



НОМИНАЦИЯ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

# МЕТРО-цикл

## От производственного запроса к новой компетенции педагога

Работодатель задаёт технологический запрос.  
Колледж превращает его в результат подготовки  
студентов.

СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта» · Санкт-Петербург · 2026

# Стажировка без переноса

Разрыв между производственным изменением и результатом студента

## ПРОБЛЕМА

## Новая технология может остаться личным опытом педагога

Стажировка завершена, но рабочая программа, практическое задание и оценочные средства не меняются. Студент продолжает учиться по вчерашней технологии.



**Для метро и железной дороги это  
влияет  
и на качество подготовки, и на  
культуру безопасности**

**Кадровая задача: сделать перенос  
обязательным, измеримым и  
проверяемым работодателем**

# Цель и три задачи проекта

Постоянный цикл от запроса работодателя до экспертной оценки результата



## ЦЕЛЬ

**Запрос работодателя становится содержанием подготовки кадров для метро и железных дорог**

01

## Зафиксировать запрос

Работодатель определяет технологическое изменение и ожидаемый результат.

02

## Создать продукт переноса

Педагог превращает новую компетенцию в программу, кейс, тренажёр или задание.

03

## Подтвердить внедрение

Колледж фиксирует применение, а работодатель оценивает результат.

**Цикл завершён после внедрения продукта и заключения работодателя**

# Люди и роли в одном цикле

Целевая группа

## Педагогические работники колледжа

- **Работодатель**  
формулирует запрос и даёт экспертное заключение
- **Педагог**  
осваивает технологию и создаёт учебный продукт
- **Методическая команда**  
утверждает продукт и фиксирует внедрение
- **Студент**  
работает с обновлённым содержанием

**41**  
**педагог**

20 в Технической  
школе метро  
21 на отраслевой ИТ-  
стажировке



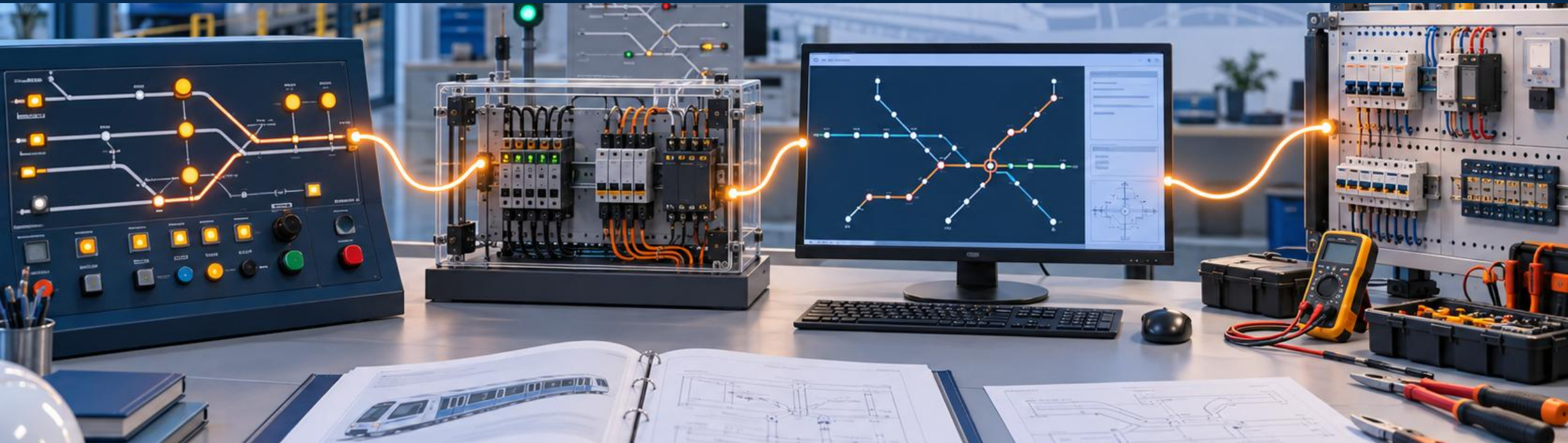
# МЕТРО: пять обязательных этапов

Один маршрут, понятные результаты каждого перехода



**Удостоверение подтверждает обучение. Завершённый цикл подтверждает внедрённый продукт и оценка работодателя.**

# Четыре продукта уже работают в учебном процессе



## ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЕ

Тренажёр и практическое задание по новым мнемосхемам

## СЦБ

Учебные материалы по МПЦ и комплексу «Движение»

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ

Кейс по управлению инфраструктурой метрополитена

## СЛЕСАРЬ-ЭЛЕКТРИК

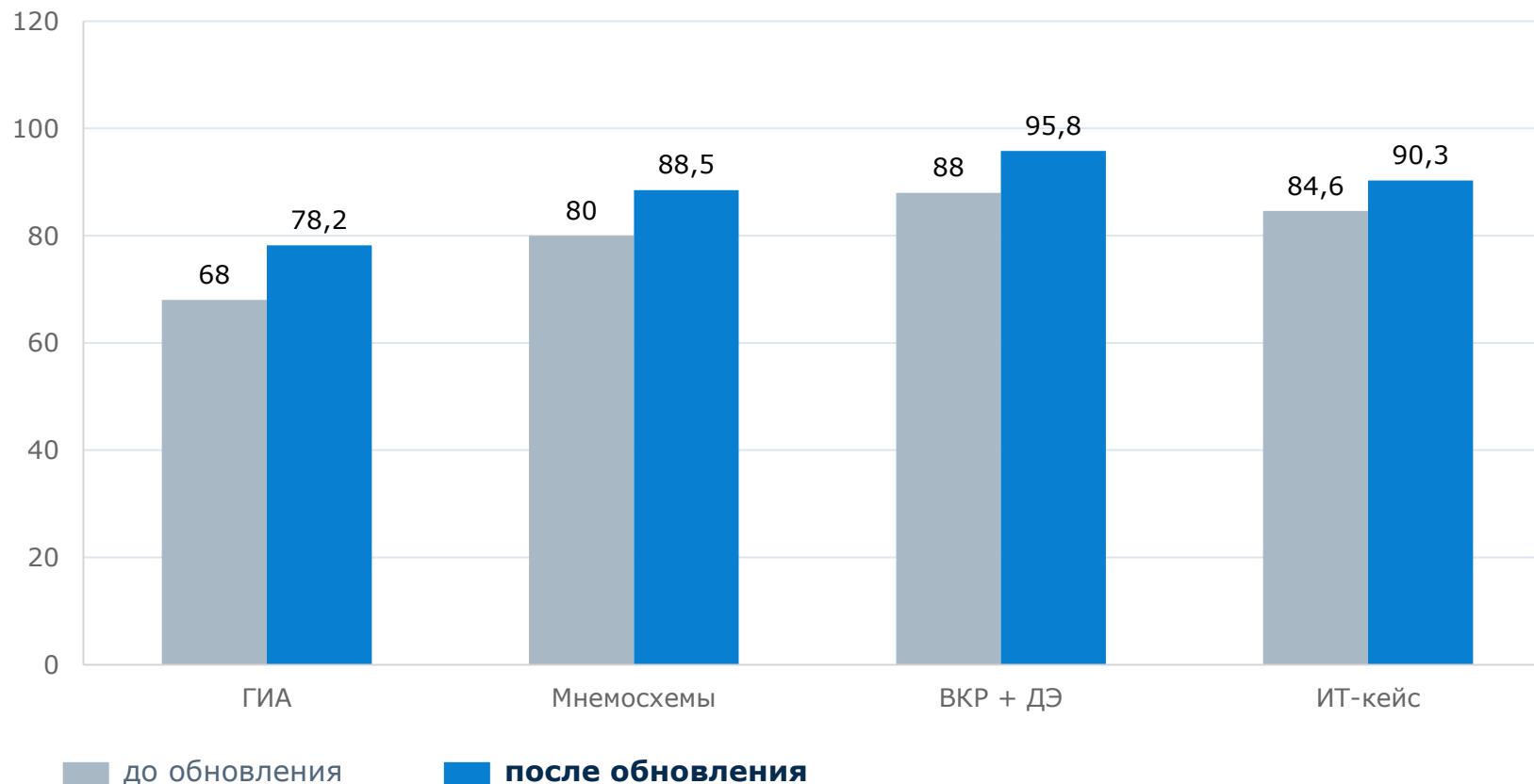
Актуализированные программы и учебно-методический комплекс

**Все четыре продукта получили положительные экспертные заключения представителей работодателя**

# Измеримый результат за три месяца

Четыре самостоятельных показателя до и после обновления программ

Доля качества, %



Прирост к исходному уровню: +15,0% +10,63% +8,86% +6,74%

**41** педагог

**4** продукта

**5** медалей

+ медальон «За профессионализм»

# Новизна: оценка после внедрения

Работодатель видит путь от запроса до результата студента

## Что меняется

- 01** Компетенция не остаётся личным опытом после стажировки
- 02** Учебный продукт входит в программу, задание или оценочное средство
- 03** Работодатель оценивает результат после внедрения

## Доказательная база

- экспертные заключения работодателя
- протоколы ГИА и демонстрационного экзамена
- ведомости практической подготовки
- реестр продуктов и сроков внедрения
- результаты чемпионата «Профессионалы»

**Эффект оценивается не количеством удостоверений, а внедрением продукта и изменением результатов студентов**

# Модель готова к переносу

Для запуска отраслевому колледжу  
нужны:

- партнёр-работодатель и координатор
- форма производственного запроса
- стажировка с обязательным продуктом
- единый реестр результатов

Меняется отраслевое содержание.  
Проверяемый цикл остаётся.