

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ СТРОИТЕЛЬСТВА И АВТОСЕРВИСА»

*ОБЛАСТНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ*

**ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА  
С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА**



МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ СТРОИТЕЛЬСТВА И АВТОСЕРВИСА»



***ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА  
С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА***

*Электронный сборник трудов по материалам  
областной педагогической научно-практической конференции*

**Декабрь 2017 г.**

г. Каменск-Шахтинский  
2017

УДК 377

ББК 74.4

Председатель редакционной коллегии:

*Марченко Елена Петровна* – кандидат социологических наук, методист ГБПОУ РО «Каменский техникум строительства и автосервиса»

Редакционная коллегия:

*Миненкова Лариса Николаевна* – преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ РО «Каменский техникум строительства и автосервиса»

**«Диверсификация профессиональных образовательных программ в условиях социального партнёрства с предприятиями малого бизнеса»:** Электронный сборник трудов по материалам областной педагогической научно-практической конференции. – Каменск-Шахтинский. – 2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа. – [http://ktsia.gauro-giacro.ru/razdel\\_info/](http://ktsia.gauro-giacro.ru/razdel_info/)

Электронный сборник трудов по материалам областной педагогической научно-практической конференции **«Диверсификация профессиональных образовательных программ в условиях социального партнёрства с предприятиями малого бизнеса»**, проводимой в соответствии с Планом Совета директоров учреждений профобразования Ростовской области, представляет результаты научных исследований, практического опыта полученных педагогами профессиональных образовательных организаций Ростовской области.

Издание будет полезно педагогам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития направления диверсификации профессионального образования и вопросами, входящими в данную область научного исследования и их практического решения.

УДК 377

ББК 74.4

© ГБПОУ РО «Каменский техникум строительства и автосервиса», 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА Стецкова С.Н., Маджарян Т.О. ....	5
ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ - ОСНОВА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Ивченко Е.Н. ....	21
ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ Савина В.Е. ....	30
ОБНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА С ПАРИКМАХЕРСКИМИ Качаловская И.А. ....	35
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, КАК ОСНОВА РЫНКА ТРУДА Ильенко И.В. ....	38
ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ, КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Марченко Е.П., Марченко С.И. ....	43

# **ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Стецкова С.Н., заместитель директора по учебно-производственной работе ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум» г. Белая Калитва, р.п. Шолоховский

Маджарян Т.О., мастер производственного обучения по профессии «Парикмахер», ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум» г. Белая Калитва, р.п. Шолоховский

## ***Аннотация***

*Целью работы является исследование проблемы диверсификации профессиональных образовательных программ в условиях социального партнерства с предприятиями малого бизнеса.*

*Социальное партнерство рассмотрено, как условие стабилизации социально-экономических отношений и фактор развития общества на основе использования механизмов согласования разнообразных интересов субъектов экономики, создания условий для воспроизводства человеческого капитала. Определена роль социального партнерства в повышении эффективности взаимодействия образовательных учреждений и работодателей малого бизнеса. Проанализированы положительные стороны и проблемы социального партнерства образовательных учреждений и работодателей. Доказана целесообразность использования социального партнерства для повышения эффективности взаимодействия образовательных учреждений и работодателей малого и среднего бизнеса.*

## ***Ключевые слова***

*Социальное партнерство, воспроизводство человеческого капитала, рынок образовательных услуг, учреждения профессионального образования, эффективность развития профессионального образования, социальное партнерство образовательных учреждений и работодателя.*

Социальное партнерство возникло из потребности общества смягчить противоречия между трудом и капиталом, между предпринимателями и наемными работниками [1]. Структурные перестройки, происходящие на международном уровне и в экономической жизни страны, делают актуальным поиск новых подходов на рынке профессиональных образовательных услуг,

т.е. актуальной стала проблема структурной перестройки системы непрерывного профессионального образования с повышенным вниманием к процессам диверсификации, позволяющим максимально использовать имеющиеся ресурсы и наилучшим образом достигать поставленных целей.

Следует отметить, что употребление термина «диверсификация», связанной с проблемами профессионального образования, довольно разнообразно [2]:

- диверсификация профессиональных образовательных структур и программ;
- диверсификация как механизм усиления индивидуализации профессионального обучения;
- диверсификация целей и деятельности учебных заведений;
- диверсификация систем подготовки специалистов и т. д.

Диверсификация профессионального образования представляет собой процесс отхода от традиционных конструкций профессиональных образовательных систем, от принципа унитарного их построения, включая содержание профессиональных образовательных программ, виды и типы реализующих их учебных заведений, органы управления профессиональным образованием. Данный процесс следует рассматривать как, одно из направлений (тенденций) реформирования профессионального образования.

Диверсификацию профессионального образования можно рассмотреть как основной общепедагогический принцип функционирования и развития современной системы непрерывного профессионального образования. Он позволяет с учетом индивидуальных возможностей, потребностей и способностей личности выявить пути, разработать и реализовать механизмы развития системы профессионального образования. Такой подход позволяет рассматривать диверсификацию как целостное социально-педагогическое явление и как основное исходное положение развития современной системы непрерывного профессионального образования, которое является сферой

социальной практики общества, потому создает объективные условия для расширения профессиональных знаний, обогащения опыта, овладения способами познавательной, практической и социальной деятельности обучаемых.

Сегодня изменения касаются и характера труда, в котором всё большую долю приобретает интеллектуальная работа, и экономической деятельности: технической базы, организационных форм, структуры, условий и требований, которые она предъявляет к уровню знаний и квалификации человека. Появляются и развиваются новые виды и типы профессиональной деятельности, и от людей теперь требуется профессиональная и социальная мобильность, непрерывное профессиональное образование и профессиональное совершенствование, что вызывает изменения в структуре общества, в потребностях и устремлениях, правах, образе жизни и поведении его членов.

Рассматривая диверсификацию в системе непрерывного профессионального образования, необходимо определиться с теоретическими основаниями этих процессов. Анализ событий в мировой и российской системах непрерывного профессионального образования позволяет выявить общие факторы возникновения и развития диверсификационных процессов:

- происходящие процессы глобализации, которые влияют на систему профессионального образования;
- реконструкция структуры экономики, которая спровоцирует ажиотажный спрос на группы профессий и специальностей ТОП-50;
- ориентир на образовательные потребности личности, что способствует формированию новых моделей подготовки квалифицированных рабочих и служащих, новых отношений между субъектами процесса профессионального образования, а это усложняет трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- расширение прав профессиональных образовательных учреждений и усиление регионализации профессионального образования, что связано с

новыми целями профессионального образования, процессами реконструкции системы профессионального образования на основе гуманизации и демократизации; это послужило возникновению и усилению конкуренции между профессиональными образовательными учреждениями, развитию инновационной деятельности профессиональных образовательных учреждений в области содержания профессионального образования и педагогических технологий, расширению их профессионального и образовательного поля деятельности.

Теоретическими основами происходящих диверсификационных процессов в непрерывном профессиональном образовании можно считать гуманизация, демократизация (основание классификации – субъекты, на которые направлены цели профессионального образования: личность (гуманизация), общество (демократизация)), а также дифференцированность, гибкость (условие классификации – содержание профессионального образования) и единство всех элементов системы профессионального образования. Рассматривая совокупность диверсификационных процессов в системе непрерывного профессионального образования, следует выделить частные принципы, через которые раскрывается суть этих процессов:

- принцип соответствия – удовлетворение потребности личности в профессиональном образовании, а экономики – в квалифицированных кадрах, способных решать комплексные задачи современного экономического и общественного развития;

- принцип качества профессионального образования – необходимость повышения качества профессиональной подготовки в профессиональных образовательных учреждениях и уровня требований к квалификации профессиональных кадров;

- принцип личностной направленности – удовлетворение потребности личности в многообразии образовательных запросов и потребностей;



- принцип свободы выбора – расширение свобод профессиональных образовательных учреждений в реализации широкого спектра профессиональных образовательных программ, возможностей социального партнерства с предприятиями малого бизнеса.

Педагогическими основами диверсификации системы непрерывного профессионального образования являются следующие:

1. Системный подход к организации непрерывного профессионального обучения на основе перестройки содержания и оптимизации методов обучения с учетом процессов интеграции в профессиональном образовании и с целью создания целостной, оптимально действующей и динамично развивающейся системы.

2. Целостность профессиональной образовательной подготовки достигается посредством постоянного укрепления взаимосвязей собственных основных компонентов, которые ориентированы на конечную цель – повышение качества подготовки выпускников. На это направлены действующие федеральные образовательные стандарты.

3. Приоритет личности в выборе и построении своей образовательной траектории согласно собственным возможностям и способностям, потребностям рынка труда как на государственном уровне, так и на уровне региона.

4. Приоритет личности в организации профессиональных образовательных структур посредством единой целевой направленности на конечные результаты при планировании профессиональной подготовки и управлении ею. Реализация этого положения возможна лишь в том случае, если в процессе осуществления профессионального обучения цели и задачи поэтапного усложнения теоретических и практических основ профессионального обучения будут приближены к профилю будущего специалиста и заложены в образовательные программы учебных заведений, осуществляющих многоуровневую и многоступенчатую профессиональную

подготовку выпускников. На это указывают и следующие принципы разработки новых образовательных стандартов:

- принцип ориентации на результат, который предполагает формирование требований к результатам освоения основных профессиональных образовательных программ в компетентностной форме как в социальной, так и в профессиональной деятельности;

- принцип социального партнерства, который обеспечивает включение в разработку стандартов различных социальных партнеров профессиональных образовательных учреждений с привлечением в качестве экспертов работодателей, их объединений, представителей органов управления профессиональным образованием и др. (при этом речь идет о партнерских взаимовыгодных отношениях);

- принцип функциональности, который предполагает построение и структурирование профессиональных образовательных программ на основе профессиональных функций, что обеспечивает интеграцию теоретического и практического обучения.

5. Перестройка компонентов системы (целей и задач, содержания, средств и методов обучения; деятельности педагогов, учащихся и студентов) на основе программно-целевого подхода с учетом будущей профессиональной деятельности выпускника. Этому соответствуют следующие принципы:

- принцип единства задач формирования общих и профессиональных компетенций специалиста, который направлен на интеграцию общеобразовательных и профессиональных дисциплин, что обеспечивает выпускнику максимальный адаптационный потенциал и повышает уровень его конкурентоспособности;

- принцип модульного построения, который обеспечивает гибкость профессиональных образовательных программ, позволяет оперативно обновлять или заменять конкретные модули при перемене требований к специалисту вследствие модификации технологий и организации труда, дает

возможность индивидуализировать профессиональное обучение исходя из знаний и умений и предыдущего обучения (или трудового опыта), применять одни и те же модули как элементы сразу нескольких учебных программ (техника безопасности, эффективное общение и т.д.).

6. Ориентация на непрерывное целостное развитие обучаемых и обучающихся как активных субъектов профессионального образования и социального действия.

Принцип минимальной достаточности новых образовательных стандартов предполагает необходимый объем содержания обучения при подготовке специалиста, обеспечивающий возможность трудоустройства при минимальном дополнительном (адаптирующем) профессиональном обучении в случае изменения требований к специальности/профессии.

Всё вышесказанное позволяет сформулировать несколько концепций, которые раскрывают сущность диверсификации в системе непрерывного профессионального образования:

- диверсификацию непрерывного профессионального образования можно рассматривать как общепедагогический принцип развития системы непрерывного профессионального образования, который проявляется в диверсификации педагогической системы и образовательных учреждений;

- диверсификация педагогической системы непрерывного профессионального образования состоит из трех компонентов: личностного, содержательного и организационного;

- необходимым условием диверсифицированной профессиональной образовательной системы является социальная адаптация учащихся и педагогов к нестандартному, конструктивному мышлению и поведению, к осознанию и развитию собственного опыта;

- диверсификация непрерывного профессионального образования предполагает широкий спектр профессиональных образовательных программ, обеспечивающих обучающимся защиту личности на рынке труда;

- реализация всего многообразия профессиональных образовательных программ позволяет образовательному учреждению построить свою образовательную систему и создать новую образовательную структуру в интересах региона.

Главным системообразующим элементом педагогической системы являются цели, которые ставит перед собой система, а главным субъектом, для которого создается и функционирует педагогическая система, является личность обучающегося. Целью диверсифицированной педагогической системы непрерывного профессионального образования является удовлетворение потребностей четырех основных потребителей:

- личности как главного действующего лица и действующей силы свободного движения общества при опережающем уровне профессионального образования по сравнению с уровнем развития производства, техники и технологии;

- общества – в творческом развитии и образованности своих членов, что обеспечит оздоровление и укрепление его гуманистических и демократических позиций;

- экономики страны в целом и конкретного региона страны – в кадрах различных уровней профессионального образования и квалификации с учетом специфики развития региона, конкретных заказчиков профессиональных кадров;

- самой системы профессионального образования, которая должна будет эффективно действовать и развиваться.

Диверсификация содержания профессионального образования отражена в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) нового поколения, которые разрабатывались на основе следующих принципов:

- принцип целостности системы «профессиональный стандарт – образовательный стандарт (позволяет установить взаимосвязь

образовательного (предлагает ресурсы для деятельности) и профессионального (формулирует характеристики деятельности) стандартов);

- принцип самостоятельности (указывает на относительную независимость профессионального стандарта (результаты профессионального образования) и профессиональной образовательной программы (содержания профессионального образования, которое может быть разнообразным и зависит от квалификации и предпочтений преподавателя, традиций и особенностей региона и т.д.).

Основными отличительными особенностями ФГОС нового поколения от предыдущих стандартов, которые позволяют диверсифицировать содержание профессионального образования, являются:

- ограниченная регламентация;
- самостоятельность профессиональной образовательной программы;
- модульная организация программ;
- приобретение компетенций как образовательный результат;
- ориентация на запросы рынка труда.

Компетенции представляются как результат профессионального образования, образовательные технологии – как способ формирования компетенций, оценочные средства – как инструмент доказательства сформированности компетенций. Таким образом, содержательный компонент диверсифицированной педагогической системы предполагает разработку широкого спектра развивающих и профессиональных образовательных программ с учетом действующих стандартов, социально-экономического прогнозирования отраслей экономики и данных социально-педагогического предвидения, что соответствует важной цели – сформировать систему непрерывного профессионального образования, отвечающую требованиям развивающейся инновационной экономики России.

Личностный компонент является основой диверсифицированной системы непрерывного профессионального образования и предусматривает в связи

возрастных особенностей, возможностей, запросов и способностей личности, которые развиваются в процессе учебно-познавательной деятельности, создание необходимых условий обеспечивающих профессиональный и карьерный рост.

Обучение в целях профессионального развития, смены рода занятий, овладения широкопрофильной квалификацией в соответствии с предложением высококвалифицированных кадров и спросом на них имеет решающее значение.

Оно затрагивает цели, доступность, содержание, тип и продолжительность профессиональных образовательных программ; охват областей профессиональной деятельности; формы организации учебного процесса; используемые методы и кадры преподавателей; способность образовательных учреждений быстро реагировать на возникновение новых потребностей, предугадывать их, создавать гибкие к переменам структуры, менять критерии доступа к профессиональному образованию, учитывая опыт трудовой жизни. Всё это обеспечит рост личности в профессиональном образовательном пространстве и создаст ей оптимальные условия для такого роста. Последние помогут человеку уверенно идти и ориентироваться в профессиональном поле деятельности.

Можно сделать обобщение, что процессы диверсификации в системе непрерывного профессионального образования обусловлены необходимостью разрешения следующих противоречий:

- между социальной потребностью личности в профессиональном образовании и экономики в квалифицированных кадрах и недостаточным уровнем подготовки кадров к трудовой деятельности;

- между качеством общеобразовательной и профессиональной подготовки в образовательных учреждениях и возросшим уровнем требований к квалификации кадров, их способности к самообразованию;

– между потребностью личности в многообразии образовательных возможностей системы непрерывного профессионального образования и ограниченностью свобод образовательных учреждений в предоставлении широкого спектра профессиональных образовательных программ.

Социальное партнерство как институт включает в область своей деятельности социальные взаимодействия значительного количества субъектов, заинтересованных в согласовании собственных, групповых и общественных интересов [3]. В сфере образования субъекты социального партнерства, по существу, образуют социальную, политическую и экономическую базу его развития.

Существуют несколько модели социального партнерства[1].

Первая модель характеризуется активным вмешательством государства в регулирование трудовых отношений, наличием трех уровней партнерства: общенациональным, отраслевым, уровнем предприятия (Швеция, Финляндия, Норвегия, Бельгия).

Вторая модель отличается тем, что является одноуровневой, так как коллективные договоры заключаются главным образом на уровне предприятий. При этом объединения предпринимателей и профсоюзов через своих депутатов в органах представительной власти оказывают влияние на законодательство, а через него – на отношения между партнерами (Япония, Канада, США, ряд стран Латинской Америки).

Третья модель характеризуется тем, что социальное партнерство реализуется в основном на отраслевом уровне, тогда как на уровне страны в целом совместные соглашения трех сторон не принимаются, дело ограничивается консультациями, и то не вполне обязательными. На предприятиях коллективные договоры не заключаются, социально-трудовые отношения строятся на основе отраслевых соглашений (Германия, Австрия и др.).

При широком подходе к социальному партнерству и с учетом российской специфики развития бизнеса целесообразно использовать модель, в которой предполагается и активное участие государства в регулировании отношений социального партнерства, и широкий спектр его субъектов. При этом в основе модели социального партнерства должен находиться следующий принцип: социально ответственное поведение предпринимателей в обмен на общественную поддержку его интересов, целей и действий.

В процессе организации социального партнерства между работодателем и профессиональным образовательным учреждением возникает ряд проблем, связанных с необходимостью создания условий для институционализации социального партнерства через:

- создание информационной среды для обеспечения субъектов социального партнерства на различных уровнях информации, позволяющей планировать и прогнозировать деятельность;
- формирование модели социально ответственного бизнеса и культуры рыночных и партнерских отношений;
- развитие правовой, социальной и социокультурной среды с учетом долгосрочной перспективы существования данного института.

Одна из проблем заключается в том, что субъекты социального партнерства проявляют различную степень социальной ответственности, активности и имеют разное количество положительных результатов, а главное – не «ориентированы на другого» и преследуют прежде всего собственные цели, не соблюдая принципа равноправия партнеров. Следующая проблема отражает процесс поведения и взаимодействия субъектов социального партнерства, которое часто не является социально значимым и не образует устойчивые связи и отношения в единой системе (кластере), а сегментированы по точкам непосредственного соприкосновения в ходе решения оперативных, а не стратегических задач развития.



Социальное партнерство в профессиональном образовании представляет собой конкретный тип взаимодействия образовательных учреждений с работодателями и другими участниками данного партнерства, нацеленными на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников процесса подготовки выпускников, востребованных на рынке труда.

Укрепление связей с предприятиями и другим участниками открывают дополнительные возможности для образовательного учреждения, упрощает доступ к получению информации о рынке труда, помогает понять, что необходимо работодателю в рамках подготовки выпускника, упрощает процедуру корректировки учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателя. Также расширяются возможности трудоустройства выпускников.

Положительные стороны социального партнерства учреждений профессионального образования осуществляется на основе комплекса работ.

1. Возможность проведения экскурсий на предприятия, что позволяет адаптировать студента к выбранной профессии, специальности, профилю. Проведенные экскурсии оказывают на студентов положительный эффект. Они видят другой мир, другие отношения, другое пространство. Полученная информация во время экскурсии вызывает психологическое ощущение единения, что создает необходимую основу межличностного общения.

2. Привлечение работодателей к учебному процессу через чтение лекций, проведение семинаров, воспитательных мероприятий, позволяющих формировать образ. На старших курсах такие встречи помогают выстраивать смысловое восприятие выбранного профиля подготовки, профессии, специальности. Реализация дисциплины «Введение в специальность» должна проводиться либо через экскурсии на рабочее место, либо через семинары, круглые столы с участием работодателя.

3. Выстраивание теоретического курса, урока приближенного к профессиональной деятельности, помогает адаптировать теоретическую

составляющую образовательного процесса к условиям конкретного производства.

4. Проведение воспитательных и культурно-массовых совместных мероприятий работодателей и студентов очень важно в рамках социального партнерства, так как они формируют коммуникативные отношения, ознакомление с традициями производства.

5. Стажировка преподавательского состава и мастеров производственного обучения. Данное направление позволяет преподавателю специальных профессиональных дисциплин приблизиться к реалиям производства или профессиональной деятельности. Это позволит в рамках содержания специальных дисциплин сформировать знания, навыки, умения и компетенции, адекватные требованиям работодателя. Так, например, если преподаватель на производстве стажировался и работает с новыми материалами, используя современные технологии, то и на занятиях он сможет объяснить технологии работы с новейшими материалами, применяемыми на предприятии. Если преподаватель математики, стажировавшись на предприятии, видит применение своих расчетов на практике, то и для студентов он сможет раскрыть данный предмет и сформировать те необходимые компетенции, которые востребованы в настоящее время.

6. Проведение встреч руководства предприятия со студентами и выпускниками решает определенный ряд вопросов профессиональной подготовки студентов. Данные встречи показывают возможности карьерного роста, знакомят со стратегией развития предприятия.

7. Производственная практика студентов. Если она проводится на высоком профессиональном уровне, то она несет в себе много профессиональных возможностей для студента и работодателя. Практика в таких случаях позволяет применить и закрепить полученные знания, умения и навыки в процессе обучения. Практика включает студента в производственный процесс.

Кроме положительных сторон социального партнерства образовательных учреждений и работодателей, существует и другая сторона, которая отражает отрицательные моменты. К проблемам социального партнерства профессиональных образовательных учреждений и работодателя можно отнести:

1. Устаревание знаний, умений и навыков. Конечно, очень важна взаимосвязь образования с производством, однако подготовка кадров осуществляется сегодня, но на рынок труда они выйдут только завтра. И поэтому полученные знания, умения и навыки могут просто устареть. Решение данной проблемы возможно, если предприятие понимает необходимость непрерывного взаимодействия образовательного учреждения и предприятия, т.е. профессиональное образовательное учреждение становится независимой образовательной структурой предприятия, поддержание состояния которой является насущной необходимостью, когда работодатель заинтересован в повышении квалификации преподавателя, мастера производственного обучения и получении ими новых знаний в области внедрения новейших технологий в производственный процесс за счет предприятия и частично за счет образовательного учреждения.

2. Проблема стажировки преподавательского состава. К сожалению, стажировка не проводится на должном уровне. Часто предприятия, принимая преподавателей на стажировку, не дают им возможности полностью участвовать в производственном или технологическом процессе. Поэтому именно в рамках образовательного процесса это будет возможно, так как и работодатель, и преподаватель заинтересованы в конечном продукте – выпускнике, востребованном на рынке труда.

3. Противоречия между рамками ФГОС и запросами работодателей. С одной стороны, существуют свободы, позволяющие включение дисциплин по выбору. С другой стороны, включение специальных дисциплин согласно ФГОС не всегда находится в соответствии с требованиями работодателя. Решение

данной проблемы возможно в том случае, если к формированию стандартов по профилям, специальностям и профессиям будут привлекаться работодатели.

4. Привлечение работодателей к педагогическому процессу. Не всегда знающий технологический или иной процесс специалист может объяснить все это студенту. Поэтому очень важным является в рамках социального партнерства выстраивание партнерских отношений между преподавательским составом и работниками предприятия. Самый лучший выход – проведение бинарных лекций, когда преподаватель вуза теорию подводит под практическую базу и дает слово работодателю (представителю предприятия).

#### **Список источников:**

1. Осипов, Е. М. Институт социального партнерства как фактор развития малого бизнеса в России / Е.М. Осипов. – М.: Изд-во МГУ, 2012. – С. 61, 71–72.

2. Российский энциклопедический словарь / под общ. ред. акад. РАН Г. В. Осипова.– М.: Норма: Инфра-М, 2005. – С. 157–158.

3. Социологическая энциклопедия: в 2 т. / Национальный общественно-научный фонд. М.: Мысль, 2003. – Т. 1.

## **ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ - ОСНОВА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Ивченко Е.Н., мастер производственного обучения по профессии «Продавец, контролер-кассир»  
ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум»,  
г. Белая Калитва, р.п. Шолоховский

### ***Аннотация***

*В данное время проблема занятости выпускников приобретает особую актуальность и для того, чтобы выпускник СПО был востребован на рынке труда целесообразно всемерно расширять в образовательной программе все виды учебной деятельности, приближенные к профессиональной.*

*Очевидно, что требования к результатам подготовки выпускника и требования к специалисту, претендующему на трудоустройство, должны в значительной степени пересекаться. Для того, чтобы разработать единые требования к компетенции выпускника СПО образовательным учреждениям необходимо выстраивать отношения с предприятиями - социальными партнерами, в том числе и по вопросам трудоустройства.*

### ***Ключевые слова***

*Конкурентоспособность образовательного учреждения, диверсификация, методологические основы диверсифицированной педагогической системы, социальное партнерство, классификация партнерских отношений, этапы партнерских отношений*

Образовательное учреждение является открыто функционирующей системой, которая взаимодействует с внешней средой. При этом влияние этой среды с каждым годом становится все более ощутимым.

Образование - сфера услуг, где актуальными являются такие понятия, как конкурентоспособность, образовательная услуга, сегмент рынка, маркетинговые исследования, социальное партнёрство, франчайзинг [1]. Новые социально-экономические условия в нашей стране требуют и новых форм управления, координации, сотрудничества. Каждое профессиональное учебное заведение решает социально значимые задачи. Одна из главных задач – это насыщение рынка труда квалифицированными рабочими кадрами и

специалистами. Предприятия сейчас, чаще всего являются частной собственностью и имеют возможность своевременно и довольно оперативно перестраивать свою работу, ориентируясь на специфику рынка и запросы потребителей. Образовательные учреждения во многом зависят от государства и, следовательно, выстраивание отношений с предприятиями, в том числе и по вопросам трудоустройства требуют большой планомерной работы, а проблема занятости выпускников приобретает особую актуальность

Конкурентоспособность образовательного учреждения – это уровень его потенциала, обеспечивающего возможность удержать или расширить долю рынка образовательных услуг в данных условиях.

Термин "диверсификация" подразумевает разнообразие, разностороннее развитие, расширение видов предоставляемых услуг, приобретение новых видов деятельности. К принципам диверсификации можно отнести:

- принцип соответствия - удовлетворение потребности в выпускниках, способных решать комплексные задачи современного производства;
- принцип качества образования - необходимость повышения качества общеобразовательной и профессиональной подготовки в образовательных учреждениях и уровня требований к квалификации профессиональных кадров;
- принцип личностной направленности - удовлетворение потребности личности в многообразии образовательных услуг;
- принцип свободы выбора - расширение свобод образовательных учреждений в предоставлении образовательных услуг.

Деятельность не должна иметь аналога в предыдущем опыте. Понятие "новизна" связано с понятием "инновация", но не всякая инновация является диверсификацией. Диверсификация в первую очередь это реакция на внешние условия, то есть - не имеет аналога в предыдущем опыте.

Признаками диверсификации в образовании являются:

- межпредметность: межпредметные связи; межпредметная интеграция - т.е. взаимодействие знаний, результатом которого является получение нового знания;

- вариативность - разнообразие существующего одновременно (школа, лицей, гимназия, так как на выпуске все равно существует Госстандарт знаний выпускников);

- многоуровневость - бакалавриат/магистрат, или ПУ-техникум - ВУЗ;

- номенклатура - компетенции студентов, программа и т.п.;

- возможность образования новыми технологиями.

Методологическими основами диверсифицированной педагогической системы являются:

1. Системный подход к организации профессионального обучения на основе перестройки содержания и оптимизации методов обучения с учетом процессов преемственности и интеграции.

2. Целостность профессиональной подготовки, которая достигается посредством взаимосвязей ее основных компонентов на основе принципа интеграции с другими принципами обучения и воспитания, мотивации обучения и труда, проблемности.

3. Самостоятельность обучающегося в выборе и построении обучения в соответствии со своими возможностями и способностями, потребностями рынка труда.

4. Приоритет специальности в организации образовательной структуры посредством единой целевой направленности на конечные результаты при планировании и управлении (профессиональной) подготовкой.

5. Перестройка компонентов системы (целей и задач, содержания, средств и методов обучения, деятельности педагогов и обучающихся) на основе программно-целевого подхода с учетом будущей профессиональной деятельности выпускника.

6. Ориентация на непрерывное целостное развитие обучающихся как активных субъектов образования и социального действия [4].

Образование как социальный институт играет важную роль в процессе социализации человека. Оно отвечает за своевременную и адекватную подготовку индивида к полноценной жизнедеятельности в обществе. Государство регламентирует единое образовательное пространство, но помимо этого существует много практик, дополняющих этот процесс. Одно из таких явлений - социальное партнерство в образовании. Трудовой кодекс Российской Федерации впервые из всех стран дает законодательное определение этого термина: социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Социальное партнерство в сфере образования можно определить как общие действия субъектов, имеющих отношение к образовательному процессу. Для таких действий характерно иметь одинаковые цели и нести обоюдную ответственность за полученные результаты. Система социального партнерства в образовании рассматривается на трех уровнях:

1. Взаимоотношения социальных групп профессионалов внутри системы.
2. Партнерство работников системы образования с представителями других организаций и социальных институтов.
3. Взаимоотношения самого института образования и общественности.

Развитие социального партнерства в образовании начинается с 80-90-х годов XX века. В это время на рынке труда возрастает спрос на высококвалифицированные кадры, и институт образования начинает играть огромную роль в развитии государства. Важным элементом в социальном партнерстве образовательных учреждений становятся взаимоотношения



учебных заведений, профсоюзов, работодателей и государственных структур.

Их основная задача заключается в следующем:

- обозначить потребности рынка труда для увеличения кадрового потенциала;
- сформировать образованную личность с активной жизненной позицией;
- повысить экономический и духовный потенциал индивидуума

Под социальным партнерством образовательной организации и работодателей понимаются двусторонние договорные отношения, содержащие следующие характерные элементы: образовательный, партнерство, работодатель, студент. Без активного участия бизнес-структур такое взаимодействие нереально. В Российской Федерации принят Федеральный закон (от 1 декабря 2007 г. N 307-ФЗ) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

На основе этого закона Правительство РФ приняло постановление «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» (№1015 от 24.12.08), которые предусматривает, что объединения работодателей выполняют следующие задачи:

- вносят предложения по вопросам совершенствования законодательной базы и нормативно-правового обеспечения развития профессионального образования;
- вносят предложения по формированию перечней направлений подготовки профессионального образования;
- формируют систему независимой оценки качества профессионального образования;
- участвуют в государственной аттестации выпускников образовательных учреждений.

Систему социального партнерства составляет целый ряд партнерских отношений и существует несколько подходов к их классификации. Партнерские отношения могут быть классифицированы:

- по форме: договорная, организационная;
- по этапам: подготовительный, организационный, функциональный;
- по уровню: макроуровень, мезоуровень, микроуровень;
- по видам взаимодействия: благотворительность, спонсорство, кооперация, инвестиции [8].

Важнейшими социальными партнерами нашего техникума являются работодатели, которые имеют экономическую заинтересованность в выпускниках определенных профессий. В Белокалитвинском районе Ростовской области на рынке вакансий рабочих мест существует потребность в следующих профессиях: продавец, контролер-кассир; сварщик; повар, кондитер и некоторые предприятия стали постоянными партнерами образовательного учреждения, так как имеют возможность предоставить образовательному учреждению места прохождения практик и стажировок, принимают на временную работу обучающихся и предоставляют рабочие места выпускникам образовательного учреждения

Результаты взаимодействия техникума с работодателями следующие:

- заключение договоров о взаимодействии образовательного учреждения и предприятий - социальных партнерах, предусматривающих организацию производственной практики на предприятиях, трудоустройство на них выпускников;
- участие социальных партнеров в разработке вариативной части основных профессиональных образовательных программ, проведении маркетинговых исследований рынка труда, формировании государственного задания на подготовку кадров;
- выполнение заказа работодателей на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников предприятий;

- участие социальных партнеров в государственной итоговой аттестации, организации и проведении олимпиад профессионального мастерства;

- участие социальных партнеров в материально-техническом обеспечении образовательного процесса.

Правовое оформление отношений социального партнерства осуществляется путем заключения договоров. Для того, что бы социальное партнерство было эффективным необходимо определить этапы работы и обозначить основные направления действий на каждом из них.

В построении партнерских отношений можно выделить три этапа.

Первый этап – знакомство:

- определение общих целей, общих ценностей и ресурсной базы сторон;
- изучение возможностей (ресурсов) друг друга, определение взаимной полезности участников социального партнерства;
- демонстрацию эксклюзивной полезности образовательной организации для потенциальных социальных партнеров.

У каждой образовательной организации есть представление о своей эксклюзивности, о своих задачах, публичное обнародование которых позволит привлечь тех партнеров, которым эти идеи покажутся очень близкими. Правильная и понятная миссия образовательного учреждения – залог успешного социального партнерства, а основным итогом первого этапа становится желание образовательного учреждения и потенциальных партнеров к осуществлению совместной деятельности.

Второй этап – совместная деятельность:

- разработка партнерских проектов с указанием конкретного вклада каждого партнера, разделение ответственности и т.п.;
- формирование доверия партнеров.

Доверие формируется при соблюдении партнерами этических норм, правил и договоренностей, включает партнерскую поддержку (своевременное обеспечение информацией, консультирование, совместные компромиссные

решения затруднений), возможно лишь при продуктивности отношений (регулярное информирование о реализации проекта).

Вовлечение социальных партнеров в совместную работу на всех ее этапах позволяет укрепить возникшие отношения, повысить уровень доверия партнеров друг к другу и приведет к долгосрочным партнерским связям. Надо отметить и немаловажное условие: информирование партнеров необходимо производить на понятном и доступном языке, без включения специальной терминологии и профессиональных выражений [7].

Основным итогом второго этапа должно стать умение партнеров образовательной организации участвовать в совместной деятельности, т.е., их определенная компетентность, основанная на доверии к образовательному учреждению.

Третий этап – собственно партнерство:

- основано на принципе добровольности (участники сами должны стремиться к необходимости формализовать свою деятельность);
- имеет долговременный характер (позволяет осуществлять совместные проекты стратегического значения);
- предполагает взаимную ответственность, основа которой закладывается в самом начале совместной деятельности (на втором этапе).

Лишь по прохождении этих всех этапов, в ходе которых происходят постоянные переговоры по выявлению и согласованию позиций социального партнерства может «родиться» настоящий договор о сотрудничестве, взаимовыгодный и приемлемый обеими сторонами. Такие партнерские отношения и могут стать основой системы социального партнерства образовательной организации, ими легко управлять и они являются наиболее эффективными и долгосрочными.

Выстраивая партнерские отношения необходимо пройти каждый этап, который протяжен во времени именно для того, чтобы стать настоящими партнерами. Важно учитывать последовательность действий на каждом этапе,

так как это способствует укреплению позиций и переходу отношений на более совершенный уровень. Только тогда возникшие связи станут по-настоящему партнерскими и принесут организации дополнительные ресурсы, не вызывая при этом негатива со стороны персонала организации и участников педагогического процесса.

#### **Список источников:**

1. Азрилиян А. Н., Азрилиян О. М., Калашникова Е. В. и др. Большой экономический словарь: 24.8 тыс. терминов, М: Институт новой экономики, 2002.

2. Багишаев З.Я. Приоритеты современного образования и стратегия его развития.- М: Педагогика, 2000.

3. Багин В.В. Диверсификация как механизм стратегий развития системы дополнительного профессионального образования // Интеграция образования. 2006. № 2.

4. Королева Е.Г. Социально-педагогические проблемы диверсификации образования взрослых // Человек и образование. 2013. № 2 (35).

5. Симоненко В.Д., Ретивых М.В. Общая и профессиональная педагогика. Брянск: Брян. гос. ун-т, 2003. Т. 1. 174 с.

6. Байденко В. И. Диверсификация среднего профессионального образования: сущность, условия, пути реализации: автореф. дис.канд. пед. наук: 13.00.01. – М., 1995. – 16 с.

7. Влацен Л. Обеспечение качества образования: проблемы и способы их решения. – М.: Наука, 1993. – 269 с.

8. Ермоленко, В.А. ИТОП РАО. Основные тенденции развития базового профессионального образования [Электронный ресурс]: Материалы сайта Института теории и истории педагогики, 2006.-Режим доступа: <http://www.itop.ru/>.

## **ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Савина В.Е., мастер производственного обучения по профессии «Повар, кондитер», ГБПОУ РО «Белокалитвинский технологический техникум»  
г. Белая Калитва, р.п. Шолоховский

### ***Аннотация***

*За последнее время в современном обществе процесс устаревания знаний заметно ускорился. В результате чего складывается острая необходимость мгновенно откликаться на потребности общества в новых знаниях и компетенциях. Решение данной проблемы связано с выстраивание системы социального партнерства «техникум - предприятие».*

### ***Ключевые слова***

*Обучение будущих специалистов, квалификация, партнерство «техникум - работодатель», конкурентноспособность, рынок труда.*

Реализация ФГОС, тенденции развития экономики страны ставят перед образовательными учреждениями задачу-подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с запросами работодателей и современными требованиями рынка труда. Общество нуждается в хорошо подготовленных специалистах, владеющих умением применять полученные в учебном заведении знания в профессиональных ситуациях, проявлять высокую адаптацию. Это касается профессиональных компетенций, которые могут быть сформированы только в результате сотрудничества с социальными партнерами, работодателями. Осуществить подготовку высококвалифицированных работников невозможно в отрыве от производства. Растут требования предприятий к квалификации и качеству подготовки специалистов, увеличивается конкуренция на рынке труда. Постоянно происходящие изменения в технологии производства, в системе трудовых отношений обуславливают постоянный рост профессионально-квалифицированных и других требований работодателей. Знать и учитывать

вышеупомянутые требования в настоящее время становится необходимым условием подготовки грамотных и востребованных рабочих. От совместной работы с широким кругом предприятий и организаций зависит решение основной задачи – повышение качества образования, подготовки высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных и мобильных на рынке труда

В техникуме уделяется большое внимание организации и проведению занятий производственной практики. В техникуме разработано и утверждено «Положение о производственной практике обучающихся», разработаны рабочие программы производственных практик по профессии повар, кондитер. Все программы согласованы с работодателями, которые привлекаются к разработке учебно-программной документации. Организация совместных мероприятий, совместная подготовка участников олимпиадного движения профессионального мастерства WorldSkills. Предоставление материально-технической базы предприятий для регулярного повышения квалификации педагогических работников техникума в форме стажировок.

Некоторые предприятия организуют питание студентов, обеспечивают денежными средствами на проезд. Все эти льготы повышают интерес обучающихся не только к профессии, 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.

Обучающиеся проходят практику по направлению учебного заведения на основе договоров с предприятиями малого бизнеса. Издаётся приказ о выходе на практику, проходит медкомиссия, прослушивается инструктаж по охране труда и распределяются обучающиеся на рабочие места с закреплением наставников. В процессе прохождения производственной практики обучающиеся находятся на рабочих местах в качестве стажера, тем самым закрепляя те или иные профессиональные компетенции на предприятиях.

Каждый обучающийся в течение производственной практики ведёт дневник производственного обучения, где ежедневно прописывает все виды деятельности. Руководитель практики характеризует профессиональную деятельность обучающегося и качество выполнения работ. По окончании практики обучающиеся выполняют отчет по производственной практике.

Совместная работа коллектива техникума и предприятий обеспечивает наиболее полную защиту социальных прав обучающихся и быструю адаптацию выпускников к новым социально-экономическим условиям жизни. Сформировать профессиональные компетенции у обучающихся в полном объеме без организации производственной практики просто невозможно.

Современное профессиональное образование должно дать выпускнику не только и не столько сумму знаний, сколько набор компетенций, обеспечивающий готовность к работе в динамично изменяющихся экономических условиях.

Чтобы выпускники были успешными и востребованными на современном рынке труда, я должна научить их учиться. Поэтому в своей педагогической деятельности я использую элементы различных технологий: дифференцированное обучение (задания различного уровня сложности), личностно-ориентированное обучение, (потому что к нам часто приходят обучающиеся, часто выбравшие свою профессию еще не вполне осознанно), информационно-коммуникативных технологии (применение учебных электронных ресурсов по профессии, ресурсов сети Интернет, разработка презентаций к урокам), интегрированные уроки, технология игровых методов, технология проектного обучения (исследовательские работы), здоровьесберегающие и игровые технологии, а также педагогику сотрудничества.

Производственная практика является одной из самых важных составляющих в подготовке компетентных рабочих кадров, поэтому образовательным учреждением постоянно ведется работа по расширению баз



для практики. Если изначально партнерами были 2-3 предприятия, то в настоящее время в совместную работу вовлечены такие предприятия города как: кафе «Визит» «Мираж» , «Пир», «Пирамида», «Делис»,АО «Кондитер», ОАО «Хлеб» АОО Шолоховский хлебокомбинат. Руководство этих предприятий предоставляет условия для прохождения практики обучающимися.

В столовых и кафе города в основном имеются условия для освоения профессиональных компетенций: рабочие места, помещения, оснащенные технологическим оборудованием и инвентарем; соблюдены все требования по технике безопасности и пожарной безопасности; составлен удобный график работы, перемещением по цехам. В каждом из них обучающиеся имеют возможность по приготовлению блюд из овощей, грибов, творога, рыбы, мяса и т. д. Есть возможность проявить себя в приготовлении супов, соусов, холодных блюд и закусок, сладких блюд и напитков. На предприятиях, изготавливающих хлебобулочные, мучные и кондитерские изделия, практиканты осваивают технологию их приготовления. Работа на производстве не только развивающий, формирующий, но и способствующий адаптации будущих выпускников в обществе, процесс. Они привыкают к производственной обстановке, современным условиям труда, внутреннему распорядку на предприятии, «вживаются» в рабочий коллектив. Это играет положительную роль в формировании профессиональной самостоятельности; идет подготовка специалистов к реальным условиям производства. Но она не будет стопроцентной без умения будущих выпускников работать на современном оборудовании. Следовательно, если предприятие заинтересовано в получении высококвалифицированных работников, в своем успехе на рынке труда, они должны заботиться о приобретении современного технологического оборудования, ведь учебное заведение такого масштаба себе позволить не может. Ни одно конкурентоспособное предприятие не обходится сейчас без современного оборудования: пароконвектоматы, индукционные плиты, печи с

расстоечными шкафами, овощерезательные машины, фритюрницы под давлением, шкафы интенсивного охлаждения и т.д.

Работа на таком оборудовании будет соответствовать требованиям соц. партнеров, предъявляемых к освоению профессии, повышению уровня подготовки будущих специалистов.

Учитывая требования и запросы работодателей в программу профессиональных модулей, в качестве вариативной части, были введены дополнительные компетенции по приготовлению пищи, учитывающие региональный компонент, а именно, блюда «Донского края».

В заключении, хотелось бы отметить, что наше учебное заведение будет делать все для того, чтобы каждый выпускник, покидая стены нашего техникума, обрел себя в будущей профессии, а его профессиональная направленность достигла высоко уровня, и с чувством гордости он мог сказать:

«Повар - кондитер я! Как горд и счастлив этим,  
Когда в ворота БКТТ вхожу.  
Повар - кондитер я! И ни за что на свете  
Профессии своей не изменю.

#### **Список источников:**

1. Смирнов, И. П. Социальное партнерство: что ждет работодатель? (итоги пилотного Всероссийского социологического исследования) / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. - М.: ООО «Аспект», 2004.-32 с.

2. Модель И. М., Модель Б. С. Социальное партнерство в России // Социс. 2000. № 9. С-43.

3. Скакун В.А. Организация и методика профессионального обучения. Учебное пособие М. ИНФРА-М, 2007 г.

4. Акарелов, Г. П. Особенности развития системы социального партнерства в современной России / Акарелов Г. П. // Актуальные проблемы современной науки. – 2009. - №5.

## ОБНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА С ПАРИКМАХЕРСКИМИ

Качаловская И.А., преподаватель  
высшей квалификационной категории ГБПОУ РО  
«Новочеркасский промышленно-гуманитарный колледж»,  
г. Новочеркасск

### **Аннотация**

*В данной статье рассмотрено текущее состояние и перспективы диверсификации образования по профессии «Парикмахер» в колледже. Описывается опыт постоянного изменения образовательных программ в колледже, отмечены существующие успехи и тенденции развития в данном процессе.*

### **Ключевые слова**

*Стратегия диверсификации, парикмахерские услуги, предпринимательская деятельность, чемпионата WorldSkills.*

Стратегия диверсификации — это распределение рисков путем расширения видов деятельности, освоения новых сфер и областей применения знаний, ресурсов, финансовых средств.

В современных условиях рыночных отношений, развитии глобализации экономики и интеграции России в мире огромное внимание уделяется проблемам качества услуг.

Рассмотрим особенности на примере рынка парикмахерских услуг:

- услуга неосязема, поскольку парикмахер продает свое умение и видение красоты;
- непостоянна, потому что абсолютно одинаковых стрижек (укладок, дизайнов ногтей и т.д.) не бывает;
- неотделима от источника (мастера), а, следовательно, обучение мастеров возможно только очное, и необходимо постоянно;
- не сохраняема, поскольку волосы отрастают, а мода - меняется.

Данные особенности позволяют сделать вывод, что в сфере парикмахерских услуг выше вероятность наличия постоянных клиентов, так как непостоянность услуги стимулирует их к повторному ее получению. Эти особенности отрасли определяют и специфику подготовки обучающихся, и как следствие содержание образовательной программы.

С целью знакомства студентов с теорией и практикой предпринимательства, получения знаний по открытию собственного дела и решению задач текущей предпринимательской деятельности в образовательную программу по профессии Парикмахер введена дисциплина Основы предпринимательской деятельности.

Освоение данной дисциплины позволит им продумать и реализовать в своей деятельности различные стратегии:

- установление дифференцированных цен, скидок, дополнительных услуг, что позволяет сместить часть спроса с пикового периода на период затишья;
- введение системы предварительных заказов на услуги, что дает возможность контролировать уровень спроса, направлять его в нужное русло;
- увеличение скорости обслуживания, позволяет работать с большим числом клиентов;
- улучшение сервиса и качества в процессе обслуживания клиентов (светлые, хорошо проветриваемые помещения, уютный интерьер, мягкие кресла, свежая пресса на журнальном столике, чай, кофе), облегчает клиентам ожидание, улучшает имидж салона;
- стимулирование персонала к совмещению функций, что дает возможность обслужить значительно большее количество клиентов либо сократить расходы.

Востребованность клиентами парикмахерских новых технологий, современных материалов требует от студентов участия в различных мастер-классах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

Обучающиеся совместно с преподавателем участвовали в мастер-классе Павла Охапкина «Коллекция модных направлений 2016», семинарах «Реконструкция волос HEAR TREATMENT», «Омоложение волос PLASTICA CAPILAR» и др. На различных презентациях знакомятся с современными технологиями, такими как полировка волос, креатиновое выпрямление и восстановление волос, тонирование, ламинирование, креативное оформление прически, плетение кос.

Постоянное стремление к познанию нового позволяет студентам участвовать и побеждать в конкурсах профессионального мастерства по профессии Парикмахер, участвовать в региональном этапе чемпионата WorldSkills. В подготовке студентов к конкурсам активно участвуют социальные партнеры колледжа – мастера салона красоты «Знак качества», авторского салона красоты Елены Соболевой.

Стратегия диверсификации оправдана, поскольку колледж повышает качество и востребованность профессиональных образовательных программ в условиях социального партнёрства с предприятиями малого бизнеса, готовя для них востребованных выпускников.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, КАК ОСНОВА РЫНКА ТРУДА**

Ильенко И.В., преподаватель ГБПОУ РО  
«Таганрогский авиационный колледж имени В.М. Петлякова»,  
г. Таганрог

### ***Аннотация***

*В статье рассматривается механизм формирования современного профессионального образования. Проанализированы причины его несоответствия потребностям работодателей и выделены общие направления диверсификация профессиональных образовательных программ.*

### ***Ключевые слова***

*Качество образования, компетентностный подход, информатизация образования, рынок труда.*

В последнее время результаты любой ступени образовательной системы все менее стали соответствовать запросам современности и потребностям «реального» рынка труда. Классическое среднее и высшее профессиональное образование является «создателем» будущих кадров, которые либо сформируют новую прослойку квалифицированных специалистов, либо пополнят ряды некомпетентных представителей трудовых ресурсов. В данном случае подобное разделение в большой степени определяется качеством предоставленных образовательных услуги и мотивами обучения, которые можно анализировать, оценивать, совершенствовать, исправлять. Но возможен и третий вариант, когда все чаще новоиспеченные специалисты, показывающие высокие образовательные достижения, оказываются невостребованными в настоящем мире купли-продажи трудовых услуг. Почему так происходит? Покупатель трудовых услуг, т.е. работодатель, хочет получить качественный «товар» без изъянов, без его дополнительных «настроек» к работе, приспособленный к тем условиям работы, которые бы удовлетворяли каждого конкретного представителя предприятия. Возможно, такое сравнение является не вполне корректным, но на рынке труда товаром выступает рабочая сила,

представление о которой у каждого работодателя свое, к сожалению, не всегда совпадающее с представлениями учебного заведения. И снова тот же вопрос – почему так происходит?

С приходом рыночной экономики российский рынок труда развивался стихийно. Сначала появились новые профессии, в которых возникла острая необходимость для новых предприятий малого бизнеса. Формат учебных заведений «вынужден» был переориентироваться на запросы нового рынка труда. Начало XXI века, можно сказать, было занято выпуском именно таких кадров, отвечающих новым веяниям в экономике, разработкой новых образовательных стандартов, ростом количества учебных заведений. Т.е. возник спрос на образовательный ресурс, поэтому нужно было повышать и предложение, чтобы избежать дефицита кадров. Впоследствии такого распространения образовательной «сети», как можно судить по сегодняшней ситуации, пострадало качество образования, и появился дефицит именно высококвалифицированных кадров. Образовательную «сеть» в данном случае можно снова сравнить с торговой сетью: количество «товара» растет и постепенно рынок им перенасыщается, т.е. деятельность таких образовательных «точек» становится все менее эффективной. И снова тот же вопрос – почему так происходит?

Учебные заведения, переориентировавшись на новые запросы рынка труда, не до конца учли именно профессиональные компетенции каждого конкретного специалиста, которого должны получить на выходе и с которым захочет сотрудничать работодатель. Советские методики обучения и преподавания, на которых строился и строится фундамент российской педагогики в широком смысле этого слова, качественные, правильные и многократно опробованы многими поколениями преподавателей, обучающихся и других участников педагогического процесса. Но они были построены в рамках развития другого государства, другой экономики, другого уклада общества, поэтому в современных условиях все чаще оказываются

неэффективными. В настоящее время работодателям нужны другие кадры, причем у каждого конкретного работодателя, даже функционирующего в рамках одной сферы деятельности, запросы относительно «шаблона» их вида сотрудника совершенно различны. Что же может сделать в таких условиях учебное заведение? В данном случае речь, конечно, идет о профессиональных учебных заведениях.

Во-первых, в последние года произошла оценка эффективности деятельности образовательных учреждений для сокращения их количества в том числе и повышения качества обучения в частности. Во-вторых, в последние время появились профессиональные стандарты разного рода специальностей, которые учитывают именно запросы работодателей и показывают с какими профессиональными компетенциями должен быть специалист, чтобы получить ту работу, на которую он рассчитывает. Учебные заведения в таком случае уже используют так называемый компетентностный подход в обучении.

Понятие «компетентностный подход» получило распространение в начале XXI века в связи с дискуссиями о проблемах и путях модернизации российского образования. Компетентностный подход предполагает не усвоение отдельных знаний и умений, а овладение ими в комплексе. В связи с этим по-иному определяется система методов обучения, в основе которой теперь лежит структура соответствующих компетенций и функции, которые они выполняют в процессе образования [1].

Современная жизнь требует от любого работника не только знаний, умений, хороших исполнительских навыков, но и сформированных у него на высоком уровне компетентностей, лежащих в основе качественного овладения любой профессией. Профессиональная компетенция – это способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Компетентностный подход можно назвать одним из направлений диверсификации профессиональных образовательных программ, которая во



многим должна помочь сориентировать профессиональное образование на запросы реальных работодателей.

В-третьих, диверсификация профессиональных образовательных программ должна учитывать эру информатизации российского общества. За последние десятилетия слово «информация» получило широкое распространение во всех сферах развития общества в целом, и в жизни практически каждого человека в частности. На сегодняшний день информацию как ресурс относят к классической тройке факторов производства, считая, что в XXI веке труд, земля и капитал без информации не смогут обеспечить эффективную деятельность любого субъекта хозяйствования. Почему же за последние несколько десятилетий так возросло значение информации в мировом масштабе, и к чему может привести главная роль информационных ресурсов в развитии общества?

Информатизация образования – это долгий процесс. К тому же сложность любых проектов, реализуемых в России, связана с трудностями, обусловленными территориальными особенностями нашей страны. Об информатизации образования дальних регионов страны, где нарушена постоянная связь с развитыми районами, речь не идет. К тому же, безответственность властей на местах может мешать реализации проектов, диктуемых государственной властью правительственного центра. Но это отрицательная сторона самого процесса управления, от эффективности которого, к сожалению, зависит и успешность информатизации образовательного процесса.

Также, разобщенность регионов России влияет на уровень информатизации страны в целом. Если о качестве информационных услуг учебных заведений нашей страны (Москвы, Санкт-Петербурга и др.) можно говорить с уверенностью, то касательно близлежащих к ним областей, уже возникают сомнения. Но это проблема снова качества государственного управления.

Информационные технологии в образовании – это шаг в будущее, это неизбежная сторона научного прогресса и технической модернизации.

Таким образом, диверсификация профессиональных образовательных программ, направленная на расширение взаимодействия учебных профессиональных образовательных учреждений с реальными работодателями, в каждом конкретном случае должна происходить по-своему (т.е. учитывать именно кадровые потребности каждого отдельного работодателя, являющегося социальным партнером), но общими педагогическими направлениями в данном случае должны быть эффективность качества образования, доминирование ориентации на развитие профессиональных компетенций у специалистов, а также информатизация образования, учитывающая современные направления развития общества.

#### **Список источников:**

1. Бершадский М.Е. Консультации: целеполагание и компетентностный подход в учебном процессе / М.Е. Бершадский // Педагогические технологии. – 2015. – №4.

# **ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ, КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Марченко С.И., к.т.н., заведующий  
Многофункциональным центром прикладных квалификаций  
ГБПОУ РО «Каменский техникум строительства и автосервиса»,  
г. Каменск-Шахтинский

Марченко Е.П., к.с.н., методист  
ГБПОУ РО «Каменский техникум строительства и автосервиса»,  
г. Каменск-Шахтинский

## ***Аннотация***

*В статье представлены некоторые существующие концептуальные подходы к непрерывному образованию, в том числе современная перспективная концепция диверсификации системы образования, одним из важнейших направлений которой является диверсификация профессиональных образовательных программ. Приведен опыт деятельности МЦПК ГБПОУ РО «Каменский техникум строительства и автосервиса» по диверсификации образовательных программ.*

## ***Ключевые слова***

*Непрерывное образование, диверсификация, многофункциональный центр подготовки кадров, профессиональные образовательные программы.*

Переход человечества к постиндустриальной стадии развития, которую связывают с интеллектуально-информационным типом общества, принципиально по иному ставит вопрос об эффективности социализирующей деятельности общества, фиксируя резко возрастающую потребность в повышении уровня знаний в течение всей жизни человека, которая привела к возникновению идеи создания многоуровневой образовательной системы - многоуровневой по структуре организации процесса и непрерывной по сути и содержанию. Речь идет о необходимости концептуализации образовательных систем, способных гибко адаптироваться к современным условиям, учитывать динамику экономики, перспективы развития современных технологий, производств и всей общественной жизни и ориентироваться на них в своем развитии.

Концептуальные подходы к феномену непрерывности образования формулировались ещё в 60-70-е годы XX столетия. Начиная с 80-х годов, идея непрерывного образования начала свою реализацию на практике. Изучение и осмысление практического опыта непрерывного образования впервые отражено в работах Р. Окса, Л.Д. Эно, У. Хилтона и др.[3].

В работах К.А. Абульхановой-Славской, Е.И. Головахи, Е.А. Климова и др., обращается внимание на неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Мотивационной составляющей профессионального самоопределения посвящены работы А.И. Зинченко, В.Ф. Сафина, А.Г. Шмелева, и др. исследующих механизмы активности личности, и изучающих проблемы классификации мотивов деятельности, преимущественно в сфере труда.

Качественно новое представление о непрерывном образовании возникает в начале XXI-го столетия, как реакция на существующие попытки реформирования образования посредством обеспечения непрерывности его процесса. Так, Ж.Бэнде, директор управления анализа и прогнозирования ЮНЕСКО, утверждал, что общество нуждается в принципиально новом взгляде на образование, стержнем которого в условиях глобализации экономики, ведущей к формированию сетевой структуры хозяйственных связей, информационного прогресса, должно стать образование для всех в течение всей жизни [7].

Однако современный стремительно меняющийся экономический и производственный рынок, формирование новых научных отраслей и достижений, а с ними отмирание многих профессий и специальностей и возникновение новых, характеризующихся иными, более сложными и универсальными компетенциями и видами деятельности повлиял на выработку научным сообществом понимания того, что теория образования сегодня, перестав быть исключительно прерогативой педагогической науки, требует интеграции усилий представителей различных отраслей фундаментального

знания, прикладных наук и практического опыта в целостное понимание такого феномена, как непрерывное образование[4].

Одним из способов реализации идеи непрерывного профессионального образования, обеспечивающего возможность и необходимость любого человека любого возраста получать специальность или профессию и совершенствоваться в ней, обновлять, дополнять и применять ранее приобретенные знания и умения, постоянно расширять свой кругозор, повышать культуру, приобретать новую специальность, дополнительную профессию является начавшийся в стране процесс диверсификации образования.

Термин «диверсификация» произошел от позднелатинского *diversification* (изменение, разнообразие) и означает расширение сфер деятельности. Впервые термин стал использоваться в середине 50-х годов и обозначал новое явление в экономике развитых капиталистических стран, которое было связано с процессом концентрации капитала на межотраслевом уровне. В образовании термин диверсификация возник в конце 60-х в Западной Европе, когда встал вопрос о структурном реформировании образовательных систем. Под диверсификацией профессионального образования понимается расширение видов деятельности системы профессионального образования и приобретение новых, не свойственных ранее форм и функций [2].

Современным приоритетным направлением развития региональной системы профессионального образования является диверсификация профессиональных образовательных программ, позволяющая удовлетворять как потребности самих обучающихся, так и запросы работодателей, рынка труда.

Многофункциональный центр прикладных квалификаций на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Каменский техникум строительства и автосервиса» (далее - МЦПК или Центр) предоставляет образовательные

услуги по реализации профессиональных образовательных программ с учетом требований общества и производства города, региона, области.

Опыт образовательной деятельности Центра, показывает, что сегодня в таких сферах как, образование, производство, экономика, рынок труда существует ряд противоречий, не позволяющих полноценно реализовать сам процесс обучения, но и по лучить конечный результат по окончании обучения, то есть выпускника качественно освоившего все необходимые компетенции и виды деятельности. Приведём наиболее распространённые из противоречий, свойственных большинству профессиональных образовательных организаций.

Недостаточная разработанность методических основ проектирования целостного процесса подготовки компетентных специалистов не позволяет в полной мере удовлетворить потребности работодателей и общества в целом.

Потребность в специалистах нового типа, владеющих новыми актуальными ключевыми компетенциями не может быть обеспечена из-за преобладания в профессиональных образовательных организациях (далее - ПОО) методов, не позволяющих сформировать необходимый уровень готовности использования знаний в профессиональной деятельности. Слабо развито дуальное обучение в связи с малоразработанной в этом отношении нормативно-правовой базой и современной методикой наставничества.

Поскольку в Центре учатся различные по возрасту и уровню образования обучающиеся – на базе основного образования, среднего общего образования, среднего и высшего профессионального образования, среди них есть взрослое население, для обучения которого необходима разработка методик учитывающих андрагогические подходы.

Современные материальные и технологические возможности системы образования не могут обеспечить удовлетворение перспективных потребностей рынка труда в востребованных квалифицированных рабочих кадрах и специалистах с учетом прогнозов изменения содержания их профессиональной

деятельности. Зачастую студенты обучаются на устаревшем производственном и лабораторном оборудовании.

Учитывая указанные несоответствия, Центр работает над совершенствованием практик разработки и реализации новых диверсифицированных профессиональных образовательных программ, обеспечивающих подготовку квалифицированных кадров, востребованных населением и региональным рынком труда.

Так, если ранее Центр проводил только обучение по рабочим профессиям в рамках укрупнённой группы «Техника и технологии наземного транспорта», то сегодня по запросам работодателей разработаны программы переподготовки на базе среднего профессионального образования по специальностям «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» на 260 часов обучения, разработан курс «1-С Бухгалтерия». В связи с требованиями профессиональных стандартов в учебные планы профессий вводятся дополнительные профессиональные модули или целые дисциплины, разрабатываются дуальные программы профессионального обучения.

МЦПК при этом использует как внутренние ресурсы, так и ресурсы профильных предприятий, расширяет сотрудничество с другими образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования, средними школами, городской службой занятости. К преподаванию в МЦПК привлекаются преподаватели ГБПОУ РО «КТСиА», в том числе имеющие учёную степень, специалисты предприятий – социальных партнёров, специалисты надзорных структур города привлекаются к участию в аттестационных комиссиях. Сами сотрудники МЦПК тесно взаимодействуют с научно-методическими и ресурсными центрами Ростовской области, принимая участие в обучающих семинарах, вебинарах, нормативно-методических консультациях.

Сам же МЦПК за счёт диверсификации профессиональных образовательных программ, в т.ч. краткосрочных, уже сегодня становится многоотраслевым центром для различных категорий обучающихся, реализуя на практике некоторые аспекты идеи непрерывного образования.

#### **Список источников:**

1. Лебедева Н.В. Диверсификация дополнительных профессиональных программ для специалистов социальной сферы // Педагогический журнал. 2017. Том 7. № 3А.

2. Ломакина Т.Ю. Диверсификация базового профессионального образования. //Автореф. докт. педагог. наук. М., 2001. – 23 с.

3. Марченко Е.П. Социальные практики образования взрослых в процессе вторичной социализации.// Автореф. канд. соц. наук. г. Ростов-на-Дону. 2008. – 27 с.

4. Резолюция Международной научно-практической конференции "Образование взрослых: проблемы и перспективы" (1-2 декабря 2005 года, Санкт-Петербург) СПб. – 2005.

5. Солодникова И.В. Самореализация личности в зрелом возрасте (социологический анализ). //Автореф. докт. соц. наук. М., 2007. – 27 с.

6. Тарасенко Л.В. Дополнительное профессиональное образование: становление нового социального института. Ростов-н-Д: Изд-во Рост. ун-та, 2001. – 224 с.

7. Binde J. L'education au XX le siecle: Feducation pour tous tout au long de la vie // Futuribles (Paris). - 2000. - № 250. - P.5-21.



**ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА  
С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА**

*Электронный сборник трудов по материалам  
областной педагогической научно-практической конференции*

**Декабрь 2017 г.**

В авторской редакции

ГБПОУ РО «КТСиА»  
347801, г. Каменск-Шахтинский, ул. Заводская, 63  
E-mail: ktsia@yandex.ru

**Среднее профессиональное образование**

