Аграрное образование
УДК 377

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРОЕКТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

А. К. Анисимова
Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация
Рассматривается участие предприятий в разработке и реализации образовательных программ проекта «Профессионалитет». На основе анализа нормативных документов, научных публикаций и открытой программы колледжа определены условия согласования производственного запроса с образовательными результатами. Предложен способ закрепления совместных решений техникума и работодателя по содержанию модулей, ресурсам, сопровождению и оценке подготовки. Обоснована необходимость проверять исполнение договоренностей на уровне конкретной программы и использовать результаты оценки для ее обновления. Обозначены ограничения документального анализа.

Ключевые слова: социальное партнерство, Профессионалитет, среднее профессиональное образование, работодатель, образовательная программа, практическая подготовка

Анисимова А.К., студентка, Уральский государственный аграрный университет, Екатеринбург, Российская Федерация

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS OF THE “PROFESSIONALITY” PROJECT

Abstract
The article examines employer involvement in designing and delivering educational programmes within the Professionalitet project. An analysis of regulations, research publications and an openly available college programme identifies conditions for aligning workplace needs with learning outcomes. A framework is proposed for recording joint decisions on module content, resources, student support and assessment. The study argues for checking how partnership commitments are fulfilled within each programme and using assessment findings to revise its content. The limitations of documentary analysis are specified.

Keywords: social partnership, Professionalitet, secondary vocational education, employer, educational programme, practical training

Anisimova A.K., student, Ural State Agrarian University, Yekaterinburg, Russian Federation

Для цитирования
Анисимова А.К. Социальное партнерство в реализации образовательных программ проекта «Профессионалитет» // Аграрное образование и наука. 2026.Т. 15. № 2. С. 75-80.

Федеральный проект «Профессионалитет» объединяет образовательные организации и работодателей вокруг подготовки кадров для конкретных отраслей. Институт развития профессионального образования связывает кластерную модель с партнерскими соглашениями, участием предприятий в управлении колледжами, разработке программ, оснащении учебных зон и наставничестве [1]. Педагогическое значение такого сотрудничества раскрывается в изменениях повседневной учебной работы.

Между намерением предприятия участвовать в подготовке кадров и конкретным учебным результатом располагается ряд совместных решений: чему обучать, кто организует занятие, какие условия созданы и как оценивается выполненная работа. Согласованность этих решений составляет проблему настоящего исследования.

Цель статьи — определить организационно-педагогические условия участия предприятий в реализации программ «Профессионалитета» и предложить способ проверки согласованности обязательств партнеров. Использованы анализ нормативных документов и научных публикаций, изучение открытой программы колледжа и педагогическое моделирование. Материалы отбирались по связи с разработкой и реализацией программ СПО и доступности полного текста. Нормативные положения рассматриваются по состоянию на 9 октября 2026 г. Документальный пример показывает способы закрепления сотрудничества; собственное обследование колледжей не проводилось.

Правовая основа профессионалитета получила развитие с 1 сентября 2026 г. Федеральный закон от 23 июля 2025 г. № 253-ФЗ дополнил статью 13 Закона об образовании положением о профессионалитете как форме организации образовательной деятельности. В определении прямо указано участие работодателя «на всех этапах разработки и реализации» программ, включая практическую подготовку [2, ст. 1]. Следовательно, при анализе сотрудничества необходимо учитывать работу с программой до выхода студентов на практику, а также решения, принимаемые после оценки ее освоения.

В главе IV Порядка организации образовательной деятельности по программам СПО, введенной приказом Минпросвещения России от 16 апреля 2026 г. № 274, решение о применении профессионалитета относится к конкретной программе и согласуется с учредителем и опорным работодателем. Предусмотрены участие работодателя в коллегиальном управлении, рассмотрении, согласовании и реализации программ и преимущественное проведение практической подготовки на его площадке [3, п. 12 изменений]. Возможность уменьшения срока и объема программы в установленных пределах требует обоснования последовательности освоения содержания. Сама по себе меньшая продолжительность обучения не служит показателем качества партнерства.

В научной литературе участие предприятия также рассматривается через изменения в подготовке. Е. Г. Ряхимова, Т. В. Масловская и С. Е. Шишов описывают опыт Московской области, включающий экспертизу программ работодателями и освоение дополнительных компетенций по запросам предприятий [4, с. 6]. Для настоящей статьи существенен сам механизм: производственная потребность получает отражение в содержании обучения. Региональные показатели, приведенные авторами, здесь не используются для оценки эффективности всех программ проекта.

В настоящей статье социальное партнерство рассматривается как согласованная работа техникума и предприятия по выбору результатов подготовки, созданию условий их достижения и анализу возникающих затруднений. Предметом договоренности становится действие, доступное студенту в определенных условиях. Общий запрос на подготовку специалиста при этом уточняется: какие операции выпускник выполняет, какую документацию использует и как распознает отклонения.

Первое условие содержательного партнерства — перевод кадрового запроса в образовательную задачу. Требования рабочего места необходимо соотнести с исходной подготовкой студентов, содержанием специальности и логикой обучения. Эту работу целесообразно вести совместно преподавателю профессионального модуля, мастеру производственного обучения и специалисту предприятия. Обсуждение завершается перечнем

осваиваемых действий и признаков их выполнения. Пожелание работодателя тогда становится основанием для выбора задания и учебных материалов.

Показателен опубликованный документ Вологодского колледжа технологии и дизайна — программа «Профессионалитет» по специальности 54.02.08 «Техника и искусство фотографии», утвержденная в 2025 г. В разделе 5.2 ООО «Цех Успех» указано как работодатель, с запросом которого связано содержание вариативной части; раздел 5.3 предусматривает производственные практики на его площадке, сроки и ответственного со стороны предприятия [5, с. 33–34]. Таким образом, в программе прослеживается связь между участником партнерства, учебным содержанием и местом его освоения. Документ подтверждает запланированную организацию обучения, но не позволяет судить о фактическом приросте компетенций.

На основе этого примера предлагается подробнее фиксировать договоренности по каждому профессиональному модулю: доступность рабочего места, сопровождение студентов, форму задания и способ получения обратной связи. По таким сведениям, должно быть понятно, кто, в какой срок и при каких условиях обеспечивает достижение результата. Их можно включать в уже используемое приложение к программе.

Второе условие — соответствие ресурсов объему и сложности запланированной работы. Важно учитывать количество студентов, продолжительность доступа к оборудованию, расходные материалы и время специалиста предприятия. Если каждое действие должен выполнить студент, при планировании необходимо предусмотреть достаточное число рабочих мест или очередность их использования. Наблюдение за демонстрацией специалиста и самостоятельное выполнение операции дают разный учебный опыт, поэтому их следует отдельно отражать в задании и календарном графике.

Ресурсные договоренности желательно проверять до начала модуля. При недоступности производственной площадки партнеры определяют, какие действия можно освоить в мастерской техникума, а какие требуют переноса занятия. Замена места проведения должна сохранять необходимые условия задачи. Отработка последовательности действий на тренажере может подготовить к работе с оборудованием; готовность к самостоятельному выполнению требует отдельной проверки.

Для согласования содержания и обеспечения программы предлагается использовать таблицу совместных решений. Она отражает авторскую разработку и предназначена для обсуждения на уровне конкретного модуля. Ее задача — сделать проверяемой связь между договоренностью и учебной работой.

Таблица 1

Предлагаемый состав совместных решений техникума и работодателя по профессиональному модулю

Предмет решения	Что фиксируют партнеры	Как проверяют исполнение
Результаты и задания	Осваиваемые действия, требования к результату, связь задания с содержанием модуля	Сопоставляют выполненную студентом работу с заранее согласованными признаками
Ресурсы и график	Рабочие места, оборудование, материалы, доступное время и порядок замены площадки	Проверяют, получил ли каждый студент возможность выполнить необходимые действия
Сопровождение	Роли преподавателя и специалиста предприятия, время консультаций и порядок связи	Устанавливают, кто помогал при затруднении и были ли замечания переданы преподавателю

Оценка и обновление	Материалы текущей оценки, процедура разбора затруднений и ответственный за изменение программы	Связывают выявленное затруднение с конкретным решением о содержании или организации обучения

Третье условие касается распределения педагогических функций. Преподаватель связывает практическую задачу с содержанием программы и подготовленностью группы; специалист предприятия объясняет требования конкретного рабочего процесса и особенности выполнения задания. Для согласованной работы необходимо заранее договориться о пределах самостоятельности студентов, порядке обращения за помощью и передаче информации о затруднениях. Тогда различия между учебным и производственным опытом участников становятся основанием для совместного решения.

В рабочем графике следует предусматривать время для такого взаимодействия. Разовый инструктаж не охватывает все вопросы, которые возникают по мере усложнения задания. Полезны короткие обсуждения перед практической работой и после ее завершения, когда преподаватель и специалист предприятия могут уточнить причины ошибок. Если затруднение связано с неподготовленностью студента, требуется учебная помощь; если с отсутствием оборудования или неоднозначной инструкцией, необходимо организационное решение. Различение причин позволяет адресно изменять программу.

Рассмотрим условный пример разработки задания для программы, связанной с изготовлением продукции. Предприятие заинтересовано в том, чтобы будущий работник замечал несоответствие результата установленным требованиям. Педагогическая команда формулирует учебную задачу: сравнить образец с техническим заданием, указать обнаруженное отклонение, объяснить его значение и предложить допустимый порядок дальнейших действий. Предприятие предоставляет обезличенные образцы и описание требований, а преподаватель подбирает сложность материала с учетом уже изученных тем. Это пример проектирования, а не описание проведенного эксперимента.

При оценке такого задания недостаточно установить, заметил ли студент дефект. Нужно выяснить, на какие признаки он опирался, способен ли объяснить решение и различает ли действия, которые выполняет самостоятельно, и вопросы, требующие согласования. Специалист предприятия помогает уточнить профессиональную обоснованность решения; преподаватель определяет, насколько оно соответствует ожидаемому результату обучения. Разбор нескольких работ позволяет проверить и само задание: понятна ли инструкция, достаточно ли исходных данных, посильна ли установленная сложность.

Четвертое условие — доступность содержания партнерства для обучающихся. В исследовании Н. В. Поповой и Г. Г. Николаева среди 143 студентов СПО только 19 % знали о программах социального партнерства, а 12 % участвовали в совместных мероприятиях [6, с. 100–102]. Эти данные характеризуют конкретную выборку и не переносятся на весь проект «Профессионалитет». Они указывают на необходимость отдельно проверять, понятны ли студентам возможности сотрудничества с работодателем.

Применительно к программе это предполагает ясное объяснение предстоящих занятий: какое действие будет осваиваться, почему оно значимо для профессии, где проводится работа и к кому можно обратиться. Информацию целесообразно давать перед соответствующим модулем, связывая ее с ближайшей учебной задачей. Обратный вопрос студенту — как он понимает ожидаемый результат — помогает обнаружить неясность инструкции до начала практической работы. Тем самым информирование становится частью организации обучения.

Согласованная программа имеет и воспитательное содержание. Н. В. Попова рассматривает корпоративную культуру как ресурс профессионального воспитания, включая освоение профессиональных ценностей и моделирование производственного общения [7, с. 3]. В рамках настоящего анализа из этого положения следует необходимость обсуждать с партнером нормы, которые студент встречает во время выполнения задания: отношение к качеству, ответственности за ошибку и взаимодействию с коллегами.

Для программы полезно заранее определить ситуации, в которых эти нормы становятся предметом осмысленного выбора. Так, обнаруженное несоответствие может обсуждаться с точки зрения последствий для заказчика и коллег, а распределение работы — с точки зрения выполнения общих обязательств. Педагогическое значение имеет согласованность требований взрослых: студент должен понимать, почему качество работы и своевременное сообщение о затруднении ценятся и в техникуме, и на предприятии. При этом конкретные правила одного работодателя следует объяснять в связи с более широкими нормами профессии.

Пятое условие — возвращение результатов оценки в содержание программы. О завершении совместной работы нельзя судить только по подписанному документу о прохождении практики. Предлагается по окончании модуля обсуждать повторяющиеся затруднения, соответствие заданий освоенным темам и достаточность предоставленных ресурсов. Если несколько студентов допускают сходную ошибку, партнеры уточняют ее возможные причины: последовательность изучения материала, формулировку задания, организацию рабочего места или недостаток предварительной тренировки.

Полезным результатом такого обсуждения является конкретное изменение: перенос занятия, включение дополнительного упражнения, уточнение инструкции, подготовка нового примера или изменение графика консультаций. В следующем цикле обучения следует проверить, устранено ли выявленное затруднение. Такой подход согласуется с выводом Е. Г. Ряхимовой, Т. В. Масловской и С. Е. Шишова о необходимости развития мониторинга и оценки реализации проекта [4, с. 9], однако предложенная здесь процедура относится к уровню отдельного модуля.

Для оценки согласованности партнерства предлагаются три группы сведений: исполнение договоренностей о занятиях и сопровождении; выполненные студентами действия и затруднения; изменения программы по итогам обсуждения. Эти сведения целесообразно извлекать из учебных материалов и кратких записей участников, сохраняя связь между обнаруженной проблемой и принятым решением.

При выборе показателей необходимо учитывать возможные искажения. Увеличение числа мероприятий не обязательно означает расширение опыта каждого студента; высокая оценка работодателя может относиться к небольшой группе наиболее подготовленных участников. Поэтому важно фиксировать, какую часть группы охватывает наблюдение и какие условия были созданы для остальных обучающихся. Сведения о трудоустройстве могут дополнять анализ, но сами по себе не раскрывают вклад конкретного модуля: на выбор выпускника влияют также его планы и доступные вакансии.

Для устойчивого взаимодействия техникуму и предприятию целесообразно определить ответственных за согласование программы. Изменения оборудования, графика или требований к работе должны становиться поводом для обсуждения учебных решений. При нескольких партнерах важно соотносить общие профессиональные действия и требования отдельных предприятий.

Анализ документов раскрывает преимущественно заявленную организацию партнерства и не устанавливает причинную связь между предложенными решениями и успехами

обучающихся. Для проверки необходимы наблюдение за реализацией модулей, сопоставление учебных работ и обсуждение опыта преподавателей, специалистов предприятий и студентов. Предлагаемая таблица может служить основой для такой проверки.

Проведенный анализ позволяет связать результативность партнерства в проекте «Профессионалитет» с согласованностью решений по конкретной программе. Ключевыми условиями выступают перевод производственного запроса в учебные задачи, обеспечение ресурсов, распределение функций сопровождения, понятность целей для студентов и корректировка содержания по итогам оценки. Практический вклад статьи — предложение фиксировать эти решения на уровне профессионального модуля. Такой порядок делает участие работодателя прослеживаемым от разработки задания до изменения программы и создает основу для оценки совместной подготовки.

Библиографический список

1. Федеральный проект «Профессионалитет» // Институт развития профессионального образования: официальный сайт. URL: https://firpo.ru/activities/projects/federalnyy-proekt-professionalitet/ (дата обращения: 09.10.2026).

2. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 4 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»: Федеральный закон от 23 июля 2025 г. № 253-ФЗ. URL: https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202507230054 (дата обращения: 09.10.2026).

3. О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 августа 2022 г. № 762: приказ Минпросвещения России от 16 апреля 2026 г. № 274. URL: https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202605190011 (дата обращения: 09.10.2026).

4. *Ряхимова Е. Г., Масловская Т. В., Шишов С. Е.* Реализация федерального проекта «Профессионалитет» в Московской области: достижения и перспективы развития // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2024. Т. 13, № 4. С. 3–10. DOI: 10.12737/2306-1731-2024-13-4-3-10. URL: https://doi.org/10.12737/2306-1731-2024-13-4-3-10 (дата обращения: 09.10.2026).

5. Основная профессиональная образовательная программа «Профессионалитет» по специальности 54.02.08 «Техника и искусство фотографии» / БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна». Вологда, 2025. URL: https://www.vktid.ru/content/2026-03-10/opop_540208_foto.pdf (дата обращения: 09.10.2026).

6. *Попова Н. В., Николаев Г. Г.* Практики профессионального воспитания в современном колледже: анализ стратегических дефицитов // Вестник РМАТ. 2026. № 2. С. 99–104. URL: https://vestnik-rmat.editorum.ru/ru/nauka/article/6a9c166432807fdbab8747a4/pdf (дата обращения: 09.10.2026).

7. *Попова Н. В.* Корпоративная культура предприятия как фактор профессионального воспитания студентов СПО в условиях социального партнерства // Международный научно-исследовательский журнал. 2026. № 6(168). DOI: 10.60797/IRJ.2026.168.30. URL: https://research-journal.org/media/articles/24210.pdf (дата обращения: 09.10.2026).