ «Смоленский техникум железнодорожного транспорта, связи и сервиса»;
- 8) ОГБПОУ «Смоленский педагогический колледж»;
- 9) ОГБПОУ «СБМК имени К. Константиновой»;
- 10) ОГБПОУ «Смоленский автотранспортный колледж имени Е.Г. Трубицына».

Практически все из них в большей (как базовые организации образовательно-производственных центров (кластеров)) или меньшей (как участники чемпионатных движений и кластеров) степени задействованы в федеральном проекте «Профессионалитет».

В совокупности колледжи и техникумы Смоленской области обладают такими особенностями:

- наличие бюджетных мест;
- глубокая отраслевая специализация;
- развитая материально-техническая база (в том числе за счет участия в «Профессионалитете»);
- прочные связи с работодателями, которые формировались десятилетиями и имеют неформальный характер, что во многом обеспечивает гарантированные места для практики и высокий процент трудоустройства;
- статус «проверенного поставщика» кадров для своей отрасли;
- непосредственное участие работодателя в управлении;
- поддержка со стороны региона (развитие целевого обучения, увеличение количества бюджетных мест, дополнительные меры социальной поддержки для целевиков, в том числе и для выпускников (льготные ипотеки и доплаты к заработной плате)).

Эти преимущества делают колледжи сильными конкурентами в их «родных» нишах, в своей отрасли. Прямое соревнование с ними будет для университета сложной задачей. Следовательно, стратегия ОСПО СмолГУ не может быть построена на попытке скопировать эту модель. Успех лежит в области создания принципиально иного продукта.

1.5. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на развитие ОСПО

Система среднего профессионального образования Смоленской области исторически сложилась, она обладает значительной ресурсной базой. ОСПО СмолГУ заходит на этот рынок не для того, чтобы стать пассивным дополнением к существующим игрокам. Мы сознательно вступаем в открытую конкурентную борьбу, предлагая абитуриенту и региону принципиально иной образовательный продукт. Наше место на этом поле определено структурными особенностями системы и ее неудовлетворенными

запросами, на которые классический университет может дать уникальный ответ.

Ответ должен быть жизнеспособен. В этой связи борьба за финансовый ресурс – инструмент и индикатор успеха. Он позволяет вкладываться в развитие: привлекать лучших практиков, создавать современные лаборатории и комфортную среду, оттачивать образовательные технологии, повышать мастерство. Получается замкнутый круг, где уникальное качество привлекает абитуриентов, а их выбор обеспечивает ресурсы, которые затем используются для укрепления и расширения конкурентных преимуществ (Приложение 4).

Победа в этом соперничестве не гарантирована, она будет определяться комплексом факторов, где мы можем оказаться как в выигрыше, так и в проигрыше. Наша сила – в способности превращать ограничения существующей системы и актуальные запросы рынка в свои преимущества:

1. Новые ФГОС СПО требуют «широкой квалификации», цифровых модулей, основ бережливого производства, проектной деятельности. Университет, с его многопрофильностью кафедр и факультетов, способен это реализовать на высоком уровне. У нас есть ресурс для прямого ответа на государственный тренд.

2. Колледж предлагает профессиональную среду. Мы – профессиональную среду и мощную университетскую экосистему. Десятки студенческих объединений, научных обществ, спортивных секций и масштабных мероприятий. Это предложение «университетского» формата социализации и развития.

3. Практически 70% абитуриентов рассматривает СПО как «трамплин» для перехода в вуз. Региональный колледж, будучи автономной организацией, не может дать своему выпускнику такую возможность. Его задача – выпустить специалиста для рынка труда, а не продолжение образования. СмолГУ, разрабатывая образовательные программы СПО и ВО, может изначально закладывать в них «бесшовность» и возможность обучения с сокращением срока. Мы становимся новой для региона системой, у которой одна из задач – это не завершить, а начать образовательную траекторию внутри университета, не отменяя вместе с этим возможностей «быстрого входа» в профессиональную деятельность.

4. Зачастую колледжи сильны в подготовке исполнителей в своей отрасли. СмолГУ, будучи классическим университетом, имеет возможность развивать в студентах навыки иного порядка. Это заметно даже сейчас по характеру всех существующих программ: правоохранительная деятельность, реклама, дизайн, туризм и гостеприимство, запланированная специальность по ИИ, – все это требует не работы «в цеху», а работы «мозгом». Университет, в отличие от узкопрофильного техникума, обладает естественной средой для формирования когнитивных, коммуникативных и управленческих навыков. ОСПО использует это преимущество, концентрируясь на программах, где ключевым инструментом работы является интеллект, анализ и координация.

5. Колледжи готовят специалистов под действующие технологии предприятий, то есть «практиков сегодняшнего дня». ОСПО СмолГУ обладает уникальной возможностью готовить «практиков-новаторов». Современный студент должен понимать, как устроен технологический мир, и менять его – это уровень мышления, формируемый в исследовательской среде. Студент СПО здесь может участвовать в работе научных лабораторий университета и прикладных НИР. Это превращает его из «пользователя технологии» в возможного соавтора ее улучшения, что напрямую отвечает государственной задаче обеспечения технологического суверенитета.

6. Университет – престижно, колледж – практично. ОСПО СмолГУ – это престижно и практично. Это решение коллективного диссонанса. Мы даем практико-ориентированное обучение, встроенное в среду ведущего университета региона, обладающего социальным капиталом, репутацией и статусом. Для родителей и абитуриентов это означает получение социально признанного диплома без потери времени. Немногие колледжи и филиалы обладают таким уровнем интеграции в социально-культурный и академический контекст Смоленщины, как опорный университет региона.

1.6. Ключевые вызовы и стратегические риски

Внешние вызовы

1. Неузнаваемость и недоверие к новому. В регионе доминируют колледжи с 50-100-летней историей, которые воспринимаются как «проверенные» поставщики высококвалифицированных кадров. ОСПО, созданный в 2024 году, пока не обладает такой репутацией. Этот вопрос, вероятно, будет острым еще 3-5 лет, пока не появится история успешных выпусков и трудоустройств.

2. Потенциальное несоответствие запросу на гарантированное трудоустройство. Ключевой аргумент «Профессионалитета» и отраслевых колледжей – «учись и иди на конкретный завод». Если ОСПО продает концепцию «широкой квалификации», «аналитики» и «вертикали в ВО», то это является менее осязаемым и понятным для семьи, озабоченной быстрым трудоустройством выпускника. Недостаточно просто создавать партнерства, нужны публичные кейсы с конкретными компаниями.

3. Невостребованность внебюджетного обучения в связи с экономической ситуацией. ОСПО не имеет «подушки» в виде бюджетных мест, как большинство государственных колледжей.

4. Эффект «слепого пятна» в господдержке – отсутствие прямого доступа к инфраструктурным грантам, как в «Профессионалитете».

5. Угроза оторванности от «Профессионалитета». Проект обладает мощной медийной и административной поддержкой. Он формирует в сознании абитуриентов и родителей нарратив: «Настоящее, современное, востребованное СПО – это только в кластерах». ОСПО, не входящий в этот проект, рискует оказаться в «информационной тени» – его будут

воспринимать как «какое-то другое», возможно, устаревшее или несерьезное СПО, несмотря на университетскую принадлежность.

6. Невозможность обеспечения вертикали СПО-ВО из-за изменений в правилах приема.

Внутренние вызовы

1. Риск несоблюдения баланса между теорией и практикой, который может иметь системный характер. Как, оставаясь университетом, стать агентством практических компетенций? Для ОСПО, рожденного в этой точке напряжения, необходимо всегда отслеживать этот вопрос.

2. Кадровое обеспечение, зависимость от сложившейся модели преподавания и риск ее нестабильности. ППС университета не перестраивает методики под практические задачи СПО. Преподаватели-практики отсутствуют или не могут глубоко вовлекаться в образовательную деятельность. Действующая команда учебного офиса может уйти после получения диплома.

3. Преподавательская отдаленность. Для штатных преподавателей СмолГУ работа со студентами СПО может восприниматься как обременительная дополнительная нагрузка без академического веса и карьерного роста, что приводит к формальности и низкому качеству образовательного процесса. Здесь же можно отметить неготовность ППС к изменениям как таковым.

4. Обеспечение бесшовности СПО-ВО не только на бумаге. Все программы СПО имеют свое продолжение на уровне ВО в СмолГУ, но насколько это реально, насколько качественно продумана преемственность учебных планов – это тоже важно понять и проанализировать.

5. Системное вовлечение студентов в научно-проектную деятельность – заявляем как преимущество, но на деле это может оказаться точечной инициативой.

6. Рост нагрузки и масштабирование операционных процессов. При сохранении темпов набора (80-100 человек) к 2027 году количество студентов будет в районе 300 человек, что станет соизмеримо с показателями части факультетов университета, располагающих учебными офисами, кафедрами и преподавателями. Текущие процессы станут подвержены переходу в полуручной режим.

7. Миф о «внутреннем переманивании» и необходимость коммуникации. Важный внутренний вызов – преодоление ошибочного мнения сотрудников о том, что ОСПО отбирает у факультетов абитуриентов. На самом деле мы работаем с принципиально иной аудиторией, выбирающей именно СПО. Такие выпускники мыслят не в логике «СПО или ВО?», а в логике «СПО в СмолГУ или СПО в другом колледже?». Соответственно, реальная конкуренция разворачивается не внутри университета, а между нами и другими колледжами. Критически важно донести эту логику до всего коллектива, ведь мы все заинтересованы в притоке студентов (в том числе с перспективой перехода на программы ВО в СмолГУ).

2. КОМПЛЕКСНАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ОСПО

2.1. Стратегическая идентичность и целевая модель

ОСПО СмолГУ – это практико-ориентированная экосистема внутри классического университета, которая создает живую и динамичную среду для формирования нового типа специалиста среднего звена – практика с аналитическим мышлением, глубокой социализацией и четкой траекторией роста. Наша идентичность стоит на трех «опорах», особой операционной модели и мощном фундаменте.

Катализатором развития является университетская среда, где профессиональный навык обростает широким кругозором через науку, творчество, спорт и волонтерство. Участие в десятках объединений формирует не просто специалиста, а адаптивную, коммуникабельную личность с уникальным социальным капиталом.

Мы конкурируем не количеством, а качеством и уникальностью. Наш стратегический выбор – это «гибридные» профессии, где главный инструмент – интеллект. Пока «Профессионалитет» готовит руки для заводов, мы готовим «мозги» среднего звена: аналитиков, координаторов, медиаторов, способных работать с информацией, процессами и людьми.

Будучи новым подразделением, мы действуем как стартап внутри университета. Это позволяет нам быстро тестировать форматы, обрабатывать запросы работодателей, создавать междисциплинарные модули и быть связующим звеном между академической средой и динамичным рынком труда. Эта скорость и чуткость – наше конкурентное преимущество в условиях быстрых изменений.

Фундамент – бренд и ресурсы СмолГУ. Вся наша работа возможна благодаря опоре на репутацию, кадровый потенциал и инфраструктуру ведущего университета региона. Мы используем учебные пространства, библиотеки, спортивный комплекс и, главное, человеческий ресурс и интеллектуальную среду СмолГУ, что обеспечивает нам устойчивость и кредит доверия, недоступный небольшим колледжам.

Ценностное предложение для абитуриента и его семьи можно представить в виде следующей формулы: «Профессия здесь и сейчас + интеллектуальная глубина + насыщенная студенческая жизнь + четкий план на завтра в стенах ведущего университета региона» (Приложение 5).

Для своего структурного подразделения мы:

- создаем узнаваемый бренд на рынке образовательных услуг региона;
- выстраиваем сеть партнеров для обеспечения практики и трудоустройства (с прицелом на качество);
- отработываем современные образовательные форматы;
- доказываем жизнеспособность и успешность модели университетского СПО.

В рамках университета мы выполняем следующие функции:

- управляем абитуриентским потоком и его лояльностью;
- повышаем общую устойчивость университета к демографическим и экономическим колебаниям;
- усиливаем роль СмолГУ в регионе, укрепляем статус системообразующего центра;
- запускаем точку обновления и развития;
- готовим специалиста нового типа для экономики Смоленской области.

ОСПО СмолГУ – это не «еще один колледж», а системный интегратор, который вертикально соединяет уровни образования, горизонтально объединяет дисциплины и глубинно связывает учебный процесс с исследовательской средой. Мы предлагаем рынку принципиально иной образовательный продукт, заполняющий структурные пробелы региональной системы и отвечающий на запросы, которые традиционные игроки удовлетворить не в состоянии.

Видение

К 2030 году ОСПО – осмысленная, устойчивая и формализованная система, прошедшая путь от стартапа к структурному подразделению СмолГУ с собственными традициями, узнаваемой идентичностью и академической культурой. Мы определяем траекторию своего развития и формируем новую региональную повестку СПО, реализуя комплексный подход, соединяя университетскую глубину с прикладными компетенциями и предвосхищая потребности общества и экономики.

Миссия

Мы соединяем прикладные профессиональные навыки с академической глубиной университета, тем самым помогаем студентам выстроить осознанный путь к устойчивой карьере и готовим специалистов нового типа – думающих практиков, способных создавать будущее региона.

Концептуальный образовательный ориентир ОСПО

Одно из главных отличий нашего подхода – изменение ролей всех участников образовательного процесса и то, какой результат мы хотим видеть по итогу (Таблица 3).

Таблица 3

Изменение ролей участников образовательного процесса

Участник → объект	Традиционные роли для колледжей	Рольевые ориентиры ОСПО при подготовке практиканов
Преподаватель → студент	Транслятор знаний,	Наставник, эксперт и

	контролер выполнения инструкций	модератор
Студент → образовательная траектория	Потребитель учебного плана	Соавтор и сореализатор
Работодатель → ОСПО	Заказчик кадров	Партнер, сореализатор и участник образовательного процесса
Университет → ОСПО	Поставщик ресурсов	Экосистема
ОСПО → университет	Потребитель ресурсов	Точка обновления

Подготовка специалиста нового типа (практика-новатора, который не просто владеет профессией, а понимает ее место в мире, способен к исследованию, проектированию, социальному действию и готов учиться дальше) строится на 4 взаимосвязанных компонентах:

1) фундаментальный (знание, осмысленное через его прикладной потенциал. Знать не чтобы знать, а чтобы понимать, как это работает в профессии и в мире, как это можно развить);

2) профессионально-практический (овладение актуальными навыками через решение реальных производственных задач, кейсы от работодателей, учебные и производственные практики как полноценный этап подготовки);

3) проектно-исследовательский (участие в проектной и исследовательской деятельности: учебные проекты в рамках дисциплин, курсовые работы с реальной практической значимостью, междисциплинарные проекты в командах);

4) социально-воспитательный (участие в самоуправлении, социальные, культурные и волонтерские проекты, погружение в события и традиции университета, формирование активной гражданской позиции и устойчивой связи со СмолГУ).

Все компоненты работают как единая система. На их основе создаются образовательные программы с вариацией компонентов ориентира по объему и характеру в зависимости от специальности. Образовательная программа описывает их как системное единство.

Результат такого ориентира можно выразить формулой: «Выпускник ОСПО = профессиональный навык × исследовательское мышление × проектная деятельность × инновационность × университетская культура» («×» – каждый компонент усиливает другой, создавая специалиста, устойчивого к изменениям) (Приложение 6).

Цель

Реализовать комплексную политику подразделения, построенную на принципах синтеза университетского мышления и практики, опережающей подготовки, студентоцентричности, командности и постоянного развития, что позволит обеспечить качественно новую подготовку специалистов среднего звена.

Задачи

1. **Системная трансформация образовательного процесса на основе концептуального образовательного ориентира ОСПО, обеспечивающая подготовку специалиста нового типа – «думающего практика», способного создавать будущее региона.** Осмысленное изменение структуры, содержания и методик образовательных программ через интеграцию четырех взаимосвязанных компонентов в единую систему, где профессиональный навык усиливается исследовательским мышлением, проектной деятельностью и университетской культурой. Переход от трансляции знаний к сопроектированию и сореализации образовательной деятельности со студентами, работодателями и подразделениями университета.

2. **Формирование собственной идентичности и устойчивого сообщества ОСПО через реализацию системной молодежной политики, основанной на принципах студентоцентричности, командности и создания экосистемы роста.** Построение трехуровневой модели участия студентов в жизни университета (ОСПО – университет – регион), которая позволяет осознанно интегрироваться в академическую среду, сохраняя при этом форматы поддержки, соответствующие возрастной специфике обучающихся. Развитие студенческого самоуправления, трансформация работы с родителями, внедрение системы мониторинга ожиданий и удовлетворенности как основы для корректировки повестки.

3. **Обеспечение организационной зрелости и устойчивости развития ОСПО через внедрение гибкой модели управления, основанной на данных, партнерстве и корпоративной культуре.** Достижение состояния, при котором подразделение функционирует не в режиме оперативного реагирования, а как саморазвивающаяся система с четкими ценностными ориентирами, отлаженными процессами и механизмами непрерывного улучшения. Формирование кадрового ядра и института наставничества, способных обеспечивать качество сопровождения студентов подросткового возраста. Выстраивание равноправных отношений со структурными подразделениями университета, при которых ОСПО воспринимается как надежный партнер, вносящий вклад в общую повестку СмолГУ.

2.2. Образовательная деятельность: трансформация содержания программ, внедрение активных методов и глубокое взаимодействие с партнерами

Анализ текущего состояния и ключевые проблемы

ОСПО был создан в 2024 году по логике, привычной и понятной для университета: мы запускали СПО так же, как запускаем программы бакалавриата – в академической классической парадигме. Первые два года работы прошли в этой системе координат: штатные преподаватели кафедр

СмолГУ, университетские аудитории, традиционные форматы обучения и оценки. Это было понятным решением на старте – опереться на устоявшиеся процессы. Мы уже доказали, что СПО может существовать в структуре университета, прошли аккредитацию, сформировали базовый контингент и интегрировали студентов в социально-воспитательную среду университета.

Спустя два года мы видим, что эта модель имеет свои ограничения. ОСПО рискует остаться просто колледжем «при университете», не получающим преимуществ ни от СПО, ни от ВО. Мы приходим к пониманию, что нам нужна собственная идентичность. Это не копия бакалавриата и не традиционный колледж, а гибридная модель, которая берет лучшее от обоих уровней: практикоориентированность и скорость трудоустройства от СПО, интеллектуальную глубину и среду от университета.

Сегодня реализацию образовательного процесса мы обеспечиваем в большей степени штатными преподавателями различных кафедр СмолГУ, в меньшей – приглашенными экспертами-практиками из профильных организаций и педагогическими работниками иных ОО, что важно для СПО.

В методическом плане у нас пока преобладают традиционные для классического ВО форматы обучения: лекции, семинары, практические занятия, ориентированные преимущественно на трансляцию знаний, при этом практические и профессиональные модули присутствуют, но не всегда обеспечивают глубокую связь с реальными профессиональными/производственными задачами. Современные дидактические технологии (проектное, проблемное обучение, технологии РКМ, кейсы, игры, портфолио и т.п.) мы применяем эпизодически, по инициативе отдельных преподавателей, но не переводим эту практику в осмысленную, управляемую и воспроизводимую систему.

Промежуточную аттестацию по дисциплинам осуществляем в форматах, унаследованных также из ВО: экзамен через ответ по билетам или тест, зачет по текущей работе или контрольной. Защита проектов как форма оценки нами применяется редко, опыт проведения демонстрационных экзаменов или защиты дипломных работ (проектов) с приглашением работодателей на текущем этапе отсутствует.

Цифровые инструменты, в частности LMS-платформа университета, используются нами по мере необходимости, без глубокой интеграции в единую образовательную траекторию.

Производственную практику организуем в профильных организациях, учебную также по возможности выносим на реальные рабочие места, однако методическое осмысление этой работы, рефлексия результатов и связь с учебными дисциплинами пока не выстроены. Участие работодателей в оценке результатов практики и компетенций студентов носит минимальный, формальный характер или отсутствует как таковое. Само взаимодействие с работодателями также фрагментарно: партнеры помогают, но пока не участвуют в проектировании образовательных результатов, активной реализации образовательного процесса.

При этом ОСПО СмолГУ уже сегодня является одним из ярких региональных примеров интеграции СПО в академическую среду. В отличие от 85% организаций СПО области, мы предлагаем возможность продолжения обучения в том же вузе, однако данная вертикаль пока реализована преимущественно формально.

Стратегический ответ: принципы и направления трансформации

Мы переходим от модели трансляции знаний к модели сопроектирования и сореализации образовательной деятельности со всеми ее участниками, потому как текущая практика, несмотря на свою устойчивость, не в полной мере отражает заявленную уникальность ОСПО как места подготовки практиков-новаторов. Изменения в образовательной деятельности продиктованы необходимостью реализовать концептуальный образовательный ориентир и ответить на внешние вызовы: запрос работодателей на сотрудников с исследовательским мышлением, государственные тренды на технологический суверенитет и конкуренцию с кластерами «Профессионалитета». Мы меняем образовательный процесс не ради изменений самих по себе, а чтобы каждый выпускник получал не только квалификацию, но и инструмент для развития себя, отрасли и региона.

В первую очередь меняем смысл образовательных программ. Мы проводим полную ревизию всех программ в соответствии с четырьмя компонентами нашего ориентира: фундаментальным, профессионально-практическим, проектно-исследовательским и социально-воспитательным. Мы делаем это для того, чтобы обеспечить широкую квалификацию, требуемую новыми ФГОС, и в целях подготовки думающего практика, чьи навыки устойчивы к изменениям рынка и не могут быть заменены автоматизированными системами.

Мы трансформируем методы обучения и понимание роли преподавателя. Вместо доминирования лекционно-семинарской системы внедряем активные методы обучения, предполагающие продуктивный, творческий и поисковый характер мыслительной деятельности студентов. Преподаватель перестает воспринимать себя единственным источником знания и контролером, становясь экспертом, наставником и модератором, который направляет исследование и вовлекает студента в профессиональную среду. Мы меняем подход к кадровому обеспечению образовательного процесса: подбираем преподавателей, способных работать в новой логике, и организуем их переподготовку через подбор необходимых курсов или разработку собственного «входного» курса для преподавателей, которые начинают работать в СПО. Это необходимо в том числе для преодоления риска «преподавательской отдаленности».

Мы перестраиваем систему оценки результатов обучения. Традиционные экзамены по билетам и тесты уступают место защите самостоятельных проектов с практической значимостью и мини-демонстрационным экзаменам. Только тогда квалификация выпускника

ОСПО будет гарантированно свидетельствовать о его профессиональной готовности и соответствии требованиям отрасли, что напрямую влияет на востребованность выпускников и доверие к бренду.

Мы создаем систему глубокого взаимодействия с работодателями внутри образовательного процесса. Партнеры перестают быть просто заказчиками кадров и тоже становятся соразработчиками и сореализаторами образовательной деятельности. Мы вовлекаем их в актуализацию программ и их разработку, подготовку реальных кейсов для учебных задач и организацию практик.

Мы интегрируем научно-проектную деятельность в образовательную траекторию. Это формирует исследовательское мышление, отличая нашего выпускника от исполнителя: он способен создавать и совершенствовать технологии, а не только использовать их. Так мы готовим практиков-новаторов и минимизируем риск того, что вовлечение в науку останется точечной инициативой.

Мы участвуем в чемпионатных движениях и смотрим на них как на инструмент подтверждения качества подготовки и продвижения. Мы делаем это для того, чтобы преодолеть разрыв между образованием и экономикой, обеспечить гарантию трудоустройства и создать сообщество системных партнеров к 2030 году.

Мы обеспечиваем реальную, а не формальную бесшовность вертикали «СПО–ВО». Мы оцениваем степень родственности программ и разрабатываем вертикальные образовательные траектории, позволяющие студенту продолжить обучение в СмолГУ с сокращением срока и качественной преемственностью дисциплин. Это отвечает на общественный запрос, где 70% абитуриентов рассматривают СПО как трамплин в высшее образование, и укрепляет лояльность общества к университету.

Задачи и мероприятия

№	Задачи	Мероприятия	Сроки
	Провести полную ревизию и актуализацию образовательных программ в соответствии с концептуальным образовательным ориентиром и новым видением ролевой модели участников образовательного процесса	Создание учебно-методического совета ОСПО	сентябрь 2026
		Анализ, перестройка и актуализация образовательных программ и дисциплин, модулей, циклов:	
		гуманитарных и социальных дисциплин общеобразовательного цикла действующих ОП (<i>Русский язык, Литература, Иностранный язык, История, Обществознание, ОБЗР, Основы проектной деятельности</i>)	октябрь–декабрь 2026
		естественно-научных и технических дисциплин общеобразовательного цикла действующих ОП (<i>Математика, Информатика, Физика, Химия, Биология, География, Физическая культура</i>)	январь–март 2027
		дисциплин социально-гуманитарного цикла действующих ОП (<i>История России,</i>	апрель–июнь 2027

		<i>Иностранный язык в профессиональной деятельности, Безопасность жизнедеятельности, Основы финансовой грамотности)</i>	
		обще профессионального и профессионального цикла ОП 40.02.04 Юриспруденция	сентябрь 2027 – февраль 2028
		обще профессионального и профессионального цикла ОП 42.02.01 Реклама	март–август 2028
		обще профессионального и профессионального цикла ОП 54.02.01 Дизайн (по отраслям)	сентябрь 2028– февраль 2029
		обще профессионального и профессионального цикла ОП 09.02.13 Интеграция решений с применением технологий ИИ	март–август 2029
		Последовательное внедрение в учебный процесс результатов актуализации образовательных программ с учетом специфики конкретных дисциплин, модулей, циклов	с сентября 2027, далее – постоянно
		Разработка и проведение опросника по удовлетворенности студентов, работодателей и преподавателей качеством обучения	март–апрель 2026 (разработка), июнь 2026 (внедрение), далее – ежегодно
2.	Трансформировать методы обучения, обеспечить готовность преподавателей и их вовлеченность в образовательную деятельность нового формата	Разработка и запуск «Входного курса для преподавателя ОСПО СмолГУ» (ФГОС, методика, специфика студентов и т.п.) с промежуточной аттестацией продуктового характера (учебно-методические рекомендации к дисциплине/план конкретного занятия/курс в ЦДО) совместно с офисом дополнительного образования	2026–2027 уч.г. (разработка), сентябрь 2027 (запуск), далее – ежегодно и при наличии новых преподавателей
		Разработка методических рекомендаций для ППС по использованию активных методов в СПО (общие) и дальнейшая реализация дисциплин на их основе	июнь – август 2026 (разработка), сентябрь 2026 (реализация)
		Совместная работа (в рабочих группах) по актуализации учебно-методических разработок по конкретным дисциплинам и их внедрению в образовательный процесс	синхронно с задачей № 1
		Мониторинг удовлетворенности студентов, преподавателей и работодателей методами обучения	июнь 2027, далее – ежегодно
		Проведение методических дней ОСПО (обмен опытом, разбор ошибок,	январь, июнь 2027, далее –

		приглашение экспертов из колледжей «Профессионалитета»)	ежегодно
		Анализ целесообразности создания собственной кафедры ОСПО	по мере реализации стратегии
3.	Выстроить систему глубокого взаимодействия с работодателями в учебном процессе	Поиск партнеров и заключение договоров о сотрудничестве с ведущими работодателями в отрасли (с дорожной картой мероприятий как в учебной деятельности, так и в социально-воспитательной): <ul style="list-style-type: none"> – Юриспруденция – Реклама – Дизайн (по отраслям) – Интеграция решений с применением технологий ИИ 	2026–2027 уч.г. 2027–2028 уч.г. 2028–2029 уч.г. 2029–2030 уч.г.
		Актуализация 100% образовательных программ с участием работодателей: <ul style="list-style-type: none"> – Юриспруденция – Реклама – Дизайн (по отраслям) – Интеграция решений с применением технологий ИИ 	синхронно с задачами № 1
		Внедрение реальных кейсов от партнеров в учебный процесс	Ежегодно с 2027–2028 уч.г.
		Привлечение работодателей к оценке компетенций выпускников (дисциплины ПМ, практики, ГИА)	постоянно
4.	Сформировать ядро преподавателей-практиков из отрасли.	Формирование банка данных потенциальных преподавателей-практиков из числа ведущих специалистов профильных организаций региона	постоянно
		Привлечение преподавателей-практиков из отрасли в стабильное ядро	постоянно
		Проведение методических семинаров для обмена опытом между преподавателями СмолГУ и приглашенными практиками (не реже 1 раз в год)	с 2028 года, ежегодно
5.	Внедрить систему вовлечения студентов в научно-проектную деятельность	Организация ежегодной студенческой научно-практической конференции ОСПО с участием работодателей в экспертных советах (как отправная точка/первое касание)	февраль 2027, далее – ежегодно
		Поддержка участия студентов в региональных и всероссийских конкурсах, хакатонах, чемпионатах	постоянно
		Интеграция студентов ОСПО в научные лаборатории и исследовательские проекты СмолГУ	постоянно
		Мониторинг и оценка вовлеченности (ежегодный отчет по участию в науке, удовлетворенность студентов)	июнь 2027, далее – ежегодно
6.	Использовать	Участие студентов в чемпионатах	Ежегодно

	чемпионатное движение как инструмент подтверждения качества подготовки и преодоления «информационной тени» Профессионалитета.	«Профессионалы», «Абилимпикс», «ArtMasters»	
		Перенос успешных практик чемпионатного движения в учебный процесс	постоянно
		Трансляция успешных практик в социальных сетях	постоянно
7.	Внедрить систему карьерного сопровождения и работы выпускниками	Разработка программы карьерного сопровождения ОСПО совместно с Центром трудоустройства и развития карьеры	2027–2028 уч.г.
		Организация карьерных мероприятий совместно с центром трудоустройства и развития карьеры: встречи с работодателями, мастер-классы, ярмарки вакансий	2028–2029 уч.г., далее – ежегодно
		Внедрение системы мониторинга карьерных траекторий выпускников: сбор данных о трудоустройстве, продолжении обучения (через 6 месяцев после выпуска)	май 2027, далее – ежегодно
		Создание сообщества выпускников ОСПО	2028–2029 уч.г.,
		Публикация историй успеха выпускников: кейсы, интервью для продвижения бренда ОСПО и мотивации действующих студентов	постоянно
8.	Обеспечить реальную бесшовность образовательной вертикали «СПО → ВО»	Оценка степени реальной родственности программ СПО и ВО	январь–август 2027
		Проработка вертикальных образовательных траекторий для всех программ	сентябрь–декабрь 2027
		Мониторинг перехода выпускников ОСПО на программы ВО СмолГУ	сентябрь 2027, далее – ежегодно

Показатели эффективности

№ п/п	№ Целевой показатель / ед. изм. /	Расчетная дата	2026	2027	2028	2029	2030
1.	Общая численность обучающихся / чел.	1 сентября	250	280	300	300	300
2.	Количество реализуемых ОП / шт.	1 сентября	9	8	6	6	7
3.	Количество ОП, актуализированных / разработанных с участием студентов, работодателей, преподавателей, реализуемых в ОСПО (нарастающим итогом) / шт.	1 сентября	-	-	3	6	7
4.	Сохранность контингента после 1-го	1 июня	80	83	85	87	90

	года обучения / %						
5.	Количество работодателей-партнеров, системно участвующих в реализации образовательных программ / шт.	1 сентября	-	6	8	10	12
6.	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение 6 месяцев после выпуска (в рамках широкой квалификации (наименование ОП / виды деятельности), за исключением продолживших обучение на ВО) / %	1 июня	-	30	50	60	70
7.	Доля выпускников ОСПО, продолживших обучение в СмолГУ / %	1 сентября	-	15	20	25	30
8.	Доля студентов, участвующих в научно-проектной деятельности / %	1 сентября	6	15	25	35	40
9.	Количество студентов – участников региональных чемпионатов профессионального мастерства («Профессионалы», «Абилимпикс», «ArtMasters») / чел.	1 сентября	1	5	10	15	20
10.	Средний балл ГИА (по дипломным работам (проектам) / демонстрационному экзамену) / балл (5-балльная система)	1 сентября	-	4,0-4,2 / 3,8-4,0	4,1-4,3 / 3,9-4,1	4,2-4,4 / 4,0-4,2	4,3-4,5 / 4,1-4,3
11.	Доля преподавателей, прошедших переподготовку по современным методам обучения (от общего числа ППС, работающего в СПО) / %	1 июня	-	-	20	40	50
12.	Количество встреч студентов с потенциальными работодателями в год / шт.	1 июня	-	3	5	7	10
13.	Количество массовых карьерных мероприятий для студентов выпускных курсов ОСПО в год / шт.	1 июня	-	1	1	1	1
14.	Удовлетворенность студентов, работодателей и преподавателей качеством обучения / балл (5-балльная система)	1 сентября	-	3,5	4,0	4,3	4,5

2.3. Молодежная политика и воспитательная деятельность: формирование устойчивого сообщества, развитие самоуправления и партнерство с родителями

Анализ текущего состояния и ключевые проблемы

На текущем этапе реализация молодежной политики ОСПО осуществлялась преимущественно посредством транслирования общеуниверситетских практик. Анализ двухлетнего опыта работы показывает, что такой подход не способствует формированию собственной

идентичности подразделения и его развитию в полной мере. Копирование форматов ВО без учета специфики СПО создает риск утраты уникальности и растворения в общей университетской массе без формирования устойчивого сообщества офиса.

В рамках данной модели сложно разграничить воспитательные подходы с учетом возрастной специфики обучающихся. Значительную часть ОСПО составляют обучающиеся подросткового возраста (15–16 лет), что принципиально отличает их от совершеннолетних студентов программ высшего образования. Если исключить общеизвестные причины поступления на программы СПО, многие обучающиеся выбирают уровень СПО вследствие недостаточной социальной адаптации в школе и потребности в комфортном коллективе, благоприятной среде для развития. Наше участие в университетских событиях носит преимущественно инициативный характер и зависит от личной активности отдельных обучающихся, а не от выстроенной системы вовлечения, из-за чего мы теряем тех, кто не проявил инициативу сам, хотя именно им поддержка необходима в первую очередь. Работа со студентами СПО требует грамотного кураторства, наставничества и навигации на протяжении всего периода обучения. Им нужно не просто предоставить свободу, а показать направление и направить в нужное русло. Существующие университетские форматы работы не всегда учитывают данную специфику, требующую более бережного вовлечения.

Еще одна выявленная проблема заключается в отсутствии системной работы с родителями, которые играют значимую роль в воспитании подростка. Совет родителей функционирует номинально: коммуникационные каналы используются преимущественно для административного информирования и контроля посещаемости, без реализации потенциала вовлечения семьи в воспитательный процесс.

Кроме того, отсутствует системный мониторинг ожиданий и удовлетворенности обучающихся, что приводит к формированию молодежной политики интуитивно, без опоры на данные.

В совокупности данные факторы создают стратегический риск: без формирования собственной идентичности и системного подхода существует вероятность утраты уникальной модели, где профессиональная подготовка интегрирована в насыщенную академическую среду. Это может снизить привлекательность ОСПО для абитуриентов, повысить показатели отчислений и ослабить лояльность выпускников.

Стратегический ответ: принципы и направления трансформации

Мы переходим от эпизодического участия студентов в университетских событиях к системной молодежной политике, основанной на принципах нативного воспитания и прививания университетской культуры общения, взаимодействия и поведения. Наша политика строится на студентоцентричности и отвечает на два взаимосвязанных запроса: поддержка и развитие студенческих инициатив, когда у обучающегося возникает идея, и системное воспитательное воздействие, направленное на

формирование целевой модели выпускника ОСПО через комплекс постоянных и ситуативных мер.

Деятельность выстраивается по трехуровневой модели, позволяющей четко определить границы встраивания в университетскую среду и зоны формирования собственной идентичности. На уровне СПО мы формируем собственную повестку, складывающуюся из поддержки студенческих инициатив и постоянных воспитательных мероприятий. На университетском уровне осуществляем выборочную интеграцию: мы берем от университета те мероприятия и практики, которые соответствуют возрасту и специфике нашего контингента, и говорим «нет» тем форматам, которые не подходят нашим обучающимся по объективным причинам. На региональном уровне представляем преимущества университетской модели СПО в конкурентной среде, отбирая мероприятия для внешнего позиционирования. Такой подход позволяет нам не раствориться в общей университетской массе, но и не изолироваться от нее, сохраняя баланс между уникальностью офиса и принадлежностью к СмолГУ.

Важным элементом реализации политики является учет возрастных особенностей студентов. Наша политика сочетает свободу выбора с необходимым кураторством и навигацией. Мы не просто предоставляем возможности, мы направляем и поддерживаем, помогая пройти социализацию в комфортной среде, что снижает риски отчислений и повышает лояльность.

Мы развиваем студенческое самоуправление на базе профбюро студентов офиса СПО, расширяя его полномочия, ресурсы и влияние. Профбюро становится точкой сборки студенческих инициатив, каналом коммуникации с администрацией и инструментом интеграции студентов в жизнь университета. Это необходимо для формирования активной гражданской позиции, управленческих навыков и ответственности, а также для обеспечения реальной, а не формальной обратной связи между студентами и офисом.

Мы трансформируем работу с родителями. Совет родителей реорганизуется в сообщество партнеров, готовых поддерживать студентов на мероприятиях и участвовать в проектах, коммуникационные каналы адаптируются для вовлечения семьи в жизнь офиса, а не только для контроля посещаемости.

Развитие системы осуществляется на основе данных: мы внедряем мониторинг ожиданий от молодежной политики у студентов 1 курса и опросы удовлетворенности после 1 и 2 курса, что позволяет корректировать повестку не интуитивно, а на основе обратной связи.

Таким образом, молодежная политика ОСПО представляет собой целостную систему, основанную на принципах студентоцентричности, командности и создания комфортной среды для всестороннего роста и развития. Мы не адаптируем университетские практики механически, мы формируем собственную идентичность, где профессиональное становление

студента происходит через погружение в академическую культуру, поддержку инициатив и целенаправленное естественное воспитание.

Задачи и мероприятия

№	Задачи	Мероприятия	Сроки
1.	Сформировать собственную событийную повестку ОСПО как инструмента формирования идентичности и сообщества	Разработка концепции и календаря собственных событий ОСПО	август 2026, далее – ежегодно
		Запуск традиционных офисных событий: «Посвящение в студенты ОСПО», «День офиса», «Неделя проектов», «Вечер встреч выпускников» и др.	сентябрь 2026, далее – ежегодно
		Поддержка студенческих инициатив, перерастающих в регулярные события	постоянно
		Интеграция профессиональных компонентов в мероприятия календаря собственных событий ОСПО (мини-конференции, питч-сессии, встречи с экспертами)	постоянно
		Оценка эффективности собственных событий (охват, вовлеченность, обратная связь) и их актуализация	июнь 2027, далее – ежегодно
2.	Создать условия для появления новых студенческих инициатив	Проведение ежегодного опроса студентов ОСПО об желаниях и интересах (формат: беседы в рамках «Разговоров о важном»)	сентябрь 2026, далее – ежегодно
		Организация встреч студентов с потенциальными руководителями объединений (преподаватели, эксперты, студенты ВО)	октябрь–ноябрь 2026, далее – ежегодно
		Организационная и информационная помощь студенческим объединениям	постоянно
3.	Трансформировать работу с родителями из номинальной в партнерскую	Разработка опроса для родителей первокурсников, желающих вступить в Совет родителей	июль 2026
		Проведение опроса и создание базы компетенций родителей по результатам опроса	август–сентябрь, далее – ежегодно
		Обновление Совета родителей, выборы представителей от каждой группы	сентябрь–октябрь 2026, далее – ежегодно
		Включение родителей в организацию мероприятий офиса	постоянно
		Привлечение родителей-экспертов к проведению мастер-классов и встреч со студентами	постоянно
		Адаптация контента родительских чатов: добавление анонсов, историй успеха, приглашений на события	постоянно

		Проведение опросов удовлетворенности родителей (удовлетворенность коммуникацией, вовлеченностью, работой Совета)	июнь 2027, далее – ежегодно
4.	Внедрить систему мониторинга ожиданий и удовлетворенности студентов	Разработка двух взаимосвязанных опросников для студентов 1 курса	июнь 2026
		Проведение опроса ожиданий/удовлетворенности после 1 и 2 курса	сентябрь 2026 (ежегодно) / июнь 2027 (ежегодно)
		Публикация обезличенных итогов в чатах и корректировка плана мероприятий по результатам	июнь–июль 2027, далее – ежегодно
5.	Развить профбюро как ядро студенческого самоуправления	Разработка регламента профбюро с четкими полномочиями в рамках офиса СПО (инициирование проектов, обратная связь)	сентябрь–октябрь 2026
		Обучение актива профбюро: основы проектного управления, организация событий (совместно с офисом дополнительного образования)	2026–2027 уч.г.
		Координация участия студентов в университетских и городских мероприятиях (информирование, подача заявок, организация участия)	постоянно
		Разработка и внедрение системы поощрения активных студентов	июль–август 2026, далее – постоянно
		Участие профбюро в обсуждении учебных планов и образовательных программ	синхронно с задачей № 1
6.	Обеспечить системное участие студентов ОСПО в университетских, офисных и городских событиях	Назначение ответственного за коммуникацию с оргкомитетами различных событий (мониторинг приглашений, подача заявок от ОСПО)	июнь 2026
		Внедрение регулярного информирования студентов ОСПО о возможностях участия (чат, доска объявлений, старосты)	июнь 2026, далее – постоянно
		Создание «рабочего» календарного плана мероприятий ОСПО (с разделением по уровням мероприятий (офис/университет/регион/страна)	август 2026, далее – ежегодно
		Реализация календарного плана мероприятий с ежемесячным мониторингом участия	постоянно

Показатели эффективности

№ п/п	Целевой показатель / ед. изм. / (расчетная дата - 1 июня)	2026	2027	2028	2029	2030
1.	Количество мероприятий, проведенных в рамках календаря собственных событий ОСПО /	3	5	7	9	12

	шт. в год					
2.	Количество студенческих объединений и инициатив, запущенных при поддержке офиса (нарастающим итогом) / шт.	1	2	3	3	3
3.	Доля студентов, участвующих в студенческих объединениях офиса и университета / %	20	30	40	50	60
4.	Количество активных участников Совета родителей / чел.	-	5	10	15	20
5.	Количество мероприятий с участием родителей (организация, экспертиза, поддержка) / шт. в год	4	6	8	10	12
6.	Доля студентов, участвовавших хотя бы в одном мероприятии (офис/университет/город) за учебный год / %	50	70	85	90	90
7.	Удовлетворенность студентов студенческой жизнью / балл (5-балльная шкала)	-	4,0	4,3	4,5	4,5

2.4. Организационно-управленческая деятельность: построение корпоративной культуры, проактивная коммуникация и институт наставничества

Анализ текущего состояния и ключевые проблемы

Организационная модель ОСПО на современном этапе находится в стадии становления и адаптации к университетским процедурам. Деятельность подразделения осуществляется в режиме оперативного реагирования на возникающие задачи, что обусловлено его относительной новизной и отсутствием исторически сложившихся регламентов. Это естественный этап для нового подразделения, но уже сейчас мы видим, что стихийная адаптация к университетским регламентам не обеспечивает устойчивого развития.

Мы используем университетские процедуры, но они создавались для другой логики работы: для сформированных факультетов с кафедрами, штатными преподавателями и устоявшимися циклами. ОСПО устроен иначе: у нас нет своих кафедр, образовательный процесс обеспечивают преподаватели разных подразделений, а команда офиса совмещает управленческие функции с обучением. В таких условиях механическое копирование чужих регламентов создает больше барьеров, чем опор. Ключевым вызовом выступает отсутствие корпоративной культуры, которая могла бы стать смысловым каркасом для принятия управленческих решений и выстраивания внутренних коммуникаций. Без четкого определения ценностных ориентиров существует риск механического воспроизведения университетских процедур, которые могут не учитывать специфику работы со студентами среднего профессионального образования и особенности подростковой аудитории.

Внутренние коммуникации университета выстроены преимущественно с ориентацией на программы высшего образования, что создает эффект «невидимости» для ОСПО. Подразделение систематически сталкивается с ситуацией, когда информационные потоки, управленческие

решения и мероприятия разрабатываются без учета наличия уровня СПО в структуре вуза. Это проявляется в приглашениях на мероприятия, технически недоступных для студентов СПО по возрастным или академическим критериям, отсутствии подразделения в рассылках и планах работы смежных управлений, необходимости постоянной дополнительной координации для обеспечения участия студентов ОСПО в общеузовских событиях. Такая ситуация требует от команды офиса не только решения текущих задач, но и постоянной работы по мягкому, но настойчивому напоминанию о себе.

Кадровое обеспечение образовательного процесса осуществляется преимущественно за счет штатных преподавателей кафедр СмолГУ и привлеченных практиков, при этом для многих преподавателей работа со студентами СПО воспринимается как дополнительная нагрузка, не имеющая академического веса и карьерных перспектив. Это формирует риски формального отношения к образовательному процессу и снижает качество взаимодействия. Институт кураторства в существующем виде носит преимущественно формальный характер и не адаптирован под потребности студентов подросткового возраста, составляющих значительную часть контингента ОСПО. Требуется внедрение системы реального, постоянно действующего наставничества, предполагающего сопровождение, социализацию и навигацию обучающихся в образовательной среде.

Без осмысленной организационной модели и выстроенных внутренних коммуникаций ОСПО рискует остаться на периферии университетской системы, не получая преимуществ ни от автономности, ни от интеграции.

Стратегический ответ: принципы и направления трансформации

Мы переходим от адаптации к формированию собственной организационной культуры ОСПО, основанной на принципах партнерства, проактивности и уважительной интеграции в экосистему СмолГУ. Мы не стремимся создать идеальную структуру «с первого раза». Наша цель – выработать живую, адаптивную модель управления, которая будет расти вместе с офисом. Для этого мы действуем по принципу «запустил – проверил – скорректировал»: внедряем решения, собираем обратную связь, вносим изменения. Мы последовательно задаем корпоративные смыслы: определяем базовые параметры работы офиса, фиксируя, что мы заимствуем из общеузовской практики, а что формируем самостоятельно (этика взаимодействия с подростками, гибкость процессов, клиентоориентированность). Это позволяет избежать механического копирования и создать модель, отвечающую специфике СПО, сохраняя при этом преимущества университетской среды. Корпоративная культура ОСПО базируется на ценностях наставничества, поддержки инициативы и ответственности за результат, что находит отражение в повседневных практиках и управленческих решениях.

Мы выстраиваем проактивную внутреннюю коммуникацию, иницилируя диалог с руководителями структурных подразделений, предлагая

четкие правила взаимодействия. Мы мягко, но настойчиво напоминаем о себе на совещаниях и в рабочих чатах, демонстрируя готовность брать на себя ответственность за координацию процессов, касающихся студентов СПО. Такой подход позволяет постепенно менять восприятие подразделения в университетской среде, формируя репутацию надежного и компетентного партнера. Наша позиция – уважительная, но настойчивая: мы часть СмолГУ и хотим работать на равных, внося свой вклад в общую повестку.

Особое внимание уделяем созданию института кураторства. Мы отказываемся от формальной модели и номинальной работы в пользу системы реального, постоянно действующего наставничества. Куратор для студентов ОСПО – это не административная должность, а человек, сопровождающий студента на протяжении всего периода обучения. Мы внедряем отбор кураторов, согласовываем с ректоратом условия их работы, закрепляем нормативную базу и обеспечиваем регулярную координацию со стороны руководителя офиса.

Наконец, мы формируем сообщество преподавателей и кураторов, которые разделяют ценности ОСПО и готовы вкладываться в развитие наших студентов. Это люди, которые видят в работе с нами возможность профессионального роста, реализации идей, вклада в будущее региона. Их лояльность и вовлеченность становятся одним из главных активов офиса.

Мы реализуем принцип последовательной итерации, понимая, что организационная структура не создается за один день и не придумывается конкретным человеком. Мы запускаем процессы, отслеживаем их эффективность, собираем обратную связь и корректируем подходы. Это позволяет избежать жестких, нежизнеспособных решений и сформировать гибкую, адаптивную модель управления, способную развиваться вместе с офисом и отвечать на новые вызовы.

Все это направлено на одну цель: чтобы каждый студент ОСПО чувствовал поддержку, видел перспективу и получал образование, которое действительно готовит его к жизни, а не просто выдает документ.

Задачи и мероприятия

№	Задачи	Мероприятия	Сроки
1.	Сформировать корпоративную этику и организационную культуру ОСПО	Разработка «Кодекса ОСПО» (базовые принципы работы, этика взаимодействия, отличия от общеузовской практики)	июль–август 2026
		Проведение установочных встреч с сотрудниками офиса по внедрению корпоративных смыслов	сентябрь–ноябрь 2026
		Использование принципов кодекса как ориентира в повседневной коммуникации и принятии управленческих решений	постоянно
2.	Выстроить систему проактивной внутренней коммуникации с	Проведение серии встреч руководителя ОСПО с руководителями структурных подразделений (формат: «Как мы можем работать эффективно?»)	сентябрь–декабрь 2026

	подразделениями СмолГУ	Назначение ответственного за внутреннюю коммуникацию (мониторинг приглашений, мероприятий, фильтрация информации)	сентябрь 2026
3.	Создать институт кураторства для студентов ОСПО	Разработка Положения о кураторе групп ОСПО (особенности работы с подростками, права, обязанности, условия)	июнь–июль 2026
		Согласование с ректоратом условий работы кураторов ОСПО	июль 2026
		Проведение конкурсного отбора кураторов (опыт, мотивация, готовность к наставничеству)	июль–август 2026, далее – ежегодно
		Запуск системы регулярных встреч кураторов с руководителем офиса (обучение, координация)	август 2026, далее – постоянно
		Проведение рефлексивных сессий для кураторов (разбор сложных случаев, обмен практиками, корректировка подходов)	декабрь 2026, май 2027, далее – ежегодно и по мере необходимости
		Сбор и анализ обратной связи от студентов о работе кураторов	декабрь 2026, июль 2027, далее – ежегодно
		Ежегодная оценка эффективности института кураторства и актуализация регламентов по результатам рефлексии	июль 2027, далее – ежегодно

Эффективность реализации стратегии в части организационно-управленческой деятельности не может быть полностью отражена через количественные показатели, так как ключевые изменения носят сущностно-смысловой характер и связаны с трансформацией организационной культуры, качества внутренних коммуникаций. В связи с этим основным инструментом оценки эффективности в данном разделе выступает система регулярных опросов, охватывающая все направления деятельности ОСПО.

Предполагается проведение комплексного мониторинга, который позволит выявить реальное восприятие изменений, оценить качество внедрения новых практик, обнаружить системные проблемы и барьеры, препятствующие эффективной реализации стратегии, своевременно скорректировать подходы на основе обратной связи, а не формальных показателей. Такая работа позволяет оценивать не столько количественный охват, сколько качество организационных изменений и их реальное влияние на всех участников образовательного процесса.

Приложения

Приложение 1

Количество образовательных организаций Смоленской области, реализующих программы среднего профессионального образования (по данным мониторинга ФИЦТО, 2024 г.)

Тип образовательной организации	Количество организаций
Профессиональные образовательные организации (ПОО)	28
Филиалы ПОО	1
Образовательные организации высшего образования (ОО ВО)	0
Филиалы ОО ВО	4
Итого	33

Распределение студентов СПО по укрупненным группам специальностей (по данным мониторинга ФИЦТО, 2024 г.)

Укрупненная группа	Количество студентов	% от общего числа студентов (22 024)
Инженерное дело, технологии, технические науки	11 232	51
Науки об обществе	5660	25,70
Здравоохранение и медицина	2272	10,32
Образование и педагогические науки	1005	4,56
Сельское хозяйство и сельско-хозяйственные науки	968	4,40
Гуманитарные науки	493	2,24
Искусство и культура	394	1,79

Перечень наиболее востребованных с точки зрения охвата профессий и специальностей СПО, реализуемых в образовательных организациях Смоленской области

Код и наименование укрупненной группы профессий и специальностей СПО	Прием студентов по очной форме обучения	Число поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на число бюджетных мест очной формы обучения (конкурс)
33.00.00 - Фармация	129	отсутствует бюджетный прием
44.00.00 - Образование и педагогические науки	233	4,65
31.00.00 - Клиническая медицина	233	4,29
21.00.00 - Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	144	3,77
07.00.00 - Архитектура	48	3,24
34.00.00 - Сестринское дело	249	2,96
54.00.00 - Изобразительное и прикладные виды искусств	93	2,73
38.00.00 - Экономика и управление	410	2,53
09.00.00 - Информатика и вычислительная техника	503	2,33
08.00.00 - Техника и технологии строительства	550	2,18
11.00.00 - Электроника, радиотехника и системы связи	154	2,09
43.00.00 - Сервис и туризм	509	2
23.00.00 - Техника и технологии наземного транспорта	625	1,92
49.00.00 - Физическая культура и спорт	81	1,76
36.00.00 - Ветеринария и зоотехния	33	1,68
39.00.00 - Социология и социальная работа	26	1,68
20.00.00 - Техносферная безопасность и	86	1,56

природообустройство		
46.00.00 - История и археология	48	1,56
10.00.00 - Информационная безопасность	75	1,51
15.00.00 - Машиностроение	516	1,34
13.00.00 - Электро- и теплоэнергетика	209	1,29
53.00.00 - Музыкальное искусство	41	1,18
12.00.00 - Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	28	1,11
29.00.00 - Технологии легкой промышленности	121	1,07
19.00.00 - Промышленная экология и биотехнологии	58	1,06
18.00.00 - Химические технологии	51	1,06
35.00.00 - Сельское, лесное и рыбное хозяйство	193	1,05
40.00.00 - Юриспруденция	576	1
22.00.00 - Технологии материалов	26	1

Конкурентное поле ОСПО

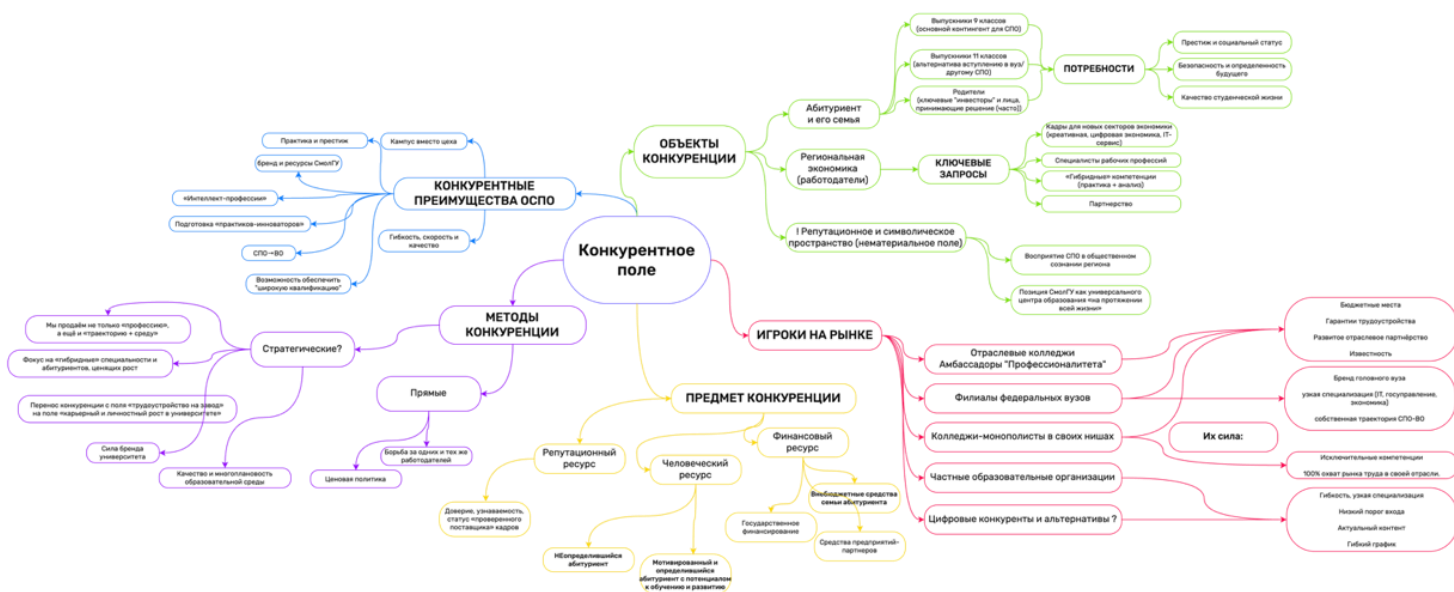
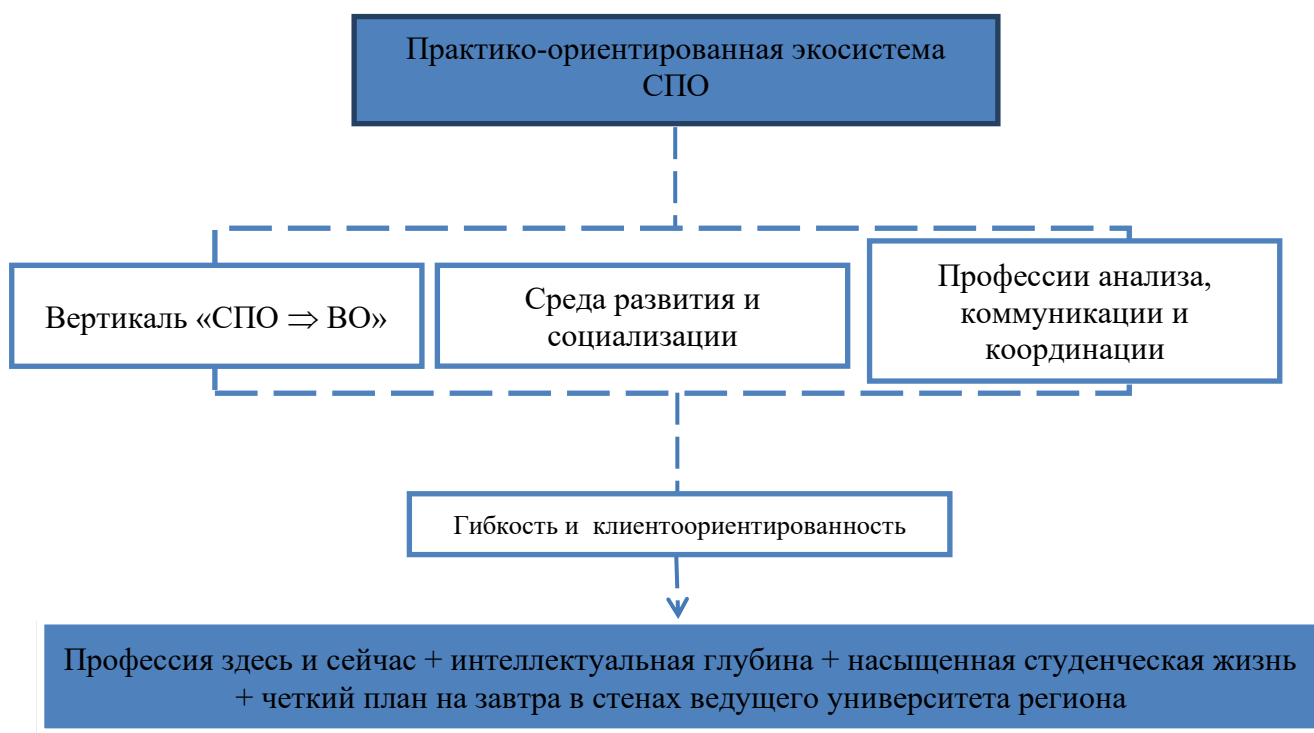



Схема ценностного предложения ОСПО для абитуриента и его семьи



Визуализация формулы подготовки выпускника ОСПО





*Эта стратегия определяет наш путь до 2030 года.
Но документы не меняют реальность – ее меняют люди.*

*Мы открыты к диалогу и приглашаем студентов,
родителей, преподавателей, работодателей и партнеров
стать соавторами изменений.*

ЭТО ТОЛЬКО НАЧАЛО

