

Министерство образования Ростовской области
(Минобразования Ростовской области)
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Белокалитвинский технологический техникум (р.п. Шолоховский)»



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
областной дистанционной научно-практической
конференции с международным участием
**«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО: ТЕНДЕНЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ И
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ»**
(Республика Беларусь)

(в рамках плана работы Совета директоров учреждений
профессионального образования Ростовской области на 2025 год и
сотрудничества с Республикой Беларусь)

р. п. Шолоховский
2025 год

УДК 37.0 (082)

Редакционная коллегия:

Стецкова С.Н., и. о. директора, государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Белокалитвинский технологический техникум (р. п. Шолоховский)»

Маджарян Т.О., старший мастер, государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Белокалитвинский технологический техникум (р. п. Шолоховский)»

Социальное партнёрство: тенденции, перспективы и лучшие практики: сборник материалов областной дистанционной научно-практической конференции с международным участием/ под ред. С.Н. Стецкова, Т.О. Маджарян – р. п. Шолоховский 2025. – 96 с.

В сборнике представлены материалы участников областной дистанционной научно-практической конференции с международным участием «Социальное партнёрство: тенденции, перспективы и лучшие практики» (Республика Беларусь) (25 ноября 2025 г.) проведенном в рамках плана работы Совета директоров учреждений профессионального образования Ростовской области на 2025 год и сотрудничества ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум (р. п. Шолоховский)» с УО «Молодечненский государственный колледж» Республика Беларусь. В работах авторов рассматриваются отдельные аспекты социального партнерства, тенденции и перспективы развития, а также лучшие практики образовательных организаций.

Для руководителей, преподавателей, студентов учебных заведений среднего профессионального образования, интересующихся вопросами социального партнерства, проблемами и перспективами развития в России и за рубежом.

Материалы публикуются в авторской редакции. Ответственность за достоверность фактов, цитат и других сведений, изложенных в публикациях, несут авторы.

© государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Белокалитвинский технологический техникум (р. п. Шолоховский)», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
Маджарян Т. О., Стецкова С. Н. Социальное партнёрство: тенденции, перспективы и лучшие практики. Республика Беларусь и Российская Федерация: сравнительный анализ	7
Селятыцкая О. В. Актуальное образование: колледж – предприятие – страна	15
Пономарева И. Н. «Социальное партнерство в профессиональном образовании – необходимость нашего времени»	26
Мищенко Ю. В. «Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании»	31
Березова Ю. Г. «Модель взаимодействия с социальными партнёрами»	39
Горцева В.А. Современные формы и механизмы социального партнёрства в СПО	44
Аркушенко Ю. В., Трембачева Ю. В. Социальное партнерство - фактор становления молодого специалиста	51
Трушкина В. В. Казачий компонент как основа для социального партнерства при подготовке будущих учителей физической культуры к реализации всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	56
Соловьева Л. Н. Социальное партнерство: практика взаимодействия ГБПОУ РО «Семикаракорский агротехнологический техникум» в области специальности Сервис и туризм с работодателями	62
Черевко А. Д., Кошкина А. А. Значение практического опыта в современном IT-образовании	68
Леонова Н. С. Перспективы развития социального партнерства в	76

системе СПО

Сидоренко С.А., Пузикова О. А. **Перспективы развития социального партнерства в системе СПО** 82

Кулишова А. Е. **Перспективы развития социального партнерства в системе СПО** 87

Алексеева А. В., Фальковская И. С., Проценко И. В. **Колледж и работодатели: повышение уровня профессионального образования и наставничества в рамках работы комиссии Управления качеством ГБПОУ РО «ТАВИАК»** 91



ВВЕДЕНИЕ

25 ноября 2025 года состоялась областная дистанционная научно-практическая конференция с международным участием «Социальное партнёрство: тенденции, перспективы и лучшие практики» (Республика Беларусь).

Конференция проводилась Центром карьеры ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум (р.п. шолоховский)» в соответствии с планом работы Совета директоров учреждений профессионального образования Ростовской области на 2025 год и сотрудничества с Республикой Беларусь, с целью обсуждения важнейших вопросов взаимодействия государства, бизнеса и системы среднего профессионального образования — темы, актуальной для всех без исключения стран.

Социальное партнёрство — это не просто термин, а реальный механизм, позволяющий выстраивать устойчивые отношения между всеми заинтересованными сторонами, находить баланс интересов, совместно решать социально значимые задачи.

В работе конференции приняли участие представители Учреждения образования «Молодечненский государственный колледж» Республики Беларусь Илюкович Екатерина Ивановна (заместитель директора по производственному обучению), Селятыцкая Оксана Викторовна (заведующая отделением «Технология и монтаж оборудования»), авторы 14 докладов - руководители, сотрудники, ответственные за профориентационную работу, преподаватели, методисты, педагоги из 12 профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования.

С приветственным словом к участникам конференции обратилась Стецкова Светлана Николаевна, и. о. директора ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум (р.п. Шолоховский)». В повестке дня — самые острые и востребованные вопросы современные формы и механизмы

социального партнёрства, лучшие практики взаимодействия образовательных организаций и работодателей и перспективы развития социального партнёрства в системе СПО.

В данном сборнике представлен практический материал конференции.



Социальное партнёрство: тенденции, перспективы и лучшие практики. Республика Беларусь и Российская Федерация: сравнительный анализ

Маджарян Теймине Оганнесовна,
старший мастер государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области «Белокалитвинский
технологический техникум (р. п. Шолоховский)»

Стецкова Светлана Николаевна,
заместитель директора по учебно-производственной работе
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области «Белокалитвинский технологический
техникум (р.п. Шолоховский)»

Аннотация: В докладе представлен опыт международного сотрудничества ГБПОУ РО «БКТТ» с Молодечненским государственным колледжем Республики Беларусь, сравнительный анализ систем социального партнёрства Республики Беларусь и Российской Федерации. Рассмотрены институциональные основы, правовые механизмы, формы взаимодействия сторон в сфере труда, а также практики в области профессионального образования (на примере Молодечненского государственного колледжа – международного партнера ГБПОУ РО «БКТТ» и аналогичных учреждений РФ). Выявлены общие тенденции и ключевые различия в моделях социального партнёрства двух стран, обозначены перспективные направления развития и общие вызовы. Доклад содержит практические примеры сотрудничества образовательных учреждений с предприятиями, анализ механизмов целевого обучения и дуальной подготовки кадров.

Ключевые слова: социальное партнёрство, трёхсторонний диалог, коллективные договоры, целевое обучение, дуальная система подготовки, профессиональное образование, Республика Беларусь, Российская Федерация.

Социальное партнёрство представляет собой ключевой механизм согласования интересов работников, работодателей и государства, обеспечивающий стабильность трудовых отношений и устойчивое развитие экономики. В условиях глобализации и технологических изменений особую значимость приобретает обмен опытом между странами в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Республика Беларусь и Российская Федерация, имея общую историческую основу трудовых отношений, выстроили схожие, но не идентичные модели социального партнёрства. Обе страны опираются на трёхсторонний формат взаимодействия, однако демонстрируют различия в институциональных механизмах, правовых подходах к представительству сторон и практиках взаимодействия образования и бизнеса.

Цель настоящего доклада — провести сравнительный анализ систем социального партнёрства Беларуси и России, выявить лучшие практики и определить перспективные направления сотрудничества. Для её достижения были поставлены следующие задачи: сопоставить институциональные основы социального партнёрства в двух странах; проанализировать формы и механизмы взаимодействия сторон; изучить практики в сфере профессионального образования, включая целевое обучение и дуальную модель; выявить общие тенденции и национальные особенности; обозначить перспективы развития системы социального партнёрства.

Актуальность темы обусловлена несколькими факторами: необходимостью адаптации трудовых отношений к новым экономическим реалиям; растущей значимостью профессионального образования как инструмента кадрового обеспечения экономики; потребностью в обмене лучшими практиками между странами-партнёрами.

Методологическая база исследования включает анализ нормативно-правовых актов (Трудовые кодексы РБ и РФ, специальные законы), изучение кейсов профессиональных образовательных учреждений и

применение сравнительного метода для выявления сходств и различий моделей.

1. Институциональные основы социального партнёрства: сопоставление моделей

В Республике Беларусь действует трёхуровневая система социального партнёрства, охватывающая национальный, отраслевой и локальный уровни. Ключевым координационным органом выступает Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, функционирующий на паритетных принципах с участием правительства, профсоюзов и нанимателей. Правовая основа системы закреплена в разделе IV Трудового кодекса РБ (48 статей о социальном партнёрстве) и Законе «О профессиональных союзах». Характерной особенностью белорусской модели является отсутствие чёткого регулирования порядка формирования иных представительных органов работников помимо профсоюзов.

Российская Федерация реализует четырёхуровневую систему, включающую федеральный, межрегиональный, региональный и отраслевой уровни. Центральным координирующим органом служит Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Правовая база опирается на статьи 25–34 и 354 Трудового кодекса РФ, а также Федеральный закон «О Российской трёхсторонней комиссии...». Отличительная черта российской модели — детальная регламентация процедур представительства работников, допускающая как профсоюзные, так и иные избранные представительные органы.

Сопоставление показывает, что обе модели базируются на трёхстороннем диалоге, однако в Российской Федерации более формализованы процедуры представительства, тогда как в Республике Беларусь акцент сделан на паритетности взаимодействия на всех уровнях.

2. Формы социального партнёрства: общее и особенное

Обе страны используют схожие механизмы социального партнёрства, включая заключение коллективных договоров и соглашений, проведение

консультаций и переговоров, а также применение примирительных процедур при возникновении конфликтов. Однако существуют и существенные различия в реализации этих форм.

В Беларуси доминирующую роль играют профсоюзы как единственные легитимные представители работников. Широко распространены тарифные соглашения на отраслевом уровне, обеспечивающие единые стандарты трудовых отношений в рамках отраслей. В России законодательство (ст. 31 ТК РФ) допускает избрание иных представителей работников в случаях, когда профсоюзы не охватывают большинство сотрудников. Кроме того, в РФ развита сеть региональных трёхсторонних комиссий, обеспечивающих децентрализованное регулирование социально-трудовых отношений.

3. Практики в сфере образования: опыт Беларуси и России

На примере Молодечненского государственного колледжа можно проследить эффективные механизмы взаимодействия профессионального образования с реальным сектором экономики в Республике Беларусь. Колледж реализует систему целевого обучения на основе трёхсторонних договоров между учебным заведением, предприятием-заказчиком и абитуриентом. Важной особенностью является обязательная отработка выпускниками в течение 2–3 лет на предприятии, предоставившем целевое направление. Дуальная модель подготовки предусматривает, что 40 % учебного времени отводится на практическую подготовку непосредственно на производстве. Среди ключевых партнёров колледжа — ОАО «Молодечненский молочный комбинат» и ООО «Молодечно Электро». Подготовка ведётся по широкому спектру направлений: техническому, сервисному, агропромышленному, ИТ и художественно-эстетическому (более 10 специальностей).

В Российской Федерации система целевого обучения регулируется статьёй 71.1 Федерального закона «Об образовании». В отличие от белорусской модели, квоты на целевое обучение устанавливаются регионами и федеральными ведомствами, что обеспечивает большую вариативность в сроках отработки и условиях договоров. Дуальная подготовка кадров

реализуется через пилотные проекты в рамках национальных инициатив, таких как «Профессионалитет», однако пока не достигла системной интеграции в образовательный процесс, характерной для Беларуси. Российские колледжи активно сотрудничают с крупными корпорациями (Ростех, Росатом) и региональными предприятиями, делая акцент на подготовке специалистов в сферах ИТ, инжиниринга и сервиса. При этом художественно-эстетические направления представлены менее широко, чем в белорусских учреждениях.

4. Механизмы разрешения трудовых конфликтов

Системы урегулирования трудовых споров в обеих странах имеют свои особенности. В Беларуси основной акцент делается на работе примирительных комиссий непосредственно на уровне организаций, а завершающей стадией является трудовой арбитраж. Роль государственных органов в посредничестве ограничена, что ориентирует стороны на прямые переговоры.

Российская модель отличается более формализованной и многоступенчатой системой урегулирования: от примирительной комиссии через стадию посредничества к трудовому арбитражу. Активное участие в урегулировании принимают органы Роструда и его территориальные подразделения. Детальная регламентация процедур закреплена в главе 61 Трудового кодекса РФ.

5. Современные тенденции и инновационные подходы

Несмотря на различия в моделях, обе страны демонстрируют сходные тенденции в развитии социального партнёрства. К ним относятся цифровизация документооборота с внедрением электронных платформ для заключения соглашений, интеграция ESG-принципов в корпоративные социальные программы и усиление профориентационной работы в общеобразовательных школах.

Специфика Республики Беларусь проявляется в усилении роли региональных советов по трудовым вопросам, расширении социального диалога в секторе малого и среднего предпринимательства, а также сохранении

культурно-воспитательных традиций в профессиональных учебных заведениях (например, развитие Театра мод и ансамблей в колледжах).

В Российской Федерации ключевыми инновациями стали масштабирование проекта «Профессионалитет», внедрение индивидуальных образовательных траекторий и целенаправленное развитие цифровых компетенций в системе профессионального образования.

6. Перспективы развития социального партнёрства

Перспективные направления совершенствования системы социального партнёрства имеют как национальную специфику, так и общие черты. Для Республики Беларусь приоритетными являются: гармонизация с международными стандартами МОТ; развитие новых форм представительства работников в цифровых компаниях; усиление роли местных сообществ в социальном партнёрстве.

В Российской Федерации актуальными задачами выступают: унификация процедур целевого обучения; расширение дуальной модели подготовки кадров на сектор МСП; цифровизация систем мониторинга трудоустройства выпускников.

К общим вызовам для обеих стран относятся: адаптация к демографическим изменениям, балансировка интересов сторон при автоматизации производств и обеспечение равных возможностей для всех категорий работников.

7. Выводы

Проведённый сравнительный анализ позволяет сформулировать ряд ключевых выводов. Во-первых, несмотря на различия в институциональном оформлении, и Беларусь, и Россия придерживаются трёхстороннего формата диалога, придают приоритетное значение коллективным договорам и делают акцент на партнёрстве образования с бизнесом в подготовке кадров.

Во-вторых, выявлены существенные различия моделей: в Беларуси преобладает централизация и паритетность взаимодействия, жёсткая обязательность целевого обучения и опора на традиции и сложившуюся

практику; в России — децентрализация и вариативность подходов, гибкость в квотировании целевого обучения и детальная правовая регламентация процедур.

В-третьих, международный опыт показывает, что эффективность социального партнёрства определяется балансом между регуляцией и гибкостью, требует устойчивых институтов (комиссий, советов) и прозрачных процедур. Особое значение приобретает интеграция работодателей в систему социального партнёрства через образовательные учреждения.

Заключение

Сравнительный анализ систем социального партнёрства Республики Беларусь и Российской Федерации демонстрирует, что, несмотря на различия в подходах, обе страны успешно решают задачи согласования интересов работников, работодателей и государства. Обмен лучшими практиками и взаимное изучение опыта могут способствовать дальнейшему совершенствованию механизмов социального партнёрства как важного элемента устойчивого социально-экономического развития.

Список литературы

1. Афанасьев, А. О. Субъекты социального партнёрства в Беларуси и России: теоретический и практический аспекты [Текст] / А. О. Афанасьев // Материалы 79-й научной конференции студентов и аспирантов Белорусского государственного университета: в 3 ч. Ч. 2. — Минск: БГУ, 2023. — С. 696–699.
2. Дубовик, Е. А. Взаимодействие профсоюзов и государства в формировании системы социального партнёрства в Республике Беларусь [Текст] / Е. А. Дубовик // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2012. — № 2. — С. 8–13.
3. Лутохина, Э. А. Социальное партнёрство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) [Текст] / Э. А. Лутохина // Белорусский журнал международного права и международных отношений. — 2003. — № 1.

4. Молодечненский государственный колледж [Электронный ресурс].
— Режим доступа: <http://molgc.by/>.
5. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/>.
6. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/>.



Актуальное образование: колледж – предприятие – страна

Селятыцкая Оксана Викторовна,
заведующий отделением
«Технология и монтаж оборудования»
Учреждения образования
«Молодечненский государственный колледж»

Аннотация: В статье анализируются актуальные направления развития системы профессионального образования в Беларуси, связанные с изменениями рынка труда и технологическим прогрессом. Рассматривается сотрудничество колледжей, предприятий и государства для подготовки квалифицированных специалистов. Особое внимание уделяется практико-ориентированному обучению, роли центров компетенций и вовлечению работодателей в образовательный процесс. Подчеркивается значение наставничества, а также модели «колледж – предприятие – страна» как основы развития профессионального образования в Беларуси.

Ключевые слова: колледж, практико-ориентированное обучение, компетенции, интеграция, предприятие, наставничество, современные технологии, трудоустройство, государственная поддержка.

Наш колледж – это многопрофильное учреждение образования, которое реализует образовательные программы профессионально-технического и среднего специального образования. Подготовка кадров осуществляется для организаций строительной и машиностроительной отраслей, деревообработки, производства радиоэлектронной аппаратуры и приборов, хлебопекарного производства, торговли, легкой промышленности, общественного питания, сферы обслуживания, обеспечения безопасности объектов. Таким образом, Молодечненский государственный колледж

реализуется широкий спектр профессий, востребованных в различных отраслях экономики.

Современная система образования переживает глубокие изменения, связанные с требованиями рынка труда, цифровизацией и технологического прогресса. Перед страной стоит задача подготовки специалистов, готовых работать в высококонкурентной и динамичной экономике. Поэтому тема взаимодействия колледжа, предприятия и государства в образовательном процессе весьма актуальна.

В условиях постоянных изменений технологий и структур рынка труда традиционные формы профессиональной подготовки становятся менее эффективными. Колледжи, особенно учреждения системы профессионального образования, должны стать не просто учреждениями образования, а активными участниками экономического пространства. Для этого необходимо:

- обновление содержания образовательного процесса с учетом образовательных стандартов;
- тесная координация с предприятиями по разработке учебных программ и учебных планов;
- формирование практико-ориентированных компетенций у учащихся.

Колледж выполняет ключевую посредническую функцию между системой образования и производственной сферой. Он обеспечивает подготовку кадров по запросам области и страны, моделируя профессиональную среду уже на этапе обучения. Основные направления деятельности колледжа:

- организация учебно-производственных мастерских для освоения первоначальных навыков по специальностям;
- включение представителей заказчиков-кадров и иных предприятий в комиссию по корректировке содержания учебных программ и по проведению выпускных квалификационных экзаменов.

Предприятия заинтересованы в формировании кадрового резерва, адаптированного к технологическим и организационным особенностям производства. Эффективное взаимодействие предприятий с колледжами строится по следующим направлениям:

- совместная актуализация содержания учебных программ;
- предоставление для обучения современного оборудования или в качестве спонсорской помощи, или на базе предприятия;
- прохождение производственного обучения и производственной практики на рабочих местах предприятий-заказчиков кадров и иных предприятий;
- стажировка педагогических работников колледжа на рабочих местах предприятий-заказчиков кадров;
- участие в комиссиях по проведению выпускных квалификационных экзаменов и конкурсов профессионального мастерства.

Таким образом, предприятие становится не внешним по отношению к колледжу субъектом, а партнером, вовлеченным в процесс обучения будущих специалистов.

Государство играет координирующую и стимулирующую роль. От его политики зависит качество правовых и финансовых механизмов, которые позволяют развивать интеграцию образования и экономики. Приоритетными направлениями деятельности государства в сфере профессионального образования являются:

- создание республиканских и областных центров компетенций;
- поддержка наставничества;
- финансирование инфраструктурных проектов.

В качестве примера хочу представить опыт взаимодействия нашего колледжа и организаций-заказчиков кадров, базовых организаций и иных предприятий

и, как результат этого, практико-ориентированное обучение при подготовке кадров для нашей страны.

При подготовке рабочих и специалистов с профессионально-техническим и средним специальным образованием производственное обучение и практики проходят в учебно-производственных мастерских и лабораториях колледжа, в 10 современных центрах компетенций Республики Беларусь, в том числе в центре компетенций строительных технологий, функционирующем в нашем учреждении образования.

Справочно:

1. центр компетенций строительных технологий учреждения образования «Молодечненский государственный колледж»;
2. филиал «Ресурсный центр ЭкоТехноПарк Волма» УО РИПО;
3. центр компетенций современных технологий в швейном производстве учреждения образования «Борисовский государственный колледж»;
4. центр компетенций современных технологий в сфере общественного питания учреждения образования «Слуцкий государственный колледж»;
5. центр компетенций сварочных технологий учреждения образования «Жодинский государственный колледж»;
6. центр компетенций в энергетике учреждения образования «Копыльский государственный колледж»;
7. центр компетенций технологий швейного производства и парикмахерского искусства учреждения образования «Полоцкий государственный химико-технологический колледж»;
8. центр компетенций технологий деревообработки филиала учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет» «Витебский государственный технологический колледж»;
9. центр компетенций технологий пищевых производств филиал «Молодечненский государственный политехнический колледж» УО РИПО;

10. центр компетенций филиала «Минский радиотехнический колледж» учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» по информационно-коммуникационным технологиям и электроники.

Центр компетенций строительных технологий нашего колледжа осуществляет свою деятельность в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании, Положением о порядке создания и функционирования центра компетенций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572, иными актами законодательства, а также уставом учреждения образования «Молодечненский государственный колледж», Положением о центре компетенций строительных технологий, утвержденным директором учреждения образования «Молодечненский государственный колледж» 02.09.2024.

В структуру центра компетенций входят учебно-производственная мастерская санитарно-технических систем и оборудования, штукатурная учебно-производственная мастерская, учебно-производственная мастерская каменных работ, кабинет перспективных строительных технологий и материалов. Центр компетенций реализует образовательную деятельность по следующим специальностям и квалификациям: специальность «Общестроительные работы» квалификация «Каменщик», специальность «Отделочные строительные работы» квалификация «Штукатур», специальность «Санитарно-технические работы» квалификация «Монтажник санитарно-технических систем и оборудования».

В 2023/2024 учебном году в центре компетенций прошли обучение 481 обучающийся, в 2024/2025 – 609. В 2025/2026 запланировано обучение 641 учащегося.

Такая сетевая форма взаимодействия способствует сосредоточению наиболее современного и высокотехнологичного оборудования в одном месте, а значит непрерывному и более эффективному обучению учащихся колледжей по профилю как из Минской области, так и из других областей нашей страны.

В рамках Комплекса мероприятий Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2021 - 2025 годы центр компетенций дооснащен передовым оборудованием и лабораторией теплотехники на общую сумму более 700 000 белорусских рублей из республиканского бюджета.

Для повышения качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих, адаптации учащихся колледжа к производственным условиям, освоения оборудования и технологий, применяемых в организациях реального сектора экономики и социальной сферы, в Молодечненском государственном колледже проводится работа по созданию и функционированию учебных мастерских (участков) на базе организаций-заказчиков кадров. Например, в феврале 2024 года на базе ОАО «Фабрика Блауз» создано 15 ученических мест, оснащенных новейшим оборудованием для выполнения работ, связанных с производством швейных изделий в соответствии с учебной программой производственного обучения по квалификации «Швея», также созданы условия для овладения навыками работы на высокотехнологичных механизмах, таких как автоматизированные настольный и раскройный комплексы, пуговичный и петельный аппараты. В текущем учебном году наши второкурсники, обучающиеся по квалификациям «Каменщик» и «Печник», прошли производственное обучение на базе учебно-производственного участка, созданного ОАО «Забудова-строй» непосредственно на объекте «Строительство жилого дома в микрорайоне № 6 г. Молодечно». Будущие каменщики не только получили навыки и опыт по выполнению кладки перегородок из кирпича и блоков из ячеистого бетона на объекте организации, но и работали с оплатой своего труда.

Таким образом, в результате обучения учащихся на ученических местах были решены основные задачи функционирования учебных мастерских организации при подготовке кадров: формирование профессиональных умений выполнения трудовых приемов, операций, способов выполнения определенных видов работ; выработка навыков пользования технической документацией; формирование производственной культуры, рациональной организации труда и

рабочего места; формирование навыков соблюдения требований по охране труда, производственной и технологической дисциплины в реальном трудовом коллективе; закрепление теоретических знаний на практике.

В деятельности колледжа имеются и другие примеры эффективного использования учебной базы организаций-заказчиков кадров. В частности, на производственном республиканском унитарном предприятии «Минскоблгаз» филиал «Молодечненское производственное управление» ПУ «Молодечногаз» создана современная учебная база, которая используется не только для практического и теоретического обучения учащихся колледжа, но и для проведения курсов повышения квалификации, семинаров, конкурсов профессионального мастерства. Она включает в себя учебные кабинеты и учебно-тренировочный полигон, оснащенные современным газоиспользующим оборудованием (газовыми котлами, бытовыми газовыми плитами), газорегуляторными пунктами в различных исполнениях и другими современными средствами обучения. Учебная база предприятия используется нашим колледжем для обучения учащихся по квалификации «Слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования» при изучении сложных в усвоении вопросов теоретического курса и проведении всех этапов производственного обучения.

Темы по учебному предмету «Специальная технология», сложные для изучения в кабинетах колледжа, гораздо эффективнее осваиваются на производстве. Например, будущие электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования посетили производственный участок филиала «СМУ № 5» ОАО «Белсельэлектросетьстрой» в д. Шеметовщина Молодечненского района, где прошло учебное занятие по специальной технологии по теме «Техническое обслуживание и ремонт электрооборудования подстанций». Третьекурсники изучили основное оборудование, аппараты защиты и управления, служащие для приёма и распределения электрической энергии, а также порядок их технического обслуживания на примере мачтовой трансформаторной подстанции с

номинальной мощностью 1000 кВА и выходным напряжением 380 В, которую модернизировала выездная бригада организации. Ребятам продемонстрировали специальные средства индивидуальной защиты работника подстанции и провели мастер-класс по подъему и спуску по бетонной опоре. Для изучения темы «Техническое обслуживание и ремонт электрооборудования подстанций» по специальной технологии второкурсники посетили филиал Молодечненские электрические сети УП «МИНСКЭНЕРГО». Учащиеся ознакомились со структурой подстанции 110-35 кВ, с работой диспетчера и оперативно-выездной бригады, оформлением оперативной документации специалистами. Будущие электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования изучили закрытое распределительное устройство, служащее для приёма и распределения электрической энергии, основное электрооборудование подстанций и порядок его технического обслуживания. Учебное занятие по специальной технологии по теме «Служба метрологии и автоматизации в организации» для учащихся, обучающихся по квалификации «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике», прошло на ОАО «Электромодуль». Ребята познакомились с задачами и структурой службы метрологии, метрологическим обеспечением производства. Специалисты предприятия продемонстрировали процесс выполнения поверки микрометра и манометра, рассказали о последовательности выполнения ремонта и калибровки средств измерений. Третьекурсники изучили графики поверок средств измерения и испытательного оборудования, паспорта приборов и техническую документацию в области метрологии.

Ежегодно организации-заказчики кадров по запросу колледжа согласовывают кандидатуры специалистов организаций, имеющих подготовку по профилю, соответствующему специальности, а также составы государственных квалификационных комиссий, в которые входят только работники организаций-заказчиков кадров и представители других организаций соответствующего профиля подготовки кадров. Кроме того, ведущие специалисты организаций-заказчиков кадров, работающие по профилю,

соответствующему специальности, оказывают помощь в актуализации, корректировке содержания и согласования учебных программ по учебным предметам модуля «Квалификационный» профессионального компонента учебного плана.

На 3 курсе учащиеся, получающие профессионально-техническое образование, проходят производственное обучение и производственную практику на рабочих местах предприятий-заказчиков кадров и иных предприятиях как нашего города, так и Минской области. За каждым учащимся, на рабочем месте закрепляется опытный наставник, осуществляющий непосредственное руководство обучением на предприятии. Он объясняет рабочие процессы, контролирует качество работы, помогает разбирать сложные задачи, составляет индивидуальные рекомендации по профессиональному развитию. Под руководством наставников ребята осваивают практические и профессиональные компетенции на рабочем месте, выполняя реальные работы. Например, будущие электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования на рабочих местах предприятий под контролем наставников, которые назначаются приказом руководителя предприятий и являются, как правило, электромонтерами по ремонту и обслуживанию оборудования 5 или 6 разряда, выполняют замену подшипников электродвигателя, проверку сопротивления изоляции, электрические испытания оборудования. Учащиеся работают с выездными бригадами на объектах предприятия, тем самым включаясь в реальные проекты, например, восстановление сетей электроснабжения, модернизация электрооборудования на площадке и другие.

Взаимодействие с предприятиями строится на договорных отношениях, 90% учащихся работают на оплачиваемых местах, что значительно повышает показатели последующего трудоустройства выпускников.

Нельзя оставить без внимания оказание предприятиями спонсорской помощи колледжу. Например, базовое предприятие ОАО «Радощковичский керамический завод» оказало помощь в поставке кирпича, блоков и иного

материала, необходимых для обучающихся по квалификациям «Каменщик» и «Печник». Предприятие ООО «Косвик» предоставило кухонный инвентарь и 2 промышленные плиты для лаборатории приготовления горячих блюд, необходимые при обучении учащихся по квалификациям «Повар», «Повар детского питания», «Кондитер». ОАО «ЭНЭФ» безвозмездно передало 7 паяльных станций, платы и радиоэлементы для отработки навыков по квалификациям «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов», «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике», «Электромонтер охранно-пожарной сигнализации».

На сегодняшний день подписан договор с производственным республиканским унитарным предприятием «МИНСКОБЛГАЗ» на оказание помощи в размере 15 000 белорусских рублей. На эту сумму планируется оснастить учебный кабинет газовыми приборами и аппаратурой, информационными (учебными) стендами, витриной для демонстрации образцов оборудования, необходимого для монтажа и функционирования систем газоснабжения в разобранном виде, контрольно-измерительными приборами, мультимедийной системой, включающей в себя проектор, экран, компьютер, акустическую систему и многофункциональное устройство.

Таким образом, модель актуального образования «колледж – предприятие – страна» является стратегической основой современной образовательной политики Республики Беларусь. Она позволяет формировать профессионалов нового поколения, способных адаптироваться к изменениям рынка труда и обеспечивать устойчивое развитие экономики страны. Только при постоянном обмене опытом, совместном планировании и поддержке государства возможно достижение высокого качества подготовки кадров.

Список литературы

1. Булько Н. С. Создание учебных мастерских (участков, цехов) в организациях реального сектора экономики и социальной сферы для проведения производственного обучения, практики учащихся, осваивающих

содержание образовательных программ профессионально-технического и среднего специального образования» [Электронный ресурс]: метод. рекомендации / Н.С. Булько. Минск: РИПО, 2025. 16 с.

2. Ильин, М. В. Проектирование и содержание профессионального образования: теория и практика / М.В. Ильин. Минск: РИПО, 2002. 338 с.

3. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З

4. Положение об учреждении среднего специального образования: [утв. постановлением Министра образования Респ. Беларусь от 19.08.2022 № 272]

5. Положение об организации производственного обучения учащихся, курсантов, осваивающих содержание образовательных программ профессионально-технического образования: [утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 29.07.2022 № 497]

6. Положение о практике учащихся, курсантов, осваивающих содержание образовательных программ среднего специального образования: [утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 31.08.2022 № 572]

7. Положение о базовой организации учреждения образования: [утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 31.08.2022 № 572]

8. Положение о сетевой форме взаимодействия при реализации образовательных программ : [утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 31.08.2022 № 572]

9. Положение о порядке создания и функционирования центра компетенций: [утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 31.08.2022 № 572]

Социальное партнерство в профессиональном образовании – необходимость нашего времени

Пономарева Ирина Николаевна,
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области «Волгодонский техникум информационных
технологий, бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»
ГБПОУ РО «ВТИТБиД»

Аннотация: В данной статье рассматривается проблема необходимости развития социального партнерства в системе профессионального образования. Представлен опыт деятельности ГБПОУ РО «ВТИТБиД» по развитию социального партнерства между техникумом и производством.

Ключевые слова: Социальное партнерство, сотрудничество, профессиональное образование, производство, soft skills – навыки, рынок труда, работодатели, практическая подготовка, стажировка.

Социальное партнерство в образовании – примета нашего времени. Современные образовательные учреждения находятся в таких условиях, когда без установления взаимовыгодного социального партнерства невозможно выжить и развиваться. Образовательное учреждение должно стать открытой системой, расширяющей сотрудничество с различными социальными институтами.

Федеральным законом «Об образовании», Указом Президента РФ, постановлением Правительства перед образовательными учреждениями была поставлена задача выстраивания социального партнёрства государства и местного сообщества в деле поддержки и развития образования.

Социальное партнерство нацелено на формирование у обучающихся мировоззрения, представления о мире как целостной системе взаимосвязанных отношений, действий и поступков.

В настоящее время реформирование экономики повлекло за собой изменение социальных ролей работников, работодателей и государства в рамках организации образовательного процесса. Крупные компании-поставщики современного оборудования становятся все более заинтересованными в получении компетентных в своей области сотрудников, которые будут знать все тонкости работы на данном оборудовании, с сопутствующей документацией, обладать soft skills – навыками. Это приводит к плотному сотрудничеству компаний с образовательными учреждениями и их участию в процессе подготовки кадров на этапе обучения.

Социальное партнерство в профессиональном образовании-это взаимодействие образовательных учреждений, субъектов рынка труда, государства и общественных организаций для согласования их интересов, и повышения качества образования.

Таким образом, социальное партнерство в профессиональном образовании-это необходимость нашего времени.

Основная цель – подготовка востребованных на рынке труда специалистов, обладающих необходимыми знаниями и опытом. Это достигается за счет совместной деятельности по ряду направлений, включая профориентацию, разработку и актуализацию образовательных программ, участие работодателей в квалификационных, демонстрационных экзаменах, государственной итоговой аттестации, организацию практик и стажировок и трудоустройство выпускников.

Совместная деятельность базируется на принципах равноправия сторон, взаимного уважения и доверия, заинтересованности и добровольности.

Такая система отношений позволяет профессиональным образовательным учреждениям полнее учитывать требования работодателей, быстрее реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда и в конечном итоге позволит обеспечивать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

Укрепление связей с бизнес-партнерами, Центрами занятости населения, муниципальными органами управления позволяет профессиональным учебным заведениям обеспечить:

- доступ к информации о рынке труда (специалистов каких профессий и сколько требуется на рынке труда);

- учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов (профессиональный профиль, квалификационные характеристики);

- разработку и актуализацию учебных материалов и программ обеспечивающих подготовку специалистов, отвечающих требованиям работодателей;

- более широкие возможности для организации практики студентов и их стажировки;

- возможности для организации краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;

- более широкие возможности трудоустройства выпускников;

- инициирование новых совместных коммерческих проектов для пополнения внебюджетных фондов образовательных учреждений.

Для развития ГБПОУ РО «ВТИТБиД» проблема социального партнерства так же актуальна, как и любому другому учебному заведению: важно создать эффективный диалог между профессиональным образованием и предприятиями-работодателями.

В нашем учебном заведении создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития техникума.

На протяжении многих лет техникум тесно связан с организациями легкой промышленности и сферы услуг города, машиностроительными предприятиями, социальными учреждениями и финансовыми институтами города и области. Сотрудничество техникума с предприятиями и организациями осуществляется на основе договоров о сотрудничестве,

практической подготовке, стажировок, раннем трудоустройстве по профессиям и специальностям с обязательным обеспечением условий безопасности на каждом рабочем месте.

Примером многолетнего взаимовыгодного социального партнерства является сотрудничество техникума с ООО «Атомспецсервис».

Предприятие ООО «Атомспецсервис», основано в 2001 году. Активно вошло в сферу атомного машиностроения с 2004 года, осуществляя поставки оборудования на действующие и сооружаемые АЭС России и зарубежья. Высококвалифицированные специалисты инженерных служб, конструкторского и технологического отделов, группы маркетинга и снабжения, службы качества, производственных цехов обеспечивают эффективную деятельность предприятия на всех этапах производственного цикла.

Сотрудничество заключается в предоставлении мест практической подготовки студентам техникума, организации Ярмарок вакансий, участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, экскурсий на предприятие, проведении мастер-классов сотрудниками ООО «Атомспецсервис». В настоящее время 9 студентов специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) выпускного курса проходят стажировку с возможным трудоустройством.

Администрация ООО «Атомспецсервис» оказывает спонсорскую помощь ГБПОУ «ВТИТБиД» для приобретения учебного оборудования.

В рамках сотрудничества студенты направления 29.02.10 «Конструирование, моделирование и технология изготовления изделий легкой промышленности (по видам)» создали уникальные костюмы для термистов из специализированной огнестойкой ткани с символикой Атомспецсервис, ставшие их дипломными работами.

На сайте ООО «Атомспецсервис» есть «теплая» заметка: «Эти костюмы настоящее воплощение духа нашего предприятия и символ успешного взаимодействия образования и производства. Это важный вклад в историю, как

техникума, так и нашего завода. Данные изделия будут представлены на выставке выпускных работ в техникуме, как пример высокого мастерства. Мы организовали фотосессию в стенах нашего производства, чтобы продемонстрировать костюмы в деле. Выражаем искреннюю благодарность всем участникам этого замечательного проекта!»

Данный пример социального сотрудничества между профессиональной образовательной организацией и предприятием демонстрирует, что при правильной организации данного направления, сотрудничество выгодно как учебному заведению, так и социальным партнерам.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция).
2. Петров А.Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право: учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15360-6.
3. Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6.
4. Шанц Е. А. Проблемы социального партнерства в профессиональном образовании // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2023. – № S6. – С. 41–45. – РЕЖИМ ДОСТУПА: <http://e-koncept.ru/2013/13560.htm>.
5. Официальный сайт ООО «Атомспецсервис» <http://atomspetservice.ru/>

Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании

Мищенко Юлия Васильевна,
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Ростовской области «Константиновский
технологический техникум»

Аннотация: Данная статья посвящена социальному партнерству в среднем профессиональном образовании. Участие социальных партнеров в решении проблем профессионального образования повышает качество обучения и способствует подготовке квалифицированных специалистов. На современном этапе учреждения среднего профессионального образования предоставляют широкий спектр образовательных услуг, осуществляя взаимодействие с различными организациями и учреждениями на уровне социального партнерства.

Ключевые слова: профессиональное образование, социальное партнерство, трудоустройство выпускников, требования индустрии

Самая большая роскошь на свете
- это роскошь человеческого общения
Антуан де Сент Экзюпери

Научная мысль в педагогике среднего профессионального образования (СПО) сегодня повернулась в сторону работодателя, от которого напрямую зависит будущее квалифицированного специалиста.

Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании – это система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить их в

рыночные отношения и ориентированная на подготовку конкурентно способного и мобильного специалиста.

Профессиональное образование всё в большей степени ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, первоочередных экономических проблем общества. Растут требования индустрии к квалификации и качеству подготовки специалистов, обостряется конкуренция на рынке труда. Одновременно меняется профессиональная среда, характер действия экономических и социальных факторов, влияющих на состояние профессионального образования. Стихийно растёт рынок образовательных услуг, требовательней становятся его потребители – обучающиеся и их родители.

Основная цель социального партнёрства в среднем профессиональном образовании состоит в совместной разработке, принятии и реализации социально-экономической и трудовой политики учебного заведения СПО, основанной на интересах общества, работников и работодателей.

Цель современных российских колледжей и техникумов – подготовить востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного без «доучивания» приступить к работе. В связи с этим формирование социального партнёрства – достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин: состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него со стороны муниципальных органов власти, а также воли, желания и возможностей руководителей предприятий.

Постепенно развивая эти отношения, сегодня профессиональное образование находится на том этапе, когда руководители предприятий увидели и оценили все преимущества социального партнёрства. Они приглашают на производственную практику целые группы, идут на то, что предоставляют свои мастерские не только для прохождения практики, но и для проведения производственного обучения, организуют экскурсии, предусмотренные учебно-

воспитательным процессом колледжа или техникума. Помимо этого, они устанавливают дополнительные стипендии лучшим студентам, оказывают посильную материальную помощь образовательному учреждению не только в денежном эквиваленте, но и материалами, инструментами и приспособлениями малой механизации. Некоторые предприятия организуют питание студентов, обеспечивают транспортом в утреннее и вечернее время. Все эти льготы повышают интерес студентов не только к профессии/специальности, но и к самому предприятию. Представители предприятий присутствуют на итоговой аттестации выпускников, где у них есть возможность не только оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить их к себе на работу.

Социальное партнёрство для многих учебных заведений СПО стало естественной формой существования, которое открывает следующие дополнительные возможности:

- упрощается доступ к информации о рынке труда;
- обеспечивается учёт требований работодателей по содержанию подготовки специалистов;
- упрощается процедура корректировки старых и разработка новых учебных материалов и программ, отвечающих стандарту и требованиям работодателей;
- открываются более широкие возможности для организации производственного обучения и практики;
- расширяются возможности трудоустройства выпускников;
- появляются возможности для организации краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами.

Прежде чем добиться таких результатов необходимо пройти три основных этапа развития системы социального партнёрства:

I этап – подготовительный. Его цель – мотивация педагогических работников на необходимость подготовки специалистов, отвечающих

требованиям работодателей на рынке труда. Задачи, которые стоят перед образовательным учреждением СПО:

- исследовать потребности регионов в специалистах;
- определить тенденции развития рынка труда;
- определить потребности рынка труда в кадрах, с точки зрения качества и количества;
- определить перечень социальных партнёров;
- провести обучение инженерно – педагогических работников методам изучения рынка труда.

Ожидаемые и полученные результаты:

- определение ёмкости рынка труда в разрезе профессий;
- оценка спроса на профессии, по которым осуществляется подготовка;
- установление видов деятельности и перечня навыков, необходимых работнику конкретной профессии;
- определение квалификационных требований к работнику со стороны работодателей;
- соответствие УПД и материальной базы задачам подготовки специалистов.

II этап – содержательный. Его цель – корректировка содержания и форм обучения квалифицированных рабочих и специалистов, разработка программ с ориентацией на потребности рынка труда, на отражение требований федерального государственного стандарта СПО, тарифно–квалификационных характеристик. Отработка технологий взаимодействия с социальными партнёрами. Задачи, стоящие перед образовательным учреждением СПО на этом этапе:

- установление положительной динамики показателей трудоустройства выпускников;
- расширение образовательных услуг в СПО;
- привлечение дополнительных источников финансирования;
- создание нормативно – правовой базы социального партнёрства;

- повышение профессионализма работников;
- оценка работы учебного заведения со стороны социальных партнёров.

Ожидаемые и полученные результаты:

1. Наличие договоров с представителями разных категорий социальных партнёров по:

- созданию постоянных мест производственной практики;
- повышению квалификации инженерно – педагогических работников на предприятиях;
- трудоустройству выпускников;
- аттестации выпускников с привлечением социальных партнёров.

2. Наличие экспертной оценки учебно-программной документации со стороны представителей предприятий.

3. Установление устойчивого контакта со службой занятости.

4. Создание комплектов учебно-программной документации по профессиям.

III этап – заключительный. Его цель – создание устойчивой и постоянной системы социального партнёрства. Задачи, стоящие перед образовательным учреждением СПО на этом этапе:

- организация системы непрерывного образования;
- исключение противоречий между различными уровнями профессиональной подготовки.

Ожидаемые и полученные результаты:

- улучшение материальной – технической базы учебного заведения СПО;
- приведение в соответствие должностных инструкций работников учебного заведения СПО;
- создание механизма постоянного сотрудничества с социальными партнёрами.

Анализ открытых источников разных учебных заведений СПО позволяет сделать вывод о том, что администрацией и инженерно-педагогическими коллективами российских образовательных учреждений проводится большая

работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнёрства в значительной степени зависит от самого учебного заведения среднего профессионального образования, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

На сегодняшний день существует множество форм социального партнерства техникума с социумом:

- проведение совместных конференций, круглых столов, семинаров;
- организация разъяснительной работы;
- создание совместных проектов;
- проведение конкурсов и олимпиад;
- организация литературных гостиных;
- проведение недель творчества;
- организация профессиональных соревнований;
- и другие формы дуального обучения.

Такая работа способствует повышению заинтересованности в конструктивном и взаимовыгодном сотрудничестве с работодателем и создает условия для развития профессионального мастерства у участников образовательного процесса, а также способствует расширению культурно-образовательной среды.

В условиях реализации ФГОС СПО необходимо привлекать к процессу обучения дополнительные образовательные ресурсы и имеющиеся резервы.

Одним из таких резервов являются услуги дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его

квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное образование рассчитано на «зону ближайшего развития» личности, в соответствии с желаниями и потребностями.

Профессиональное дополнительное образование осуществляется на основе индивидуальных образовательных программ и предусматривает:

- повышение квалификации;
- профессиональную переподготовку специалистов;
- стажировку;
- самообразование.

Спрос на образовательные услуги определяется изменениями уровня и структуры занятости населения. Поэтому дополнительное образование призвано решать следующие задачи:

- сохранение единого образовательного пространства на основе преемственности содержания основного и дополнительного образования;
- совершенствование законодательной базы и приведение нормативного правового обеспечения в соответствие стандартам;
- обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения дополнительного образования;
- повышение социального статуса и профессионального совершенствования педагогических и руководящих кадров;
- обеспечение необходимых условий для личностного развития обучающихся.

Эти задачи призваны решать профильные и многопрофильные студии; центры, объединения, интегрированные с общеобразовательными учреждениями; исследовательские лаборатории.

Список литературы

1. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Байденко В.И. Образовательный стандарт: теоретические и концептуальные основы (опыт системного исследования): дис. д-ра пед. наук.- М., 1999.-333 с.

3. Блохина В.М. Социальное партнерство способ повышения качества профобразования//Профессиональное образование. М., 2005. - №1. - С. 24.

4. Борисова Н.П. Социальное партнерство необходимый инструмент в развитии материально-технической базы системы образования//Справочник руководителя образования учреждения М., 2003. - №4. - С.84-90.

5. Гордеев Ю. Социальное партнерство в работе преподавателя БЖД (Конференции и семинары)//Основы безопасности жизни. 2005. № 2. -С. 61-62

6. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования//Современные проблемы науки и образования. М., 2008. – № 6. - С. 80-83

7. Деревягина Т.Г. Понятие «социальное партнерство»: содержательный аспект //Высшее образование сегодня. 2004. - № 9. - С. 34-37.

8. Еремеев О.В. Новые подходы к социальному партнерству//Профессиональное образование. М., 2004. - №5. - С. 30.

9. Пупенкова Т.П. Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5.

Модель взаимодействия с социальными партнёрами

Березова Юлия Геннадиевна,
преподаватель государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Донского промышленно-
технического колледжа (ПУ№8) имени Б.Н. Слюсаря»

Аннотация: В данной статье рассмотрен важный аспект образовательного процесса — социальное партнерство между образовательными учреждениями и работодателями, на примере ГБПОУ РО «ДПТК». Основная мысль текста заключается в том, что успешная подготовка квалифицированных специалистов невозможна без тесного взаимодействия с реальным сектором экономики. Автор подчеркивает важность интеграции образовательного процесса с требованиями рынка труда, что необходимо для формирования компетенций, соответствующих ожиданиям работодателей.

Ключевые слова: социальное партнерство, образовательное учреждение, рынок труда, подготовка специалистов, качество профессионального образования, взаимодействие с работодателями, практическое обучение, трудоустройство выпускников, сотрудничество с предприятиями, договоры, социальные партнеры

Социальное партнерство — это особый тип взаимодействия образовательного учреждения со всеми субъектами рынка труда, территориальными органами управления, нацеленного на максимальную реализацию интересов всех участников этого процесса.

Совершенно очевидно, что подготовить современных специалистов невозможно в отрыве от реального производства, без обеспечения возможности знакомиться и начинать осваивать то оборудование и технологии, с которыми

обучающиеся встретятся, придя на предприятие по окончании образовательного учреждения.

В ГБПОУ РО «ДПТК» создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития колледжа. Социальное партнерство для колледжа заключается в успешном решении основной задачи учебного заведения – подготовки высококвалифицированных компетентных специалистов, отвечающих требованиям работодателей.

Основной целью социального партнерства является: развитие долгосрочных партнёрских отношений между колледжем и социальными партнёрами в сфере повышения качества профессионального образования, педагогических кадров, подготовки квалифицированных специалистов, удовлетворяющих текущим и перспективным потребностям Ростовской области.

Основными направлениями развития социального партнерства являются: совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса, контроль качества образования. Важным направлением взаимодействия с работодателями является привлечение их к разработке учебно-программной документации. Такое взаимодействие направлено на обеспечение учета современных и перспективных требований к обучающимся и выпускникам, предъявляемых со стороны работодателей. Социальное партнерство призвано играть важную роль в обеспечении практического обучения обучающихся, с использованием современного оборудования и технологий. С этой целью осуществляется организация практического обучения студентов с использованием современной технологической базы предприятий; расширение взаимодействия с социальными партнерами по производственной деятельности колледжа.

В колледже при реализации учебного процесса обязательным является:

- согласование учебных планов всех специальностей и направлений с председателем работодателей;

- преподавание специальных дисциплин, проведение мастер – классов, круглых столов проходит с участием представителей от работодателя;
- разработка педагогических инновационных технологий, активных коммуникативных методик с участием работодателей.

Действующая система взаимодействия колледжа с работодателями позволяет более успешно решать вопросы качества подготовки специалистов. В нашем колледже в структуре образовательного процесса, как одно из важнейших и обязательных условий подготовки высококвалифицированных специалистов, выделяется направление «колледж - работодатель». Процесс взаимодействия с работодателями осуществляется в рамках системы качества подготовки выпускников и их дальнейшего трудоустройства. Взаимодействие колледжа с работодателями начинается в колледже уже в рамках профориентационной работы, и продолжается при реализации учебно-производственной деятельности, «преподаватель-студент-работодатель», логическим завершением которого является трудоустройство выпускников и их дальнейший карьерный рост.



Рисунок 1 – Схема взаимодействия ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)» с социальными партнерами

Основные формы сотрудничества с предприятием:

- заключение и реализация договоров с различными предприятиями и организациями, подбор специалистов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, а также оказание информационно-консультационных услуг; совершенствование образовательного процесса, в том числе его методическое обеспечение, повышение квалификации и прохождение стажировок преподавателей, мастеров производственного обучения.

- совместная научно-исследовательская, научно-производственная и творческая деятельность, а именно: рецензирование выпускных дипломных работ, конкурсы, круглые столы, мастер – классы;

- трудоустройство выпускников колледжа;

- формирования актуальной тематики выпускных квалификационных работ по предложениям организаций (предприятий) - работодателей;

- участия работодателей в разработке программ практики;

- привлечение работодателей для максимального обеспечения трудоустройства выпускников колледжа.

- участие представителей работодателя в подготовке студентов для участия в региональных и национальных чемпионатах по профессиональному мастерству.

ГБПОУ РО «ДПТК (ПУ № 8)» на договорной основе тесно сотрудничает со следующими социальными партнерами: АО «Роствертол», ООО «КЗ Ростсельмаш», ООО «БОНУМ», АО «Производственно-конструкторское предприятие «ИРИС», АО «Научно-техническое предприятие «Авиатест», ОАО «Моряк», ООО «Ростовский прессово-раскройный завод», Ростовский-на-Дону электровозремонтный завод филиал АО «Желдорремаш», АО «Всероссийский научно-исследовательский институт «Градиент».

Список литературы

1. Бакаушина И. А., Селина О. Б. Социальное партнерство как условие качественной подготовки специалистов // организация дуального обучения по специальностям среднего профессионального педагогического образования. – С. 150. Режим доступа: <https://belpedcol.ru/wp-content/uploads/2022/03/Организация-дуального-обучения-по-специальностям-среднего-профессионального-педагогического-образования.pdf#page=150>
2. Дерябина Т. Роль социального партнерства в подготовке конкурентоспособного специалиста // «Әлеуметтік серіктестермен әрекеттесу жүйесі білім кеңістігін дамыту. – 2019. – С. 16. Режим доступа: https://komeco.edu.kz/uploads/files/сборник_полный.pdf#page=16
3. Корчагин Е. А. Социальное партнерство как механизм управления образовательным кластером // Инновации в образовании. – 2007. – №. 6. – С. 43-51. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12794101>
4. Федоров В. А., Третьякова Н. В., Тюрина Г. А. «Организация взаимодействия колледжа с социальными партнёрами в интегрированной образовательно-производственной среде при подготовке квалифицированных рабочих» // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 3. С. 100–117. [cyberleninka.ruadmin.po-rt.ru](http://cyberleninka.ru/admin.po-rt.ru)
5. Игнатьев Н. С., Репина Л. П. «Взаимодействие колледжа с основными социальными партнёрами» // Среднее профессиональное образование. 2006. № 1. С. 35–36. cyberleninka.ru
6. Медведева Н. В. «Социальное партнёрство в системе среднего профессионального образования: проблемы и перспективы» // Среднее профессиональное образование. 2008. № 7. С. 31–32.

Современные формы и механизмы социального партнёрства в СПО

Горцева Валерия Андреевна,
преподаватель государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Таганрогский Механический колледж»

Аннотация: в статье проанализированы актуальные формы и механизмы социального партнёрства в системе среднего профессионального образования (СПО) на примере подготовки ИТ-специалистов. Рассмотрены модели взаимодействия образовательных организаций с работодателями, государственными структурами и профессиональными сообществами. Представлены практические кейсы внедрения партнёрских инициатив, критерии их эффективности и перспективы развития. Материал будет полезен преподавателям СПО, методистам, руководителям профессиональных образовательных организаций и представителям бизнес-сообщества.

Ключевые слова: социальное партнёрство, среднее профессиональное образование, СПО, взаимодействие с работодателями, ИТ-специальности, дуальное обучение, практико-ориентированное обучение, профессиональные стандарты, кадровый потенциал, образовательные экосистемы.

В условиях цифровой трансформации экономики социальное партнёрство становится ключевым механизмом обеспечения качества профессионального образования. Для системы СПО это особенно актуально: именно здесь формируется основной кадровый резерв для реального сектора экономики.

Как преподаватель информатики в колледже, я наблюдаю, как меняется ландшафт партнёрских отношений: от разовых контактов — к долгосрочным стратегическим союзам. В статье поделюсь опытом нашего колледжа по выстраиванию эффективных партнёрских связей и проанализирую наиболее перспективные форматы взаимодействия.

Понятие и принципы социального партнёрства в СПО

Социальное партнёрство в сфере образования — это система взаимоотношений между образовательными организациями, работодателями, органами власти и иными заинтересованными сторонами, направленная на согласование интересов и совместное решение задач подготовки кадров.

Базовые принципы:

- взаимная выгода участников;
- прозрачность взаимодействия;
- системность и долгосрочность;
- гибкость форматов сотрудничества;
- ориентация на результат (трудоустройство, качество подготовки).

Современные формы партнёрства

1. Дуальное обучение

Модель, интегрирующая теоретическую подготовку в колледже с практической на производстве.

Механизмы реализации:

- трёхсторонние договоры (колледж + предприятие + студент);
 - совместные учебные планы с выделением 40–60 % времени на практику;
 - институт наставничества на предприятиях.
- эффект: 80 % выпускников дуальных программ трудоустраиваются на партнёрских предприятиях.

2. Базовые кафедры на предприятиях

Создание образовательных площадок непосредственно на производстве.

Преимущества:

- доступ к современному оборудованию;
- погружение в корпоративную культуру;
- оперативная актуализация программ.

3. Проектное обучение с бизнес-заказчиком

Студенты решают реальные задачи работодателей в рамках учебных проектов.

Этапы:

1. Формулировка задачи компанией.
2. Разработка решения командой студентов.
3. Защита проекта перед экспертами-практиками.
4. Внедрение результатов (при положительном заключении).

4. Корпоративные образовательные программы

Инициативы работодателей по подготовке кадров:

- целевые стипендии для отличников;
- специализированные курсы по востребованным технологиям;
- сертификационные программы (например, по продуктам Microsoft, Linux, LibreOffice, Proxmox).

Выгода для бизнеса: формирование кадрового резерва под конкретные потребности.

5. Профессиональные конкурсы и чемпионаты

Формат:

- региональные этапы Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы»;
- отраслевые хакатоны;
- кейс-чемпионаты от компаний-партнёров.

Эффект:

- мотивация студентов;
- демонстрация компетенций потенциальным работодателям;
- выявление талантливых кадров.

6. Совместная разработка образовательных программ

Механизмы:

- включение профессиональных стандартов в рабочие программы;
- экспертиза учебных планов работодателями;

- модульное построение курсов под запросы рынка.

7. Стажировки и практики нового формата

Отличия от традиционных практик:

- оплачиваемая занятость;
- конкретные должностные обязанности;
- еженедельная обратная связь от наставника;
- итоговая аттестация с оценкой компетенций.

Механизмы взаимодействия

1. Нормативно-правовое обеспечение

- договоры о сотрудничестве;
- соглашения о практической подготовке;
- регламенты дуального обучения.

2. Организационные структуры

- советы работодателей при колледже;
- координационные центры партнёрства;
- проектные офисы по взаимодействию с бизнесом.

3. Цифровые платформы

- порталы для размещения бизнес-задач;
- LMS-системы с доступом для экспертов-практиков;
- онлайн-рекрутинговые сервисы (например, «Работа в России»).

4. Финансовые инструменты

- гранты на развитие партнёрских программ;
- софинансирование от предприятий;
- целевые инвестиции в материально-техническую базу.

Критерии эффективности партнёрства

1. Трудоустройство выпускников (доля трудоустроенных по специальности в течение 6 месяцев).
2. Удовлетворённость работодателей (опросы о качестве подготовки кадров).

3. Вовлечённость бизнеса (количество совместных проектов, объём инвестиций).

4. Адаптивность программ (частота обновления содержания обучения).

5. Репутация колледжа (позиции в рейтингах, отзывы партнёров).

Практические кейсы нашего колледжа

Кейс 1. Дуальная программа по установке систем видеонаблюдения

• Партнёры:

1. «Умный дом FVStore», предоставляет актуальное для работы на предприятии оборудование для обучения на базе образовательного учреждения.

2. «ООО КЗ РОСТСЕЛЬМАШ», спонсировали создание учебной мастерской для специальностей, 23.02.02 Автомобиле и тракторостроение и 15.01.05 Сварщик ручной и механизированной сварки.

3. ПАО ТКЗ «Красный котельщик», предоставляют целевое спонсирование обучения с дальнейшим трудоустройством обучающихся.

• Результаты: 90 % выпускников трудоустроены, средняя зарплата на 20 % выше рыночной.

Кейс 2. Хакатон по кибербезопасности

• Организатор: колледж совместно с ФСБ по региону.

• Задачи: анализ уязвимостей, разработка защитных алгоритмов.

• Итоги: 3 решения внедрены, 5 участников приглашены на стажировку.

Кейс 3. Практика на предприятии

• Локация: офис компании «Красный гидропресс», «ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КЛЕВЕР», «ООО КЗ РОСТСЕЛЬМАШ», «ОАО «РЖД», «АО ТПО «Лемакс», Региональные Интернет провайдеры, «Публичное акционерное общество «Магнит», «Российская сеть производственных магазинов «Пятёрочка», региональные пожарные и спасательные части, участковые пункты полиции города Таганрога.

•Формат: 2 дня в неделю — теория в колледже, 3 дня — практика на предприятии.

•Эффект: сокращение периода адаптации новых сотрудников на 50 %.

Вызовы и пути их решения

Проблема 1. Нехватка времени у работодателей для наставничества.

Решение: внедрение онлайн-форматов консультаций, ротация наставников.

Проблема 2. Разрыв между теорией и практикой.

Решение: модульное обучение с частой актуализацией контента.

Проблема 3. Финансирование партнёрских инициатив.

Решение: привлечение грантов, партнёрское софинансирование, участие в нацпроектах.

Перспективы развития

1. Цифровизация партнёрства:

- виртуальные стажировки;
- онлайн-хакатоны;
- цифровые платформы для совместной работы.

2. Расширение круга партнёров:

- включение малого и среднего бизнеса;
- сотрудничество с ИТ-стартапами;
- международные проекты.

3. Развитие «образовательных экосистем»:

- интеграция колледжа, предприятий, научных организаций;
- создание кластеров по направлениям (кибербезопасность, ИИ, BigData).

Заключение

Современное социальное партнёрство в СПО — это не просто формальность, а стратегический ресурс развития. Ключевые выводы:

- эффективность партнёрства зависит от системности и взаимной выгоды;
- цифровые технологии расширяют возможности взаимодействия;

- гибкость форматов позволяет адаптировать модели под конкретные условия.

- для колледжа такое партнёрство означает:
- актуализацию образовательных программ;
- повышение трудоустройства выпускников;
- укрепление репутации как центра подготовки востребованных кадров.

Для работодателей — формирование кадрового резерва и снижение затрат на адаптацию новых сотрудников.

В перспективе именно социальное партнёрство станет основой для создания устойчивых образовательных экосистем, способных отвечать на вызовы цифровой экономики.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 2025 г.).
2. Приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 659н «Об утверждении профессионального стандарта „Программист“.
3. Методические рекомендации по развитию социального партнёрства в СПО / Минобрнауки России. — М., 2024.
4. Блинов В. И., Сергеев И. С. Социальное партнёрство в профессиональном образовании: модели и механизмы // Профессиональное образование. Столица. — 2024. — № 6. — С. 12–19.
5. Нацпроект «Цифровая экономика»: официальные материалы (2025). — РЕЖИМ ДОСТУПА.
6. Отчёт ГБПОУ «Региональный многопрофильный колледж» о результатах партнёрства с работодателями (2023–2025 гг.).
7. Кондратьев А. С. Механизмы социального партнёрства в образовании // Высшее образование в России. — 2025. — № 2. — С. 33–42.

Социальное партнерство - фактор становления молодого специалиста

Аркушенко Юлия Васильевна,
Трембачева Юлия Викторовна,
мастера производственного обучения
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Белокалитвинский технологический техникум».

Аннотация: тема доклада обусловлена современными социально-экономическими условиями, где развитие рыночных отношений и повышение конкуренции на рынке труда требуют от образовательных организаций качественно новой подготовки специалистов. Тесное сотрудничество с работодателями и органами власти становится ключевым фактором успешной адаптации выпускников к производственным реалиям. Социальное партнёрство позволяет интегрировать образовательный процесс с потребностями рынка, обеспечивая практическую направленность обучения и повышение востребованности кадров. В условиях цифровизации и технологических изменений это взаимодействие помогает учебным заведениям оперативно реагировать на запросы работодателей и формировать у студентов компетенции, соответствующие актуальным требованиям.

Ключевые слова: социальное партнёрство, образовательные организации, работодатели, рынок труда, профессиональная подготовка, трудоустройство выпускников, производственная практика, наставничество, профессиональные стандарты, качество образования.

Современная социально-экономическая ситуация, развитие рыночных отношений предъявляют высокие требования к деятельности образовательных организаций. В условиях, когда повышается конкуренция на рынке труда и развивается предпринимательская деятельность, выпускники должны быстро адаптироваться на производстве, уметь непосредственно выполнять сложные

операции, организовывать и планировать коллективный труд с наибольшей эффективностью.

Одним из условий качественной подготовки специалистов является не просто взаимодействие, а тесное сотрудничество учебного заведения с работодателями и органами государственной власти – центрами по трудоустройству и занятости населения, администрациями поселений и др. Такие отношения носят главным образом партнерский, то есть добровольный и инициативный характер. Они основаны на учете взаимных интересов: студентов – в получении добротного профессионального образования и включении в трудовую деятельность; педагогического коллектива – в качественной реализации своих функций; работодателей – в привлечении квалифицированных кадров; общества – в развитии профессионально-образовательного потенциала.

Естественно, что процесс формирования такой сложной, многообразной системы взаимоотношений происходит неоднозначно. Одни связи устанавливаются быстро, другие развиваются сложнее, требуя большего внимания.

Под социальным партнерством понимается динамично развивающееся сотрудничество техникума, органов местного самоуправления заказчиков и работодателей (отраслевые министерства, службы занятости, предприятия, организации и т.д.), профсоюзов и иных общественных организаций, направленное на комплексное решение проблем подготовки востребованных специалистов и их трудоустройства. Интеграция сферы образования с внешней средой дает возможность формировать у студентов нужные личностные и профессиональные качества. Главными критериями эффективности социального партнерства являются качество подготовки и востребованность выпускников.

Сегодня как никогда остро стоит еще одна проблема – совершенствования содержания профессиональной подготовки. Для ее решения необходимо объединить усилия образовательных учреждений и работодателей

и сообща разработать профессиональные образовательные стандарты, учебные планы и программы, базирующиеся на принципиально иной методологической основе, а также системы и методики независимой оценки качества подготовки молодых специалистов.

В техникуме действует трехуровневая система партнерства с работодателями:

1. уровень образовательного заказа;
2. уровень трудоустройства (содействие в устройстве на работу);
3. уровень профессионального и карьерного роста выпускника.

Для полной реализации программ производственного обучения студентов идет постоянный поиск новых партнеров. Сотрудничество с 63 социальными партнерами в основном строится на договорных отношениях.

Полноправными партнерами техникума в формировании профессиональных умений и навыков студентов-практикантов являются ООО «Стройком», ИП Минаев С.Ф. (Шолоховский хлебокомбинат), ИП Позднышева В.В. кафе «Мираж», ООО «Хлеб», АО «АлюминийМеталлургРус», магазины «Магнит у дома», «Пятерочка», магазин «Гурман», ИП Джарагян Ж.С. салон красоты «Жасмин», ИП Плешакова К.А., парикмахерская «Кристина» и другие. Их условия позволяют качественно проводить все виды практики по каждой профессии и специальности. Представители этих организаций участвуют:

- в экспертной оценке ОПОП по всем профессиям и специальностям очной и заочной форм обучения, а также в работе ГЭК при проведении Государственной итоговой аттестации выпускников;
- в проведении производственной практики, содействуя реализации программ; предоставляя лаборатории и оборудование для обучения, участвуя в разработке и апробации эффективных моделей организации производственной практики;
- в развитии института наставничества, что значительно увеличивает эффективность обучения и дает работодателю возможность оценить в

производственных условиях профессиональный потенциал студентов, выбрать лучших и пригласить их на работу;

- в проведении совместных мероприятий, таких как научно-практические конференции, презентации, круглые столы, педагогические гостиные и проч.;

- в организации конкурсов профессионального мастерства, готовя задания, работая в комиссиях, оказывая ресурсную поддержку, предоставляя призы;

- в создании педагогических условий, способствующих эффективной подготовке студентов к поведению на рынке труда, путем анализа профессиональных намерений выпускников, тенденций трудоустройства, оценки ситуации и существующих условий на рынке труда и т.п.;

- в содействии трудоустройству выпускников, оказывая им конкретную помощь.

В техникуме разработан пакет нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность социальных партнеров в учебно-проектной деятельности: Соглашение о социальном сотрудничестве; Договор на направлении на практическую подготовку (производственную практику); Отношение; Акт о проверке рабочих мест, Дневник-отчет. Техникум использует в своей деятельности два типа договоров: краткосрочные (в течение учебного года) и пролонгированного действия.

Для развития нашего техникума проблема социального партнерства приобретает актуальность, так как нам, как и любой организации СПО, жизненно необходимо создать эффективный диалог между профессиональным образованием и предприятиями-работодателями. Совершенно очевидно, что подготовить современного специалиста невозможно в отрыве от реального производства, без обеспечения возможности знакомиться и начинать осваивать то оборудование и технологии, с которыми они встретятся, придя на предприятие по окончании техникума.

В нашем техникуме создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития техникума. Цель социального партнерства для техникума заключается в успешном решении основной задачи учебного заведения — подготовки высококвалифицированных компетентных специалистов, отвечающих требованиям работодателей.

Выстроенная система социального партнерства постоянно совершенствуется и коллектив техникума постоянно ищет новые пути совместной работы.

Список литературы

1. Никифоров А.А., Иванова О.П. «Практики социального партнёрства в подготовке специалистов среднего профессионального образования» (2025).

2. Пашкова В.В., Колчина О.Л. «Социальное партнёрство как часть процесса профессиональной подготовки специалистов» (2023).

3. Балашов А.М., Фаттахова Н.И. «Социальное партнёрство — основа эффективного взаимодействия профессиональных образовательных учреждений, бизнеса и государства в современных условиях» (2017).

4. Письмо Министерства образования РФ от 21 ноября 2003 г. № 19-52-1130/19-28 «Об обеспечении социального партнёрства системы среднего профессионального образования».

5. Материалы Всероссийского совещания-семинара «Социальное партнёрство в системе среднего профессионального образования: состояние, проблемы, перспективы» (2005).

**Казачий компонент как основа для социального партнерства при
подготовке будущих учителей физической культуры к реализации
всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и
обороне»**

Трушкина Валентина Викторовна,
руководитель физического воспитания,
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Константиновский педагогический колледж»

Аннотация: В статье акцентировано внимание на вопросы подготовки учителей физической культуры к реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на основе традиций донского казачества. В работе обозначены ключевые позиции педагогического инновационного проекта «Будущее педагога: физическое совершенство и интеллектуальное развитие – векторы возможностей». Представленные материалы знакомят с организацией деятельности в ГБПОУ РО «КонстПК», направленной на формирование личностного смысла и физического развития обучающихся для выполнения нормативов ГТО.

Ключевые слова: учитель физической культуры, комплекс ГТО, физическая культура, спорт, Всевеликое Войско Донское, слёт.

Современный учитель – это психолог, воспитатель, наставник и все больше друг и равный партнер. Поэтому так важна роль педагога в становлении личности человека. Учитель занимается не только передачей знаний, но и ведет активную воспитательную работу, к нему идут за советом, обращаются за помощью.

Динамика жизни современного человека вынуждает его более ответственно относиться к своему физическому, психическому здоровью и

совершенствованию. Ведь не для кого ни секрет, что здоровье человека является одним из главных факторов благополучия и успешности, как в профессиональной жизни, так и в семейной, социальной и личной. Ученые давно подметили и обосновали взаимосвязь: «В здоровом теле – здоровый дух!». Римский писатель-сатирик Ювенал исходил из того, что нужно стремиться к этой гармонии, поскольку в реальности это большая редкость. Тем не менее, современные исследования показывают, что физически подготовленные и развитые люди, при большом внимании к своему личностному развитию, значительно более мобильны и стрессоустойчивы, они социально активны, позитивно смотрят на жизнь и востребованы работодателями.

В государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Константиновский педагогический колледж» (ГБПОУ РО «КонстПК»), имеющем статус «Казачье», созданы необходимые условия для формирования профессиональных компетенций у обучающихся специальности 49.02.01 Физическая культура. Девушки и юноши вовлечены в активную внеаудиторную деятельность казачьей и спортивной направленности. Выпускники колледжа в дальнейшем должны внедрять полученные знания и умения в свою профессиональную деятельность. Поэтому в ГБПОУ РО «КонстПК» патриотическая и физкультурно-массовая работа организована таким образом, чтобы будущие специалисты были готовы не только проводить уроки физической культуры, но и являлись организаторами социально обусловленной патриотической и спортивной деятельности.

ГБПОУ РО «КонстПК» стал центром социального партнерства в сфере образования Константиновского района, в основе деятельности которого - добровольное взаимовыгодное сотрудничество для решения общих задач. Работа базируется на принципах взаимодействия сторон, которые являются важными для достижения поставленных целей:

- равноправие участников;
- взаимное уважение;

- заинтересованность в результатах;
- свобода обсуждения интересующих вопросов;
- добровольность принятия на себя обязательств;
- ответственность.

Наш партнерский проект объединяет организации, деятельность которых направлена на патриотическое воспитание и спортивную активность. Взаимодействие между образовательными организациями и работодателями направлено на укрепление исторической памяти через знакомство с традициями и культурой донского казачества, на развитие интереса к спорту через военно-прикладные дисциплины. Данный проект реализуется в течение трех лет, поэтому мы можем уже говорить о первых результатах совместной деятельности.

Социальными партнерами педагогического инновационного проекта «Будущее педагога: физическое совершенство и интеллектуальное развитие – векторы возможностей» по функциональному направлению «Казачье движение ГТО в колледже» выступают:

- Казачий конный центр казачьей дружины Константиновского района является единственным подобным подразделением Всевеликого Войска Донского в Ростовской области;
- Городское казачье общество «Станица Константиновская» (ГКО «Константиновское») юртового казачьего общества «Константиновский юрт» окружного казачьего общества Первый Донской округ войскового казачьего общества «Всевеликое войско Донское»;
- Храм Покрова Пресвятой Богородицы;
- МКУ «Служба заказчика Константиновского района»;
- МБУК «Константиновский дом культуры»;
- родительская общественность, принимающая участие в реализации проекта;
- образовательные организации Ростовской области;

- МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа №1, в структуре которого находится муниципальный центр тестирования ГТО, являющийся ключевым партнером проекта. С данной организацией налажено эффективное взаимодействие по пропаганде здорового образа жизни, организации тестовых испытаний по приему нормативов ГТО.

Студенты ГБПОУ РО «КонстПК» получают практический опыт организации работы по выполнению комплекса ГТО, так как привлекаются к разработке теоретических материалов, к подготовке и выполнению нормативов ГТО, участвуют в тестировании и обработке результатов. Мы уверены, что будущие учителя физической культуры овладели необходимыми знаниями, навыками и будут успешно реализовывать проект в образовательных учреждениях нашего региона и России.

Развитие системы социального партнёрства создаёт возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведёт к социальному взаимопониманию. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости, потому что:

- участие в социальном партнёрстве экономит время на решение проблем, связанных с эффективной трудовой деятельностью, повышением производительности труда;

- у студентов появляется заинтересованность в конструктивном и взаимовыгодном сотрудничестве с будущим работодателем;

- у социальных партнеров появляется возможность определить оптимальный способ достижения стабильности развития организации.

С социальными партнерами налажено эффективное взаимодействие по пропаганде здорового образа жизни, организации тестовых испытаний по приему нормативов ГТО, а также внеаудиторная деятельность, направленная на формирование любви к Донскому краю. **Часть выпускников, окончив обучение, находят работу по своей специальности у социальных партнеров, с которыми сотрудничает учебное заведение.**

Ярким событием для участников проекта стал Слёт казачьей молодёжи «Готов к труду и обороне», который прошёл 17 мая 2025 года в городе Константиновске Ростовской области. Мероприятие было посвящено 80-летию Великой Победы в Великой Отечественной войне и Году Донской казачьей гвардии. В нём приняли участие делегации казачьей молодёжи из Ростовской, Астраханской, Волгоградской областей и Республики Калмыкия — всего более 200 участников в возрасте от 15 до 17 лет. Программа Слёта включала выполнение нормативов комплекса ГТО, военно-прикладные виды спорта и казачьи боевые традиции, а также тестирование по истории Великой Отечественной войны и казачества. Среди испытаний — сборка и разборка автомата Калашникова, стрельба из пневматической винтовки, подтягивание, прыжок в длину с места, сгибание и разгибание рук в упоре лёжа, рывок гири и кросс по пересечённой местности. Отдельным этапом стало перетягивание каната, вошедшее в общекомандный зачёт.

Мы создали атмосферу сопричастности, где каждый участник почувствовал себя частью большого наследия донского казачества – с его традициями служения, честью и верностью Родине. Долгосрочный эффект проекта заключается в формировании устойчивого интереса молодёжи регионов -участников к спорту, истории и традициям донского казачества. Участие в испытаниях ГТО стимулирует формирование культуры здорового образа жизни и укрепляет навыки командного взаимодействия, лидерства и взаимопомощи. Регулярное проведение подобных Слётов укрепляет молодёжное движение, повышает уровень гражданской зрелости и способствует сохранению памяти о Великой Победе.

Результаты проекта измеримы. Мы видим рост интереса студентов к сдаче нормативов ГТО и военно-прикладным видам спорта. После Слёта 87 участников подали заявки на выполнение нормативов, а в колледже на 20% увеличилось количество студентов, вступивших в спортивный клуб.

Проект получил широкое освещение в СМИ и социальных сетях: публикации в официальных аккаунтах набрали более 4900 просмотров, а статья

о мероприятии вышла в районной газете «Донские огни» с тиражом 5,5 тысячи экземпляров. Кроме того, участники Слёта поделились впечатлениями и материалами о проекте в СМИ и социальных сетях своих регионов, что увеличило количество пользователей, которые познакомились с информацией о мероприятии. Это позволило не только повысить узнаваемость проекта, но и привлечь внимание местного сообщества к идеям патриотического и спортивного воспитания.

Для нашей команды реализация проекта стала не просто долгосрочным мероприятием, а рядом событий живого объединения молодых людей вокруг спорта, традиций и памяти. Проект показал, что через физическую подготовку и знание истории можно воспитывать настоящую любовь к Родине и готовность служить ей на деле.

Список литературы

1. Федеральный закон от 04.12.2007. № 329-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» / [Электронный ресурс]//ВФСРГТО: [сайт]. — режим доступа: <https://www.gto.ru/files/uploads/documents/56ea7831a51cd.pdf> - С.46-49.

2. Авдюкова А. Е. Физическое совершенствование как базовая и социальная потребность современного человека / Авдюкова А. Е. [Текст] // Актуальные проблемы и подходы к внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). — Екатеринбург: Уральского государственного педагогического университета, 2024. — С. 6.

3. Агафонов А., Венков А.В., Мининков Н.А. История донского казачества: учебник для студентов высших учебных заведений. – Ростов н/Д: ООО «Мини Тайп», 2024. - 540с.

**Социальное партнерство: практика взаимодействия ГБПОУ РО
«Семикаракорский агротехнологический техникум» в области
специальности Сервис и туризм с работодателями**

Соловьева Лариса Николаевна,
преподаватель государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области
«Семикаракорского Агротехнологического техникума»

Аннотация: в статье рассмотрена роль сотрудничества ГБПОУ РО «САТТ» и предприятий гостиничного бизнеса г. Семикаракорска, особенности его развития, построения успешной трудовой деятельности выпускников и их профессионального развития, а также адаптации на рабочем месте, как важнейшей части подготовки будущих специалистов гостиничной отрасли.

Ключевые слова: индустрия туризма и гостеприимства, практический опыт, работодатели, подготовка кадров, выпускники, специалисты, социальное партнерство.

Сфера туризма и гостеприимства - одна из самых интенсивно развивающихся отраслей экономики нашей страны. Развитие туризма и индустрии гостеприимства в России имеет большие перспективы. К 2030 году доля внутреннего туризма в ВВП Российской Федерации должна удвоиться и достигнуть 5%. Такую задачу поставил перед правительством страны и регионами президент РФ Владимир Владимирович Путин.

Это мощная индустрия, которая ежегодно развивается, требует новые кадры и даёт возможность профессиональному росту, строить карьеру молодым выпускникам СПО. Индустрия туризма и гостеприимства объединяет десятки профессий: от портье службы приема и размещения до горничных службы обслуживания номерного фонда, от менеджеров структурных подразделений до

администраторов гостиниц. Эта сфера деятельности, позволяющая молодым специалистам применять знания и навыки не только в отечественном, но и в международном гостиничном бизнесе, открывает широкие возможности для выпускников техникума, выбравших данное направление.

В условиях перехода к рыночной экономике профессиональное образование стало более ориентированным на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретные требования работодателей и стало инструментом решения экономических проблем современного общества. Данные факторы, способствовали тому, что в 2016 году в Семикаракорском Агротехнологическом техникуме было принято решение об открытии востребованной специальности Гостиничный сервис, входящей в укрупнённую группу специальностей 43.00.00 Сервис и туризм. По направлениям Гостиничный сервис, Гостиничное дело, Туризм и гостеприимство, за 9 лет было выпущено свыше 100 специалистов этой отрасли.

Обучение строится таким образом, чтобы студенты не просто осваивали теоретический материал, но и получали практические навыки, необходимые для работы, и более того, чтобы выпускники стали востребованы. Одним из ведущих направлений деятельности нашего учебного заведения являются установление и поддержание социального партнерства с государственными и местными органами власти, общественными организациями, руководителями и сотрудниками предприятий гостиничной индустрии города Семикаракорска.

В чём заключается актуальность данного решения. Теоретическое обучение профессиональным модулям и предметам общепрофессионального цикла связано с расширением объёма практико-ориентированных методов обучения с потребностями работодателей: обучение на рабочем месте, наставничество, моделирование условности профессиональной деятельности (имитация бронирования, заселения в номер, оказание услуг, создание и решение конфликтных и чрезвычайных ситуаций и т.д.). Таким образом, совместная деятельность преподавателя, мастера производственного обучения и работодателя решает первостепенные задачи, которые связаны с овладением

студентами основ теоретических знаний, нормативной документации, стандартов культуры общения, с осуществлением целостной профессиональной подготовки будущих специалистов.

Учитывая, современные потребности рынка труда, администрацией техникума заключены партнерские соглашения по предоставлению рабочих мест во время производственной практики с представителями предприятий гостиничного сервиса г. Семикаракорска; ООО «Охотхозяйство «Уткино» гостиничный комплекс Уткино Country House 5*, ООО «КАЗАЧЬЯ ПРИСТАНЬ» гостинично-ресторанный комплекс «Казачья пристань», ООО «УСАДЬБА ЮЗЕФОВА» гостинично-ресторанный комплекс «Усадьба Юзефова», ООО «БАРКАС» Гостевой дом «Баркас», ООО «ЛУКОМОРЬЕ» гостиница «Лукоморье», ИП Процевский В.В, Гостевой дом «Женева».

По результатам производственной практики, студенты готовят отчеты, которые проверяют, подписывают руководители предприятий. Это создаёт условия не только для объективной оценки профессиональных навыков практикантов, но и для более эффективного поиска потенциальных работников. На сегодняшний день государственное распределение выпускников после окончания средних учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу - сложный процесс. Далеко не каждому удастся успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты среднего звена еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще. Таким образом, направление социального партнерства техникума с работодателем способствует налаживанию контактов выпускников с гостиничным предприятием и, как результат, многие студенты

получают предложения, по завершению обучения - работать в гостиницах города Семикаракорска.

Руководители этих предприятий принимают участие в формировании ежегодных контрольных цифр приёма, участвуют в разработке и согласовывают профессиональные образовательные программы с учетом особенностей развития региона, в организации стажировок педагогов профессионального цикла. Работодатели охотно участвуют в квалификационных экзаменах, в рецензировании курсовых и дипломных работ. На базе техникума регулярно проводятся мероприятия: Круглый стол - встреча студентов и преподавателей с представителями районной и городской администрации, представителями Службы занятости населения Семикаракорского района, с руководителями предприятий индустрии гостеприимства и ресторанного бизнеса, проводятся конкурсы профессионального мастерства, мастер – классы. В мае 2025 года была проведена встреча студентов и преподавателей специальностей 43.02.14 Гостиничное дело и 43.02.16 Туризм и гостеприимство с управляющим гостиничным комплексом «Уткино Country House 5*» Смолиным Семеном Сергеевичем и су-шефом ресторана «Уткино», выпускником нашего техникума 2021 года – Сухомлиновым Дмитрием Александровичем. Встреча состоялась в конференц-зале загородного отеля «Уткино Country House 5*». Участники делились секретами мастерства, рассказывали студентам о своем жизненном пути, продвижении по карьерной лестнице. Главное, что вынесли студенты из этой встречи – всего в этой жизни можно добиться своим умом и своим трудом. От управляющего гостиничным комплексом «Уткино Country House 5*» Смолина Семени Сергеевича будущие специалисты получили предложение о дальнейшем трудоустройстве. По окончании встречи для студентов и преподавателей была организована увлекательная экскурсия по всем объектам туристического комплекса Уткино Country House 5*.

Анализ трудоустройства выпускников по специализации Сервис и туризм за 2023-2025г.г. Семикаракорского агротехнологического техникума

свидетельствует о плодотворности партнерского сотрудничества с предприятиями города и района:

10% выпускников продолжили обучение в высших учебных заведениях на очном отделении, остальные трудоустроены, из них, 55% - работают на территории г. Семикаракорска и района в предприятиях гостиничного сервиса; 35% специалистов – трудятся в сфере туризма и гостеприимства в городах Ростовской области и других регионов.

Социальное партнерство может принимать разные виды, способствующие укреплению связей предпринимателей с учебным заведением, которые порой приобретают материальную форму. Так, выпускник первого набора специальности 43.02.11 Гостиничный сервис Процевский Виктор Викторович продолжил обучение по выбранной специальности в ДГТУ г. Ростова – на - Дону и, получив диплом о высшем образовании, открыл своё собственное гостиничное предприятие Гостевой дом «Женева», приобрёл для теоретических и практических занятий, ориентированных на деятельность работников службы приема и размещения учебного гостиничного номера – оргтехнику.

Рассмотрена только часть проектов социального партнерства, развивающих совместную работу потенциальных работодателей с нашим техникумом.

Практика показывает, что укреплению сотрудничества между социальными партнерами в области профессионального образования способствует создание возможности повысить качество образования, адаптировать подготовку специалистов к требованиям рынка труда, способствуют налаживанию контактов выпускников с работодателями и впоследствии приводят к повышению престижности техникума и работодателя как компании, которая тщательно планирует свое будущее.

Список литературы

1. Квартальнов А.В. Социальное партнерство в сфере профессионального туристского образования Вестник РМАТ № 2. – 2021г.

2. Российская газета-Столичный выпуск – Путин В.В.-Туризм №69 - 2025г.
3. Пупенкова Т.П. Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании. Гуманитарные научные исследования. 2023г.
4. Потапова И. И. Организация и контроль текущей деятельности работников службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда. Академия 2021
5. Профессиональный стандарт. Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 мая 2016 г. № 282н.
6. Сорокина А.В. Организация обслуживания в гостиницах и туристических комплексах: учебное пособие, ИНФРА-М, 2020
7. Тимохина Т.Л. Гостиничная индустрия: учебник для СПО изд-во Юрайт, 2019.
8. Тимохина, Т. Л. Гостиничный сервис: учебник для СПО изд-во Юрайт, 2019.
9. http://hotel.web-3.ru/intarticles/?act=full&id_article=7830
10. <http://h-code.ru/2009/11/mobile-marketing-in-hotel-business/>
11. <http://www.catalog.horeca.ru/newspaper/business/249/>
12. <http://prohotel.ru/>
13. http://www.ohranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/46/46201/

Значение практического опыта в современном IT-образовании

Черевко Анна Дмитриевна,
преподаватель государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области
«Ростовского-на-Дону колледжа связи и информатики»,
Кошкина Анастасия Алексеевна,
преподаватель государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области
«Ростовского-на-Дону колледжа связи и информатики»

Аннотация: В работе анализируется внедрение в образовательный процесс методов проектного управления и практик сотрудничества с IT-компаниями (TITANIT, Яндекс Крауд). Исследование демонстрирует интеграцию индустриальных стандартов и реальных кейсов для формирования профессиональных компетенций студентов. По результатам исследования предложены рекомендации по развитию педагогического сопровождения и усилению взаимодействия с отраслевыми партнерами.

Ключевые слова: Agile-методологии, Управление проектами, Индустриальные стандарты, Критическое мышление, Реальные кейсы, Моделирование реальных задач, Вовлечение индустрии, Сотрудничество учебных заведений и IT-компаний, Обновление учебных программ, Современные образовательные технологии

Современная система профессионального образования переживает период фундаментальной трансформации, обусловленной стремительным развитием цифровых технологий и кардинальным изменением требований рынка труда. В этих условиях особенно остро стоит вопрос обеспечения

соответствия образовательных программ реальным потребностям IT-индустрии. Как точно отмечает Л. С. Выготский в своей книге «Вопросы детской психологии», «Педагогика должна ориентироваться не на вчерашний, а на завтрашний день». Особую актуальность этот тезис приобретает именно в IT-сфере, где технологические изменения происходят настолько стремительными темпами, что образовательные учреждения физически не успевают адаптировать учебные программы к постоянно меняющимся требованиям. Технологии устаревают быстрее, чем завершается процесс обновления образовательных стандартов, что создает постоянно увеличивающийся разрыв между академическими знаниями и реальными производственными процессами. В этих сложных условиях именно непосредственное и регулярное участие преподавателей в работе IT-компаний становится ключевым фактором обеспечения качества и актуальности образования. Коллективный опыт, включающий как традиционную стажировку в компании TITANIT, так и прямое трудоустройство в Яндекс Крауд, позволяет провести детальный сравнительный анализ эффективности различных моделей взаимодействия с IT-индустрией и оценить их потенциал для решения стоящих перед системой образования.

В 2025 году была пройдена комплексная стажировка в компании TITANIT, которая специализируется на разработке программного обеспечения и реализации масштабных инициатив в области цифровых технологий. Целью стажировки было не только освоение сугубо технологических аспектов разработки, но и фундаментальное понимание полного цикла реализации IT-проекта, включая управление проектами, организацию командной работы и внедрение современных методов работы. Основные направления обучения включали практическое освоение Agile-подходов, применение фреймворков Scrum и Kanban в реальных проектных условиях, а также использование популярных инфраструктурных инструментов, без которых невозможно представить современную IT-индустрию.

В компании TITANIT были освоены навыки профессионального планирования задач и эффективного распределения их между участниками команды, контроля соблюдения сроков и обеспечения качества выполнения работ, а также непрерывной и продуктивной коммуникации внутри проекта. Особенно ценным стал практический опыт работы с облачными системами и автоматизированными инструментами управления проектами. В рамках стажировки была освоена работа с такими платформами, как YouGile, Trello и GantPro, что позволило понять их сравнительные преимущества и области применения. Также очень полезным оказался опыт внедрения диаграммы Ганта для визуализации этапов проекта и контроля выполнения задач, поскольку этот инструмент значительно повышает прозрачность проекта и помогает отслеживать прогресс на всех стадиях реализации. Как отмечает Джой Гумз: «Операционные системы поддерживают свет, стратегия обеспечивает свет в конце туннеля, но управление проектами — это локомотив, который движет организацию вперед».

Этот практический опыт стал отправной точкой для глубокой модернизации подхода к преподаванию. После получения практических знаний последовательно внедряются элементы проектного менеджмента в учебный процесс, что существенно повысило вовлеченность студентов и их учебную активность. Была разработана принципиально новая рабочая программа, связанная с управлением проектами и командной работой, и предложена студентам система выполнения групповых проектов, максимально приближенных к реальным условиям разработки программных продуктов. Студенты учатся профессионально планировать задачи, адекватно оценивать необходимые ресурсы, грамотно управлять рисками и строго соблюдать установленные сроки, что делает их подготовку значительно более прикладной и востребованной на современном рынке труда.

Педагогическая практика наглядно показала, что систематическое использование современных инструментов управления способствует эффективному развитию у студентов таких ключевых компетенций, как

коммуникабельность, лидерские качества, умение продуктивно работать в команде и критическое мышление. В свою очередь, это способствует существенному повышению качества обучения и конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Полученный с 2024 года опыт в компании Яндекс Крауд на должности аналитика в команде поддержки бизнеса, принципиально отличается от традиционных стажировок или разовых проектов, поскольку предполагает полноценное и непрерывное включение в производственные процессы одной из ведущих IT-компаний страны. Важно подчеркнуть, что Яндекс Крауд является не просто краудсорсинговой платформой, а полноценной дочерней компанией масштабной экосистемы Яндекса со своими устоявшимися производственными циклами, строгими стандартами качества и уникальной корпоративной культурой. Такое трудоустройство открыло доступ к внутренним методикам работы, системам контроля качества и самым современным подходам к разработке программного обеспечения.

Участие в полном цикле работы с данными — от их сбора и первичной обработки до использования в тренировке моделей — дало целостное представление о том, как «рождаются» современные интеллектуальные цифровые продукты. Это понимание оказалось бесценным для построения логичных и последовательных образовательных траекторий. Постоянная необходимость принимать решения на основе заданных правил, проводить регулярный самоанализ своей работы и аргументировать выбранные подходы способствовала активному развитию системного и критического мышления — качеств, абсолютно необходимых для современного IT-специалиста. Этот уникальный опыт наглядно демонстрирует, как абстрактные теории из учебников воплощаются в реальные, коммерчески значимые процессы, и позволяет кардинально переосмыслить подходы к преподаванию специальных дисциплин. Опыт работы в экосистеме Яндекса, являющегося ярким представителем сектора Big Tech, наглядно показал, что современный рынок

труда ожидает от выпускников не абстрактных знаний, а конкретных, отработанных на практике умений.

Полученный опыт системно интегрируется в учебный процесс. Был перенесен в аудиторию принцип проверки кода, используемый в индустрии. Студенты учатся не только писать код, но и читать чужой, находить ошибки и давать конструктивные предложения по улучшению, строго следуя правилам оформления. В критерии оценки теперь входит читаемость кода, наличие комментариев, соответствие стилю и эффективность алгоритма. Студент, чья программа просто «работает», но написана неаккуратно, получает не «отлично», а рекомендации по доработке. В учебные проекты также активно внедряются инструменты профессиональной индустрии: системы контроля версий (Git), трекеры задач (YouGile), что готовит студентов к работе в реальной команде.

Проведенный анализ двух различных моделей взаимодействия с ИТ-компаниями позволяет выявить их сравнительные преимущества и специфические особенности. Стажировка в TITANIT предоставила возможность получения структурированного и комплексного опыта в сжатые сроки, что особенно ценно для освоения фундаментальных принципов проектного управления и сквозных методик организации ИТ-процессов. Этот формат оказался чрезвычайно эффективным для системного внедрения проектных подходов в образовательный процесс, поскольку позволил за относительно короткий период освоить и адаптировать лучшие практики ИТ-индустрии. Трудоустройство в Яндекс Крауд, в свою очередь, обеспечило глубокое и непрерывное погружение в специализированную предметную область, связанную с обработкой данных и машинным обучением. Этот формат сотрудничества позволил организовать постоянный трансфер актуальных знаний и технологий из индустрии в образование, обеспечивая своевременное обновление содержания учебных дисциплин в соответствии с быстро меняющимися требованиями ИТ-сферы. Непрерывный характер работы в компании дает возможность не только освоить текущие практики, но и

отслеживать современные тенденции в сфере, что позволяет заблаговременно готовить студентов к будущим вызовам.

Оба формата сотрудничества продемонстрировали свою эффективность в преодолении традиционного разрыва между академическим образованием и реальными требованиями IT-индустрии. Однако они решают эту задачу различными способами и с разной степенью глубины. Стажировка обеспечивает «горизонтальное» расширение компетенций преподавателя, позволяя охватить широкий спектр технологий и методик. Трудоустройство, напротив, обеспечивает «вертикальное» углубление в конкретную предметную область, позволяя достичь экспертного уровня в определенном направлении.

Системное внедрение полученного практического опыта в образовательный процесс требует глубокой переработки существующих учебных программ и методик преподавания. Студенты теперь получают комплексное представление о том, как данные «питают» искусственный интеллект и какие требования предъявляются к их качеству в промышленной эксплуатации. Была разработана серия практических заданий, моделирующих реальные задачи из производственной практики IT-компаний. Студенты активно учатся работать с производственными гайдлайнами, профессионально классифицировать информацию, объективно оценивать качество данных, фактически участвуя в мини-«краудсорсинговых» проектах внутри учебной группы. Это позволяет им приобретать практический опыт, максимально приближенный к реальным производственным условиям, и понимать логику работы современных IT-предприятий.

Существенным образом сместился акцент в обучении — с простого запоминания фактов и алгоритмов на развитие способности следовать инструкциям, аргументировать свои решения и нести ответственность за качество выполненной работы. Это способствует воспитанию той самой дисциплины мышления, которую требуют крупные технологические компании от своих сотрудников. Демонстрация прямой связи между учебными заданиями и реальными задачами из мира Big Tech существенно повысила вовлеченность

и мотивацию студентов. Они начинают видеть практическую применимость приобретаемых навыков уже сегодня, что делает обучение более осознанным и целенаправленным.

На основе комплексного анализа полученного опыта можно сформулировать ряд стратегических рекомендаций для развития эффективного сотрудничества между образовательными учреждениями и IT-индустрией.

Первостепенное значение имеет разработка гибких и многоуровневых моделей взаимодействия с IT-компаниями, которые бы учитывали специфику образовательного процесса и позволяли сочетать различные форматы сотрудничества — от краткосрочных стажировок до длительного трудоустройства.

Необходимо создание комплексной системы непрерывного профессионального развития преподавателей через различные формы сотрудничества с индустрией. Эта система должна включать не только традиционные стажировки, но и регулярное участие в корпоративных тренингах, менторские программы, совместные проекты и другие формы обмена опытом. Особое внимание следует уделить формированию обширного банка учебных кейсов на основе реальных производственных задач, которые могли бы использоваться в учебном процессе и обеспечивать его постоянную актуализацию. Важным направлением развития является организация сетевых профессиональных сообществ для обмена опытом и лучшими практиками между преподавателями, работающими в различных образовательных учреждениях. Такие сообщества могли бы служить платформой для распространения успешного опыта сотрудничества с IT-компаниями и выработки общих стандартов интеграции практического опыта в образовательный процесс.

Практический опыт работы в IT-компаниях является мощным и неотъемлемым ресурсом глубокой модернизации современной педагогической деятельности. Как стажировка в TITANIT, так и трудоустройство в Яндекс Крауд убедительно доказали свою эффективность, хотя и в различных аспектах,

и с разной степенью воздействия на образовательный процесс. Стажировка предоставляет уникальную возможность получения структурированного и комплексного опыта в сжатые сроки и оказывается особенно эффективной для освоения фундаментальных принципов и сквозных методик организации ИТ-процессов. Трудоустройство, в свою очередь, обеспечивает глубокое и непрерывное погружение в конкретную предметную область и позволяет организовать постоянное обновление практических знаний в соответствии с требованиями индустрии.

Как точно отметил В.А. Слостёнин, «готовность к инновациям означает не просто передачу теоретических знаний, а реальное вовлечение в практическую деятельность, самореализацию и творческий поиск». Этот принцип как нельзя лучше описывает суть социального партнерства в ИТ-образовании. Оба формата сотрудничества вносят существенный вклад в преодоление традиционного разрыва, поскольку обеспечивают то самое реальное вовлечение в практическую деятельность, которое трансформирует теоретические знания в компетенции, позволяя готовить специалистов, действительно востребованных на современном рынке труда. Дальнейшее развитие и диверсификация социального партнерства становятся формой творческого поиска путей для самореализации будущих ИТ-специалистов и являются безусловным залогом качественной подготовки и обеспечения долгосрочного соответствия образования вызовам цифровой экономики.

Список литературы

1. Выготский Л. С. Вопросы детской психологии. — СПб.: Союз.
2. Фунтов В. Н. Agile. Процессы, проекты, компании. — М.: Альпина Паблишер, 2021.
3. Краевский В. В., Бережнова Е. В. Методология педагогики: новый этап: учеб. пособие. — М.: Академия, 2008.
4. Слостёнин В. А. Готовность педагога к инновационной деятельности. — 2007.

Перспективы развития социального партнерства в системе СПО

Леонова Надежда Сергеевна,
мастер производственного обучения
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Белокалитвинский технологический техникум
(р. п. Шолоховский)»

Аннотация: в статье рассматриваются перспективы развития социального партнерства в системе среднего профессионального образования (СПО). Особое внимание уделяется роли взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства в формировании качественной образовательной среды, способствующей подготовке квалифицированных специалистов. Подчеркивается важность сотрудничества для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда и улучшения качества образовательных услуг.

Ключевые слова: социальное партнерство, среднее профессиональное образование, работодатели, образовательные учреждения, государство, проблемы и перспективы, рынок труда, квалифицированные специалисты.

В последние годы социальное партнерство становится ключевым элементом в развитии системы среднего профессионального образования (СПО) в России. Это связано с необходимостью адаптации образовательных программ к требованиям современного рынка труда, который постоянно меняется под воздействием новых технологий и глобализации.

1. Важность социального партнерства

Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования (СПО) играет ключевую роль в повышении качества образовательного процесса и адаптации подготовки специалистов к

потребностям современного рынка труда. Это взаимодействие всех заинтересованных сторон — образовательных учреждений, работодателей и государственных структур — предоставляет множество преимуществ:

1. Улучшение качества образовательных программ:

- Социальное партнерство способствует обновлению учебных планов и программ, что позволяет учитывать актуальные требования работодателей и тенденции в различных отраслях.

- Взаимодействие с работодателями обеспечивает внедрение практических кейсов и практик в образовательный процесс, что позволяет студентам получать актуальные знания и навыки.

2. Повышение трудоустройства выпускников:

- Сотрудничество с работодателями открывает возможности для стажировок, практики и трудоустройства студентов, что значительно увеличивает их шансы на успешное начинание карьеры после окончания учебного заведения.

- Работодатели, вовлеченные в процесс подготовки специалистов, имеют возможность заранее оценить талантливых студентов и быстрее интегрировать их в свои компании.

3. Инновационные подходы к обучению:

- Социальное партнерство способствует внедрению современных технологий и инновационных методик обучения, таких как проекты, тренинги и воркшопы, которые делают процесс обучения более интерактивным и привлекательным для студентов.

- Совместные исследования и разработки с участием образовательных учреждений и предприятий позволяют внедрять новшества и улучшать образовательный процесс.

4. Снижение несоответствия между образованием и рынком труда:

- Благодаря обмену информацией о потребностях работодателей и образовательных стандартов удается снизить разрыв между теоретической

подготовкой студентов и практическими навыками, необходимыми на рынке труда.

- Регулярный анализ и обсуждение ситуации на рынке труда позволяет образовательным учреждениям своевременно адаптировать программы.

5. Поддержка регионального развития:

- Социальное партнерство может стать основой для развития регионов, поскольку обеспечивает создание рабочих мест, способствует привлечению инвестиций и развитию локальных экономик.

- Партнерство между образовательными учреждениями и местными бизнес-сообществами повышает уровень подготовки специалистов, которые будут способны удовлетворить потребности конкретного региона.

6. Формирование конкурентоспособных специалистов:

- В результате тесного взаимодействия между всеми участниками процесса появляется возможность формирования специалистов, готовых к вызовам современного рынка труда, обладающих необходимыми навыками и личностными качествами.

- Конкурентоспособные выпускники способны внести вклад в развитие не только отдельных компаний, но и экономики в целом.

Таким образом, социальное партнерство в системе СПО имеет ключевое значение для подготовки квалифицированных специалистов, соответствующих требованиям времени. Оно способствует повышению качества образования и обеспечивает более тесную связь между образовательными учреждениями и реальным сектором экономики, что в итоге ведет к улучшению ситуации на рынке труда и повышению конкурентоспособности выпускников.

2. Перспективы развития

Перспективы развития социального партнерства в системе среднего профессионального образования (СПО) могут быть многообещающими, особенно при учете современных трендов и потребностей рынка труда. Вот

некоторые из возможных направлений и инициатив, которые могут способствовать улучшению социального партнерства в СПО:

1. Углубленное сотрудничество с работодателями:

- Разработка партнерских соглашений с предприятиями для совместной разработки учебных программ, стажировок и практик, что позволит лучше подготовить студентов к требованиям рынка труда.

2. Интеграция современных технологий:

- Внедрение цифровых технологий и онлайн-ресурсов для взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями, что упростит обмен информацией и повысит эффективность сотрудничества.

3. Создание региональных кластеров:

- Формирование образовательных кластеров, где объединятся колледжи, университеты и предприятия для совместной работы над проектами, программами и инновациями.

4. Совместные исследования и инновации:

- Разработка совместных научно-исследовательских проектов, которые помогут создать новые технологии и решения для отрасли, а также обеспечат актуальность образовательных программ.

5. Модернизация учебных планов:

- Регулярное обновление учебных планов с учетом изменений в потребностях рынка труда и технологий, что позволит студентам получать актуальные знания и навыки.

6. Обучение преподавателей на производстве:

- Организация практики для преподавателей на предприятиях, что поможет им быть в курсе последних технологий и методов работы, а также передавать эти знания студентам.

7. Развитие программ наставничества:

- Создание программ наставничества, в рамках которых опытные специалисты из предприятий будут работать с обучающимися, передавая им знания и навыки в процессе обучения.

8. Повышение мобильности студентов:

- Укрепление программ обмена и стажировок для студентов в других регионах или странах, что расширяет их горизонты и опыт.

9. Активное участие студентов:

- Вовлечение студентов в процессы разработки учебных планов и программ, а также в оценки качества образования, что повысит их заинтересованность и мотивацию.

10. Государственная поддержка и финансирование:

- Увеличение финансирования со стороны государства для реализации совместных проектов, открытие грантов для образовательных учреждений и предприятий на развитие партнерства.

Перспективы развития социального партнерства в СПО зависят от готовности сторон к сотрудничеству, выделению ресурсов и инновационных подходов. Сфокусировавшись на долгосрочных взаимовыгодных отношениях между образовательными учреждениями и работодателями, возможно значительно улучшить качество подготовки специалистов и повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

3. Социальные партнеры:

ИП Мошкарина Нина Николаевна, парикмахерская «Силуэт»

ИП Гордеева Людмила Петровна, салон красоты «Стиль»

ИП Лузина Ольга Григорьевна, парикмахерская «Элегия»

ИП Минаева Татьяна Вячеславовна, парикмахерская «Отражение»

ИП Прысь Кристина Геннадьевна, салон красоты «Пространство красоты»

ИП Плешакова Кристина Александровна, парикмахерская «Кристина»

ИП Матросов Александр Леонидович, салон красоты «Инь-Янь»

ИП Таргонская Марина Ивановна, салон красоты «Афина»

ИП Кучерова Елена Васильевна, парикмахерская



Список литературы

1. **Вербенко Б. В.** Развитие социального партнёрства в системе среднего профессионального образования / Б. В. Вербенко, А. Б. Сираполко // Образование. Карьера. Общество. — 2016. — № 3 (50).
2. **Гаврилова И. Н.** Социальное партнёрство и образование / И. Н. Гаврилова // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г. А. Ключарев. — М.: ИС РАН, 2008. — С. 226–247.
3. **Глушанок Т. М.** Социальное партнёрство как средство повышения качества профессионального образования / Т. М. Глушанок // Современные проблемы науки и образования. — 2008. — № 6 — С. 80–83.
4. **Грибоедова Т. П.** Содержание понятия и особенности реализации социального партнёрства в современном образовании / Т. П. Грибоедова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. — 2008. — № 68. — С. 50–60.
5. **Леснянская Л. А.** Педагогические условия реализации социального партнёрства в образовательной среде школы: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Леснянская Лариса Александровна. — Чита, 2012. — 23 с.

Перспективы развития социального партнерства в системе СПО

Сидоренко Сергей Александрович,

Пузикова Ольга Александровна,

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области

«Таганрогский авиационный колледж

имени В.М. Петлякова»

Аннотация: статья посвящена социальному партнерству в среднем профессиональном образовании.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, социальное партнерство, трудоустройство выпускников, национальные проекты, профориентация.

Социальное партнерство в системе среднего профессионального образования (СПО) – это многостороннее взаимодействие между образовательными учреждениями, работодателями, органами государственной власти и общественными организациями.

Социальное партнерство можно рассмотреть в рамках следующих направлений, таких как:

- Совместная деятельность-Объединение усилий образовательных учреждений, работодателей и государственных структур.
- Повышение качества-Цель – улучшение качества подготовки специалистов и их успешная интеграция на рынок труда.
- Основа развития-Формирование профессиональных компетенций и повышение социального статуса выпускников.

Выходит, что социальное партнерство является стратегическим подходом, который позволяет максимально эффективно использовать ресурсы

всех сторон для достижения общих целей в области образования и трудоустройства.

Социальное партнерство играет ключевую роль в модернизации системы СПО, обеспечивая ее актуальность и конкурентоспособность, что можно описать некоторыми механизмами, как: адаптация программ-это помогает адаптировать образовательные программы под реальные потребности экономики и рынка труда, обеспечивая востребованность выпускников. Но нужно учитывать требования ФГОС, предъявляемые к практической подготовке в первую очередь; практикоориентированность подготовки, что обеспечит студентов возможностью проходить стажировки и производственную практику на реальных предприятиях, развивая прикладные навыки и развитие инноваций-что способствует внедрению инновационных подходов и формированию образовательных кластеров, объединяющих теорию и практику. На сегодняшний день наш колледж ГБПОУ РО «Таганрогский авиационный колледж имени В.М. Петлякова» тесно взаимодействует с ПАО «ТАНТК имен Г.М. Бериева», на базе предприятия открыты классы и мастерские. Успешно реализуется совместная деятельность колледжа и социальных партнеров, когда на выпускных курсах лучшие студенты обучаются по индивидуальному плану, который позволяет на ранней стадии приобщить обучающегося к производственной деятельности.

На федеральном уровне уже созданы и развиваются такие проекты, как «Профессионалитет», «Активные меры содействия занятости», Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы», Наставничество, Центры опережающей профессиональной подготовки в субъектах Российской Федерации.

Такой подход гарантирует, что студенты получают не только теоретические знания, но и ценный практический опыт, необходимый для успешной карьеры. В условиях быстро меняющегося рынка труда система СПО сталкивается с рядом вызовов, требующих новых подходов к социальному партнерству. Рассмотрим следующие подходы:

- Усиление взаимодействия - обеспечивается необходимостью укрепления связей между образовательными учреждениями и производственным сектором с бизнесом, для создания единой экосистемы подготовки кадров.
- Совместное финансирование-развитие механизмов совместного финансирования и эффективного обмена ресурсами для реализации масштабных проектов.
- Цифровые платформы - внедрение цифровых решений для координации, мониторинга и оптимизации партнерских проектов, повышая их прозрачность и эффективность.

Решение этих задач позволит создать более гибкую и адаптивную систему СПО, способную оперативно реагировать на потребности экономики. Как инструмент социального партнерства, можно так же рассмотреть Кластерный подход, который позволяет объединить ресурсы и компетенции различных участников для достижения общего эффекта в подготовке кадров. Необходима Государственная поддержка и региональные инициативы, играющие важную роль в стимулировании и развитии социального партнерства:

- Разработка нормативно-правовой базы, стимулирующей взаимодействие;
- Стимулирование паритетного сотрудничества и социальной ответственности бизнеса;
- Координация и поддержка социальных проектов через гранты и конкурсы.

Уже есть, и необходимо дальше развивать «Успешные модели» социального партнерства, демонстрирующие, как совместные усилия приводят к значимым результатам в подготовке кадров и развитии региона. Это- совместные проекты, где

СПО и предприятия совместно разрабатывают и реализуют программы подготовки кадров, соответствующие отраслевым стандартам и требованиям, вовлечение Некоммерческих и общественных организаций, где они активно

участвуют в воспитательной и социальной работе с молодежью, предоставляя дополнительные возможности для развития, это «Обмен опытом», где используются цифровые платформы для эффективного обмена опытом, ресурсами и лучшими практиками между всеми участниками партнерства.

Эти примеры подчеркивают важность интеграции различных заинтересованных сторон проектов (стейкхолдеров) для создания всеобъемлющей системы поддержки и развития СПО. Будущее социального партнерства в СПО связано с внедрением инновационных подходов и расширением горизонтов сотрудничества. Разработка и внедрение современных цифровых платформ для управления партнерскими отношениями, обеспечивающих прозрачность и эффективность. Развитие межотраслевых и региональных кластеров, объединяющих различные сферы для комплексной подготовки специалистов. Акцент на принципы устойчивого развития и социальной ответственности в образовательной среде, формируя новое поколение специалистов с высоким уровнем гражданской позиции. Эти инновации позволят СПО не только адаптироваться к изменениям, но и стать движущей силой для экономического и социального прогресса.

Несмотря на значительные перспективы, социальное партнерство сталкивается с рядом вызовов, требующих комплексных решений:

- Несовершенство законодательной базы, затрудняющее оформление партнерских отношений.
- Недостаток мотивации у некоторых участников для активного вовлечения в партнерские проекты.
- Отсутствие единых стандартов и методик оценки эффективности социального партнерства.

Пути преодоления «вызовов»:

- Совершенствование законодательства, создание гибких механизмов регулирования.
- Разработка программ стимулирования и поощрения активных участников партнерства.

- Организация образовательных программ и тренингов для повышения компетенций в области управления партнерствами.
- Активный обмен лучшими практиками и создание единых информационных платформ для распространения успешного опыта.
- Преодоление этих барьеров требует скоординированных усилий всех заинтересованных сторон и готовности к изменениям.

В заключении хочется отметить, что Социальное партнерство – это не просто желательный элемент, а стратегическая необходимость для обеспечения высокого качества среднего профессионального образования. Только совместные действия государства, бизнеса и образования могут гарантировать подготовку востребованных и компетентных кадров. Социальное партнерство открывает двери для инноваций, модернизации образовательных программ и создания уникальных проектов. Необходимо активно строить эффективные, равноправные и устойчивые партнерства ради будущего профессионального образования и благополучия общества, сильное социальное партнерство – это фундамент для процветания системы СПО и всей страны.

Список литературы

1. <https://taviak.ru/>
2. https://ru.wikipedia.org/wiki/Таганрогский_авиационный_научно-технический_комплекс_имени_Г._М._Бериева
3. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью: монография / под общей редакцией А. В. Пономарева, Н. В. Поповой. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 253 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-14119-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — режим доступа: <https://urait.ru/bcode/567728>

Перспективы развития социального партнерства в системе СПО

Кулишова Анна Евгеньевна,
преподаватель государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Таганрогский Механический колледж»

Аннотация: В данной статье рассматривается проблематика обеспечения соответствия качества подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования актуальным и перспективным требованиям рынка труда. Актуальность исследования обусловлена необходимостью преодоления кадрового дефицита в ключевых отраслях экономики и повышения конкурентоспособности выпускников.

В качестве основного метода исследования использовался системный анализ ключевых направлений и форм социального партнерства с целью выявления их влияния на эффективность образовательного процесса. Также применялся метод анализа существующих проблем, препятствующих полноценному развитию взаимодействия.

Основными результатами исследования являются определение стратегических перспектив развития социального партнерства, включая актуализацию образовательного контента, наращиванию практической подготовки и повышение показателей трудоустройства выпускников. В статье обосновывается, что эффективное партнерство выступает ключевым инструментом модернизации системы СПО, обеспечивающим ее гибкость и ориентированность на реальные потребности региональной и федеральной экономики.

Ключевые слова: социальное партнерство, работодатели, качество подготовки специалистов, рынок труда, компетенции, дуальное обучение, совместная разработка программ, независимая оценка квалификаций.

Социальное партнерство в системе СПО представляет собой комплексное взаимодействие между образовательными учреждениями, работодателями, органами государственной власти и общественными объединениями. Его развитие является критически важным для обеспечения экономики квалифицированными кадрами, а также для успешной социализации и трудоустройства выпускников.

Ключевые перспективы развития партнерства включают 5 направлений:

1. Разработка актуальной и гибкой образовательной программы

Формирование образовательного заказа. Работодатели становятся активными заказчиками кадров, формулируя свои текущие и перспективные требования к компетенциям выпускников.

Корректировка ФГОС и учебных планов. Совместная работа над содержанием Федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ позволяет оперативно реагировать на изменения в технологиях и требованиях производства.

Разработка модульных программ. Внедрение гибких образовательных модулей, которые могут быстро адаптироваться под конкретные нужды предприятий.

2. Развитие практико-ориентированного обучения

Организация производственной практики и стажировок. Предприятия предоставляют свои площадки для прохождения практики, обеспечивая погружение студентов в реальные производственные условия.

Внедрение элементов дуального обучения. Модель, при которой теоретическая часть обучения проходит в колледже, а практическая – непосредственно на рабочем месте, под руководством наставников от предприятия.

Создание базовых кафедр и лабораторий. Организация на базе предприятий структурных подразделений колледжей или совместных лабораторий, оснащенных современным оборудованием.

3. Совершенствование материально-технической базы и ресурсного обеспечения

Привлечение инвестиций и ресурсов. Предприятия могут инвестировать в модернизацию учебного оборудования в колледжах, предоставлять расходные материалы или передавать неиспользуемое, но актуальное для обучения оборудование.

Создание многофункциональных центров прикладных квалификаций. Формирование современных центров, где осуществляется как подготовка по основным программам СПО, так и переподготовка, и повышение квалификации работников предприятий.

4. Повышение эффективности трудоустройства и карьерного роста выпускников

Целевая подготовка кадров. Подготовка специалистов под конкретные рабочие места на предприятиях-партнерах с гарантированным последующим трудоустройством.

Содействие в профориентации. Совместные мероприятия по привлечению абитуриентов и их знакомству с будущей профессией и потенциальными работодателями.

Сопровождение карьерного роста. Отслеживание профессионального пути выпускников, обратная связь от работодателей для оценки эффективности обучения.

5. Участие в управлении качеством образования и независимой оценке

Привлечение работодателей к аттестации. Участие представителей бизнеса в государственных экзаменационных комиссиях, защите дипломных проектов и квалификационных экзаменах.

Независимая оценка квалификаций. Проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и независимой оценки квалификаций выпускников.

6. Проблемы на пути развития

Развитие социального партнерства сталкивается с рядом трудностей. Отсутствие единой нормативно-правовой базы, регулирующей все аспекты взаимодействия. Недостаточная заинтересованность некоторых предприятий в долгосрочном инвестировании в образование. Проблема согласования интересов различных сторон (образование, бизнес, государство).

Однако перспективы развития социального партнерства в системе СПО огромны. Оно выступает мощным инструментом интеграции образования и производства, позволяя системе СПО стать более гибкой, эффективной и ориентированной на реальные потребности рынка труда. Успешное развитие этого партнерства требует постоянного диалога, выработки общих целей и создания эффективных механизмов взаимодействия на всех уровнях от федерального до уровня конкретного учебного заведения и предприятия.

Список литературы

1. Дементьева О.М., Ковалев Г.Н. «Социальное партнёрство в образовании»: учебно-методическое пособие / О.М. Дементьева, Г.Н. Ковалев. — Москва: МПГУ, 2019
2. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью: монография/под общей редакцией А.В. Пономарева, Н.В. Поповой. — Москва: Издательство Юрайт, 2025

Колледж и работодатели: повышение уровня профессионального образования и наставничества в рамках работы комиссии Управления качеством ГБПОУ РО «ТАВИАК»

Алексеева Анна Владимировна,
преподаватель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский авиационный колледж «ТАВИАК»

Фальковская Ирэна Сигизмундовна,
преподаватель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский авиационный колледж «ТАВИАК»

Проценко Ирина Валерьевна,
преподаватель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский авиационный колледж «ТАВИАК»

Аннотация: В статье рассматривается важность сотрудничества Таганрогского авиационного колледжа и работодателей в современном мире, где рынок труда постоянно меняется. Такое взаимодействие позволяет студентам получить реальный опыт работы и лучше понимать требования работодателей. Авторы описывают различные подходы взаимодействия, такие как наставничество, модель непрерывное профессиональное образование и сопровождение молодого специалиста. Таким образом, статья подчёркивает значимость партнёрства колледжа и работодателей для качества подготовки будущего специалиста и успешного его трудоустройства

Ключевые слова: образовательный процесс, квалификационный уровень, квалифицированные кадры, наставник, стажер, образовательные программы, виртуальные технологии.

В настоящее время на рынке труда преобладает спрос на квалифицированных работников различных отраслей производства, и скоро мы придем к тому, что качество жизни будет определяться качеством профессионального образования, а обучение ради диплома перестанет быть нормой. Решение этой проблемы - в повышении качества подготовки кадров за счет глубокого анализа требований всех субъектов, заинтересованных в их конкурентоспособности, создания системы оценки конкурентоспособности кадров. Необходима диагностическая методика, позволяющая образовательному учреждению оценить качество образования выпускника на всех этапах обучения, а также определить квалификационный уровень молодого специалиста, пришедшего на предприятие.

В связи с этим в ГБПОУ РО ТАВИАК постоянно совершенствуются подходы и методики, позволяющие образовательному учреждению оценить качество образования выпускника на всех этапах обучения, а также определить квалификационный уровень молодого специалиста, пришедшего на предприятие. Эта работа невозможна без постоянного взаимодействия с социальными партнерами колледжа, которыми на сегодняшний день являются: ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева, АО «Красный Гидропресс», ПАО ТАГМЕТ, АО «325 АРЗ», АО «Таганрогский завод «Прибой»», АО «КЛЕВЕР», АО «ТНИИС», ПАО ТКЗ «Красный котельщик», ООО «НАТЭК-Нефтехиммаш», ООО Первый метизный завод, ООО «КТО «ТЕХСТРОЙ», АО ЗВЕЗДА-СТРЕЛА, ИП Кирилин Виктор Александрович, ООО «Лемакс», ЗАО ТСТОА «Донавтосервис», АО «ДОНАВТОСЕРВИС», ЧОУ ДПО «Южный город», АО «Автоколонна 1423», ООО «Энерготех», ООО ««Логинпром», ФГБОУ ВО «Ростовский государственный Экономический Университет (РИНХ).

Для успешного взаимодействия преподавателей и председателя комиссии Управления качеством с социальными партнерами осуществляется сотрудничество в разработке образовательных программ, например акцент на изучении используемого в настоящее время оборудования и методов проведения оценки и контроля качества материалов и изделий, проведение

совместных мероприятий и участие работодателей в оценке знаний и компетенций студентов, совместная работа по подготовке курсовых и дипломных работ с учетом потребностей предприятия с перспективой дальнейшего трудоустройства обучающегося. Представители предприятий партнеров в обязательном порядке участвуют в работе аттестационной комиссии при защите дипломных работ.

Для успешной подготовки квалифицированных кадров в образовательный процесс включаются вариативные разделы в рамках профессиональных модулей, а иногда и дисциплины по рекомендациям работодателя, которые направлены на изучение оборудования для проведения контроля качества изделий, которое функционирует на данном предприятии в настоящее время. Изучаются инструменты и приборы, которые используются именно на предприятиях, являющихся социальными партнерами.

Для достижения успеха в данном направлении предприятия по возможности чаще приглашают студентов не просто на ознакомительные экскурсии, а более подробные и содержательные, чтобы они могли получить такую информацию, которая их бы серьезно заинтересовала в плане трудоустройства. Обучающиеся по специальности 27.02.07 Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям) в обязательном порядке посещают ПАО ТКЗ «Красный котельщик», АО «Таганрогский завод «Прибой», АО «КЛЕВЕР», ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева, АО «Красный Гидропресс». Во время посещения предприятий проводится встреча с работниками службы работы с персоналом, которые информируют об условиях работы на предприятии, предоставляемых гарантиях и льготах, правилах соблюдения охраны труда, а также о возможности совмещать работу на предприятии и продолжать обучение по индивидуальному учебному плану, который составляется совместно с работодателем. Организуется обзорная экскурсия по всему предприятию с посещением и детальным изучением как самого предприятия, так и работы отделов по контролю качества предприятия.

Хороший результат может приносить сотрудничество между предприятием и колледжем путем назначения наставников на производстве для обучения преподавателей, которые в дальнейшем будут обучать студентов навыками работы на производстве с определенным инструментом. Наставничество может быть индивидуальным (за опытным сотрудником закрепляется один стажёр) или групповым (он обучает одновременно нескольких стажёров).

На базе предприятия ПАО ТАГМЕТ, в рамках экспериментального образовательного проекта «Профессионалитет», созданы учебные классы и лаборатории, что обеспечивает формирование дополнительных компетенций у обучающихся во время прохождения практики. Важно посещать такие классы не только во время практики, но и в течение всего учебного процесса.

Интересной идеей является - Создание совместных программ обучения с учётом потребностей конкретной отрасли. Студенты проходят стажировки и практику на производстве, что позволяет изучить конкретные технологии и методики работы.

Ориентация учреждений СПО на спрос со стороны работодателей должна сопровождаться изменениями как в содержательном, так и в организационном аспектах. Работодатели – не только потребители образовательных услуг, но и основные партнеры сферы образования. На сегодняшний день тема квалифицированных рабочих стоит весьма остро.

Безусловно, возможен хороший результат при участии работодателей в разработке образовательных программ (отдельных модулей, программ практики) и согласовании контрольно-оценочных средств.

Необходимы регулярные консультации и семинары с работодателями для обсуждения текущих требований рынка труда и адаптации образовательных программ. Например, проведение семинаров на предприятии социальном партнере, на которые будут приглашаться студенты колледжа.

Одним из самых популярных направлений является создание виртуальных площадок. Технология виртуальной реальности (VR) - позволяет

создавать искусственный мир, созданный с помощью технических устройств и программного обеспечения. Для того чтобы создать иллюзию «полного погружения» в виртуальный мир, где пользователь будет не только в роли наблюдателя, но также активно взаимодействовать с виртуальным окружением, человеку необходимо воспринимать информацию от окружающего мира используя зрение, слух, осязание и т.д.

В виртуальном пространстве можно создать или изучить любое техническое устройство, подробно описав принцип работы, технические характеристики и другие детали.

Например, обучающиеся по специальности 27.02.07 Управление качеством продукции, процессов и услуг (по отраслям) могут изучать, таким образом, не только измерительные приборы, инструменты, но и дефектоскопы, контурографы, контрольно-измерительные машины.

Иногда используемое оборудование на предприятиях социальных партнеров не всегда одинаково и по стоимости доходит до нескольких миллионов рублей, а то и сотен. Технология VR для образовательного учреждения является находкой в плане уменьшения затрат на обучающие комплексы.

Список литературы

1. Петухова, М. А. Современные формы взаимодействия с работодателем как путь расширения границы среднего профессионального образования / М. А. Петухова. — Текст: непосредственный // Образование и воспитание. — 2023. — № 3.1 (44.1). — С. 16-17. — РЕЖИМ ДОСТУПА: <https://moluch.ru/th/4/archive/251/8362>. (дата обращения 05.11.25).

2. Рожихина Т. Н. Современные механизмы взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями. — режим доступа: <https://multiurok.ru/files/sovremennye-mekhanizmy-vzaimodeistviia-professiona.html> . (дата обращения 10.11.25).

3.Технология виртуальной реальности. [Электронный ресурс]
Funreality.ru режим доступа: https://funreality.ru/technology/virtual_reality/ (дата обращения 20.11.25).

