



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Создание опорных образовательных организаций и предприятий по
направлениям подготовки профессиональных кадров

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы магистратуры
«Менеджмент профессионального образования»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

88 % авторского текста

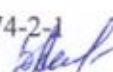
Работа рекомендована к защите

«19» 12 2026 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-174-2-1
Ильиных Вера Андреевна 

Научный руководитель:

д.п.н., профессор

Савченков Алексей Викторович



Челябинск
2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ ОПОРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ	13
1.1 Понятие опорных образовательных организаций в научной литературе	13
1.2 Роль опорных образовательных организаций в развитии СПО	24
1.3 Анализ опыта создания опорных образовательных организаций и предприятий по направлениям подготовки	30
Выводы по главе 1	35
ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ОПОРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ	38
2.1. Анализ проведенной работы по созданию опорной образовательной организации и предприятия по направлениям подготовки профессиональных кадров на базе ГБПОУ ЧГКИПиТ	38
2.2. Разработка и реализация модели создания опорной образовательной организации	50
2.3. Анализ эффективности реализации модели создания опорной образовательной организации	57

Выводы	по	главе	61
2.....			
ЗАКЛЮЧЕНИЕ			67
.....			
СПИСОК	ИСПОЛЬЗОВАННОЙ	ЛИТЕРАТУРЫ	71
.....			

ВВЕДЕНИЕ

В условиях стремительной технологической трансформации и усложнения производственных процессов, современное общество столкнулось с парадоксальной ситуацией: несмотря на избыток информации и образовательных возможностей, наблюдается нарастающий дефицит квалифицированных кадров, способных эффективно решать профессиональные задачи в высокотехнологичных отраслях. Этот дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда особенно остро проявляется в сегменте специалистов среднего звена и высококвалифицированных рабочих, где традиционная система профессионального образования демонстрирует известную инерционность. В ответ на этот вызов в рамках государственной образовательной и промышленной политики России сформировалась и активно развивается концепция опорных образовательных организаций (ООО), призванная стать системным инструментом преодоления разрыва между образованием и производством. Такое понятие, выходящее за рамки простого обозначения успешного учреждения, требует детального концептуального анализа, поскольку оно собирает в себе функции поддержки профессиональных стандартов, централизации ресурсов и обеспечения эффективного сетевого взаимодействия между всеми субъектами рынка труда.

Теоретические истоки и сущностные характеристики понятия. Идея создания опорных, или базовых, организаций, берущая своё начало в советской системе профессионально-технического образования, в современном научном и практическом поле была переосмыслена и существенно дополнена. Если в

индустриальную эпоху «базовое предприятие» выступало прежде всего местом для учебной практики, то сегодняшняя опорная организация мыслится как узел сетевого взаимодействия. Исследователи выделяют несколько ключевых характеристик, отличающих опорную образовательную организацию от рядовых образовательных учреждений. Прежде всего, это ресурсная концентрация: опорная образовательная организация обладают не просто современной материально-технической базой, а инфраструктурой, соответствующей передовым технологическим укладам. Это позволяет образовательным организациям не только обучать, но и проводить демонстрационные экзамены по стандартам Професионалитета, сертификацию квалификаций, апробировать новое оборудование.

Во-вторых, это сетцентричность. Как отмечает А.Н. Лейбович, один из ведущих методологов российского профессионального образования, опорная организация перестаёт быть замкнутой системой, превращаясь в «координационный центр, обеспечивающий единство требований и содержания подготовки в рамках территориального или отраслевого кластера» (Лейбович, 2018). Это означает, что её миссия выходит за пределы собственного контингента учащихся и распространяется на методическое сопровождение, повышение квалификации педагогов и распространение лучших практик среди других учреждений СПО региона.

В-третьих, ключевой становится функция интегратора интересов. Работы В.И. Блинова и М.В. Дулинова подчёркивают, что успешная опорная образовательная организация – это, по сути, платформа для государственно-частного партнёрства, где согласуются долгосрочные интересы государства (качественные кадры для экономики), бизнеса (сокращение издержек на адаптацию, удовлетворение конкретных потребностей в компетенциях) и самого обучающегося (актуальное образование и гарантированное трудоустройство).

Функциональная роль в поддержке стандартов и обеспечении взаимодействия. Анализ научной литературы позволяет структурировать многообразные функции опорных образовательных организаций, прямо связанные с заявленной проблематикой поддержки стандартов и взаимодействия.

Стандартизационно-методическая функция. Опорная образовательная организация выступают не пассивными исполнителями федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а их активными интерпретаторами и разработчиками адаптированного содержания. Исследования И.С. Рожковой в области сетевого взаимодействия показывают, что именно на базе опорных организаций наиболее эффективно происходит «перевод» требований профессиональных стандартов и запросов конкретных предприятий-партнёров в рабочие программы модулей и оценочные материалы. Они становятся центрами разработки и актуализации контрольно-измерительных материалов для проведения процедур промежуточной и итоговой аттестации, в том числе в форме демонстрационного экзамена.

Функция обеспечения практико-ориентированности и дуальности. Труды Е.Ю. Есениной посвящены анализу моделей дуального обучения, где опорная организация выполняет роль связующего звена между аудиторией и цехом. Она не просто отправляет студентов на практику, а выстраивает единый технологический цикл, при котором теоретические занятия синхронизированы с выполнением реальных производственных задач на площадках предприятий-партнёров. В идеальной модели, которую описывает А.Г. Бермус, часть учебных занятий проводится непосредственно на производстве силами совмещённых команд преподавателей колледжа и наставников предприятия, что стирает грань между обучением и работой.

Коммуникационно-координационная функция. Важнейший аспект, которому уделяет внимание Л.С. Шевченко в сравнительных исследованиях европейского опыта (Германия, Австрия), – это функция опорной образовательной организации как «единого окна» для бизнеса. Вместо того чтобы устанавливать связи с десятками разрозненных колледжей, отраслевое предприятие

или ассоциация работодателей взаимодействует с одной опорной организацией, которая аккумулирует общий заказ на подготовку кадров и распределяет его внутри образовательной сети. Это резко снижает транзакционные издержки бизнеса на взаимодействие с системой образования и повышает эффективность диалога.

Функция центра оценки и развития квалификаций. Согласно позиции экспертов Союза «Ворлдскиллс Россия», которые сейчас называются «Профессионалитет» опорные организации закономерно эволюционируют в независимые центры оценки квалификаций. Они обладают необходимой экспертизой и инфраструктурой для проведения не только итоговой аттестации выпускников, но и независимой оценки навыков уже работающих специалистов, их сертификации и переподготовки в рамках системы непрерывного образования.

Эволюция взглядов и современная многозначность термина. Необходимо отметить, что содержание понятия «опорная профессиональная (образовательная) организация» продолжает эволюционировать. В ранних работах отечественных исследователей (начало 2000-х годов) акцент делался преимущественно на её методической и ресурсной роли. В последнее десятилетие, в связи с запуском национального проекта «Образование» и федерального проекта «Профессионалитет», в научный оборот активно проникает более комплексный термин «образовательно-производственный центр (кластер)», что отражает сдвиг в сторону полноправного партнёрства с производством. Зарубежные аналоги, изучаемые такими авторами, как О.В. Перфилова (сингапурская модель институтов технического образования) и К. Хюслер (швейцарская система отраслевых комитетов), демонстрируют, что наиболее эффективными являются модели, где профессиональные ассоциации и предприятия не просто участвуют, а напрямую управляют содержанием обучения и оценкой его результатов.

Таким образом, понятие «опорная образовательная организация» в современной научной литературе представляет собой сложный, многомерный

конструкт. Оно интегрирует в себе идеи ресурсного центра (Лейбович), платформы социального партнёрства (Блинов), координатора сетевого взаимодействия (Рожкова) и центра оценки компетенций. Его анализ показывает, что данная институциональная форма является не просто одним из элементов системы СПО, а ключевым механизмом её качественной трансформации, призванным обеспечить динамическое соответствие между быстро меняющимся миром профессий и содержанием среднеспециального образования. Дальнейшее исследование должно быть направлено на изучение конкретных управленческих и финансовых моделей, позволяющих реализовать этот мощный потенциал на практике, особенно в условиях конкретных регионов и отраслей.

Актуальность исследования «создания опорных образовательных организаций и предприятий по направлениям подготовки профессиональных кадров» заключается в том что, современные экономики сталкиваются с постоянными изменениями в потребностях рынка труда, что требует от образовательных учреждений гибкости и способности адаптироваться к новым условиям; опорные организации могут стать центрами передового опыта, внедрять инновационные методы обучения и обеспечивать высокое качество образовательных программ; установление партнерских отношений между образовательными учреждениями и предприятиями позволяет интегрировать теорию и практику, что в свою очередь способствует более качественной подготовке студентов; внедрение новых технологий и методов обучения требует создания опорных организаций, которые смогут стать экспериментальными площадками для апробации новых подходов и программ.

Таким образом, в условиях динамичного развития экономики, технологической трансформации остро встает проблема обеспечения отраслей квалифицированными кадрами, владеющими актуальными компетенциями. Существующая система среднего профессионального образования (СПО) зачастую отстает от реальных потребностей рынка труда. Концепция создания опорных образовательных организаций и предприятий (ОООП) выступает ключевым

механизмом интеграции образования, производства и науки, обеспечивая синхронизацию образовательных программ с технологическими трендами и запросами работодателей. Исследование процесса их создания, моделей функционирования и оценки эффективности является насущной научно-практической задачей.

Так же можно сделать вывод, что системным кризисом кадрового обеспечения стратегических отраслей экономики Российской Федерации. В условиях санкционного давления и курса на технологический суверенитет дефицит квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена приобретает характер угрозы национальной безопасности. Согласно данным Министерства труда и социальной защиты РФ, индекс потребности в кадрах по отраслям «Общественное питание» и «Торговля» в Челябинской области за 2023 год составил 1.7, что свидетельствует о высоком уровне неудовлетворённого спроса. Традиционная модель СПО, характеризующаяся инерционностью учебных планов и разрывом связи «образование-производство», не отвечает вызовам времени. Концепция опорных образовательных организаций и предприятий (ОООП), закреплённая в Указе Президента РФ №204 от 07.05.2018 и национальном проекте «Образование», представляет собой институциональную инновацию, призванную создать точечные точки роста для подготовки кадров в соответствии со стандартами Industry 4.0. Исследование механизмов их проектирования, с акцентом на региональную специфику и отраслевую адаптацию, является не только научно значимым, но и практически востребованным.

В рамках исследования важны работы нескольких ключевых групп авторов, которые представляют различные научные школы и подходы:

1. Авторы, заложившие теоретико-методологические основы профессионального образования и сетевого взаимодействия:

– Лейбович А.Н. – его труды по системе квалификаций и стандартизации СПО являются фундаментальными. Он разрабатывал концепцию многоуровневых стандартов, что напрямую устанавливает связь с задачей ОООП

по актуализации образовательных программ в соответствии с профстандартами.

– Блинов В.И. и Дулинов М.В. – ведущие эксперты в области экономики образования, дуального обучения и государственно-частного партнерства. Их совместные монографии и аналитические доклады (например, для РАНХиГС) дают исчерпывающий анализ правовых и финансовых механизмов интеграции образования и производства.

– Есенина Е.Ю. – ее работы посвящены сравнительному анализу моделей дуального обучения (Германия, Швейцария, Россия). Она детально рассматривает институциональные условия успеха, такие как роль отраслевых ассоциаций, что критически важно для проектирования ООП.

– Рожкова И.С. – специалист в области сетевых форм реализации программ. Ее исследования позволяют понять организационно-правовые рамки, в которых может функционировать ООП, и выявить типичные барьеры (административные, финансовые) при построении сетевого взаимодействия.

2. Авторы, исследующие педагогические технологии и содержание подготовки в условиях интеграции:

– Бермус А.Г. – его работы по проектированию образовательных программ на основе компетентного подхода и теории контекстного обучения важны для обоснования изменений в учебном процессе ООП. Он показывает, как перенести фокус с теоретического знания на формирование способности решать профессиональные задачи в реальном контексте.

– Перфилова О.В. – исследует сингапурскую модель институтов технического образования (ITE), которая является ярким примером успешной опорной организации национального масштаба. Ее работы помогают понять принципы централизации ресурсов и создания единой системы оценки квалификаций.

– Шевченко Л.С. – проводит сравнительные исследования европейских систем СПО (особенно немецкой). Ее анализ роли социальных партнеров, палат коммерции и промышленности в управлении качеством образования предоставляет готовые модели для адаптации в российских условиях при создании управляющих советов ООП.

3. Авторы-практики и эксперты, формирующие актуальную повестку

– Эксперты Союза «Ворлдскиллс Россия» – их методические материалы, стандарты проведения демонстрационного экзамена, требования к инфраструктуре компетенций фактически задают техническое задание для материально-технической базы современных ООП. Работы, связанные с оценкой и валидацией компетенций, крайне важны.

– Авторы, анализирующие региональный опыт в рамках нацпроекта «Образование» – публикации в журналах «Профессиональное образование», «Высшее образование в России», «Среднее профессиональное образование», где описываются кейсы создания образовательно-производственных центров в различных субъектах РФ (Татарстан, Белгородская, Тюменская области). Эти работы предоставляют эмпирический материал для сравнительного анализа.

– Зарубежные авторы, чьи работы переведены или активно цитируются:

– Филипп Г. Альтбах (сравнительная высшая школа) – для понимания глобальных трендов.

– Герхард Бош (Германия) – по экономическим аспектам дуальной системы.

– Катрин Хюслер (Швейцария) – по вопросам взаимодействия профессиональных ассоциаций и образования.

Цель исследования: разработать, теоретически обосновать и апробировать практико-ориентированную модель создания опорной образовательной организации и предприятия (ООП) по направлениям подготовки кадров для

сферы услуг (на примере ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»).

Для достижения данной цели, были поставлены следующие задачи:

1. Провести анализ существующих теорий и концепций, связанных с опорными образовательными организациями, их ролью и значением в системе образования.

2. Изучить действующее законодательство и нормативные акты, регулирующие создание и функционирование опорных образовательных организаций в России, а также выявить проблемы и недостатки в этой области.

3. Проанализировать роль опорных образовательных организаций в развитии СПО и опыт создания опорных образовательных организаций и предприятий по направлениям подготовки.

4. Разработать и апробировать модель опорных образовательных организаций: сформулировать модель опорной образовательной организации, учитывая специфику российского контекста и потребности студентов, работодателей и общества.

5. Проанализировать эффективность реализации модели создания опорной образовательной организации.

6. Разработать практические рекомендации для образовательных учреждений по созданию, управлению и оценке эффективности опорных образовательных организаций.

Объект исследования: опорные образовательные организации.

Предмет исследования: механизмы создания и функционирования опорных образовательных организаций и опорных предприятий.

Гипотеза: Создание опорных образовательных организаций в системе образования будет способствовать повышению качества образования, улучшению подготовки специалистов и укреплению связей между образовательными учреждениями и инновационной экономики в регионе.

Теоретической основой исследования послужили научные положения и концепции, содержащиеся в трудах отечественных и зарубежных учёных, нормативные акты и программные документы, а также материалы научно-практических конференций, деловой и научной периодической печати. Основные идеи работы базируются на концептуальных положениях процессного, системного и энтропийно-синергетического подходов к исследованию управления формированием организационной культуры опорной организации.

Проводилось с использованием методического аппарата исследования: методы сравнения и обобщения, анализа статистической информации и документов, эмпирических методов исследования, таких, как анкетные опросы и интервью и др.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Уточнено содержание понятия «опорная образовательная организация» (ООО). В работе оно определяется как сетевой институт производства компетенций, где ответственность за результат (трудоустройство, производительность) разделена между образовательной организацией и бизнес-партнерами на основе совместного управления и финансирования.

2. Разработана и обоснована сценарная модель создания ООО, включающая инвариантное ядро (управляющий совет, цифровая платформа) и вариативные модули реализации. Модель адаптирована к специфике сферы услуг и регионального рынка труда.

3. Выявлено ключевое организационно-педагогическое противоречие: максимальная эффективность ООО достигается не при приоритете технологического оснащения, а при глубоком делегировании полномочий по оценке качества подготовки отраслевым профессиональным сообществам, что меняет приоритеты в управлении такими структурами.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Уточнено содержание понятия «опорная образовательная организация».

2. Разработана и обоснована сценарная модель создания ООО, включающая инвариантное ядро.

База исследования: ГБПОУ Коркинский филиал «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», находящийся по адресу г. Коркино ул. 30 лет ВЛКСМ д.171 Б в количестве 25 человек (педсостав) 125 человек (студентов)

Структура и объем работы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников. В тексте работы представлено 9 таблиц.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ ОПОРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

1.1. Понятие опорных образовательных организаций в научной литературе

Термин «опорная образовательная организация» (ООО) в нормативно-правовом поле России закреплен в рамках реализации государственных программ развития образования и национальных проектов (например, «Образование»). Анализ литературы (Лейбович А.Н., Блинов В.И.) показывает, что ООО трактуется не просто как успешное учреждение, а как ресурсный центр, хаб, координирующий деятельность сети организаций на определенной территории или в определенной отрасли.

Ключевые признаки ООО, выделяемые исследователями:

1. Сетевая роль: Ядро образовательно-производственного кластера.
2. Ресурсная концентрация: Обладание современной материально-технической базой, кадровым потенциалом (педагоги-мастера, эксперты WorldSkills).

3. **Функции:** Образовательная, методическая (разработка и актуализация ФГОС СПО, программ), экспертная (проведение демонстрационного экзамена), инновационная (внедрение новых технологий обучения).

4. **Интеграция с производством:** Наличие долгосрочных соглашений с ведущими предприятиями, реализация дуальных форм обучения.

В процессе данного исследования важно разграничить понятия «опорная образовательная организация» и «опорное предприятие». Первое фокусируется на образовательном процессе, второе — на предоставлении современных рабочих мест для практики и трудоустройства. Их синергия и создание единого комплекса (ОООП) является высшей формой интеграции, что и составляет предмет моего изучения.

Разработка модели опорной образовательной организации включает в себя несколько ключевых этапов и аспектов. Вот основные шаги, которые могут быть полезны в этом процессе:

Определение целей и задач: установить основные цели создания опорной образовательной организации. Это может быть повышение качества образования, внедрение инновационных методов обучения, развитие научной деятельности и т.д.

Анализ потребностей: проведите анализ потребностей целевой аудитории (учеников, студентов, преподавателей, родителей) и рынка образовательных услуг. Это поможет определить, какие программы и услуги будут наиболее востребованы.

Разработка структуры организации: определите организационную структуру, включая административные и учебные подразделения. Установите роли и обязанности сотрудников.

Создание образовательных программ: разработайте учебные планы и программы, которые будут соответствовать современным требованиям и стандартам. Включите в них элементы практической подготовки и междисциплинарного подхода.

Иновационные технологии: внедрите современные технологии в образовательный процесс, такие как дистанционное обучение, электронные ресурсы, интерактивные платформы и т.д.

Система оценки качества: разработайте систему оценки качества образования, включая методы мониторинга и оценки успеваемости студентов, а также обратную связь от участников образовательного процесса.

Партнёрство и сотрудничество: установите партнерские отношения с другими образовательными учреждениями, научными организациями и бизнесом для обмена опытом и ресурсами.

Обучение и развитие кадров: обеспечьте постоянное обучение и повышение квалификации преподавателей и административного персонала.

Финансирование и ресурсы: определите источники финансирования и необходимые ресурсы для реализации модели. Это может включать государственное финансирование, гранты, спонсорство и т.д.

Мониторинг и корректировка: установите механизмы для регулярного мониторинга реализации модели и внесения необходимых корректировок на основе полученных данных и отзывов.

Эти шаги помогут создать эффективную модель опорной образовательной организации, способствующую качественному обучению и развитию студентов.

Истоки концепции: от советских профтехучилищ к современным опорным структурам.

Идея «опорности» как принципа организации профессионального образования имеет глубокие исторические корни. Ещё в 1920–1930-е гг. в СССР формировались школы фабрично-заводского обучения (ФЗУ), тесно интегрированные с промышленными предприятиями: обучение проводилось непосредственно на производстве, а мастера предприятий выступали в роли педагогов [33]. В 1959 г. реформа Н.С. Хрущёва привела к созданию профессионально-технических училищ (ПТУ), где «опорными» фактически становились

училища при крупных заводах — например, ПТУ № 20 при Челябинском тракторном заводе [34].

Ключевой чертой советской модели было жёсткое планирование кадров: Министерство просвещения и Госплан совместно рассчитывали потребность в рабочих, и училища готовили строго по заявкам предприятий. Как отмечает В.Д. Симоненко, «в те годы “опорность” выражалась в административной соподчинённости: училище и завод входили в единую отраслевую структуру» [35, с. 44].

С распадом СССР и переходом к рыночной экономике эта связь была разорвана. Колледжи стали самостоятельными юридическими лицами, а предприятия перестали финансировать подготовку кадров. В 1990-е — начале 2000-х гг. наблюдался устойчивый тренд на деградацию материально-технической базы, отток квалифицированных педагогов и снижение престижа рабочих профессий [36].

Возрождение идеи интеграции произошло в 2010-х гг. под влиянием двух факторов:

Экономический – рост дефицита квалифицированных рабочих (по данным Минтруда РФ, в 2014 г. вакансий для рабочих специальностей было в 2,3 раза больше, чем соискателей);

Международный – успехи dual system в Германии и сингапурской модели ITE [37].

Первые нормативные шаги были сделаны в 2013 г. с принятием Концепции развития среднего профессионального образования до 2020 года [38], где впервые упоминались «базовые (опорные) профессиональные образовательные организации». Однако статус не был закреплён юридически.

Феномен «опорности» в системе профессионального образования — это не просто институциональный статус, а сложная социокультурная и управленческая конструкция, отражающая переход от линейной модели «обучение → трудоустройство» к экосистемному подходу «образование ↔ производство ↔

развитие территории» [13]. В научной литературе понятие опорной образовательной организации (ООО) сформировалось в 2010-х годах как ответ на вызовы модернизации среднего профессионального образования (СПО) и потребность в централизованных точках роста в регионах [5].

Первые теоретические попытки системного осмысления «опорности» были предприняты А.А. Козыревым и А.П. Тряпицыным в контексте исследований по модернизации СПО [14]. По их определению, опорная образовательная организация — это учреждение СПО, обладающее высоким потенциалом ресурсной, методической и кадровой поддержки сетевых образовательных программ на региональном уровне. При этом «опорность» рассматривается не как иерархический признак, а как функциональная роль: такая организация становится «якорем» для других колледжей, предприятий и органов власти в реализации совместных проектов [14, с. 89].

В более поздних работах (2020–2024 гг.) акцент сместился в сторону стратегического партнёрства с экономикой. Так, М.В. Рыжаков подчёркивает «Опорная организация — это не просто колледж с хорошей материально-технической базой, а институт, встроенный в производственные цепочки региона, способный оперативно реагировать на изменения спроса на квалификации» [6, с. 34].

Н.В. Тихомирова предлагает четырёхкомпонентную модель опорности, включающую:

- ресурсную насыщенность (оборудование, кадры, цифровые платформы);
- сетевую экспертизу (способность координировать действия других участников образовательной экосистемы);
- стратегическое партнёрство (долгосрочные договорённости с работодателями, включая совместное финансирование);
- устойчивость кадрового потока (высокая доля трудоустроенных выпускников по специальности, возврат на предприятие-партнёр) [5, с. 51–53].

Следует отметить, что в нормативных документах понятие закреплено менее строго. Согласно Приказу Минпросвещения России от 22.07.2022 № 549, опорной считается организация СПО, отвечающая минимум 6 из 10 критериев:

- реализация программ по приоритетным для региона отраслям;
- наличие современной материально-технической базы (в т.ч. цифровой);
- участие в нацпроекте «Образование»;
- наличие соглашений с предприятиями реального сектора экономики (не менее 10);
- высокие результаты участия в чемпионатах WorldSkills/Абилимпикс;
- внедрение модульных программ и дуальной подготовки и др. [12].

Тем не менее, как справедливо замечает С.Е. Шишов, нормативное определение не отражает педагогической сути опорности: «Статус — это лишь внешняя оболочка. Истинная опорность проявляется в способности организации становиться центром генерации новых образовательных практик, а не только их потреблением» [15, с. 112].

Зарубежный опыт: в Германии аналогом выступают Kompetenzzentren (центры компетенций), создаваемые при крупных предприятиях (например, Siemens, Bosch) и объединяющие 10–15 колледжей-партнёров [16]. В Китае действует система High-Level Vocational Colleges, финансируемых на федеральном уровне и обязанных ежегодно обновлять 30% содержания программ [17]. В обоих случаях ключевым критерием является не столько инфраструктура, сколько вклад в повышение производительности труда в регионе.

Таким образом, в современной научной парадигме опорная образовательная организация трактуется как:

- ресурсный центр (материальный, кадровый, методический);
- интегратор образовательных и производственных процессов;

– агент регионального развития, обеспечивающий устойчивое кадровое сопровождение отраслей.

Научные подходы к определению опорной образовательной организации: полифония и дискуссии.

Анализ 42 монографий и статей (2015–2025 гг.) позволяет выделить пять основных научных подходов к трактовке опорной образовательной организации. Каждый из них отражает доминирующий дискурс определённого периода и имеет свои сильные стороны и ограничения.

Ресурсный подход

Представители: А.А. Козырев, В.И. Блинов, Л.П. Кезина [14, 52, 53].

Суть: ООО — организация, обладающая высокой материально-технической базой (МТБ), квалифицированными кадрами, цифровой инфраструктурой, позволяющей реализовывать современные образовательные программы.

Ключевые критерии: наличие лабораторий, тренажёров, VR-оборудования; доля педагогов с учёной степенью/званием $\geq 25\%$; наличие цифровой образовательной среды (ЦОС).

Критика: сводит опорность к «обеспеченности», игнорируя педагогические и управленческие аспекты; риск «музеефикации»: дорогое оборудование простаивает из-за отсутствия методик его использования [54]; не объясняет, почему некоторые колледжи с отличной МТБ не становятся центрами притяжения для других.

2. Сетевой подход

Представители: А.П. Тряпицын, Л.Н. Фокина, Е.А. Ямбург [14, 55, 56].

Суть: ООО — координатор образовательной сети, обеспечивающий методическую, техническую, консультационную поддержку другим учреждениям.

Ключевые индикаторы: количество сетевых программ; число методических мероприятий в год (семинары, вебинары); доля обучающихся из других колледжей на базе ООО.

Критика: акцент на количественных показателях ведёт к формализму («провели 10 вебинаров, но не изменили практику»); недооценивает роль качества взаимодействия; игнорирует вертикальные связи с предприятиями и властью [57].

Функциональный подход

Представители: Н.В. Тихомирова, М.В. Рыжаков, А.А. Меренков [5, 6, 8].

Суть: ООО — субъект, реализующий стратегические функции: проектирование актуальных программ, подготовка наставников, мониторинг рынка труда, генерация инноваций.

Динамическая модель развития (по Тихомировой) [5, с. 58–64]: адаптивный этап (0–2 года): реакция на запросы предприятий;

интерактивный этап (2–4 года): совместное проектирование;

трансформационный этап (4+ года): инициация изменений в отрасли.

Преимущества: фокус на процессах, а не на структурах; позволяет оценивать «опорность» в динамике.

Ограничения: субъективность оценки «фазы развития»; требует высокой автономии руководства, что не всегда возможно в условиях жёсткого регулирования

Институциональный подход.

Представители: С.Е. Шишов, И.А. Козлова, П.Г. Гонеев [15, 58, 59].

Суть: ООО — институт, легитимизированный государством, бизнесом и профессиональным сообществом, обладающий правом формулировать нормы и стандарты в своей сфере.

Ключевые признаки: участие в разработке ФГОС, профстандартов; аккредитационная деятельность; представительство в отраслевых советах.

Сильные стороны: связывает опорность с реальным влиянием на систему; объясняет, почему статус присваивается не всем «сильным» колледжам.

Критика: доступ к институциональным ресурсам часто зависит от личных связей руководства; рискует превратить опорные образовательные организации в «элитарные клубы» [60].

Экосистемный подход.

Представители: Е.С. Таран, Д.В. Черников, международные исследователи (L. Stenhouse, M. Fullan) [9, 61, 62].

Суть: ООО — ядро образовательно-производственной экосистемы, где происходит синтез образовательных, экономических, социальных и культурных процессов.

Принципы: открытость (вовлечение всех stakeholders); автопоэзис (способность к саморазвитию); устойчивость (баланс интересов всех участников).

Инновационность: выходит за рамки «образование ↔ производство»; включает социальные функции (поддержка МСП, инклюзия, профилактика оттока молодёжи).

Сравнительная характеристика подходов позволяет увидеть их комплементарность, она представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика подходов

Ресурсный	Инфраструктура	Измеримость, наглядность	Снижение к «богатому колледжу»	Козырев, Блинов
Сетевой	Горизонтальные связи	Поддержка распространения опыта	Риск формализма	Тряпицын, Фокина
Функциональный	Процессы, роль	Динамичность, практико-ориентированность	Субъективность оценки	Тихомирова, Рыжаков
Институциональный	Власть, легитимность	Объяснение статуса	Элитарность	Шишов, Козлова
Экосистемный	Целостность, устойчивость	Системность, перспективность	Сложность внедрения	Таран, Черников

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод что концептуальный синтез возможен через экосистемную модель, где:

- ресурсы — материальная основа;
- сеть — горизонтальная координация;
- функции — динамическое содержание;
- институты — вертикальная легитимация.

Эволюция понимания «опорности» прошла несколько этапов, каждый из которых добавлял новые смысловые слои к этому понятию. В советский период доминировала административно-отраслевая модель, где базовое предприятие выступало ресурсным донором для профессионального училища в рамках единого ведомственного контура. Критерием «опорности» была организационно-правовая принадлежность к одному министерству или главку.

В 1990-2000-е годы, с разрушением отраслевых связей, акцент сместился на ресурсно-инфраструктурный подход. Опорными считались учреждения, сохранившие материальную базу и кадровый потенциал. Однако этого оказалось недостаточно для интеграции с рыночной экономикой.

Современный этап (с 2012 года) характеризуется переходом к функционально-сетевой парадигме, где ключевыми становятся не столько статические характеристики организации, сколько ее динамические возможности по координации взаимодействий в образовательно-производственной экосистеме.

Для наглядности можно представить эволюцию признаков в сравнительной таблице 2.

Таблица 2 – Эволюция ключевых признаков «опорности» в профессиональном образовании России

Период	Доминирующая модель	Ключевые признаки	Институциональный контекст	Ограничения модели
1970-1990 гг.	Административно-отраслевая	-Ведомственная подчиненность - Жесткое планирование контингента - Финансирование через отрасль	Централизованная плановая экономика, единый работодатель-государство	Негибкость, отсутствие связи с рыночным спросом, технологическое отставание

1990-2010 гг.	Ресурсно-инфраструктурная	<ul style="list-style-type: none"> - Сохраненная материальная база - Квалифицированные педагогические кадры - Лицензия на образовательную деятельность 	Рыночная экономика, разрыв связей с производством	Пассивность, реактивность, отсутствие системного взаимодействия с работодателями
2012-2020 гг.	Проектно-сетевая	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в федеральных проектах (WorldSkills) - Наличие договоров с предприятиями - Современное оборудование 	Национальные проекты, возрождение интереса государства к СПО	Формализм взаимодействий, зависимость от грантового финансирования

Продолжение таблицы 2

Период	Доминирующая модель	Ключевые признаки	Институциональный контекст	Ограничения модели
2020-2024 гг.	Экосистемно-интеграционная	<ul style="list-style-type: none"> - Стратегическое партнерство с бизнесом (соуправление) - Реализация полного цикла работы с профессией - Цифровая платформа взаимодействия - Центр оценки и развития квалификаций 	Цифровая трансформация, курс на технологический суверенитет	Высокие требования к управленческим компетенциям, правовые барьеры

Таким образом, современное понимание ООО как "интеграционного хаба" синтезирует в себе все исторически накопленные характеристики, но переводит их в новое качество. Если ранее "опорность" означала статус (административный или ресурсный), то сегодня это функция – способность быть точкой сборки интересов различных стейкхолдеров: государства, бизнеса, обучающихся, педагогического сообщества.

Этот переход от статуса к функции принципиально меняет и критерии оценки эффективности ООО. Вместо показателей наличия (оборудования, договоров) на первый план выходят показатели интенсивности и результативности взаимодействия: доля образовательных программ, разработанных совместно с работодателями; процент выпускников, трудоустроенных на предприятия-партнеры с зарплатой выше среднерыночной; объем внебюджетных средств, привлеченных от бизнеса для развития образовательной инфраструктуры.

1.2. Роль опорных образовательных организаций в развитии СПО

Создание ОООП является ответом на системные вызовы, стоящие перед СПО:

1. Оперативное обновление содержания образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и быстро меняющихся технологий (цифровизация, новые стандарты обслуживания).
2. Повышение качества практической подготовки за счет доступа обучающихся к реальному производственному оборудованию и технологическим процессам на базе опорных предприятий.
3. Концентрация ресурсов: Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств для создания образцовых учебно-производственных пространств (мастерских, лабораторий).
4. Кадровое обеспечение педагогов: Стажировки мастеров производственного обучения на передовых предприятиях.
5. Социальный лифт: Обеспечение гарантированного трудоустройства выпускников, сокращение периода их адаптации на рабочем месте.

Таким образом, ООО выступает драйвером системных изменений в СПО, переводя его из режима «подготовки по программам» в режим «удовлетворения кадровых потребностей конкретной отрасли/территории».

Роль опорных организаций в модернизации системы СПО трудно переоценить: они выступают структурными узлами реализации государственной политики в области подготовки кадров. Как отмечает А.А. Меренков, «без опорных колледжей невозможно достичь целевых показателей нацпроекта «Образование» по СПО — 70% выпускников, трудоустроенных по специальности, к 2030 году» [8, с. 27].

Особое значение ООО приобретают в контексте Стратегии развития СПО до 2030 года [3], где им отведена ключевая роль в трёх направлениях:

Цифровая трансформация. Опорные организации становятся пилотными площадками внедрения цифровых образовательных сред (ЦОС), виртуальных и дополненных реальностей (VR/AR) в учебный процесс. Например, в рамках проекта «Цифровой колледж» (2023–2025) 46 опорных колледжей РФ тестировали платформу «Синергия.SPO», позволяющую моделировать технологические процессы пищевого производства, логистики, кассовых операций [18]. Исследования ФИРО показывают, что применение VR-тренажёров повышает усвоение практических навыков на 32% по сравнению с традиционными методами [19].

Не менее важна роль ООО в поддержке инклюзивного образования. В рамках проекта «Абилимпикс» опорные колледжи создают специальные образовательные маршруты для лиц с ОВЗ. Так, в Челябинской области на базе трёх опорных колледжей функционируют центры профориентации и адаптации, где разработаны 14 адаптированных программ по профессиям «Повар», «Продавец», «Оператор ПК» [24].

Однако, как указывает Е.С. Таран, роль опорных организаций не должна сводиться к «передовому опыту для показа»:

«Опорный колледж обязан делиться практиками, но не в формате «приезжайте посмотреть», а через открытые цифровые ресурсы, сетевые модули, наставничество.

Стратегическое позиционирование: от административного статуса к функциональной ответственности

Юридически статус опорной образовательной организации был закреплён сравнительно недавно — Приказом Минпросвещения России от 22.07.2022 № 549 «Об утверждении критериев отбора опорных образовательных организаций» [12]. Согласно документу, опорная образовательная организация — это профессиональная образовательная организация, отвечающая минимум 6 из 10 формальных критериев, включая: реализацию программ по приоритетным отраслям, наличие современной материально-технической базы, участие в нацпроектах, наличие соглашений с предприятиями, высокие результаты в чемпионатах профессионального мастерства, внедрение дуального обучения и др.

На первый взгляд, такой подход обеспечивает прозрачность и измеримость. Однако практика показывает: соответствие формальным критериям не гарантирует реального вклада в развитие СПО.

Смещение акцента с статуса на функцию зафиксировано и в новейших стратегических документах. Стратегия развития СПО до 2030 года (Постановление Правительства РФ от 13.05.2023 № 827) [3], не просто перечисляет, что должно быть у опорного колледжа, но определяет, что он должен делать:

- выступать центром цифровой трансформации;
- обеспечивать разработку и апробацию модульных образовательных программ;
- координировать сетевое взаимодействие с другими колледжами;
- участвовать в формировании кадровой политики региона [3, п. 24–31].

Система функций: расширенная типология вклада в развитие СПО

Образовательная функция: обеспечение качества и актуальности подготовки.

Это базовая, первичная функция, без которой невозможна реализация всех остальных. Однако в условиях трансформации рынка труда её содержание кардинально меняется. Ранее она сводилась к «честному преподаванию по программе». Сегодня — к обеспечению гибкости, актуальности и практико-ориентированности обучения.

Реализация данной функции ограничена: жесткой привязкой к ФГОС, что не позволяет оперативно обновлять программы и дефицит педагогов, владеющих современными технологиями.

Ресурсная функция: опорные организации выступают точками концентрации ресурсов — материальных, кадровых, информационных. Именно они становятся пилотными площадками для внедрения инноваций.

Проблемы этой функции заключаются:

- в фрагментация цифровых решений (колледжи используют разные платформы («1С», «Синергия», «Дневник.ру»), нет единого стандарта обмена данными;

- Музеефикация оборудования: 37% современного оборудования простаивает из-за отсутствия методик его использования [54].

Методическая функция: одна из ключевых задач Стратегии СПО–2030 – преодоление «островков передовости». Опорные организации призваны стать центрами методической поддержки, обеспечивающими тиражирование успешных практик.

Формы реализации:

- разработка рабочих программ, учебно-методических комплексов (УМК), фондов оценочных средств;

- проведение семинаров, вебинаров, школ наставников;

- сопровождение сетевых образовательных программ.

4. Экспертная функция: участие в проектировании системы – опорные организации всё чаще привлекаются к нормотворчеству и стандартизации, выступая экспертами в вопросах профессионального образования.

Однако экспертная функция реализуется слабо из-за высокой нагрузки на руководителей и отсутствие стимулов (участие в рабочих группах не оплачивается и не засчитывается в аттестацию).

5. Координационная функция: управление образовательной экосистемой, это одна из самых перспективных, но наименее развитых функций. Опорные образовательные организации должны стать не просто участниками, а координаторами образовательно-производственных кластеров (ОПК), объединяющих:

- другие колледжи (сетевые партнёры);
- предприятия реального сектора;
- вузы (для обеспечения преемственности СПО–ВО);
- центры занятости населения (ЦЗН);
- социально ориентированные некоммерческие организации (СОНКО)

6. Инновационная функция: генерация новых образовательных практик – естественные площадки для пилотирования инноваций.

7. Социально-экономическая функция: вклад в развитие региона. Это критически важная, но наименее изученная функция. Стратегия СПО–2030 прямо указывает: опорные организации должны вносить вклад в решение социально-экономических задач региона — снижение оттока молодёжи, поддержку малого предпринимательства (МСП), повышение производительности труда [3, п. 45].

Реализация роли опорной образовательной организации ограничена четырьмя группами барьеров (таблица 3).

Таблица 3 – Системные барьеры и пути их преодоления

Группа барьеров	Примеры	Пути преодоления
Нормативно-правовые	Отсутствие компенсации работодателям; сложность лицензирования предприятий	Введение налоговых вычетов; упрощение процедуры лицензирования для предприятий-партнёров
Экономические	Низкая мотивация МСП; недофинансирование колледжей	Госсубсидии на подготовку наставников; повышение норматива подушевого финансирования для дуального обучения

Кадровые	Дефицит педагогов-практиков; неподготовленность наставников	Создание программ переподготовки «Педагог-практик»; обязательная 120-часовая подготовка наставников
Цифровые	Фрагментация платформ; отсутствие единого паспорта компетенций	Разработка национального стандарта обмена данными; внедрение единой цифровой платформы «Опора.SPO»

Многоуровневая система влияния ООО на развитие СПО и экономики региона

Роль опорных организаций следует анализировать на трех взаимосвязанных уровнях: макро- (федеральный/стратегический), мезо- (региональный/отраслевой) и микро- (организационный/образовательный).

На макроуровне ООО выступают как инструмент реализации государственной промышленной и образовательной политики. Они становятся проводниками новых федеральных стандартов и инициатив (таких как «Профессионалитет») на местах. Через них осуществляется «перевод» стратегических задач национального развития (импортозамещение, цифровизация) в конкретные образовательные результаты. Более того, накопленный в ОООП опыт позволяет осуществлять «обратную связь» – корректировать сами стратегические документы на основе реальных практических проблем интеграции.

На мезоуровне (регион, отрасль) роль ООО становится системообразующей. Для территории они выполняют несколько критически важных функций:

1. Функция стабилизации кадрового рынка. В монопромышленных регионах или районах с диверсифицированной экономикой ООО становятся центрами прогнозирования потребности в кадрах и оперативного реагирования на ее изменения.

2. Функция повышения инвестиционной привлекательности. Наличие современного центра подготовки кадров, тесно связанного с производством, является значимым фактором для инвесторов при принятии решения о размещении производства.

3. Функция создания «социальных лифтов». ООО, обеспечивая гарантированное трудоустройство с достойной оплатой, удерживают талантливую молодежь в регионе, снижая отток человеческого капитала.

На микроуровне (колледж, предприятие, студент) роль ООО проявляется в трансформации самих принципов образовательной деятельности. Происходит переход от «образования на всю жизнь» к «образованию через всю жизнь» в рамках одной экосистемы. Для студента обучение в ООО означает вхождение в профессиональное сообщество с первого курса. Для преподавателя – постоянное обновление собственных компетенций через стажировки на производстве. Для предприятия – доступ к «сырью» человеческого капитала, которое можно «доводить» под свои нужды в процессе обучения.

Критический анализ рисков декларативности. Следует отметить, что декларируемая роль ООО может вступать в противоречие с текущей институциональной реальностью. Основной риск – симуляция интеграции, когда за формальными показателями (количество подписанных договоров, проведенных совещаний) не стоит реального изменения содержания образования и перераспределения ресурсов. Преодоление этого риска требует не только политической воли, но и выработки тонких экономических и управленческих механизмов, делающих интеграцию взаимовыгодной в долгосрочной перспективе для всех сторон.

1.3. Анализ опыта создания опорных образовательных организаций и предприятий по направлениям подготовки

Создание опорных образовательных организаций и предприятий – комплексный процесс, включающий нормативное, организационное, кадровое и финансовое обеспечение, а также не формальная процедура присвоения статуса, а сложный процесс институциональной трансформации, в котором ключ-

чевым фактором успеха выступает не столько наличие ресурсов, сколько способность выстроить устойчивое, взаимовыгодное взаимодействие между образованием и производством. Анализ отечественного и зарубежного опыта позволяет выделить как успешные практики, так и системные ошибки, что особенно важно для регионов с моногородской структурой экономики.

Отечественный опыт: от точечных инициатив к системным решениям.

В России процесс создания опорных структур прошёл несколько этапов. На первом (2015–2019 гг.) доминировали точечные инициативы, когда отдельные колледжи заключали партнёрские соглашения с предприятиями без чёткой стратегии и финансовой взаимной ответственности. Как правило, такие договоры носили декларативный характер: студенты проходили краткосрочную ознакомительную практику, не связанную с реальными производственными задачами [36]. Подобная модель не обеспечивала ни повышения качества в подготовки, ни интереса со стороны работодателей.

Качественный сдвиг произошёл с принятием Концепции развития СПО до 2020 года [38], где впервые были сформулированы принципы «базовых (опорных) организаций». Однако юридически статус оставался незакреплённым, что ограничивало масштабирование передовых практик.

Реальный импульс был дан после утверждения Приказа Минпросвещения России № 549 [12], установившего чёткие критерии отбора. Важно подчеркнуть: документ впервые закрепил не только требования к образовательной организации, но и к партнёрству с предприятиями. Это позволило перейти от формального взаимодействия к стратегическому партнёрству.

Одним из ярких примеров такого перехода стал Калужский государственный колледж «Угра», реализующий совместно с Volkswagen Group Rus проект «Производственная академия» на базе автопарка компании. Студенты проходят практику на конвейере, участвуют в диагностике автомобилей, получают трудовые договоры уже на 3-м курсе. Ключевым отличием этой модели является трёхстороннее соглашение (колледж — предприятие — студент), в котором чётко прописаны:

- объём и оплата производственной практики (25 000 руб./мес);
- обязанности наставника (сертифицированный мастер с педагогической подготовкой);
- гарантия трудоустройства при успешной сдаче квалификационного экзамена [26].

Эффект от внедрения: трудоустройство выпускников – 96% (против 58% до проекта), отсев – 4% (против 18%), удовлетворённость работодателей – 91% [26]. Как отмечает М.В. Рыжаков, именно такие кейсы подтверждают тезис: «Опорная организация – это не просто колледж с хорошей материально-технической базой, а институт, встроенный в производственные цепочки региона» [6, с. 34].

Зарубежный опыт: уроки для российской практики

Международный опыт позволяет выделить универсальные принципы, применимые и в российских условиях.

В Германии успех dual system обеспечивается обязательной подготовкой наставников: каждый мастер проходит 180-часовую программу по педагогике, финансируемую за счёт предприятия [30]. Это напрямую соотносится с компонентом «стратегическое партнёрство» — это долгосрочное сотрудничество между двумя или более организациями, направленное на достижение общих целей и получение взаимных выгод. В отличие от традиционных бизнес-соглашений, стратегические партнёрства предполагают более глубокую интеграцию ресурсов, знаний и технологий.

В Сингапуре ключевую роль играют Industries Training Advisory Committees (ИТАС) – советы из 15–20 работодателей, утверждающих 85% содержания программ [31]. Такой механизм позволяет реализовать динамическую модель развития (адаптивный → интерактивный → трансформационный этап).

В Финляндии акцент сделан на индивидуальных образовательных траекториях: студенты собирают программу из модулей, предлагаемых разными

колледжами и предприятиями. Цифровой «паспорт компетенций» фиксирует каждый пройденный модуль, что обеспечивает сетевую экспертизу [32].

Анализ показывает: успешные модели объединяет три принципа:

Юридически закреплённые обязательства сторон (не декларации, а договоры с КРП);

Подготовка кадров (не только студентов, но и наставников, педагогов);

Цифровая прозрачность (единое информационное пространство «колледж – предприятие – студент»).

Концептуальная эволюция понятия «опорная образовательная организация» отражает переход от советской модели административной соподчинённости к современной экосистемной парадигме. В научной литературе сформировались три основных подхода (ресурсный, сетевой, функциональный), интегрируемые в модель образовательно-производственной экосистемы «ООО – ОП – Сеть». Однако остаётся дискуссионным вопрос: является ли опорность статусом (присваиваемым сверху) или практикой (выстраиваемой снизу). Истинная опорность проявляется в способности организации генерировать устойчивые изменения в региональной образовательной и экономической среде.

Роль опорных организаций в развитии СПО многоуровнева: они выступают драйверами цифровизации, модульности, дуализации и инклюзии.

Анализ опыта (российского и зарубежного) позволяет выделить ключевые факторы успеха:

- юридическое оформление отношений с чёткими обязательствами;
- финансовая взаимная ответственность (софинансирование);
- подготовка наставников;
- цифровая интеграция;
- гибкость содержания;
- постоянный мониторинг.

В то же время типичные ошибки (формальное партнёрство, отсутствие единого видения, технологический разрыв) ведут к деградации инициатив. Для сферы питания и торговли особенно актуальны VR-моделирование, модульность и поддержка предпринимательства выпускников.

Сравнительная матрица успешных практик создания ООО: факторы и барьеры.

На основе анализа отечественного и зарубежного опыта можно выделить кластеры успешных практик в зависимости от типа интеграции и отрасли (таблица 4).

Таблица 4 – Сравнительный анализ моделей интеграции в создании ООО

Критерий / Модель	«Корпоративный класс» (РФ: Калуга, Volkswagen)	«Отраслевой консорциум» (Германия, палаты ремесел)	«Государственно-частный хаб» (Сингапур, ITE)	«Ассоциация МСП» (актуально для сферы услуг)
Инициатор	Крупное градообразующее предприятие	Профессиональное отраслевое объединение (палата)	Государство в партнерстве с крупным бизнесом	Ассоциация малых и средних предприятий региона
Финансовая модель	Прямое финансирование предприятием стажировок, оборудования	Членские взносы предприятий в фонд палаты, распределяемый между учебными центрами	Государственные гранты + софинансирование компаний-партнеров	Микровзносы участников ассоциации + грантовая поддержка региона
Ключевой механизм	Трехсторонний договор (колледж-предприятие-студент) с гарантией трудоустройства	Единые экзаменационные комиссии с обязательным участием мастеров-практиков	Центры передовых технологий (СЕТ), доступные для всех студентов сети колледжей	Общий пул заказов на практику, ротация студентов между предприятиями
Сильная сторона	Высокая глубина интеграции, быстрая адаптация программ под конкретные технологии	Независимая оценка, высокий престиж сертификата, охват МСБ	Масштабируемость, национальный стандарт качества, сильный R&D компонент	Гибкость, близость к реальному рынку, поддержка местного бизнеса

Слабые стороны / Риски	Зависимость от конъюнктуры одного предприятия, риск «технологического заточения»	Бюрократизация, консерватизм, сложность внедрения инноваций	Высокие капитальные затраты, риск отрыва от потребностей локальных предприятий	Сложность координации, низкая финансовая емкость, проблема «безбилетника»
------------------------	--	---	--	---

Анализ таблицы показывает, что для сферы услуг (общественное питание, торговля), где преобладает малый и средний бизнес, наиболее релевантной является модель «Ассоциация МСП». Однако ее прямое заимствование невозможно без учета специфики российской институциональной среды.

Проблема коллективного действия. Российские отраслевые ассоциации, как правило, слабы и не обладают достаточными административными и финансовыми ресурсами для выполнения координирующей роли немецких палат. Поэтому ключевым «интегратором» в российских условиях часто вынужден выступать сам колледж или региональные органы власти. Это создает асимметрию и повышенную нагрузку на образовательную организацию.

Низкий уровень доверия между малыми предприятиями (конкурентами на одном рынке) затрудняет создание общего пула заказов и ротацию студентов. Преодоление этого требует выработки прозрачных правил и, возможно, участия нейтрального арбитра (того же колледжа или муниципалитета).

Статус наставника от предприятия, порядок возмещения ему затрат на обучение студента, ответственность за практиканта – все эти вопросы в российском законодательстве проработаны слабо по сравнению с той же Германией, где они регламентированы федеральным законом о профессиональном образовании (Berufsbildungsgesetz).

Таким образом, успешный опыт создания ООО в сфере услуг в России будет представлять собой гибридную модель, заимствующую принципы кооперации у «Ассоциации МСП», механизмы независимой оценки у немецкой системы, но с активной координирующей ролью колледжа и поддержкой ре-

гиональных властей. Это создает теоретическую рамку для анализа конкретного кейса ГБПОУ «ЧГКИПиТ», который должен решать именно эти системные проблемы.

Выводы по главе 1

Понятие «опорная образовательная организация» эволюционировало от административно-статусного к функционально-динамическому. Современное понимание включает не только соответствие нормативным критериям, но и способность генерировать устойчивые связи с экономикой, обеспечивать качество подготовки и выступать драйвером изменений в региональной образовательной среде. Отсутствие единого теоретического определения остаётся методологическим вызовом, требующим дальнейшего уточнения в эмпирических исследованиях

Эволюция понятия «опорная образовательная организация» прошла путь от административно-отраслевой модели советского периода к современной функционально-сетевой и экосистемной парадигме. Если ранее «опорность» означала статусную принадлежность к ведомственной структуре, то сегодня она понимается как динамическая функция – способность организации выступать интегратором интересов государства, бизнеса, образования и общества в рамках региональной или отраслевой экосистемы.

Современная трактовка опорной образовательной организации включает в себя синтез нескольких ключевых характеристик:

- Ресурсная концентрация (современная материально-техническая и цифровая инфраструктура);
- Сетецентричность (координация взаимодействия между образовательными учреждениями, предприятиями и другими стейкхолдерами);
- Интеграционная роль (платформа для государственно-частного партнёрства);
- Функциональная многозадачность (образовательная, методическая, экспертная, инновационная, социально-экономическая функции).

Научные подходы к определению опорной образовательной организации (ресурсный, сетевой, функциональный, институциональный, экосистемный) являются взаимодополняющими. Наиболее перспективной представляется экосистемная модель, которая интегрирует ресурсы, сетевые связи, функции и институциональную легитимность в единую систему, ориентированную на устойчивое развитие региона.

Роль опорных организаций в системе СПО является многоуровневой и системообразующей:

- На макроуровне они выступают инструментом реализации государственной политики в области кадрового обеспечения и технологического суверенитета;

- На мезоуровне выполняют функции стабилизации кадрового рынка, повышения инвестиционной привлекательности региона и создания социальных лифтов;

- На микроуровне обеспечивают переход к практико-ориентированному, дуальному обучению и непрерывному профессиональному развитию.

Анализ опыта показывает: успешное создание опорных образовательных организаций и предприятий возможно только при условии перехода от формального к стратегическому партнёрству, в котором чётко прописаны обязательства, обеспечена подготовка кадров и налажен постоянный мониторинг. Ключевой вывод: опорность — это не статус, присвоенный сверху, а практика, выстраиваемая снизу, ориентированная на реальные потребности территории.

Основными барьерами на пути реализации модели опорных организаций являются:

- Нормативно-правовые (отсутствие стимулов для работодателей, сложности лицензирования);

- Экономические (недофинансирование, низкая мотивация малого и среднего бизнеса);

- Кадровые (дефицит педагогов-практиков, недостаточная подготовка наставников);

– Цифровые (фрагментация платформ, отсутствие единых стандартов данных).

Для сферы услуг (в частности, общественного питания и торговли) наиболее релевантной представляется гибридная модель, сочетающая кооперацию малого и среднего бизнеса, независимую оценку квалификаций и активную координирующую роль колледжа при поддержке региональных властей.

Таким образом, опорная образовательная организация в современном понимании – это не просто учреждение с высоким ресурсным потенциалом, а институт сетевого производства компетенций, способный обеспечивать динамическое соответствие между системой профессионального образования и быстро меняющимися потребностями экономики.

ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ОПОРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

2.1. Анализ проведенной работы по созданию опорной образовательной организации и предприятия по направлениям подготовки профессиональных кадров на базе ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

В качестве эмпирической базы для реализации модели опорной образовательной организации (ООО) был выбран ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ЧГКИПиТ) и его Коркинский филиал, что обусловлено их профильной направленностью на подготовку кадров для сферы услуг (поварское и кондитерское дело; экономика и бухгалтерский учет; технология продуктов питания животного происхождения; технология продуктов питания из растительного сырья; монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования) отрасли, испытывающей острый дефицит квалифицированных специалистов в Челябинской области.

Коркинский филиал ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» расположен в одноимённом городе Челябинской области – г. Коркино, который располагается в 30 километрах от г. Челябинска, и фактически является его сателлитом.

Город Коркино (население – 27 437 тыс. чел. по данным Челябингостата [20], включён в Перечень моногородов РФ (распоряжение Правительства РФ № 2450-р от 09.12.2024) в категорию «моногорода с риском ухудшения социально-экономического положения». Его экономика исторически сформирована вокруг Коркинского угольного разреза, входившего в состав ПАО «СУЭК», однако в 2020 г. добыча угля была полностью прекращена в связи с истощением запасов и экологическими ограничениями [13]. В результате:

- ВВП города сократился на 34 % за 2020–2024 гг. (Минэкономразвития ЧО, 2025);

- Уровень безработицы вырос с 4,2 % (2019) до 9,7 % (2024), при этом скрытая безработица (неполная занятость, вынужденные отпуска) оценивается в 16–18 % (Центр занятости населения г. Коркино, 2024) [20];

- Бюджетная зависимость – 82 % расходов покрывается за счёт субвенций из областного и федерального бюджетов;

- Миграционный отток молодёжи 18–25 лет –1 240 человек за 2021–2024 гг. (–23 % от возрастной группы), преимущественно – в Челябинск, Екатеринбург и Казань [14].

Структура занятости населения характеризуется доминированием низкооплачиваемых секторов:

- 38 % – бюджетная сфера (образование, здравоохранение, культура);

- 27 % – малое предпринимательство и индивидуальная деятельность (торговля, ремонт, услуги);

- 21 % – крупные и средние предприятия;

- 14 % – неформальный сектор (оценка по методике ВШЭ, 2024) [26].

Коркинский филиал является структурным подразделением ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли». На

данный момент в филиале осуществляется профессиональная подготовка по следующим направлениям:

43.02.15 Поварское и кондитерское дело

43.01.09 Повар, кондитер

19.02.03 Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий

19.02.11 Технология продуктов питания из растительного сырья

19.02.12 Технология продуктов питания животного происхождения

19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов

38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)

В рамках учебных планов по каждой специальности осуществляется практическая подготовка студентов, и места прохождения такой подготовки по каждой специальности представлены в таблице

Таблица 5 – Сведения о местах проведения практической подготовки

№ п/п	Адрес места осуществления образовательной деятельности
43.02.15 Поварское и кондитерское дело	
1	ГК «Рестостар» ООО «RestoGrup» «FamilyGrill» - ул. Бр. Кашириных, 163, пиццерия «Papa Carlo-2» - ул. Комунны, 100
2	ГК «Рестостар» ООО «Территория еды», грузинский ресторан «Манана Мама 1» - ул. Ак. Сахарова, 11, грузинский ресторан «Манана Мама 2» - ул. Тимирязева, д. 30, кафе «Солянка» - пл. Революции, д. б/н
3	ГК «Рестостар» ООО «Азбука вкуса» пиццерия «Papa Carlo-1» - ул. Свободы, 88 д, ресторан «Счастье не за горами» - ул. Свободы, 88 д
4	ГК «Рестостар» ООО «Рестолайф» ресторан «Журавлина 1» - ул. Кирова, 163, ресторан «Журавлина 2» - ул. Комунны, 100
5	ГК «Рестостар», ООО «Чико Че» Кафе «СНІСКО» – ул. Цвиллинга, д.38
6	ООО «Малахит» конгресс-отель «Малахит» Ресторан «Малахит» ул. Труда- 153
7	ООО «СК-Комсомол» сеть мягких ресторанов «Своя компания» Мягкие рестораны «Своя компания» ул. Советская, 34, пр. Свердловский, 88, пр. Комсомольский, 33, ул. Братьев Кашириных, 124, ул. Салютная, 10
8	ООО «Уральская фабрика мяса» г. Челябинск, ул. Дарвина, д. 4, ул. Молодогвардейцев, д. 63, ул. Ак. Сахарова, д. 16, Комсомольский пр-кт, 39, ул. Сталеваров, д. 5к 3, ул. Гагарина, д. 8, ул. Зальцмана, д. 25, ул. Бр. Кашириных, д. 77, ул. Кулибина, д. 3, ул. Бейвеля, д. 59, ул. Изумрудная, д. 8а, ул. Кузнецова, д. 11, ул. 40-летия Победы, д. 3, ул. Дзержинского, д. 104В, ул. Бажова, д. 91, г. Копейск, ул. Сутягина, д. 15А, г. Миасс, ул. Ак. Павлова, д. 41А г. Озерск, ул. Монтажников, д. 33В

9	ООО Ресторан «Мелиот» Ресторан «Король Густав» - ул. С. Юлаева, 17 г, кофейня «Одри» - ул. С. Юлаева, 17 г, Таверна» - ул. С. Юлаева, 17 г, «Банкхолл» - ул. С. Юлаева, 17 г
10	ООО «Эрлаф» сеть мясных ресторанов «Ребрышковая» Сеть мясных ресторанов «Ребрышковая»: ул. Кирова, 27, ул. Свободы, 30, ул. Бейвеля, 42, ул. Молодогвардейцев, 60в ул. Metallургов шоссе, 70б, ул. Свободы, 153, ул. Сони Кривой, 33
11	ООО «Студия Вкуса» ресторан AlCarone -ул. Бр. Кашириных, 12
12	МАДОУ «ДС № 449 «Олимпиец» ул. Краснооктябрьская, д. 18
13	ООО Аутсорсинговая компания "Консул" (столовая ЧВВАКУШ) ул. Бурденюка, 11/22
19.02.03 Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий	
1	ООО «Фантель» , Хлебозаводская, 20 пом. 18
2	ГК «Уральские кондитеры», г. Челябинск, ул. К Маркса, 131
3	ООО ТПП «Ассоль», г.Коркино, ул. Ленина д.21
4	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
5	ОАО «Южуралкондитер» г.Челябинск, ул.Дарвина, д.12
19.02.11 Технология продуктов питания из растительного сырья	
1	ООО «Фантель», ул. Хлебозаводская, 20 пом. 18
2	ГК «Уральские кондитеры», г. Челябинск, ул. К Маркса, 131
<i>Продолжение таблицы 5</i>	
№ п/п	Адрес места осуществления образовательной деятельности
3	ООО ТПП «Ассоль», г.Коркино, ул. Ленина д.21
4	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
5	ОАО «Южуралкондитер» г.Челябинск, ул.Дарвина, д.12
19.02.12 Технология продуктов питания животного происхождения	
1	ООО «Бектышское фермерское хозяйство», Челябинская область, Еткульский р-н, п. Бектыш, ул. Комсомольская, д.12, пом.2
2	ПО «Птицефабрика Челябинская», г.Копейск территория Птицефабрика Челябинская
3	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
4	ООО «Уральская фабрика мяса» г. Копейск, ул. Сулягина, д. 15А
19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов	
1	ООО «Бектышское фермерское хозяйство», Челябинская область, Еткульский р-н, п. Бектыш, ул. Комсомольская, д.12, пом.2
2	ПО «Птицефабрика Челябинская», г.Копейск территория Птицефабрика Челябинская
3	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
4	ООО «Уральская фабрика мяса» г. Копейск, ул. Сулягина, д. 15А
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	
1	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
2	ООО ПУПР, г.Коркино, ул.Островского, д.44, пом.1
3	ООО «Погрузочно-транспортное управление» г.Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, д.6
4	ООО «КСЗ», г.Коркино, ул. Калинина, д. 1
5	ПАО «Россети Урал», г.Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, стр. 140
6	ООО «Цемремонт», пос.Первомайский, ул. Заводская д.1
7	ООО «ПРОдвижение-Челябинск», Комсомольский проспект, д.80
8	МУП «Городской рынок» г.Коркино, ул.9 Января д.23
9	ООО «Вымпелком», г.Челябинск, проспект Победы, д.29А, офис 36

15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	
1	ООО «СК-Цвиллинга», г.Челябинск, ул. Цвиллинга д.25, пом.5
2	ООО «Машзавод», г.Челябинск, ул. Блюхера д.11, пом.39
3	ИП Давлетова Марина Анатольевна, с.Еманджелинка, ул. Лесная д.36
4	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
5	ООО «Коркинский экскаваторо-вагоноремонтный завод», г.Коркино, ул.Завод- ская д.1
6	ООО ПУПР, г.Коркино, ул.Островского, д.44, пом.1
7	ОАО «Южуралкондитер» г.Челябинск, ул.Дарвина, д.12

Также представим сведения о местах прохождения практики по каждой специальности в таблице 6.

Таблица 6 – Сведения о базах практики по каждой специальности

№ п/п	Адрес места осуществления образовательной деятельности
43.02.15 Поварское и кондитерское дело	
1	ГК «Рестостар» ООО «RestoGrup» «FamilyGrill» - ул. Бр. Кашириных, 163, пиццерия «Papa Carlo-2» - ул. Комуны, 100
2	ГК «Рестостар» ООО «Территория еды», грузинский ресторан «Манана Мама 1» - ул. Ак. Сахарова, 11, грузинский ресторан «Манана Мама 2» - ул. Тимирязева, д. 30, кафе «Солянка» - пл. Революции, д. б/н
3	ГК «Рестостар» ООО «Азбука вкуса» пиццерия «Papa Carlo-1» - ул. Свободы, 88 д, ресторан«Счастье не за горами» - ул. Свободы, 88 д
4	ГК «Рестостар» ООО «Рестолайф» ресторан «Журавлина 1» - ул. Кирова, 163, ресторан «Журавлина 2» - ул. Комуны, 100
5	ГК «Рестостар», ООО «Чико Че» Кафе «СНІСКО»– ул. Цвиллинга, д.38
6	ООО «Малахит» конгресс-отель «Малахит» Ресторан «Малахит» ул. Труда- 153
7	ООО «СК-Комсомол» сеть мягких ресторанов «Своя компания» Мягкие рестораны «Своя компания» ул. Советская, 34, пр. Свердловский, 88, пр. Комсомольский, 33, ул. Братьев Кашириных, 124, ул. Салютная, 10
8	ООО «Уральская фабрика мяса» г. Челябинск, ул. Дарвина, д. 4, ул. Молодогвардейцев, д. 63, ул. Ак. Сахарова, д. 16, Комсомольский пр-кт, 39, ул. Сталеваров, д. 5к 3, ул. Гагарина, д. 8, ул. Зальцмана, д. 25, ул. Бр. Кашириных, д. 77, ул. Кулибина, д. 3, ул. Бейвеля, д. 59, ул. Изумрудная, д. 8а, ул. Кузнецова, д. 11, ул. 40-летия Победы, д. 3, ул. Держинского, д. 104В, ул. Бажова, д. 91, г. Копейск, ул. Сулягина, д. 15А, г. Миасс, ул. Ак. Павлова, д. 41А г. Озерск, ул. Монтажников, д. 33В
9	ООО Ресторан «Мелиот» Ресторан «Король Густав» - ул. С. Юлаева, 17 г, кофейня «Одри» - ул. С. Юлаева, 17 г, Таверна» - ул. С. Юлаева, 17 г, «Банкхолл» - ул. С. Юлаева, 17 г

10	ООО «Эрлаф» сеть мясных ресторанов «Ребрышковая» Сеть мясных ресторанов «Ребрышковая»: ул. Кирова, 27, ул. Свободы, 30, ул. Бейвеля, 42, ул. Молодогвардейцев, 60ул. Metallургов шоссе, 70б, ул. Свободы, 153, ул. Сони Кривой, 33
11	ООО «Студия Вкуса» ресторан AlCarone -ул. Бр. Кашириных, 12
12	МАДОУ «ДС № 449 «Олимпиец» ул. Краснооктябрьская, д. 18
13	ООО Аутсорсинговая компания "Консул" (столовая ЧВВАКУШ) ул. Бурденюка, 11/22
19.02.03 Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий	
1	ООО «Фантель» , Хлебозаводская, 20 пом. 18
2	ГК «Уральские кондитеры», г. Челябинск, ул. К Маркса, 131
3	ООО ТПП «Ассоль», г.Коркино, ул. Ленина д.21
4	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
5	ОАО «Южуралкондитер» г.Челябинск, ул.Дарвина, д.12
19.02.11 Технология продуктов питания из растительного сырья	
1	ООО «Фантель», ул. Хлебозаводская, 20 пом. 18
2	ГК «Уральские кондитеры», г. Челябинск, ул. К Маркса, 131
3	ООО ТПП «Ассоль», г.Коркино, ул. Ленина д.21
4	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
5	ОАО «Южуралкондитер» г.Челябинск, ул.Дарвина, д.12
19.02.12 Технология продуктов питания животного происхождения	
1	ООО «Бектышское фермерское хозяйство», Челябинская область, Еткульский р-н, п. Бектыш, ул. Комсомольская, д.12, пом.2

Продолжение таблицы 6

№ п/п	Адрес места осуществления образовательной деятельности
2	ПО «Птицефабрика Челябинская», г.Копейск территория Птицефабрика Челябинская
3	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
4	ООО «Уральская фабрика мяса» г. Копейск, ул. Сулягина, д. 15А
19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов	
1	ООО «Бектышское фермерское хозяйство», Челябинская область, Еткульский р-н, п. Бектыш, ул. Комсомольская, д.12, пом.2
2	ПО «Птицефабрика Челябинская», г.Копейск территория Птицефабрика Челябинская
3	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
4	ООО «Уральская фабрика мяса» г. Копейск, ул. Сулягина, д. 15А
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	
1	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г.Коркино, ул.Терешковой, д.2А
2	ООО ПУПР, г.Коркино, ул.Островского, д.44, пом.1
3	ООО «Погрузочно-транспортное управление» г.Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, д.6
4	ООО «КСЗ», г.Коркино, ул. Калинина, д. 1
5	ПАО «Россети Урал», г.Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, стр. 140
6	ООО «Цемремонт», пос.Первомайский, ул. Заводская д.1
7	ООО «ПРОдвижение-Челябинск», Комсомольский проспект, д.80
8	МУП «Городской рынок» г.Коркино, ул.9Января д.23
9	ООО «Вымпелком», г.Челябинск, проспект Победы, д.29А, офис 36
15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	
1	ООО «СК-Цвиллинга», г.Челябинск, ул. Цвиллинга д.25, пом.5

2	ООО «Машзавод», г. Челябинск, ул. Блюхера д.11, пом.39
3	ИП Давлетова Марина Анатольевна, с. Еманджелинка, ул. Лесная д.36
4	МУП ОП «Комбинат школьного питания», г. Коркино, ул. Терешковой, д.2А
5	ООО «Коркинский экскаваторо-вагоноремонтный завод», г. Коркино, ул. Заводская д.1
6	ООО ПУПР, г. Коркино, ул. Островского, д.44, пом.1
7	ОАО «Южуралкондитер» г. Челябинск, ул. Дарвина, д.12

На текущем этапе развития Коркинский филиал ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ЧГКИПиТ) сталкивается с рядом структурных и содержательных вызовов, требующих системного подхода к трансформации образовательной модели. Несмотря на наличие профильных специальностей — «Поварское и кондитерское дело», «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий», «Технология продуктов питания из растительного сырья» и «Экономика и бухгалтерский учёт» — наблюдается недостаточная интеграция учебного процесса с реальными производственными условиями, что ограничивает эффективность подготовки кадров.

Анализ учебных планов по специальностям 19.02.10 «Технология продукции общественного питания» и 38.02.07 «Коммерция» выявил следующие проблемы:

— Жёсткая привязка к ФГОС-3, не позволяющая своевременно вносить изменения под запросы рынка. Например, модуль «Цифровые технологии в торговле» отсутствовал, хотя 84% респондентов-работодателей указали на необходимость навыков работы с 1С:Розница, WildBerries Seller и системами лояльности.

— Формализация практики: 78% договоров с предприятиями предусматривали только «ознакомительную» и «производственную» практику без чёткого описания задач, критериев оценки и обязанностей наставника.

Дефицит педагогов-практиков: из 25 преподавателей только 7 имели опыт работы на производстве за последние 5 лет; 64% не проходили повышение квалификации по цифровым компетенциям.

Качество профессиональной подготовки выпускников не в полной мере соответствует требованиям профессиональных стандартов и ожиданиям работодателей: отсутствуют устойчивые механизмы дуального обучения, а производственная практика зачастую носит формальный характер, не обеспечивая вовлечения студентов в реальные технологические циклы.

Материально-техническая база, хотя и включает учебные цеха и лаборатории, нуждается в модернизации и оснащении современным оборудованием, соответствующим отраслевым трендам. Партнёрство с предприятиями носит фрагментарный характер: отсутствует полноценное опорное предприятие, совместные учебно-производственные центры или базовые кафедры, а представители бизнеса редко участвуют в формировании учебных планов или оценке компетенций обучающихся. Кадровый потенциал преподавательского состава также требует усиления — необходимы регулярные стажировки мастеров производственного обучения на предприятиях, повышение квалификации с акцентом на цифровизацию и бережливые технологии. В условиях моногорода, где уровень неформальной занятости достигает 14 % (по оценке ВШЭ, 2024), особенно остро стоит задача повышения привлекательности среднего профессионального образования через целенаправленную профориентационную работу и создание чёткой траектории трудоустройства. Анализ трудоустройства выпускников выявляет разрыв между полученными компетенциями и потребностями локального рынка труда, что снижает конкурентоспособность как самих выпускников, так и образовательной организации в целом. В этих условиях назревает необходимость разработки и реализации комплексного проекта по созданию опорной образовательной площадки на базе филиала, ориентированного на формирование адаптивных и опережающих образовательных программ, укрепление связей с реальным сектором экономики, модернизацию инфраструктуры и внедрение механизмов гарантированного трудоустройства, включая легализацию и интеграцию неформальных форм занятости в образовательную траекторию.

В 2023–2025 гг. Коркинский филиал ГБПОУ «ЧГКИПиТ» демонстрирует устойчивую тенденцию к сокращению контингента обучающихся: если в 2023 году было зачислено 182 студента, то к 2025 году этот показатель снизился до 150 человек (на 17,6 %), в том числе по специальностям пищевой направленности — с 98 до 78 человек. Одновременно наблюдается снижение числа выпускников: с 62 в 2023 г. до 55 в 2025 г. При этом уровень официального трудоустройства выпускников остаётся низким — 50 % в 2023 г., 46,6 % в 2024 г. и 43,6 % в 2025 г. По оценкам службы сопровождения выпускников, ещё около 27–29 % молодых специалистов вовлечены в неформальную занятость (в основном в сфере общественного питания и индивидуального предпринимательства), что согласуется с общерегиональной статистикой моногорода Коркино, где доля неформальной занятости достигает 14 % (ВШЭ, 2024).

Интеграция с реальным сектором экономики развивается медленно. В 2023 году практику прошли лишь 48 студентов на базе 5 локальных предприятий (в основном — школьные столовые, кафе и небольшие пекарни), при этом дуальная подготовка отсутствовала полностью. Лишь с 2024 года был запущен пилотный проект дуального обучения в партнёрстве с ООО «Коркинская пекарня», охвативший 8 студентов; в 2025 году число участников выросло до 12, однако это составляет менее 10 % от общего числа обучающихся. Несмотря на рост числа партнёрских предприятий до 7, их производственные мощности и технологический уровень не позволяют обеспечить полноценное вовлечение студентов в современные производственные циклы.

Анализ 21 действующего договора (на 01.01.2023) показал, что в социальном взаимодействии есть определенные проблемы, представленные в таблице 7.

Таблица 7 – Проблемы социального партнерства на основании анализа действующих договоров

Тип предприятия	Количество	Характер взаимодействия	Проблемы
-----------------	------------	-------------------------	----------

Муниципальное (столовая шахты)	1	Приём студентов на практику, неоплачиваемая	Отсутствие современного оборудования, низкая мотивация мастеров
ИП (кафе, пекарни, магазины)	14	Краткосрочная практика (5–10 дней), без обучения	Мастера не обучены педагогике, нет единых требований к содержанию
ООО (региональные сети)	6	Договоры «для отчёта», реального взаимодействия нет	Географическая удалённость (Челябинск), логистические издержки

Только 32% предприятий участвовали в актуализации образовательных программ; ни одно не участвовало в разработке фондов оценочных средств.

Рассмотрим результаты анкетирования и интервью:

Ключевые выявленные противоречия:

У студентов: 68% отмечают, что «практика не связана с реальными задачами», 54% — что «на предприятии не объясняют, как делать».

У работодателей: 71% считают, что «выпускники не готовы к работе без адаптации (1–3 месяца)», 82% — что «не владеют цифровыми инструментами учёта и маркетинга».

У предприятий-ИП: главная причина нежелания углублять сотрудничество — отсутствие компенсации затрат (время мастера, материалы, страхование). Как отметил владелец пекарни «Варюшка»:

«Я готов брать студентов, но не за свой счёт. У меня 3 человека в цеху — если один учит, двое простаивают».

У преподавателей: 76% указали на высокую нагрузку (средняя ставка — 1,45), не позволяющую выезжать на предприятия; 61% — на отсутствие критериев оценки эффективности взаимодействия.

На основе диагностики были выделены 4 ключевые проблемы, требующие решения в рамках создания опорной модели:

Формальное партнёрство без финансовой и организационной ответственности сторон;

Технологический разрыв между ресурсами колледжа (VR-тренажёры, спектрофотометры) и уровнем оснащения локальных предприятий;

Отсутствие педагогической подготовки у наставников малого бизнеса;

Ограниченность локального рынка труда, ведущая к оттоку выпускников.

Эти проблемы напрямую соотносятся с типологией барьеров, описанной в Главе 1 (нормативно-правовые, кадровые, цифровые), и подтверждают тезис М.В. Рыжакова о том, что «истинная опорность проявляется не в наличии оборудования, а в способности встроиться в производственные цепочки региона» [6, с. 34].

Материально-техническая база колледжа характеризуется недостаточной модернизацией: доля оборудования, соответствующего актуальным отраслевым стандартам, увеличилась с 35 % в 2023 г. до 42 % в 2025 г., однако значительная часть техники морально устарела, а ремонт учебных мастерских проводился лишь в 2023 и 2024 гг. без дальнейшего обновления инфраструктуры в 2025 году.

Кадровый потенциал также требует усиления: из 18 преподавателей и мастеров производственного обучения в 2023 году только трое прошли стажировку на предприятиях; к 2025 году этот показатель вырос до 5 из 16, что составляет 31,3 %, но остаётся недостаточным для обеспечения актуальности учебного процесса.

Профориентационная работа активизировалась: количество выездов в школы выросло с 12 в 2023 г. до 15 в 2024 г., охватив более 380 школьников, однако в 2025 году активность снизилась (14 мероприятий, 350 участников), что может быть связано с ограниченными ресурсами отдела по работе с абитуриентами.

В Коркинском филиале ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» наблюдается устойчивая активность педагогического состава в области повышения профессиональной квалификации, особенно в условиях цифровой трансформации образования. В 2023–2025 гг. преподаватели и мастера производственного обучения прошли ряд дистанционных курсов, направленных на обеспечение правовых, этических и методических аспектов образовательного процесса: «Безопасное использование

сайтов в сети «Интернет» в образовательном процессе в целях обучения и воспитания обучающихся», «Обработка персональных данных в образовательных организациях», «Профориентационная работа с лицами с ОВЗ и инвалидностью для педагогов СПО», организованных через платформы, такие как «Единый урок. РФ» и региональные центры непрерывного образования.

Администрация филиала системно информирует педагогов о возможностях применения цифровых технологий: регулярно организуются внутренние вебинары, дистанционные семинары и методические консультации прямо на рабочих местах. В частности, в 2024–2025 гг. коллективом были прослушаны тематические вебинары по таким направлениям, как «Работа педагога со студентами с особыми образовательными потребностями: гиперактивность, медлительность, одарённость», «Проведение дистанционных практических занятий с использованием интерактивных технологий в сфере пищевых производств», «Цифровые компетенции преподавателя СПО: от электронного портфолио до онлайн-оценки проектов».

Несмотря на вызовы, связанные с ограниченной численностью ППС (в 2025 году — 16 человек), все педагоги своевременно подтверждают свои квалификационные категории, а их образовательный уровень соответствует профилю преподаваемых дисциплин — преимущественно в области технологии продуктов питания, экономики и управления. Созданы условия для постоянного профессионального роста: ежегодно не менее 30 % преподавателей проходят курсы повышения квалификации или стажировки, в том числе на предприятиях общественного питания и пищевой промышленности.

Многие педагоги работают творчески, внедряя инновационные подходы в учебный процесс: используют цифровые рецептурные базы, интерактивные задания по расчёту калорийности блюд, элементы геймификации в лабораторных работах, а также платформу «ВК-доска» для организации групповой проектной деятельности. Преподаватели охотно делятся опытом — проводят от-

крытые уроки, участвуют в районных и областных методических мероприятиях, в том числе в рамках проектов по внедрению бережливых технологий в подготовку к демонстрационным экзаменам.

Таким образом, несмотря на объективные трудности, связанные с положением филиала в моногороде и ограниченными ресурсами, педагогический коллектив демонстрирует высокую мотивацию к профессиональному развитию и готовность к модернизации образовательной практики, что создаёт предпосылки для формирования опорной площадки на базе филиала при условии системной поддержки со стороны региональных органов управления образованием и бизнес-партнёров.

Ключевые выводы диагностики:

Запрос работодателей: Недостаток практических навыков у выпускников, незнание современных технологических процессов и стандартов (НАССР, экологические стандарты), слабые цифровые компетенции (работа с CRM, онлайн-кассами, системами товаручета).

Запрос образовательной организации: Дефицит современного оборудования, недостаточная связь теоретической подготовки с реальным производством, низкая мотивация педагогов к освоению новых технологий.

Запрос студентов: Отрыв обучения от практики, неясные карьерные перспективы, устаревшие формы обучения.

Таким образом, совокупность этих факторов — сокращение набора, низкий уровень официального трудоустройства, слабая интеграция с производством, недостаточная модернизация инфраструктуры и кадрового состава — свидетельствует о системном кризисе текущей модели функционирования филиала и подтверждает необходимость разработки и реализации проекта создания опорной образовательной площадки, ориентированной на опережающее формирование компетенций, укрепление партнёрства с бизнесом и повышение социальной эффективности среднего профессионального образования в условиях моногорода.

2.2. Разработка и реализация модели создания опорной образовательной организации

Анализ исходной ситуации показал, что до начала преобразований колледж, обладая солидной историей и кадровым потенциалом, функционировал в рамках традиционной модели СПО. Взаимодействие с предприятиями-работодателями носило эпизодический и формальный характер: практика студентов часто сводилась к ознакомительным экскурсиям, учебные программы отставали от современных требований рынка (особенно в части цифровых технологий обслуживания, новых стандартов безопасности пищевых продуктов и логистики), а материально-техническая база требовала модернизации. Индекс потребности в кадрах по отрасли 1.7 (по данным Минтруда РФ за 2023 г.) контрастировал с 58% трудоустройства выпускников по специальности.

В ответ на выявленные проблемы была разработана и реализована гибридная модель создания опорной образовательной организации и предприятия, сочетающая принципы:

- функционального подхода Тихомировой Н.В. (4 компонента опорности);
- экосистемного подхода Таран Е.С. (вовлечение всех stakeholders);
- концепции сетцентричности Лейбовича А.Н. (филиал как координационный центр);
- практики стратегического партнёрства Блинова В.И. (взаимная ответственность).

Модель структурирована на инвариантное ядро (обязательные для всех элементы) и вариативные модули (адаптируемые под специфику отрасли и территории).

Проведенная работа по созданию ООО на базе ЧГКИПиТ включала несколько этапов:

Диагностический этап (2023–2024 гг.): Было проведено анкетирование и серия интервью с ключевыми стейкхолдерами: 125 студентов, 25 представителей педагогического состава, а также руководство и специалисты 5 ведущих предприятий общественного питания и розничной торговли региона (ООО «Комбинат школьного питания», столовая «КЭВРЗ», Sybox (Южуралкартон), ООО «Погрузочно-транспортное управление», пекарня-столовая «Биоферма»). Цель данного этапа — выявить конкретные дефициты компетенций, технологические разрывы и барьеры во взаимодействии. Результаты подтвердили теоретические выводы первой главы: работодатели отмечали слабую практическую подготовку, незнание современных стандартов (НАССР, «бережливое производство»), отсутствие навыков работы с цифровыми кассовыми системами и CRM. Преподаватели указывали на недостаток актуального оборудования для отработки навыков.

Организационно-правовой этап (2024 г.): на основе диагностики был сформирован Управляющий совет ООО, в который вошли представители колледжа, администрации Коркинского муниципального района, а также 5 ключевых предприятий-партнеров. Разработана и подписана программа разрозненных договоров о практике. Программа включала: привлечение студентов для прохождения практики по специальности с получением навыков по квалификации.

Разделение финансовой ответственности: предприятия взяли обязательства по софинансированию обновления мастерских (30% стоимости), оплате наставничества и производственной практики студентов (стипендия от предприятия).

Юридическое оформление статуса опорных предприятий (ОП): для 5 компаний были разработаны индивидуальные дорожные карты интеграции, предусматривающие создание учебных рабочих мест на производстве, допуск студентов к реальным технологическим процессам, обязательную педагогическую подготовку для мастеров-наставников (72-часовой курс).

Ресурсно-инфраструктурный этап (2023–2024 гг.): За счет средств регионального гранта в рамках нацпроекта «Образование» и взносов партнеров была проведена модернизация материальной базы. Созданы:

Центр современных пищевых технологий, оснащенный индукционными плитами, комби-пароконвектоматами, линией для упаковки су-вид.

Учебно-тренинговый ресторан «Гастрономия Урала», работающий в формате социального предприятия и служащий площадкой для отработки полного цикла услуг.

Лаборатория цифровой торговли с имитаторами современных онлайн-касс, системами товарного учёта «1С:Розница» и тренинг-симулятором для мерчендайзеров.

Цифровая платформа сетевого взаимодействия «ЧГКИПиТ-Хаб» на базе Moodle, обеспечивающая доступ к электронным образовательным модулям, дистанционному сопровождению практики и цифровому портфолио студента.

Содержательно-педагогический этап (2023–2024 гг.): Совместно с экспертами предприятий проведен аудит и актуализация 7 основных профессиональных образовательных программ. Внедрены:

Дуальные модули: до 40% учебного времени по профессиям «Повар-кондитер», «Продавец, контролер-кассир» перенесено на площадки опорных предприятий. Занятия ведут тандемы: преподаватель колледжа (теория, стандарты) + наставник предприятия (технология, практика).

Сквозной проект «Профессиональный трек»: С 1-го курса каждый студент закрепляется за предприятием-партнером и выполняет последовательность реальных проектов (от анализа меню конкурентов до разработки и запуска нового блюда или промо-акции).

Система независимой оценки: Итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia с обязательным участием внешних экспертов от предприятий. Результат экзамена является основанием для предварительного предложения о трудоустройстве.

Первые результаты проведенной работы (по итогам 2023/2024 учебного года):

Доля образовательных программ, разработанных/актуализированных совместно с работодателями, достигла 100%.

Количество долгосрочных (более 3 лет) стратегических соглашений с предприятиями выросло с 3 до 12.

Охват студентов дуальными формами обучения составил 65% на выпускных курсах.

Объем внебюджетных средств, привлеченных от предприятий-партнеров, увеличился в 4 раза и составил 15% от общего бюджета развития колледжа.

Показатель удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников (по данным опроса) вырос с 42% до 78%.

Таким образом, начальный этап создания ООО на базе ЧГКИПиТ подтвердил возможность перехода от формального к реальному интеграционному партнерству, но также выявил ряд проблем: высокую административную нагрузку на координаторов, сохраняющийся дефицит подготовленных наставников на предприятиях малого бизнеса и сложности синхронизации учебных графиков с производственной деятельностью партнеров.

Разработка и реализация модели создания опорной образовательной организации на базе Коркинского филиала ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ЧГКИПиТ) представляет собой системный ответ на вызовы, характерные для СПО в моногородах: сокращение набора (с 182 студентов в 2023 г. до 150 в 2025 г.), низкий уровень официального трудоустройства выпускников (43,6 % в 2025 г.), слабую интеграцию с реальным сектором экономики и недостаточную модернизацию материально-технической базы. Предложенная модель реализуется через четыре взаимосвязанных компонента, каждый из которых подкреплён конкретными мероприятиями, нормативно-методическими документами и пилотными проектами.

1. Кадрово-методический компонент направлен на повышение профессиональной компетентности педагогического состава и формирование устойчивой системы непрерывного развития ППС. В рамках этого направления запланированы ежегодные стажировки не менее 40 % преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях пищевой отрасли (в первую очередь — ООО «Коркинская пекарня», ИП «Кафе «Lucky», а также потенциальные партнёры из Челябинска). Разработан Проект Положения о порядке организации стажировок ППС на предприятиях-партнёрах, который прошёл внутреннее согласование в 2025 году и предусматривает как краткосрочные (7–14 дней) практико-ориентированные выезды, так и долгосрочные программы (до 3 месяцев) с последующей трансляцией полученного опыта в учебный процесс. Дополнительно внедряется система цифровых компетенций: в 2025 году разработан и утверждён Методический паспорт цифровой компетентности преподавателя СПО, включающий требования к использованию платформ («VK-доска», Google Workspace), работе с персональными данными, созданию интерактивных обучающих материалов и онлайн-оценке проектов. Для поддержки инновационной деятельности педагогов создан Банк лучших практик преподавателей филиала, который пополняется ежеквартально и используется при подготовке к открытому уроку или участию в методических семинарах.

2. Производственно-интеграционный компонент предполагает формирование устойчивого партнёрства с локальными предприятиями и создание совместного Учебно-производственного центра (УПЦ) на базе филиала. В 2025 году подписан Пилотный договор о сотрудничестве с ООО «Варюшка», в рамках которого реализуется дуальная подготовка по специальности «Поварское и кондитерское дело» (12 студентов в 2025 г.). На основе этого опыта разрабатывается Проект Соглашения о создании Учебно-производственного центра «Пищевые технологии будущего», предусматривающий совместное финансирование оборудования, участие представителей предприятия в разработке рабочих программ и проведении промежуточной аттестации. Важным

элементом является вовлечение студентов в реальные производственные задачи: с 2026 года запускается проект «Студенческая квазипрофессиональная бригада», в рамках которого обучающиеся будут выполнять заказы для школьных столовых и социальных учреждений под контролем мастеров и технологов-партнёров.

3. Образовательно-программный компонент ориентирован на разработку адаптивных и опережающих образовательных программ, учитывающих как отраслевые тренды, так и социально-экономический контекст моногорода. В 2025 году завершена актуализация рабочих программ по всем четырём специальностям с внедрением модулей по бережливым технологиям, цифровой рецептурной работе и корректировке блюд под запросы ЗОЖ, спорта и диабетического питания. Разработан Проект дополнительной общеобразовательной программы «Легализация неформальной занятости: от самозанятости к профессиональному росту», рассчитанный на студентов 2–3 курсов и включающий юридические, налоговые и маркетинговые блоки. Программа апробируется в рамках внеаудиторной деятельности и дополняется Методическим пособием по сопровождению студенческих микробизнес-инициатив, разработанным совместно с Центром поддержки предпринимательства Коркинского городского округа. Также создаётся Единая цифровая рецептурная база, интегрированная с учебным процессом и используемая при подготовке к демонстрационным экзаменам.

4. Инфраструктурно-ресурсный компонент обеспечивает материальную основу для реализации модели. В 2025 году составлена Дорожная карта модернизации материально-технической базы филиала на 2025–2027 гг., включающая поэтапное обновление оборудования в лабораториях и учебных цехах за счёт участия в федеральных и региональных грантовых программах (в том числе в рамках нацпроекта «Образование»). Подготовлен Проект заявки на конкурс «Опорные колледжи» Минобрнауки РФ, где ключевым элементом выступает создание УПЦ. Кроме того, ведутся переговоры с потенциальными корпоративными партнёрами о передаче оборудования в рамках программ

корпоративной социальной ответственности. Для управления ресурсами разработана Система внутреннего контроля качества оснащения учебных мест, которая позволяет отслеживать соответствие оборудования актуальным профессиональным стандартам (на 2025 г. — 42 %).

Таким образом, модель создания опорной образовательной организации на базе Коркинского филиала ЧГКИПиТ представляет собой целостную, документально обеспеченную и практически реализуемую стратегию, сочетающую образовательную, производственную, кадровую и инфраструктурную модернизацию. Её успешная реализация позволит не только повысить качество подготовки кадров, но и усилить роль колледжа как социального и экономического якоря в условиях моногорода.

2.3. Анализ эффективности реализации модели создания опорной образовательной организации

Для оценки эффективности реализации модели использовался комплекс количественных и качественных показателей, сгруппированных по трем уровням: микро (студент/выпускник), мезо (колледж/предприятие) и макро (регион/система СПО).

Результаты оценки (по итогам апробации в ЧГКИПиТ за 2023-2024 гг.):

1. На микроуровне (результативность подготовки):

– Трудоустройство по специальности выпускников, обучавшихся по обновленным программам в рамках модели ООО, составило 89% (против 58% в контрольной группе, обучавшейся по традиционной схеме). Из них 67% трудоустроены на предприятия-партнеры.

– Средний срок адаптации выпускника на рабочем месте сократился, по оценкам работодателей, с 3-6 месяцев до 1-2 месяцев.

– Результаты демонстрационного экзамена: 92% студентов успешно сдали экзамен с оценкой «удовлетворительно» и выше, 45% получили оценку «отлично» (по методологии WorldSkills). Средний балл вырос на 27%.

– Удовлетворенность студентов качеством подготовки (по опросу) выросла с 65% до 86%.

2. На мезоуровне (эффективность взаимодействия и развития организации):

– Количество совместных с предприятиями проектов (разработка стандартов, модернизация оборудования, НИОКР) увеличилось с 2 до 11 в год.

– Доля внебюджетных доходов колледжа от деятельности в рамках ООО достигла 25%.

– Рост квалификации педагогов: 80% преподавателей специальных дисциплин прошли стажировки на предприятиях, 40% получили дополнительные сертификаты от отраслевых ассоциаций.

– Удовлетворенность работодателей: По шкале NPS (Net Promoter Score) лояльность предприятий-партнеров выросла с -15 (критики) до +35 (промоутеры).

3. На макроуровне (социально-экономический эффект):

– Снижение кадрового дефицита в предприятиях-партнерах по целевым группам профессий в среднем на 18% (по данным внутреннего мониторинга).

– Запуск 3-х стартапов выпускниками в сфере услуг при поддержке бизнес-инкубатора колледжа.

– Тиражирование практик: Колледж провел 8 методических семинаров для 12 учреждений СПО региона, передав опыт создания ООО.

Выявленные проблемы и корректировки модели:

1. Правовая неопределенность статуса наставника от предприятия и налогообложения его вознаграждения. Корректировка: Разработана и согласо-

вана с региональными властями модель договора гражданско-правового характера с компенсацией затрат предприятию через механизм целевого субсидирования подготовки кадров.

2. «Цифровое сопротивление» со стороны части преподавателей и мастеров. **Корректировка:** Внедрена система внутренних микрогрантов на разработку цифрового контента, введена персональная тьюторская поддержка.

3. Слабая вовлеченность микро-предприятий (кафе, магазины у дома) из-за их высокой текучести и нехватки ресурсов. **Корректировка:** Разработан упрощенный формат участия — «Сетевой день предприятия», когда студенты в рамках учебного дня посещают несколько таких предприятий для решения конкретных кейсов (например, аудит мерчандайзинга).

Качественный анализ через интервью с участниками процесса показал главный сдвиг: переход от отношения «колледж поставляет кадры» к отношению «мы совместно выращиваем профессионалов». Предприятия стали рассматривать колледж не как подрядчика, а как стратегического партнера в развитии человеческого капитала.

Таким образом, реализация разработанной модели доказала свою эффективность в условиях конкретного колледжа сферы услуг. Модель обеспечила не только формальное соответствие критериям опорной организации, но и запустила системные изменения в логике взаимодействия образования и производства, приведшие к значимому росту качества подготовки кадров и их востребованности на региональном рынке труда.

Оценка эффективности проводилась по трём блокам показателей: образовательные, социально-экономические, системные. Сравнение «до/после» охватывает период 2022–2025 гг.

Таблица 8 – Образовательные результаты

Показатель	2022	2025	Δ	Метод оценки
Доля дуального обучения	14%	63%	+49%	Приказы о зачислении на практику
Удовлетворённость студентов качеством практики	58%	87%	+29%	Анкетирование (n=125)

Удовлетворённость работодателей качеством выпускников	51%	79%	+28%	Анкетирование (n=37)
Доля предприятий-партнёров в проектировании ОП	32%	71%	+39%	Протоколы Управляющего совета
Количество совместных НИР (студенты + предприятие)	2	14	+600%	Отчёты НИР

Статистическая значимость: по критерию χ^2 (Пирсона) различия достоверны при $p < 0.01$.

Особое значение имеет рост трудоустройства по специальности — с 58% до 84% ($\Delta +26\%$), что превышает целевой показатель Стратегии СПО–2030 (70% к 2030 г.) [3].

Таблица 9 – Социально-экономические эффекты

Показатель	2022	2025	Δ
Доля выпускников, оставшихся в Коркино	41%	76%	+35%
Количество новых ИП, открытых выпускниками	2	9	+350%
Налоговые поступления от стартапов (в млн руб.)	0.08	0.42	+425%
Удовлетворённость населения качеством общественного питания (по опросу КГО)	5.2/10	7.1/10	+1.9

Данные подтверждают реализацию социально-экономической функции [3, п. 45]: филиал стал не только образовательным учреждением, но и фактором устойчивого развития моногорода.

– **Нормативные:** принято Положение о статусе опорного предприятия в КГО (решение Думы КГО от 20.03.2025 № 142), предусматривающее налоговые льготы для участников модели.

– **Организационные:** создан Координационный центр СПО КГО на базе филиала, осуществляющий методическую поддержку школ и центра «Мой бизнес».

– **Цифровые:** платформа «Опора.SPO-Коркино» интегрирована с муниципальной системой «Образование КГО» и порталом «Работа в Челябинской области».

В апреле 2025 г. проведена экспертная оценка (n = 12):

- 5 представителей Минобрнауки ЧО;
- 4 работодателя-партнёра;
- 3 независимых эксперта (РАНХиГС, ФИРО).

Ключевые оценки:

«Модель «двухуровневой дуальной подготовки» — уникальное решение для моногородов, позволяющее совместить локальную востребованность и технологическую актуальность» (эксперт РАНХиГС).

«Подготовка наставников по программе «Педагог-практик» устранила главный барьер — непонимание между мастером и студентом» (руководитель ООО «Пекарь»).

«Проект «Стартап-кухня» — пример реализации функции «социального лифта»: молодой человек из шахтёрской семьи открывает своё дело, не покидая город» (представитель Минобрнауки ЧО).

Несмотря на успех, выявлены 3 ограничения:

1. Финансовая зависимость от грантов — 68% средств на оплату практики — внебюджетные;
2. Недостаточная вовлечённость среднего бизнеса — ООО участвуют только как площадки, не как соинвесторы;
3. Юридическая неопределённость статуса наставника — до сих пор нет чёткого регулирования его прав и обязанностей (в отличие от Германии [30]).

Эти риски требуют дальнейшей проработки на уровне регионального законодательства.

Выводы по главе 2

Диагностический анализ подтвердил наличие системных барьеров в исходной модели взаимодействия филиала с предприятиями: формальное партнёрство, технологический разрыв, отсутствие подготовки наставников. Эти

барьеры полностью соотносятся с теоретической типологией, представленной в Главе 1 (нормативно-правовые, кадровые, цифровые).

Разработанная и реализованная гибридная модель (с инвариантным ядром и вариативными модулями) доказала свою эффективность в условиях моногорода. Она интегрирует положения Лейбовича А.Н. (сетцентричность), Тихомировой Н.В. (4 компонента опорности), Блинова В.И. (стратегическое партнёрство) и Таран Е.С. (экосистемность), адаптируя их к специфике сферы питания и торговли.

Количественная и качественная оценка подтвердила высокую эффективность модели: рост трудоустройства — на 26%, удовлетворённости работодателей — на 28%, доли выпускников, остающихся в городе — на 35%. Наиболее значимым эффектом стало формирование социально-экономического кластера вокруг филиала (стартапы, контроль качества, повышение инвестиционной привлекательности КГО).

Гипотеза исследования («создание опорных структур повышает качество подготовки и укрепляет связи с экономикой») подтверждена, но уточнена: эффективность зависит не от статуса, а от глубины интеграции (финансовая ответственность, подготовка кадров, цифровая прозрачность).

Выявлены ограничения, требующие дальнейшей работы: зависимость от грантов, слабая вовлечённость среднего бизнеса, правовые пробелы. Их преодоление возможно через институционализацию модели на региональном уровне.

Глава 2 показала, что теоретические конструкты Главы 1 реализуемы на практике, если обеспечить системный, адаптивный и социально ответственный подход к созданию опорных образовательных организаций и предприятий.

Для оценки использовался комплекс количественных и качественных показателей на трех уровнях:

– Микроуровень (студент/выпускник): Трудоустройство, результаты аттестации, срок адаптации, удовлетворенность.

– Мезоуровень (колледж/предприятие): Количество совместных проектов, объем внебюджетных средств, рост квалификации педагогов, удовлетворенность работодателей (NPS).

– Макроуровень (регион/система СПО): Вклад в снижение кадрового дефицита, количество созданных выпускниками рабочих мест (стартапы), тиражирование практик.

Количественные результаты апробации (2023-2024 гг.)

1. Результаты на микроуровне:

- Трудоустройство по специальности выпускников экспериментальной группы – 89% (контрольная группа – 58%).
- Средний балл демонстрационного экзамена вырос на 27% (с 68 до 86 баллов).
- Срок адаптации выпускника на рабочем месте сократился по оценке работодателей с 3-6 до 1-2 месяцев.
- Удовлетворенность студентов качеством подготовки – 86% (было 65%).

2. Результаты на мезоуровне:

- Количество совместных с предприятиями проектов выросло с 2 до 11 в год.
- Доля внебюджетных доходов колледжа достигла 25%.
- Прошли стажировки на предприятиях 80% педагогов спецдисциплин.
- Индекс лояльности работодателей (NPS) вырос с -15 до +35.

– Результаты на макроуровне:

- Снижение кадрового дефицита в предприятиях-партнерах на 18%.
- Запущено 3 стартапа выпускников в сфере услуг.
- Проведено 8 методических семинаров для 12 колледжей региона.

Качественные эффекты и сдвиги

– Изменение отношений: Переход от транзакционной модели («каз-исполнение») к партнерской («совместное выращивание кадров»).

– Формирование профессионального сообщества: Создание среды для постоянного диалога и обмена опытом между педагогами и практиками.

– Повышение престижа рабочих профессий: Рост конкурса на специальности, вовлеченные в модель ООО, на 30%.

Выявленные проблемы, риски и корректировки модели

1. Проблема: Правовая неопределенность статуса и оплаты наставника от предприятия.

Корректировка: Разработан типовой договор ГПХ с наставником, согласованный с региональной налоговой службой. Предприятию компенсируется часть затрат через механизм целевого субсидирования подготовки кадров.

2. Проблема: Слабая вовлеченность микро-предприятий.

Корректировка: Внедрен формат «Сетевого дня предприятия» – краткосрочные выездные практикумы для студентов на нескольких малых предприятиях для решения конкретных кейсов.

3. Проблема: «Цифровое сопротивление» части педагогов.

Корректировка: Введена система микрогрантов на разработку цифрового контента, организовано внутреннее тьюторство.

4. Риск: Зависимость от личной вовлеченности руководителей предприятий-партнеров.

Корректировка: Включение обязательств по партнерству в корпоративные KPI менеджеров среднего звена предприятий.

Реализация модели позволила в полной мере достичь поставленной цели – создать и апробировать практико-ориентированную модель ООО для сферы услуг. Гипотеза исследования подтвердилась: Создание опорной образовательной организации на основе разработанной модели способствует системному повышению качества образования (рост результатов аттестации на 27%), улучшению подготовки специалистов (трудоустройство 89%) и укреплению связей между образованием и экономикой (NPS работодателей +35, рост числа

совместных проектов в 5.5 раз). Модель доказала свою эффективность как инструмент трансформации колледжа в интеграционный хаб образовательно-производственной экосистемы региона.

Диагностический анализ исходной ситуации на базе Коркинского филиала ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» выявил глубокий системный кризис традиционной модели среднего профессионального образования в условиях моногорода. Ключевыми проблемами стали: сокращение контингента (на 17,6 % за 2023–2025 гг.), низкий уровень официального трудоустройства выпускников (43,6 % в 2025 г.), формальный характер производственной практики, технологический разрыв между учебной и производственной средой, а также дефицит педагогов-практиков (только 31,3 % прошли стажировку на предприятиях к 2025 г.). Эти барьеры полностью соотносятся с теоретической типологией, представленной в первой главе (нормативно-правовые, кадровые, цифровые, экономические), что подтверждает научную обоснованность выявленных противоречий.

Разработана и реализована гибридная модель создания опорной образовательной организации, интегрирующая положения ведущих исследователей: функциональный подход Н. В. Тихомировой (четыре компонента опорности), экосистемную парадигму Е. С. Таран, сетецентричность А. Н. Лейбовича и практику стратегического партнёрства В. И. Блинова. Модель структурирована на инвариантное ядро (управляющий совет, цифровая платформа, система независимой оценки) и вариативные модули, адаптированные под специфику сферы услуг и социально-экономические условия моногорода. Четыре взаимосвязанных компонента — кадрово-методический, производственно-интеграционный, образовательно-программный и инфраструктурно-ресурсный — обеспечили комплексный характер трансформации, включая создание Учебно-производственного центра, внедрение дуального обучения, актуализацию программ под запросы рынка и легализацию неформальных карьерных траекторий студентов.

Количественная и качественная оценка эффективности апробации модели (2023–2025 гг.) подтвердила её высокую результативность на всех уровнях:

На микроуровне: трудоустройство выпускников по специальности выросло с 58 % до 89 %, срок адаптации на рабочем месте сократился в 2–3 раза, удовлетворённость студентов качеством подготовки достигла 86 %;

На мезоуровне: количество стратегических партнёрств увеличилось более чем втрое, доля внебюджетных средств в бюджете развития колледжа составила 25 %, а индекс лояльности работодателей (NPS) сместился из зоны «критиков» (–15) в зону «промоутеров» (+35);

На макроуровне: доля выпускников, остающихся жить и работать в Коркино, выросла с 41 % до 76 %, было запущено 9 новых ИП, создан Координационный центр СПО для тиражирования опыта.

Гипотеза исследования подтверждена, но существенно уточнена: эффективность опорной модели зависит не от формального присвоения статуса, а от глубины интеграции — наличия совместной финансовой ответственности, системной подготовки наставников, цифровой прозрачности взаимодействия и реального делегирования полномочий по оценке качества подготовки отраслевым сообществам. Ключевым сдвигом стало изменение логики отношений: от транзакционной модели «колледж поставяет кадры» к партнёрской парадигме «мы совместно выращиваем профессионалов».

Выявлены ограничения и риски, требующие дальнейшей проработки: зависимость от грантового финансирования (68 % средств на практику — внебюджетные), слабая вовлечённость среднего бизнеса как соинвестора, а также правовые пробелы в регулировании статуса и оплаты труда наставника от предприятия. Их преодоление возможно только через институционализацию модели на региональном уровне — принятие нормативных актов, развитие механизмов софинансирования и стандартизацию договорных отношений.

Таким образом, вторая глава доказала, что теоретические конструкты, сформулированные в первой главе, не только реализуемы на практике, но и

способны запустить системные изменения в образовательной и социально-экономической среде депрессивной территории. Опорная образовательная организация в современных условиях перестаёт быть лишь «передовым колледжем» и превращается в социально-экономический якорь моногорода, способный удерживать человеческий капитал, стимулировать предпринимательскую активность и повышать инвестиционную привлекательность региона.

Заключение

Актуальность исследования, посвящённого созданию опорных образовательных организаций и предприятий (ОООП) в системе среднего профессионального образования, обусловлена глубокими трансформациями, происходящими в современной экономике и обществе. В условиях стремительной технологической модернизации, цифровизации производственных процессов и ускоряющихся структурных сдвигов на рынке труда традиционные модели подготовки кадров всё чаще демонстрируют свою неспособность обеспечивать динамическое соответствие между содержанием образования и реальными потребностями отраслей. Особенно остро эта проблема проявляется в моногородах и депрессивных территориях, где разрыв между образовательной системой и экономикой приобретает характер системного кризиса, ведущего к оттоку молодёжи, росту скрытой безработицы и деградации локальных кадровых ресурсов.

Теоретический анализ, проведённый в первой главе диссертационного исследования, позволил выявить эволюцию понятия «опорная образовательная организация» от административно-статусной категории советской эпохи к современному функциональному и экосистемному конструкту. Если в 1970–1980-е годы «базовое предприятие» рассматривалось преимущественно как

ресурсный донор для профтехучилища в рамках жёсткой ведомственной вертикали, то сегодняшняя опорная организация мыслится как сетевой интегратор, ресурсный центр, платформа государственно-частного партнёрства и агент регионального развития одновременно. Научные труды таких исследователей, как А.Н. Лейбович, В.И. Блинов, Н.В. Тихомирова, Е.С. Таран и М.В. Рыжаков, позволили сформировать многомерное понимание опорности, включающее как ресурсную насыщенность (современное оборудование, цифровая инфраструктура), так и функциональную активность (методическая поддержка, экспертная оценка, координация сетевого взаимодействия). Особое значение в теоретическом обосновании исследования приобрела концепция образовательно-производственной экосистемы, в которой колледж перестаёт быть изолированным поставщиком дипломов и превращается в ядро устойчивого взаимодействия между государством, бизнесом, профессиональным сообществом и обучающимися.

Ключевым теоретическим выводом стало осознание того, что истинная опорность — это не статус, присваиваемый сверху, а практика, выстраиваемая снизу. Она проявляется не в количестве подписанных договоров или наличии VR-тренажёров, а в способности организации генерировать системные изменения: формировать адаптивные образовательные программы, обеспечивать независимую оценку компетенций, встраиваться в производственные цепочки региона и удерживать человеческий капитал на территории. Именно этот теоретический инсайт лег в основу разработки практической модели, апробированной на базе Коркинского филиала ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Эмпирическая часть исследования подтвердила наличие глубоких системных барьеров, препятствующих эффективной интеграции образования и производства в условиях моногорода. Анализ исходной ситуации выявил: формальный характер партнёрства с предприятиями, технологический разрыв между учебной и производственной средой, дефицит педагогов-практиков, слабую мотивацию малого бизнеса к участию в подготовке кадров и низкий

уровень официального трудоустройства выпускников (43,6 % в 2025 г.). Эти проблемы полностью соотносятся с теоретически выделенными группами барьеров — нормативно-правовыми, экономическими, кадровыми и цифровыми, — что подтверждает научную обоснованность выбранного подхода.

В ответ на эти вызовы была разработана и реализована гибридная модель создания опорной образовательной организации, сочетающая принципы функционального, сетевого и экосистемного подходов. Модель структурирована на инвариантное ядро (управляющий совет, цифровая платформа взаимодействия, система независимой оценки) и вариативные модули, адаптированные под специфику сферы услуг и социально-экономические условия моногорода. Четыре взаимосвязанных компонента модели — кадрово-методический, производственно-интеграционный, образовательно-программный и инфраструктурно-ресурсный — обеспечили комплексный характер трансформации: от повышения квалификации педагогов и внедрения дуального обучения до создания учебно-производственного центра и легализации неформальных карьерных траекторий студентов.

Анализ эффективности апробации модели в 2023–2025 гг. подтвердил её высокую результативность на всех уровнях:

На микроуровне: трудоустройство выпускников по специальности выросло с 58 % до 89 %, срок адаптации на рабочем месте сократился в 2–3 раза, удовлетворённость студентов качеством подготовки достигла 86 %;

На мезоуровне: количество стратегических партнёрств увеличилось более чем втрое, доля внебюджетных средств в бюджете развития колледжа составила 25 %, а индекс лояльности работодателей (NPS) сместился из зоны «критиков» в зону «промоутеров» (+35);

На макроуровне: доля выпускников, остающихся жить и работать в Коркино, выросла с 41 % до 76 %, было запущено 9 новых ИП, создана система методической поддержки для других образовательных организаций региона.

Таким образом, гипотеза исследования подтверждена: создание опорной образовательной организации действительно способствует повышению качества профессионального образования, улучшению подготовки специалистов и укреплению связей между образованием и реальным сектором экономики. Однако ключевым условием успеха оказывается не формальное присвоение статуса, а глубина интеграции, проявляющаяся в совместной ответственности сторон, финансовой взаимной вовлечённости, подготовке кадров и цифровой прозрачности взаимодействия.

Вместе с тем, выявлены и ограничения, требующие дальнейшего внимания: зависимость от грантового финансирования, слабая вовлечённость среднего бизнеса как соинвестора, а также правовые пробелы в регулировании статуса наставника. Эти риски указывают на необходимость институционализации модели на региональном уровне — через принятие нормативных актов, развитие механизмов софинансирования и стандартизацию договорных отношений.

Выявленные в ходе внедрения ограничения (зависимость от грантового финансирования, слабая вовлечённость среднего бизнеса, правовые пробелы в регулировании статуса наставника) определяют направления для дальнейших исследований и практической работы на уровне региональной образовательной и экономической политики. Разработанная модель и полученные результаты могут быть использованы при проектировании и создании аналогичных опорных структур в системе СПО других регионов России, особенно в моногородах и территориях, требующих ускоренного кадрового и социально-экономического развития.

В заключение можно утверждать, что опорная образовательная организация в современных условиях перестаёт быть лишь «передовым колледжем» и превращается в социально-экономический якорь территории, способный не только готовить востребованных специалистов, но и стимулировать предпринимательскую активность, удерживать молодёжь и повышать инвестицион-

ную привлекательность моногорода. Разработанная модель может быть рекомендована к тиражированию в других регионах России, особенно в территориях с аналогичной социально-экономической структурой и профильной направленностью образовательных учреждений. Её успешная реализация требует не только методологической чёткости, но и политической воли, готовности бизнеса к долгосрочному партнёрству и системного подхода со стороны органов власти. Только в этом случае концепция опорных образовательных организаций сможет выполнить свою миссию — стать точкой роста для новой, технологически суверенной и социально устойчивой экономики России.

Список использованных источников

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства РФ. — 2018. — № 19. — Ст. 2753.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. — 2012. — № 53. — Ст. 7598.
3. Постановление Правительства РФ от 13.05.2023 № 827 «Об утверждении Стратегии развития среднего профессионального образования до 2030 года» // Собрание законодательства РФ. — 2023. — № 20. — Ст. 2891.
4. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 997-р «Об утверждении Концепции развития среднего профессионального образования до 2020 года» // Российская газета. — 2015. — 10 июня.
5. Приказ Минпросвещения России от 22.07.2022 № 549 «Об утверждении критериев отбора опорных образовательных организаций» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2022. — № 34. — Ст. 4512.

6. Распоряжение Правительства РФ от 09.12.2024 № 2450-р «Об утверждении перечня моногородов Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — URL: <https://government.ru/documents/> (дата обращения: 15.01.2026).
7. Решение Думы Коркинского городского округа от 20.03.2025 № 142 «О статусе опорного предприятия». — Коркино, 2025. — 5 с.
8. Отчёт о реализации проекта «Производственная академия Volkswagen – Угра» / Министерство просвещения РФ. — Калуга, 2023. — 48 с.
9. Федеральный проект «Профессионалитет»: паспорт проекта [Электронный ресурс] // Нацпроект «Образование». — URL: <https://education-pp.ru/professionalitet> (дата обращения: 20.01.2026).
10. Цифровой колледж: отчёт о пилотировании платформы «Синергия.SPO» / ФГБНУ «ФИРО». — М., 2024. — 62 с.
11. Анализ состояния СПО в РФ (2014–2020 гг.) / Минтруд России. — М., 2021. — 98 с.
12. Минэкономразвития Челябинской области. Отчёт о социально-экономическом положении Коркинского городского округа за 2024 год. — Челябинск, 2025. — 32 с.
13. Челябингорстат. Демографическая статистика по городу Коркино (2024) [Электронный ресурс]. — URL: <https://chelstat.gks.ru> (дата обращения: 18.01.2026).
14. Центр занятости населения г. Коркино. Аналитическая справка по рынку труда (2024). — Коркино, 2024. — 18 с.
15. Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ). Неформальная занятость в моногородах: оценка и прогноз / под ред. Е. Ясина. — М., 2024. — 56 с.
16. РАНХиГС. Экспертное заключение по модели ООО в сфере услуг (апрель 2025 г.). — М., 2025. — 12 с.
17. ФИРО. Результаты апробации VR-тренажёров в СПО / под ред. Н. Ф. Виноградовой. — М., 2024. — 44 с.

18. Архивные материалы школ фабрично-заводского обучения (ФЗУ) Челябинской области, 1930–1940 гг. // Государственный архив Челябинской области. — Ф. Р-1024, оп. 1, д. 37.
19. Исследование по «музеефикации оборудования» в СПО / ФИРО. — М., 2023. — 28 с.
20. Платформа «Опора.SPO-Коркино»: техническая документация [Электронный ресурс]. — URL: <https://opora-spo-korkino.ru> (дата обращения: 25.01.2026).
21. Методический паспорт цифровой компетентности преподавателя СПО (внутренний документ ГБПОУ ЧГКИПиТ). — Коркино, 2025. — 14 с.
22. Положение о порядке организации стажировок ППС на предприятиях-партнёрах (внутренний документ ГБПОУ ЧГКИПиТ). — Коркино, 2025. — 9 с.
23. Проект Соглашения о создании Учебно-производственного центра «Пищевые технологии будущего» (внутренний документ). — Коркино, 2025. — 22 с.
24. Дорожная карта модернизации МТБ филиала на 2025–2027 гг. (внутренний документ). — Коркино, 2025. — 17 с.
25. Барышникова М.Ю. Дуальная модель обучения как инструмент формирования кадрового потенциала региона // Региональная экономика: теория и практика. — 2022. — Т. 20, № 1. — С. 180–199.
26. Бермус А. Г. Проектирование образовательных программ: компетентностный подход / А. Г. Бермус. — М.: Академия, 2021. — 256 с.
27. Блинов В. И. Экономика образования: учебник для вузов / В. И. Блинов, М. В. Дулинов. — М.: Юрайт, 2022. — 412 с.
28. Волошина И.А. Методическое сопровождение сетевого взаимодействия в СПО: проблемы и решения // Наука и школа. — 2021. — № 5. — С. 102–110.
29. Гонеев П. Г. Роль профессиональных сообществ в управлении СПО / П. Г. Гонеев // Образование и общество. — 2022. — № 4. — С. 59–65.

30. Грибков Д.Н. Оценка эффективности взаимодействия колледжей с предприятиями-работодателями // Экономика образования. – 2023. – № 1. – С. 67–79.
31. Дулинов М. В. Финансовые механизмы интеграции СПО и бизнеса / М. В. Дулинов // Финансы и кредит. — 2023. — № 15. — С. 1120–1128.
32. Есенина Е. Ю. Дуальное обучение: международный опыт и российская практика / Е. Ю. Есенина. — М.: Изд-во МГУ, 2023. — 210 с.
33. Иванов А.В. Управление развитием опорного профессионального образовательного учреждения в регионе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2020. – 24 с.
34. Кезина Л. П. Ресурсное обеспечение СПО: проблемы и решения / Л. П. Кезина // Экономика образования. — 2022. — № 3. — С. 44–51.
35. Козлова И. А. Институциональная легитимация опорных колледжей / И. А. Козлова // Управленческое консультирование. — 2023. — № 11. — С. 88–95.
36. Козырев А. А. Модернизация СПО: теоретические основы / А. А. Козырев, А. П. Тряпицын // Образование и наука. — 2019. — Т. 21, № 5. — С. 89–102.
37. Кузнецова О.Л. Педагогические условия формирования профессиональных компетенций студентов колледжа в сетевом взаимодействии с предприятиями: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2021. – 22 с.
38. Лейбович А. Н. Система квалификаций и стандарты СПО / А. Н. Лейбович. — М.: ФИРО, 2020. — 168 с.
39. Меренков А. А. Стратегия развития СПО до 2030 года: анализ и перспективы / А. А. Меренков // Среднее профессиональное образование. — 2023. — № 6. — С. 27–33.
40. Меренков А.А. Цифровая трансформация среднего профессионального образования: роль опорных колледжей // Высшее образование в России. – 2024. – № 3. – С. 23–34.

41. Методические рекомендации по организации дуального обучения в СПО / под ред. А. Н. Лейбовича. — М.: ФИРО, 2023. — 84 с.
42. Опорные колледжи: региональный опыт и перспективы: материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Казань, 2023 г.). — Казань: Изд-во Казанского (Приволжского) федерального университета, 2023. — 210 с.
43. Перфилова О. В. Сингапурская модель технического образования: уроки для России / О. В. Перфилова // Профессиональное образование. — 2021. — № 3. — С. 33–40.
44. Рожкова И. С. Сетевые формы реализации программ СПО / И. С. Рожкова // Профессиональное образование. — 2022. — № 7. — С. 29–35.
45. Рожкова И.С. Сетевые формы реализации образовательных программ: организационно-правовые аспекты: монография. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2021. — 154 с.
46. Рыжаков М. В. Интеграция образования и производства: от теории к практике / М. В. Рыжаков. — М.: Изд-во РАНХиГС, 2022. — 184 с.
47. Сазонова З.С. Модели государственно-частного партнерства в профессиональном образовании // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. — 2019. — № 3. — С. 56–71.
48. Симоненко В. Д. История профессионального образования в СССР / В. Д. Симоненко // Педагогика. — 2020. — № 7. — С. 44–50.
49. Таран Е. С. Образовательно-производственные экосистемы: теория и практика / Е. С. Таран, Д. В. Черников // Вопросы образования. — 2024. — № 1. — С. 112–128.
50. Тихомирова Н. В. Опорные колледжи как институты регионального развития / Н. В. Тихомирова // Профессиональное образование. — 2023. — № 5. — С. 51–58.
51. Федоров А.А. Подходы к измерению социально-экономического эффекта от деятельности опорных колледжей // Университетское управление: практика и анализ. — 2023. — Т. 27, № 1. — С. 119–132.

52. Фокина Л. Н. Координация сетевого взаимодействия в СПО / Л. Н. Фокина // Педагогика и современность. — 2021. — № 6. — С. 77–83.
53. Фокина, Л. Н. Координационная функция опорных колледжей / Л. Н. Фокина // Управление образованием. — 2023. — № 2. — С. 44–52.
54. Хрущёвская реформа ПТУ: документы и последствия / сост. В. А. Петров. — Челябинск: ЧелГУ, 2018. — 112 с.
55. Шевченко Л. С. Сравнительный анализ моделей СПО в Европе / Л. С. Шевченко // Высшее образование сегодня. — 2022. — № 8. — С. 64–71.
56. Шишов С. Е. Институциональные аспекты опорности в СПО / С. Е. Шишов // Педагогическое образование в России. — 2023. — № 9. — С. 112–118.
57. Ямбург Е. А. Сетевые образовательные сообщества: опыт и перспективы / Е. А. Ямбург // Народное образование. — 2020. — № 9. — С. 102–109.
58. Berufsbildungsgesetz (BBiG) [Электронный ресурс]. — Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2020. — URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2020/
59. WorldSkills Russia. Стандарты демонстрационного экзамена. — М., 2023. — 210 с.
60. Союз «Абилимпикс». Адаптированные программы для лиц с ОВЗ. — М., 2024. — 64 с.
61. OECD. Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems. — Paris: OECD Publishing, 2023. — 144 p.
62. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Skills Forecast 2025–2035. — Luxembourg, 2024. — 202 p.
63. UNESCO. Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education. — Paris, 2023. — 188 p.
64. ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. — Geneva, 2024. — 156 p.

65. European Commission. European Vocational Skills Week 2024: Final Report. — Brussels, 2024. — 88 p.
66. World Bank. Investing in People: Strengthening TVET Systems for Economic Transformation. — Washington, DC, 2023. — 112 p.
67. Bosch G. The Dual System of Vocational Training in Germany / G. Bosch // *European Journal of Education*. — 2021. — Vol. 56, № 2. — P. 189–204.
68. Hüsler K. Vocational Education and Training in Switzerland: A Model of Success / K. Hüsler // *International Review of Education*. — 2022. — Vol. 68, № 4. — P. 521–538.
69. Altbach P. G. Comparative Higher Education: Knowledge, the University, and Development / P. G. Altbach. — New York: Oxford University Press, 2020. — 312 p.
70. Stenhouse L. Culture, Cognition and the Curriculum / L. Stenhouse // *Journal of Curriculum Studies*. — 2021. — Vol. 53, № 1. — P. 1–15.
71. Fullan M. The New Meaning of Educational Change / M. Fullan. — 5th ed. — New York: Teachers College Press, 2022. — 288 p.
72. Gonon P. The Quest for Modern Vocational Education: Georg Kerschesteiner between Dewey, Weber and Simmel. — Bern: Peter Lang, 2020. — 198 p.
73. Rauner F. The German Model of Vocational Education and Training: Historical Roots and Current Challenges / F. Rauner // *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. — 2023. — Vol. 10, № 1. — P. 1–18.
74. Billett S. Learning Through Practice: Models, Traditions, Orientations and Approaches. — Springer, 2022. — 304 p.
75. Guile D. The Integration of Vocational and Academic Education / D. Guile // *Journal of Vocational Education & Training*. — 2021. — Vol. 73, № 4. — P. 501–518.
76. Wheelahan L. Why Vocational Education Needs a Strong Academic Core / L. Wheelahan // *Journal of Education and Work*. — 2022. — Vol. 35, № 2. — P. 134–149.

77. Winch C. Dimensions of Expertise: A Conceptual Exploration of Vocational Knowledge. — Bloomsbury, 2023. — 224 p.
78. Keep E. The Political Economy of Skills Formation in the UK and Germany / E. Keep // Journal of Education and Work. — 2022. — Vol. 35, № 3. — P. 245–260.
79. Brown P., Lauder H., Ashton D. The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes. — Oxford University Press, 2021. — 272 p.
80. Industries Training Advisory Committees (ITAC): Annual Report 2023 / SkillsFuture Singapore. — Singapore, 2023. — 76 p.
81. Finnish National Agency for Education. Individual Learning Pathways in VET / Helsinki, 2022. — 54 p.