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

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Организационно-управленческие условия взаимодействия образовательной организации с социальными партнёрами

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.01. Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление образовательными организациями»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
72 % авторского текста
Работа рекомендована к защите

«10» февраля 2020 г.
зав. кафедрой ПП и ПМ
_____Волчегорская Евгения Юрьевна

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-308/214-2-1
Мут Кристина Родионовна

Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры ППиПМ
_____Кудинов Владимир Валерьевич

Челябинск
2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ИНТЕГРИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ИСКУССТВ 7

1.1 Социальное партнёрство образовательной организации 7

1.2 Виды, формы и принципы реализации социального партнёрства в образовании 20

1.3 Этапы и механизмы социального партнёрства в образовании 28

1.4 Социальные партнёры образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств 37

1.5 Организационно-управленческие условия взаимодействия с социальными партнёрами в образовательной организации и механизмы их создания 44

Выводы по первой главе 48

ГЛАВА 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА 50

2.1 Результаты опросов педагогических работников о целесообразности организации социального партнерства 50

2.2 Условия взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами 61

Выводы по второй главе 67

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 69

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 71

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 80

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 85

ВВЕДЕНИЕ

Каждая образовательная организация является открыто функционирующей системой, взаимодействующей с внешней средой. Современные социально-экономические условия требуют новых форм управления, связанных, в том числе с обеспечением деятельности образовательной организации необходимыми ресурсами для реализации образовательных программ. Проблема поиска ресурсов сегодня становится сложной задачей для образовательных организаций. Особенно остро она стоит в системе дополнительного образования. Она связанна с финансовым, кадровым, материально-техническим и др. обеспечением организации, определяющим ее жизнеспособность и конкурентоспособность среди других образовательных организаций.

Образовательным организациям, реализующим интегрированные образовательные программы в области искусств, сложно в одиночку решать задачи, связанные с реализацией программам художественно-эстетического профиля в рамках дополнительного образования, созданием условий для реализации творческих проектов, повышением качества профориентационной работы, включением обучающихся в исследовательскую деятельность, развитием информационно-образовательной среды, управлением развитием здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, реализацией программы гражданско-патриотического воспитания, повышением уровня воспитательной работы и т.д. Решение данных проблем в современных условиях только за счет государства не является успешным, поэтому каждая образовательная организация стремится повысить эффективность системы управления за счет взаимодействия с социальными партнёрами.

Выявление круга социальных партнёров и путей сотрудничества с ними можно определять, как дополнительный ресурс управления, ресурс развития образовательной организации. Для этого необходимо постоянно

вести поиски новых форм сотрудничества. За последние годы в нашей стране сделано немало для формирования правовой базы развития партнёрских отношений, однако, правовое обеспечение социального партнёрства в образовании находится в стадии становления. Принципы социального партнёрства обозначены в Конституции Российской Федерации, где определены основные направления сотрудничества в области культуры, образования и информации (ст. 29, 43, 44), трудовых отношений (ст. 7, 37, 72), социального развития и социальной защиты (ст. 7, 39, 40, 71, 72), охраны здоровья и экологии (ст. 41, 42, 114). В трудовом кодексе РФ во втором разделе «Социальное партнёрство в сфере труда» (ст. 23-55) социальное партнёрство рассматривается как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления. Социальное партнёрство с образовательными организациями может осуществляться в виде сетевого взаимодействия. Использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании договора между организациями, указанными в части 1 статьи 15 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», № 273-ФЗ.

Социальное партнёрство, функции, специфику, виды, этапы социального партнёрства рассматривали и давали определение термину в своих трудах многие авторы, такие как Н. М. Набиуллина, В. И. Якунин, Г. П. Зинченко, И. И. Рогов, Д. А. Раджабова, Н. А. Колесникова, Ю. А. Нестеров, В. А. Михеев, Б. М. Генкин, З. Н. Сафина. Социальное партнёрство в образовании было рассмотрено и получило определение термина в трудах Н. В. Тюкалиной, Е. В. Суворовой, А. В. Фаломкиной, Н. Б. Хомерики, М. В. Матягиной, Ю. Г. Одегова, Р. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанова, И. А. Хоменко, Т. М. Глушанок, И. А. Фирсовой, Л. Г. Кухтиновой, Т. П. Грибоедовой и В. Н. Киселевой.

Таким образом, выявлено **противоречие** между имеющейся возможностью и необходимостью использования в образовательных

организациях, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, ресурсов социальных партнёров и недостаточной разработанностью организационно-управленческих условий в образовательных организациях, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, для взаимодействия с социальными партнёрами.

Проблема исследования: каковы организационно-управленческие условия для взаимодействия образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами?

Цель исследования: выявить и теоретически обосновать организационно-управленческие условия взаимодействия образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

Объект исследования: взаимодействие образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

Предмет исследования: организационно-управленческие условия взаимодействия образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

В соответствии с объектом, предметом и целью были поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать понятие «социальное партнёрство».
2. Выявить принципы, формы и механизмы взаимодействия социального партнёрства с образовательными организациями реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств.
3. Выявить организационно-управленческие условия для взаимодействия образовательной организации, реализующей

интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

Теоретическая значимость работы заключается в обосновании организационно-управленческих условий для взаимодействия образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

Практическая значимость

Диссертация состоит из введения, двух глав, выводов по каждой главе, заключения, 7 рисунков, 6 таблиц, списка использованных источников и приложений, всего 86 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ИНТЕГРИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ИСКУССТВ

1.1 Социальное партнёрство образовательной организации

Со сменой форм собственности в России появилось сравнительно новое понятие «социальное партнёрство». Начальный смысл его заключался в том, что представители работников и работодателей, обязаны находить решение проблемы взаимоотношений путем переговоров, достижения согласия и нахождения компромиссов. В научной литературе социальное партнёрство охарактеризовано неоднозначно и имеет множество аспектов. С одной стороны, это специфичный тип коллективных отношений между социальными кругами, группами, общностями и другими структурами, с другой – это механизм отношений между представителями работодателей и работников, а также государственными органами. Наряду с этим, социальное партнёрство рассматривается как особенный тип социально-трудовых отношений, свойственный рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества работодателей и наемных работников воплощение в жизнь и оптимальный баланс их основных интересов.

Социальное партнёрство – это категория общества, которая появляется на определенном уровне его зрелости – экономической, социальной, правовой – вместе с появлением профсоюзов и цивилизованного рынка труда как представителей работников. Формальным моментом появления социального партнёрства в новейшей истории можно считать основание Международной организации труда (МОТ), организующей свою работу на участии трех партнёров в создании правил и норм регулирования социально-трудовых отношений. В нашей стране формальным моментом становления социального партнёрства

считают Указ президента РСФСР № 212 «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года [73]. Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) даёт законодательное определение этого понятия как системы отношений между органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, работниками, направленной на обеспечение согласования интересов работодателей и работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ). Основу нормативно-правовой базы социального партнёрства в сфере образования формирует Федеральный закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ «О социальном партнёрстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Одним из первых ведомственных актов стало письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.02.2011 г. № 03-66 «О применении механизмов социального партнёрства в сфере образования», в котором даны методические рекомендации по вопросам применения партнёрства в сфере образования, сформулировано представление о формах партнёрства. Так, создание фондов целевого капитала при некоммерческих организациях при участии предприятий промышленности явилось одним из видов партнёрского взаимодействия еще в 2006 году с принятием Федерального закона от 30.12.06 № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций». Кроме того, Письмо Министерства образования и науки России от 17.06.2013 № АК-921/06 «О методических рекомендациях» утвердило соглашение как форму социального партнёрства. Распоряжение Правительства РФ от 24.04.2015 № 729-р «Об утверждении плана мероприятий на 2015-2020 годы по реализации Концепции развития дополнительного образования детей, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р» устанавливает необходимость реализации мероприятий по

расширению доступа частных организаций дополнительного образования детей к предоставлению услуг дополнительного образования, равно как и по развитию социального партнёрства в системе дополнительного образования.

Принципы социального партнёрства обозначены в Конституции Российской Федерации, где определены основные направления сотрудничества в области культуры, образования и информации (ст. 29, 43, 44), трудовых отношений (ст. 7, 37, 72), социального развития и социальной защиты (ст. 7, 39, 40, 71, 72), охраны здоровья и экологии (ст. 41, 42, 114). Трудовой кодекс РФ содержит раздел II «Социальное партнёрство в сфере труда» (ст.23-55). В нем социальное партнёрство рассматривается как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления. Социальное партнёрство означает предоставление различным социальным общностям права участвовать в политическом и экономическом процессе, в формировании общественного мнения, процессах принятия решения. В этом, на наш взгляд, и состоит главная задача социального партнёрства – не нивелировать различные интересы, а учитывать их различия в принятии согласованных решений.

Государство определяет основы, по которым выстраиваются партнёрские взаимоотношения, но на практике не все работодатели их соблюдают и при заключении трудовых соглашений с работниками, устанавливают свои условия труда, где-то удаленно выстраиваемые по соответствующим принципам. Нужно подчеркнуть, что государство в социально-трудовых отношениях выступает в роли партнёра в правовом механизме урегулирования трудовых споров. Правовой статус государство как социальный партнёр приобретает при выполнении трех основных функций:

– координации совместных действий социальных партнёров;

– примирения сторон путем содействия урегулированию конфликтов;

– защиты общественных интересов [13].

Социальное партнёрство – это трудовые взаимоотношения, характеризующиеся неделимостью взглядов и слаженными действиями лиц наемного труда, государства и работодателей. Главные принципы социального партнёрства – учет взаимных требований и ответственности, уважительное отношение к интересам друг друга, разрешение споров и конфликтных ситуаций. Инициируемые образовательной организацией взаимовыгодные и добровольные отношения равноправных субъектов, которые сформировываются на основе заинтересованности каждой из сторон в организации благоприятных условий для развития обучающихся, также можно назвать социальным партнёрством.

Цели для каждого субъекта партнёрских отношений будут многообразны, но общим остается вовлечение как можно большего количества всевозможных организаций в процесс социально-экономического развития общества. Причем развитие – это будет проходить с наименьшими затратами за счет единых ресурсов партнёров.

Определение социального партнёрства дают так же в своих трудах Н. М. Набиуллина «Формирование и развитие социального партнёрства в сфере образования» – Москва, 2003 в котором говорит, что социальное партнёрство – это процесс и средство регулирования отношений между органами исполнительской власти, местного самоуправления, работодателями, профсоюзами и работниками в образовании, как области бюджетной сферы посредством оптимизации содержания и структуры соглашений и коллективных договоров, В. И. Якунин в своей монографии «Социальное партнёрство государства и религиозных организаций» – Москва, 2009 дает определение социальному партнёрству – система взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления с иными организациями, направленная на обеспечение

реализации уставных целей и задач в решении социально значимых проблем. Так же определения термину социальное партнёрство дают Г. П. Зинченко, И. И. Рогов в своей работе «Социальное партнёрство» – Москва, 2010, говоря о том, что социальное партнёрство означает сотрудничество профсоюзов и работодателей в вопросах улучшения условий занятости и обеспечения права работникам участвовать в решении вопросов, касающихся деятельности организации [38].

Для выявления более близкого для нас варианта понятия «социальное партнёрство», мы провели анализ различных источников. Результаты анализа представлены в таблице 1 «Анализ понятия социальное партнёрство».

Таблица 1 – Анализ понятия «социальное партнёрство»

Источник	Понятие	Родовое понятие	Существенные признаки понятия
1	2	3	4
В. И. Якунин Социальное партнёрство государства и религиозных организаций. Монография – Москва: Научный эксперт, 2009. – 232 с.	Социальное партнёрство – система взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления с иными организациями, направленная на обеспечение реализации уставных целей и задач в решении социально значимых проблем	Взаимодействие, решение проблем	Реализация уставных целей и задач
Г. П. Зинченко, И. И. Рогов Социальное партнёрство. – Москва: Дашков и Ко, 2010. – 224 с.	Социальное партнёрство означает сотрудничество работодателей и профсоюзов в вопросах улучшения условий занятости и обеспечения права работникам участвовать в решении	Сотрудничество, улучшение условий	Улучшение условий деятельности организации

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
	вопросов, касающихся деятельности организации		
Н. М. Набиуллина Формирование и развитие социального партнёрства в сфере образования. – Москва : 2003.	Социальное партнёрство – процесс и средство регулирования отношений между органами исполнительской власти, местного самоуправления, работодателями, профсоюзами и работниками в образовании, как отрасли бюджетной сферы посредством оптимизации содержания и структуры соглашений и коллективных договоров	Отношения	Оптимизация содержания и структуры соглашений
«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) ТК РФ Статья 23. Понятие социального партнёрства в сфере труда	Социальное партнёрство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных	Взаимоотношения, согласование	Регулирование отношений

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
	непосредственно связанных с ними отношений		
Текст научной работы на тему «Социальное партнёрство - компромисс интересов» Д. А. Раджабова, канд. экон. наук, ст. преподаватель Дагестанского государственного технического университета, Журнал «Актуальные проблемы российского права», 2008.	Социальное партнёрство – это особый тип общественных отношений, реализующий сбалансированность важнейших социально-экономических интересов основных групп общества	Отношения, интересы	Сбалансированность интересов общества
Текст научной работы на тему «Социальное партнёрство в современной России» Н. А. Колесникова, Ю. А. Нестеров «Социальное партнёрство в современной России», Журнал «Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ», 2018	Социальное партнёрство особый тип социально-трудовых отношений, присущий современной рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества его субъектов оптимальный баланс и реализацию их основных интересов	Отношения, сотрудничество, интересы, равноправие	Баланс и реализация интересов
В. А. Михеев Основы социального партнёрства: теория и политика: Учеб. для вузов. – Москва: Экзамен, 2001. – 448 с.	Социальное партнёрство – это такая система отношений между работодателями и работниками, т.е. группами различных социальных интересов, которая обеспечивает баланс и	Отношения, интересы	Баланс социально-трудовых интересов с учетом интересов других

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
	реализацию важнейших социально-трудовых интересов, не ущемляя при этом интересы групповые и корпоративные, а учитывая их		
Б. М. Генкин Экономика и социология труда. Москва, 1998. – 321 с.	Социальное партнёрство – это идеология, формы и методы согласования интересов социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия	Взаимодействие, интересы	Идеология, формы, методы согласования

Во всех проанализированных толкованиях общей идеей является то, что социальное партнёрство – это договорный процесс. Мы определили существенные признаки, которые помогли обобщить и выявить более точное определение понятия социальное партнёрство. Социальное партнёрство – это взаимоотношение, построенное на доверии и помощи друг другу, согласовании интересов и оптимизации решения выявленных проблем каждой из сторон. Идеально выстроенное социальное партнёрство предполагает беспрерывный, постоянный социальный диалог между его участниками. Постоянная готовность к переговорам позволяет решать любые проблемы, появляющиеся в процессе совместной деятельности партнёров сразу, фиксируя их взаимодействие. Социальный диалог предполагает разработку регламента переговоров, механизмов взаимодействия, как в процессе переговоров, так и при исполнении принятых решений. Если партнёры в большой степени осведомлены о предпочтениях и об интересах других сторон ведущих переговоров и направлены изначально на максимизацию общей полезности, это

исключит заранее неприемлемые требования и сделает само партнёрство наиболее продуктивным.

Социальное партнёрство в образовании характеризуется совокупностью взаимоотношений учебных заведений, работодателей и властных структур на основе соглашений, договоров, контрактов в целях дальнейшего развития системы образования, роста кадрового потенциала страны, воспитания образованной, социально активной личности, экономического и духовного прогресса общества. Социальное партнёрством в образовании можно назвать взаимодействие равноправных сторон на основе подписанного на установленное время соглашения в целях решения определённой социальной проблемы, которая в чем-либо не удовлетворяет одну из сторон и которую действеннее решать путем объединения человеческих, материальных, финансовых, и других ресурсов, а также организационных стремлений до достижения необходимого результата. Система образования претерпела изменения, касающиеся всех её главных составляющих: содержания образования, форм и методов оценки результатов, создания новых видов, в том числе негосударственных, учебных заведений, сокращения бюджетного финансирования, потребовавшие активизации поиска путей повышения эффективности затрат на образование [37].

В условиях модернизации сферы образования социальное партнёрство может стать средством обновления качества образования, повышения его экономической и социальной эффективности, способствовать формированию оптимальной кадровой политики в сфере образования, а также урегулированию и разрешению социально-трудовых споров, предупреждению роста социальной напряженности в отрасли.

В образовании социальное партнёрство рассматривалось: в курсе лекций «Социальное партнёрство в условиях становления и развития рыночных отношений» под общей ред. проф. В. Н. Киселева. – Москва, 1997.; «Социальное партнёрство. Словарь-справочник» – Москва, 1999.; в

учебном пособии В. А. Михеева «Политика социального партнёрства» – Москва, 1999.; в учебно-методических материалах по курсу: «Теория и практика заключения коллективных договоров и соглашений». – Москва, 1998.; в учебнике «Основы социального партнёрства: теория и политика» – Москва, 2001., Т. П. Грибоедова в научной статье «Содержание понятия и особенности реализации социального партнёрства в современном образовании» — Москва, 2008., З. Н. Сафина в своей работе «Вариативные модели социального партнёрства в профессиональном образовании» — Самара, 2000. и др. Социальное партнёрство также было рассмотрено на нескольких уровнях образования. Как фактор повышения качества начального образования оно изучено Н. В. Тюкалиной. Педагогическая эффективность социального партнёрства в среднем профессиональном образовании нашла отражение в трудах Е. В. Суворовой, а в начальном профессиональном образовании – в работах А. В. Фаломкина. Н. Б. Хомерики занималась изучением государственно-частного партнёрства в сфере услуг. М. В. Матягина рассматривала его с точки зрения вероятности использования зарубежного опыта в России.

Социальное партнёрство по отношению к образованию надо понимать, как партнёрство внутри системы образования между социальными группами в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями других сфер общего воспроизводства, которое инициирует система образования как особая сфера социальной жизни, вносящая свою лепту в становление гражданского общества [10].

На основе анализа, проведенного по выше указанным источникам, нам удалость сформулировать свое определение для понятия «социальное партнёрство в образовании».

Таблица 2 – Анализ понятия «социальное партнёрство в образовании»

Источник	Понятие	Родовое понятие	Существенные признаки понятия
1	2	3	4
Одегов, Ю. Г. и др. Рынок труда и социальное партнёрство: Монография Ю. Г. Одегов, Р. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. – Москва, 1998. – 155 с.	Социальное партнёрство в образовательной сфере характеризуется совокупностью взаимоотношений учебных заведений, объединений работодателей, профсоюзов и властных структур на основе договоров, соглашений, контрактов в целях дальнейшего развития системы образования, развития кадрового потенциала страны, формирования социально активной образованной личности, экономического и духовного прогресса общества	Взаимоотношения, соглашения	Развитие системы образования, формирование личности
Михеев, В. А. «Политика социального партнёрства» Москва, 1999. – 448 с.	Социальное партнёрство в образовательной сфере характеризуется совокупностью взаимоотношений учебных заведений, объединений работодателей, профсоюзов и властных структур на основе договоров, соглашений, контрактов в целях дальнейшего развития системы образования, повышения кадрового потенциала страны, формирования социально активной образованной личности, экономического и духовного прогресса общества	Взаимоотношения, соглашения	Развитие образования, повышение потенциала

Продолжение таблицы 2

Хоменко, И. А. Имидж школы: механизмы и формирования и способы построения / И. А. Хоменко // Директор школы. – 2006. – № 7. – 34 с.	Социальное партнёрство в образовании понимается как особый тип совместной деятельности между субъектами образовательного процесса, местным сообществом, характеризующийся доверием, общими целями и ценностями, добровольностью и долговременностью отношений, а также признанием взаимной ответственности сторон за результат их сотрудничества и развития	Совместная деятельность, добровольность, сотрудничество	Долговременность
Тюкалова, Н. В. Социальное партнёрство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования. – Ижевск, 2010. – 21 с.	Социальное партнёрство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса	Взаимодействия	Реализация интересов
Глушанок, Т. М. Социальное партнёрство как средство повышения качества профессионального образования //	Социальное партнёрство в образовании – особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и	Взаимодействие	Согласование, учет интересов

Продолжение таблицы 2

Современные проблемы науки и образования, 2008. – № 6	институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, имеющий целью максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса		
Фирсова, И. А., Кухтинова, Л. Г. Научные основы взаимодействия продуцентов образовательных услуг и работодателей малого и среднего бизнеса на основе социального партнёрства // Общественные науки. – 2013. – № 4 (28). – 293 с.	Социальное партнёрство в образовании представляет собой конкретный тип взаимодействия образовательных учреждений с работодателями и другими участниками данного партнёрства, нацеленными на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников процесса подготовки выпускников, востребованных на рынке труда	Взаимодействие, согласование и реализация интересов	Подготовка выпускников

Во всех проанализированных толкованиях общей идеей является то, что социальное партнёрство в образовании – это взаимодействие образовательных организаций с другими участниками партнёрства. Мы определили существенные признаки, которые помогли обобщить и выявить более точное определение понятия социальное партнёрство. Социальное партнёрство в образовании – это тип долговременного взаимодействия образовательной организации с другими организациями для развития образования, повышения потенциала учащихся и подготовки выпускников, востребованных в современном обществе с учётом реализации интересов участников данного партнёрства.

Таким образом, под социальным партнёрством мы понимаем взаимоотношение, построенное на доверии и помощи друг другу, согласовании интересов и оптимизации решения выявленных проблем каждой из сторон. Нами проанализированы источники и понятия социального партнёрства данные в работах разных авторов Н. М. Набиуллиной, В. И. Якунина, Г. П. Зинченко, И. И. Рогова, В. Н. Киселева, В. А. Михеева, Т. П. Грибоедовой, З. Н. Сафиной, Н. В. Тюкалиной на основе которых мы определили существенные признаки, которые помогли обобщить и выявить более точное определение понятия социальное партнёрство, «социальное партнёрство» и «социальное партнёрство в образовании».

1.2 Виды, формы и принципы реализации социального партнёрства в образовании

Социальное партнёрство в образовании недостаточно изученное явление. В современной литературе в области менеджмента образования можно встретить различные его виды. Самыми известными видами социального партнёрства в образовательной сфере сейчас остаются: благотворительность, сотрудничество, спонсорство, инвестиции, кооперация, сетевое взаимодействие. Пришедшие из социально-экономической сферы, на сегодняшний день они становятся понятны всем участникам образовательного процесса.

Сетевое взаимодействие при реализации образовательных программ обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут

участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой. Для организации реализации образовательных программ с использованием сетевой формы несколькими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, такие организации также совместно разрабатывают и утверждают образовательные программы.

Социальное партнёрство означает предоставление различным социальным общностям права участвовать в политическом, образовательном и экономическом процессах, в формировании общественного мнения, процессах принятия решения. В этом, на наш взгляд, и состоит главная задача социального партнёрства – не нивелировать различные интересы, а учитывать их различия в принятии согласованных решений.

Партнёрство, которое активирует система образования как особенная сфера социальной жизни, позволяет трансформировать, проектировать, определять новые социально существенные функции. Остальные виды работы с социумом также очень полезны в предопределённой ситуации, но более локально [23].

Систему социального партнёрства составляет ряд партнёрских отношений. Существует несколько подходов к их классификации. Партнёрские отношения могут быть классифицированы по форме:

– совместные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

– взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними

отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

– участие работников, их представителей в управлении организацией;

– участие представителей работодателей и работников в досудебном разрешении трудовых споров.

В качестве правовых форм партнёрства выступают коллективные договоры и соглашения.

По видам взаимодействия партнёрские отношения подразделяются на: спонсорство, благотворительность, кооперация, инвестиции.

Кооперация – в переводе с латинского языка означает сотрудничество, предполагает объединение и осуществление совместной деятельности ради достижения совместных задач. Включаясь в сотрудничество по обоюдному согласию стороны самостоятельно определяют возможность и меру участия в деятельности. Степень включенности определяется мерой заинтересованности и, как правило, закреплено устным соглашением. Чаще всего такое взаимодействие носит периодический или разовый характер, однако, становясь регулярным, служит основой для дальнейших партнёрских отношений.

Инвестиция – это финансовая помощь, состоящая из вкладов юридических или физических лиц. В основе инвестирования – контракт или договор, обязательная составляющая, отражающая личные интересы инвестора и обязательства образовательной организации. Сегодня достаточно часто инвесторами образовательных организаций становятся родители, которые создают фонд, направляя собранные средства на развитие образовательной организации.

Благотворительность – оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается.

Спонсорство так же включает ресурсную поддержку, но отличается от благотворительности мерой участия сторон. Спонсор передаёт именно

те средства (материальные, трудовые, финансовые), которые запрашивает образовательная организация на конкретную деятельность. Спонсор оказывает помощь со своей определенной целью. Благотворитель без цели. При этом благотворительность носит чаще разовый характер, а спонсорство может стать систематическим или постоянным.

Образование на протяжении долгого времени выстраивало партнёрские отношения, потом уходило от них и снова к ним возвращалось. На это оказывали влияние различные изменения в политической и общественной жизни нашей страны. Одновременно с воспитанием понимания особенностей таких отношений формировались и принципы социального партнёрства.

В основе понимания этих принципов лежит главная цель социального партнёрства – достижение мира, всеобщего блага и социального согласия.

Основываясь на этом можно выделить основные принципы социального партнёрства:

– равноправие сторон;

– уважение и учет интересов сторон;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– полномочность представителей сторон;

– свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

– реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

– обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

– контроль выполнения принятых коллективных договоров, соглашений;

– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Далее охарактеризуем каждый принцип социального партнёрства.

Принцип равноправия сторон означает равенство прав сторон по участию в коллективных переговорах, заключению, изменению и прекращению коллективных соглашений и договоров. Свобода выбора и обсуждение вопросов, составляющих содержание коллективных соглашений и договоров, позволяет сторонам полноценно взаимодействовать не только при проведении переговоров по поводу их заключения, но и в последующем. Каждая из сторон вправе выступить инициатором, например, изменения коллективных соглашений и договоров.

Принципы уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях обусловливаются самим характером отношений социального партнёрства, материальным продуктом которых является договор, регулирующий трудовые и прямо связанные с ними отношения. В процессе его заключения обязательно происходит согласование воль соответствующих сторон, основанное на взаимном учете их интересов.

Принцип содействия государства в развитии и укреплении социального партнёрства на демократической основе определяет содержание как исполнительно-распорядительной, так и законодательной деятельности государства. Например, государство не может издавать законы и иные нормативные правовые акты, нарушающие права сторон социального партнёрства. Соответствующие органы государственной власти, как правило, обеспечивают деятельность комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Государство также

содействует сторонам социального партнёрства в решении разногласий, появляющихся в процессе коллективных переговоров

Принцип соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, равносилен общеправовому принципу законности и обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социального партнёрства

В силу принципа полномочности представителей сторон соответствующие представители должны обладать полномочиями на принятие обязательств, имеющих юридическую силу и для себя самих, и для представляемых ими лиц. Полномочность представителей субъектов социального партнёрства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения лица полномочиями на участие в определённых переговорах. При отсутствии нужных полномочий на представительство, заключенное с участием такого лица соглашение не будет являться правовым актом социального партнёрства, поскольку права и обязанности по такому соглашению появятся исключительно у представителя, но не у представляемых им лиц.

Содержание принципа свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, состоит в том, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе обязать представителей сторон социального партнёрства провести переговоры по каким-либо определенным вопросам.

Добровольность принятия обязательств позволяет сторонам при заключении коллективных договоров и соглашений выбрать наиболее оптимальные для себя права и обязанности, добровольно поменять обязанности и т.д., с этим принципом тесно связан принцип реальности обеспечения, принимаемых на себя обязательств, поскольку при добровольном принятии обязательств сторона рассчитывает на их реальное исполнение [69].

В силу принципа реальности обязательств сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить. Реальность того или иного обязательства определяется сторонами в процессе коллективных переговоров на основании анализа представленной информации, характеризующей экономическое положение работодателя, компетенцию органа, уполномоченного исполнять регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Принцип обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений основан на характеристике коллективного договора, соглашения как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения (устанавливающего общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений). Исполнение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Осуществление контроля над выполнением принятых коллективных договоров, соглашений является одним из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнёрства. Без исполнения постоянного контроля над выполнением коллективных договоров, соглашений невозможно обеспечить их выполнение.

Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений вытекает из принципа обязательности выполнения коллективного договора, соглашения и обеспечивает исполнение указанного принципа [20].

Принципы социального партнёрства заключаются в культурном регулировании социально-трудовых отношений, в налаживании нормальных партнёрских взаимоотношений между работодателями и наемными работниками при посредничестве государства. К представленным выше принципам относятся еще несколько немало

важных принципов: «трипартизма», многоуровнего сотрудничества, свободы ассоциации, добровольности и равноправия, обязательности исполнения условий договоров и соглашений, примирительно-третейского и арбитражного разбирательства социально-трудовых конфликтов.

Принцип «трипартизма» был создан из трехсторонних комиссий, которые выполняли и выполняют консультационные функции. В комиссии входили представители правительств государств, профсоюзов и предпринимателей. В системе социального партнёрства распространенны отношения на основе двухстороннего партнёрства, т.е. «бипартизма» (работники и работодатели), а также многоуровнего сотрудничества.

Принцип многоуровнего сотрудничества означает реализацию сотрудничества и проведение эффективных консультаций между государственными властями, организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабе. Добровольность партнёрства близко связана с равноправием партнёров. Социальные партнёры должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредничество которых осуществляются консультации, а также им предоставлены равные права и равные средства защиты своих интересов.

Принцип обязательности реализации коллективных договоров, они заключаются в письменной форме представителями сторон, надлежащим образом избранными уполномоченными согласно законодательству страны. Принципы примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов определяют основные, как правило, мирные методы разрешения трудовых конфликтов. К таким относятся средства разрешения споров соглашением спорящих сторон, а также с участием посреднических и арбитражных органов [37].

Таким образом, нами были выделены основные принципы социального партнёрства, в основе которых лежит главная цель социального партнёрства – достижение мира, социального согласия и всеобщего блага. Так же выявлены формы, классификации социального

партнёрства, которые мы разделили на этапы (подготовительный, организационный, системообразующий), и виды взаимодействия (спонсорство, благотворительность, инвестиции, кооперации).

1.3 Этапы и механизмы социального партнёрства в образовании

В процессе создания образовательной организацией системы партнёрских отношений с другими организациями можно выделить три основных этапа, обеспечивающих установление долговременного сотрудничества и привлечения необходимых образовательных ресурсов для реализации образовательных программ нового типа, уровня и направленности.

Первый этап – подготовительный. Основная цель подготовительного этапа – определение круга задач, которые образовательной организации необходимо решать для перехода на следующий этап.

К таким задачам относится:

– создание образовательной среды, которая даёт возможность образовательным организациям принимать большее число детей, тем самым расширяя доступ к ресурсам системы образования.

– повышение качества образования, позволяющее образовательным организациям сосредоточиться на основных функциях, таких как политика и планирование, разработка учебных программ и обеспечение качества образования.

– оптимизация расходов, способствующая повышению уровня финансового обеспечения, оптимизации бюджетных финансовых расходов образовательных организаций. Это усиливает конкурентное давление в секторе дополнительного образования, обеспечивая, таким образом, повышение эффективности и большее стимулирование инноваций в предоставлении образовательных услуг.

– наращивание потенциала управления образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы

в области искусств. Обеспечивает включение участия всех заинтересованных сторон в процессы принятия решений и ответственности за результаты, имеет решающее значение для успеха любой инновации.

– обеспечение гибкости, которая позволяет реализовать гораздо больше инноваций в предоставлении образования, сосредоточив внимание на итогах и результатах, ожидаемых от образовательных организаций. Это позволяет изменить подход к организации занятости педагогических работников и использовать новые критерии оценки деятельности и новые механизмы при организации оплаты труда в образовательных организациях.

– обеспечение устойчивости, непрерывного развития, стабильности в реализуемых в образовательной организации проектах разного уровня.

Реализация первого этапа сопровождается повышением мотивации всего коллектива образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, к выполнению сложной работы по формированию стабильной системы сотрудничества с различными категориями социальных партнёров.

В результате подготовительного этапа должна сформироваться база данных потенциальных социальных партнёров, примерная форма взаимодействия с ними и желание коллектива образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, участвовать в развитии отношений образовательной организации с социальными партнёрами.

Второй этап – организационный. Целью данного этапа является установление стабильных связей с социальными партнёрами. В его рамках подготавливаются договоры о сотрудничестве, отрабатывается технология взаимодействия с всевозможными категориями социальных партнёров, т.е. создаются элементы будущей системы социального партнёрства, формируется круг партнёров, определяются формы партнёрства

образовательной организации. Круг партнёров нужно определять по определенным требованиям, таким как наличие компетенций в сфере ресурсного обеспечения дополнительного образования детей, наличие внутренних отраслевых и внешних связей для реализации комплексного проекта развития потенциала образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, наличие аналогичных реализованных проектов в сфере образования, репутация надежного и ответственного партнёра или поставщика товаров и услуг. Реализация социального партнёрства может быть осуществлена при соблюдении определенных условий. К таким условиям могут быть отнесены:

– создание структур, ответственных за развитие социального партнёрства, а также соответствующее нормативное обеспечение их деятельности в системе дополнительного образования детей;

– определение целей всех участников и имеется убежденность у всех участников, что цели взаимно достижимы;

– сформированность модели взаимодействия, определены условия партнёрства для каждой модели и установить критерии выбора партнёров;

– систематизированность информации о планах, программах, проектах исполнительной власти для организации партнёрства;

– сформированность круга частных компаний, соответствующих установленным критериям и согласных работать на определенных условиях;

– предоставление в открытый доступ информации о ресурсах социального партнёрства в системе образования, анонсах новых проектов, результатах мониторинга эффективности партнёрства.

Важнейшим итоговым результатом второго этапа должно стать создание основных структурообразующих элементов будущей системы социального партнёрства. Установление взаимосвязей образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы

в области искусств, с социальными партнёрами проходит не всегда удачно, по различным причинам: отсутствие общих интересов, неумение их найти, отсутствие коммуникативных навыков, неумение правильно построить переговорный процесс, подготовиться к встрече, закрепить результаты переговоров. Требуется скрупулезная подготовка к каждой встрече с социальными партнёрами.

Результатом организационного этапа будут являться подписанные договоры или соглашения о сотрудничестве образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

Третий этап – системообразующий. Целью данного этапа является объединение в систему имеющихся и создающихся элементов социального партнёрства. Взаимодействие с партнёрами становится постоянным и устойчивым, поддержка контактов с работодателями переходит в разряд главных функциональных обязанностей персонала образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств. Для этого вносятся уточнения в должностные инструкции, мероприятия по социальному партнёрству включаются в план работы образовательной организации и т.д.

На основе выделенных этапов, обеспечивающих сотрудничество социальных партнёров с образовательной организацией, нами были выделены десять шагов для реализации взаимовыгодных отношений.

Шаг первый – оценка ситуации. В ходе оценки ситуации нужно обеспечить понимание проблемы, сбор данных.

Шаг второй – определение партнёров. На втором шаге требуется произвести определение потенциальных партнёров и при необходимости обеспечить их участие, мотивацию и желание работать вместе. Нужно учесть, что партнёрство остается на уровне разговоров до тех пор, пока партнёры не возьмут на себя реальные обязательства по совместной работе. Договоренность обычно закрепляется в виде Партнёрского

соглашения или Соглашения о сотрудничестве. Соглашение разрабатывается и принимается партнёрами на равных условиях, подписывается на добровольной основе.

Шаг третий – построение взаимодействия. На третьем шаге необходимо согласовать цели, задачи и основные принципы работы и на их основе выстроить схему рабочего взаимодействия, определить порядок формирования и критерии прекращения партнёрства.

Шаг четвертый – планирование. На четвертом шаге осуществляется планирование деятельности.

Шаг пятый – управление. На пятом шаге партнёры совместно создают структуру для управления партнёрством на определенный период, устанавливают чёткие правила согласно роли каждого участника партнёрства, права и обязательства участников и ответственности за их невыполнение, определение требований к участникам, порядок расходования средств и распределение доходов, ответственности и рисков, порядок управления рисками и разрешения конфликтных ситуаций, регламент предоставления отчетности и раскрытия информации о партнёрстве.

Шаг шестой – ресурсное обеспечение. На этом этапе оцениваются все доступные ресурсы партнёрства.

Шаг седьмой – реализация. Как только получены необходимые ресурсы, и партнёрство согласованно всеми партнёрами, начинается этап реализации – работа по достижению ожидаемых результатов.

Шаг восьмой – мониторинг результатов. Восьмой шаг требует проведения оценки результатов. Должны быть соотнесены поставленные задачи и ожидаемые результаты, на основе чего делается вывод, насколько партнёрство эффективно в достижении намеченных задач.

Шаг девятый – оценка партнёрства и внесение корректив. На девятом шаге должна быть осуществлена всесторонняя оценка

партнёрства. На основе проведенной оценки производится пересмотр и корректировка задач партнёрства.

Шаг десятый – продолжение или завершение партнёрства. Необходимо создать условия для продолжения партнёрского взаимодействия или обеспечить достижение соглашения о завершении совместной деятельности.

Одним из главных направлений деятельности образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, становится развитие организационных структур социального партнёрства, объединяющих всех участников этого процесса, регулирующих отношения между ними. Формируются технологии социального партнёрства на уровне образовательной организации [73].

Далее рассмотрим механизмы создания системы социального партнёрства. Под механизмом социального партнёрства понимается совокупность инструментов и методов, с помощью которых обеспечивается достижение партнёрского взаимодействия сторон. Как всякий механизм, он имеет ряд составляющих рычагов, взаимодействие которых приводит к достижению целевой функции, а именно:

– переговорный процесс между сторонами-партнёрами;

– процедуры (технологии) выявления и согласования позиций партнёров (например, создание и работа специальных комиссий по изучению и нахождению контактных точек в интересах и позициях партнёров);

– анализ и оценка предлагаемых положений в общем договоре партнёров;

– законы и другие нормативные документы, которые призваны фиксировать юридические рамки партнёрства;

– контрольный элемент, т.е. орган, главной функцией которого является отслеживание выполнения договора партнёров, выявление его нарушений и нарушителей;

– арбитраж.

Для взаимодействия с социальными партнёрами существует обобщённый механизм реализации модели социального партнёрства, который выглядит следующим образом:

– обозначается социальная проблема (идея), которая в дальнейшем определит статус и выбор социальных партнёров;

– определяется миссия, ставится цель;

– проводится виртуальный выбор потенциального партнёра на основании SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы обеих сторон в достижении поставленной цели);

– выбор реального партнёра;

– проведение переговоров с потенциальным партнёром: определение интересов обеих сторон, постановка конкретной цели, проведение корректирующих действий (при необходимости);

– составление соглашения (договора) о сотрудничестве согласно нормативным документам;

– разработка программы сотрудничества, проекта, плана мероприятий с указанием этапов, сроков реализации, ресурсов (финансовых, материальнотехнических, кадровых), ожидаемых результатов и перспектив (данный пункт может идти приложением к соглашению);

– создание управляющего, координирующего и контролирующего органа (органов), осуществляющего поэтапное отслеживание реализации совместных мероприятий;

– проведение мониторинга, анкетирования, опроса (периодически);

– подготовка презентации совместного продукта (программных мероприятий);

– развитие информационно-рекламной деятельности;

– использование мотивации и стимулирования партнёров;

– осуществление взаимодействия с иными партнёрами (СМИ, интернет ресурсы, частные лица, волонтеры и т.п.)

Критериями эффективности механизма социального партнёрства выступают обобщенные показатели достижения общественного согласия по поводу основных целей, направлений развития и результативности, функционировании предприятия, организации, отрасли, сферы и общества в целом.

Оценка эффективности механизма социального партнёрства не может опираться на какой-либо один критерий. Должна использоваться система критериев. Их выбор на практике во многом зависит от объективного положения самих субъектов социального партнёрства в социально-экономической и политической структуре общества, их потребностей и интересов.

При построении взаимодействия образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами необходимо учесть существование рисков для каждой из сторон партнёрства и провести оценку рисков на каждом шаге реализации социального партнёрства.

Основные категории риска в равной мере распространяются на всех партнёров, поэтому каждый партнёр должен оценить не только свои собственные риски и преимущества, которые могут возникнуть в результате взаимодействия, но и понять риски и выгоды других партнёров.

Организационные риски могут быть связаны с любым из следующих условий:

– репутация – каждая организация или учреждение дорожит своей репутацией, поэтому необходимо оценить, может ли репутация организации пострадать от участия в партнёрстве или от его неудачного завершения в будущем;

– потеря независимости – партнёрское сотрудничество неизбежно означает для каждой организации повышение зависимости от других партнёров в ходе совместной деятельности;

– конфликт интересов – как на тактическом, так и на стратегическом уровне партнёрство может вызвать противоречия и ощущение того, что партнёра подталкивают к невыгодным для него компромиссам. Поэтому необходимо на начальных этапах партнёрства определить, четко сформулировать и согласовать единое понимание целей, задач и интересов как партнёрства в целом, так и каждого из его участников;

– отток ресурсов – партнёрство обычно требует больших инвестиций (особенно времени) в начале процесса, задолго до того, как появится соответствующая отдача.

– проблемы реализации – после того, как партнёрство сформировано, получены ресурсы, и каждая партнёрская организация приступает к осуществлению проекта, может возникнуть новый ряд обязательств и проблем по мере его реализации.

В связи с этим необходимо предусмотреть гибкую систему изменения соглашения, корректировки оценочных параметров партнёрства на каждом из этапов, условия вхождения в партнёрство и выхода из него.

Таким образом, нами были рассмотрены механизмы создания системы социального партнёрства, которые помогли выявить основные категории риска, распространяющиеся в равной мере на всех партнёров, выделены десять шагов для реализации взаимовыгодных отношений на основе трёх основных этапов, обеспечивающих установление сотрудничества образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

1.4 Социальные партнёры образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств

Художественное образование и эстетическое воспитание учеников в области искусств осуществляются посредством реализации образовательных программ в области искусств. Реализация образовательных программ в области искусств основана на принципах непрерывности и преемственности и направлена на выявление одаренных детей и молодежи в раннем возрасте, профессиональное становление, развитие обучающихся, основанное на возрастных, эмоциональных, интеллектуальных и физических факторах, а также последовательное прохождение взаимосвязанных этапов профессионального становления личности.

Интегрированные образовательные программы в области искусств направлены на создание условий для художественного образования и эстетического воспитания лиц, обладающих выдающимися творческими способностями в области искусств.

В образовательных организациях, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, образовательные программы начального и среднего общего образования реализуются в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального и среднего общего образования, предусматривающим требования в части обеспечения условий для приобретения обучающимися знаний, умений и навыков в области выбранного вида искусств, опыта творческой деятельности и осуществления подготовки обучающихся к получению профессионального образования в области искусств (в ред. Федерального закона от 26.07.2019 № 232-ФЗ).

Федеральные государственные образовательные стандарты начального, основного и среднего общего образования представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основной образовательной программы начального общего образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

Федеральный государственный образовательный стандарт включает в себя требования:

– к результатам освоения основной образовательной программы начального, основного и среднего общего образования;

– к структуре основной образовательной программы начального, основного и среднего общего образования, в том числе требования к соотношению частей основной и интегрированных образовательных программ и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений;

– к условиям реализации основной образовательной программы начального, основного и среднего общего образования, в том числе к кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям.

Не все образовательные проблемы способна решить одна образовательная организация, иногда нужны усилия всего общества, чтобы добиться результата. Образование всегда стремилось к совместной деятельности и существованию в системе партнёрских взаимоотношений со сторонними организациями. Партнёрские отношения между образовательной организацией и родителями появились давно, без них невозможно гармоничное развитие ребенка как личности и создание вокруг него комфортного пространства. В наши дни социальное партнёрство становится экономически немаловажной сферой образования. Выстроенное на принципах взаимной заинтересованности сторон, принятия ими обязательств и ответственности за результат деятельности

на добровольной основе, оно становится неотъемлемой частью отношений социума и образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств.

Принципами реализации образовательных программ в области искусств являются:

– непрерывность и преемственность обучения;

– нацеленность на выявление одаренных детей и молодежи в раннем возрасте;

– профессиональное становление и развитие обучающихся, основанное на возрастных, эмоциональных, интеллектуальных и физических факторах;

– последовательное прохождение взаимосвязанных этапов профессионального становления личности [2].

Образовательные организации, активно включаясь в систему рыночного устройства государства, адаптируя и принимая экономические термины и понятия под свою специфику, рассматривают социальное партнёрство скорее не в контексте социально-трудовых отношений, а как оригинальный механизм общения с «окружающим миром».

Партнёрские отношения, позволяющие образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, выйти на новый уровень, способствуют и решению таких задач, как социализация обучающихся. Россия – страна лидер, ей нужны активные деятели, грамотные специалисты, способные принимать решения и нести ответственность. Только становясь субъектом социальной жизни и образовательной деятельности, человек вырабатывает определенный способ решения жизненных противоречий, осознавая ответственность пред собой и людьми за последствия своего решения. Становление и развитие социального партнёрства обеспечивается посредством системы социального партнёрства, представляющей собой сложное образование структурно организационных элементов, методов,

тактики, механизма, средств, технологий взаимоотношений [16]. В ходе реализации социального партнёрства лучше достигаются такая важная цель школьного образования как подготовка учащегося к жизни и работе в XXI веке. Привлечение образовательными организациями социальных партнёров к реализации основной образовательной программы позволяет генерировать увлечение и мотивацию учащихся к обучению, развивать открытость новому опыту, порождать потребности в переменах на индивидуальном и социальном уровнях, развивать этику социальной причастности, прививать культуру социального партнёрства в процессе обучения.

Субъектами и институтами социального партнёрства относительно образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, могут выступать как индивиды, так и организации, являющиеся носителями социального интереса и стремящиеся к его удовлетворению. Внутри образовательной системы социальными субъектами являются обучающиеся, педагоги, руководители.

Таким образом, в качестве социальных партнёров образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, могут выступать: родители, бюджетные организации, образовательные организации, учреждения культуры, религиозные организации, средства массовой информации, библиотеки, малый и средний бизнес, общественные организации, т.п.

Объектами в данном контексте выступают отношения, складывающиеся между партнёрами в ходе реализации совместной деятельности.

Стратегия и тактика социального партнёрства отмечает необходимость выработки основной долговременной его направленности.

Этичность поведения и культура партнёров – обязательная составляющая любых партнёрских отношений. Предполагает взаимную

уважительность партнёров, их честность, ответственность, доверие. Без этой составляющей невозможно осуществление партнёрских отношений.

Все названные элементы социального партнёрства в отдельности не могут обеспечить выполнение всех его задач. Только все вместе, в системном единстве они способны достичь главной цели социального партнёрства – социального согласия и мира в обществе.

Партнёрство осуществляется через тематические вечера, праздники, экскурсии на места работы родителей, поездки, выставки документов домашнего архива, фотосессии и т.д. Музеи, архивы, библиотеки, СМИ, телевидение города, организации культуры, поэты, художники. Формируют навыки работы с документами и информацией разных лет, что порождает понимание важности и необходимости профессий работников указанных организаций. Партнёрство осуществляется через работу: в архивах разных организаций под руководством соответствующих сотрудников; в музеях – через обучение кропотливому труду по описанию экспонатов; в библиотеках – через поиск нужной информации в периодических изданиях. СМИ и телевидение учат выделять из потока информации ту, которая отображает реальную жизнь населения города, важную и нужную людям.

Проанализировав сайты разных образовательных организаций г. Челябинска, нам удалось выяснить организации и учреждения какой направленности могут являться потенциальными партнёрами образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Потенциальные социальные партнёры и формы их взаимодействия с образовательными организациями

Социальные партнёры	Решаемые задачи	Формы взаимодействия
1	2	3
Организации реализующие программы среднего профессионального и высшего образования	Оказание взаимных услуг по обмену информацией и участию в практических проектах; реализация инновационных проектов; профориентационная работа с учащимися образовательной организации; прохождение практики студентов института на базе образовательной организации.	Встречи с представителями учебных заведений, предприятий, семинары, лекции, похождение практики
Организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы	Организация образовательного процесса для проведения уроков технологии для обучающихся; создание и деятельность объединений дополнительного образования	Уроки, секции, кружки, конкурсы, олимпиады, Проекты, соревнования
Учебно-методический центры	Услуги в области информационной и научно-методической поддержки инновационных процессов	Тьюторство, консультации, семинары, конкурсы, встречи, проекты, собрания
Организации дополнительного профессионального образования	Реализация научно-прикладных проектов; повышение квалификации сотрудников образовательной организации	Курсы, семинары, лекции.
Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	Сотрудничество в сфере оказания комплексной психолого-медико-педагогической помощи детям	Лекции, проекты, психолого-педагогические консультации, коррекционно-развивающие занятия
Музеи	Услуги по проведению музейных мероприятий, экскурсий; подготовка и проведение совместных выставок	Виртуальные экскурсии по музею, экскурсии и выставки; мастер-классы по различным ремеслам, исторические реконструкции и ролевые игры, фольклорные праздники, интерактивные занятия в экспозиции музея, лекционные занятия; изучение методической литературы для учащихся и педагогов, творческие конкурсы и конференции с участием обучающихся разных возрастов

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Театры	Участие детского хореографического коллектива в спектаклях; совместные творческие и социально-культурные проекты; совместное участие в культурно-массовых мероприятиях, театрализованных постановках, концертных программах, фестивалях, массовых гуляниях, дискотеках, выставках	Спектакли, музыкально-поэтические программы, театральные абонементы ориентированные на учебный процесс.
Библиотеки	Услуги информационной поддержки образовательного процесса учебниками; участие в библиотечном краеведении для формирования всех видов патриотизма; предоставление литературы для научно-исследовательской работы	Конкурсы, книжные выставки, научно-практические конференции, программная деятельность, лекции, тренинги
Организации бизнес-структур	Знакомство с окружающей действительностью; знакомство с профессиями; услуги информационной поддержки образовательного процесса; организация проектной деятельности	Экскурсии, встречи, конкурсы, проекты, исследования, практики
Спортивные учреждения	Повышение физической активности	Конкурсы, соревнования, игры

Таким образом, нами определены потенциальные партнёры образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, и выявлены механизмы социального партнёрства главными элементами которых являются установления взаимодействия между партнёрами; технологии выявления согласования позиций партнёров; экспертная работа по анализу и оценке предлагаемых положений в общий договор партнёров.

1.5 Организационно-управленческие условия взаимодействия с социальными партнёрами в образовательной организации и механизмы их создания

Под управлением принято понимать деятельность, направленную на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации [62].

Система управления современной образовательной организацией – это сложный и разноаспектный процесс, основанный на принципах научного управления, ориентированный на современные потребности в сфере образования. Эффективность менеджмента организации в целом напрямую зависит от эффективности функционирования всех уровней системы управления организацией в процессе их взаимодействия, взаимовлияния, взаимообогащения. Ключевой же фигурой в процессе управления, как и прежде, остается руководитель, однако, меняются его функции, соответственно меняется и роль руководителя образовательной организации. Современный руководитель не может обойтись без знаний в области юриспруденции, экономики, бухгалтерского и кадрового учета, менеджмента организации, теории управления персоналом, делопроизводства, социальной и общей психологии, педагогики. Личностные компетенции должны быть представлены высоким уровнем организованности, безусловными лидерскими качествами, умением жить в эпоху информационных технологий, стремлением к личностному и профессиональному развитию [66].

Исследованию специфики деятельности руководителя в системе управления современной образовательной организацией, его правовых полномочий, должностных инструкций, профессиональных компетенций и т.д. посвящены работы многих ученых: В. И. Андреева, Е. К. Беляковой, Л. В. Голубевой, Л. М. Плаховой, Н. И. Пономаревой, К. М. Ушакова и др.

Кроме того, существует множество периодических изданий и электронных ресурсов, помогающих руководителю образовательной организации сориентироваться в сложной системе современных образовательных отношений, грамотно выстроить образовательный процесс, создать условия мотивации к обучению, благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе и, как следствие, обеспечить эффективное функционирование образовательной организации, ее конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Говоря о специфике деятельности руководителя образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, в системе управления, следует обратить внимание на следующие аспекты: правовой статус руководителя школы; должностные обязанности и полномочия; профессиональные компетенции директора общеобразовательной организации; стиль руководства и его влияние на общий психологический климат школы; взаимодействие с другими уровнями и структурами управления образовательной организацией [18, 71].

Результат социального партнёрства – социальное согласие в обществе. Многие руководители образовательных организаций не хотят рассматривать социальное партнёрство именно с этой основной позиции. Пытаясь организовать систему взаимодействия с партнёрами не направленную на решение этой цели, они сужают задачи совместной деятельности до решения проблем самой образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств. Это приводит к неэффективности такого партнёрства, отсутствию его социальной значимости, полезности. Процесс интеграции образования предусматривает сотворчество, что создает ситуацию успеха для ребенка и формирует потребность в саморазвитии и самосовершенствовании, позволяет каждому ребенку удовлетворить потребности в общении, самовыражении, саморазвитии. Социальное партнёрство может объединять образовательные организации, работающие

по схожим проблемам или учреждения дополнительного образования, реализующие общие проекты, запросы общественности, семьи. Основаниями появления социального взаимодействия являются укрупнение ресурсов в условиях хронического дефицита основных средств, образовательный стандарт, появление профессиональных сообществ, интеграция в глобальные процессы, постепенный переход от формальных установок управления образованием к программно-целевым методам управления, обозначившийся переход к полипрофессиональным кооперативным связям. Кооперация является более перспективным направлением в организации сети образовательных учреждений, целью которой является повышение качества образования. Ученики участвуют в сетевых образовательных и телекоммуникационных проектах, получают дополнительное образование и социальные практики для дальнейшего осознанного выбора профессии.

Особого внимания заслуживают организационно-управленческие условия, специально создаваемые управлением для лучшей организации управляемого процесса, для повышения эффективности управляемой системы и продуктивности управленческого взаимодействия. Итак, создаваемые в образовательной организации организационно-управленческие условия – это условия, определенным образом упорядочивающие управленческое взаимодействие и оптимизирующие организационную структуру образовательного учреждения для наилучшего функционирования, и развития управляемого процесса [24].

К организационно-управленческим условиям можно отнести создание таких условий как:

– организационные условия: координация партнёрства через создание временных и постоянных организационных структур, имеющих новые функции и полномочия; разработка скоординированного плана совместной деятельности; использование переговорного процесса, договоров и соглашений, закрепляющих нормы и правила совместной

деятельности социальных партнёров и образовательной организации, реализующей интегрированные программы в области искусств;

– методические условия: разработка программ психолого-педагогического сопровождения, проведение методических семинаров, мастер-классов, разработка и распространение методических рекомендаций, система индивидуальных, групповых проектов, содержание которых ориентировано на разработку совместных образовательных программ и проектов образовательной организации, реализующей интегрированные программы в области искусств, и социальных партнёров, а также оценку их качества;

– мотивационные условия: создание мер стимулирующего характера для специалистов (конкурсы, гранты, взаимный интерес), преодоление стереотипов профессиональной деятельности, развитие творческого потенциала участников партнёрства, формирование мотивационной установки на диалог, сотрудничество и развитие культуры межличностных отношений, учет культурных традиций участников взаимовыгодных отношений, обучение педагогов результативным технологиям взаимодействия, внедрение системы контроля за развитием и результатами социального партнёрства образовательной организации.

– нормативно-правовые условия: разработка пакета нормативно-правовых документов, в которых назначаются ответственные за реализацию конкретных планов и мероприятий, определяются их права и обязанности, заключаются договора с социальными партнёрами;

– создание информационно-образовательной среды, обеспечение добровольности участия, наличие ресурсов у участников взаимодействия, ясность общей цели и понимание путей ее достижения, создание координирующего центра, совместное планирование и согласованность действий, коммуникационная доступность участников партнёрства;

– материально-технические условия: использование возможностей социальных партнёров для восполнения недостатка материально-технических ресурсов;

– кадровые условия: наличие педагогов, отвечающих требованиям конкретного проекта, готовность участников к обучению, переменам, формированию и развитию креативного и инновационного мышления;

– информационные условия: информационная поддержка сети Интернет и наличие к ней скоростного доступа, взаимодействие со СМИ, выпуск печатной продукции, создание банка научной и педагогической информации в печатном и электронном вариантах, предоставление открытого доступа к информации на сайтах.

Таким образом, осуществление организационно-управленческих условий обеспечивается программой деятельности образовательной организации и социальных партнёров, предусматривающей активное взаимодействие всех уровней управления образовательной организацией и работой социальных партнёров, включающей комплекс мероприятий по обеспечению совместной образовательной деятельности.

Выводы по первой главе

В данной главе были рассмотрены теоретические аспекты организации социального партнёрства в образовательных организациях, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств. Данное изучение позволило сделать ряд выводов.

По выделенным нами существенным признакам можно сказать, что социальное партнёрство – это взаимоотношение, построенное на доверии и помощи друг другу, согласовании интересов и оптимизации решения выявленных проблем каждой из сторон. Проанализировав различные источники, мы также определили признаки, благодаря которым можно сказать, что социальное партнёрство в образовании – это тип долговременного взаимодействия образовательной организации с другими

организациями для развития образования, повышения потенциала учащихся и подготовки выпускников, востребованных в современном обществе с учётом реализации интересов участников данного партнёрства.

Нами были выделены основные принципы социального партнёрства, в основе которых лежит главная цель социального партнёрства – достижение мира, социального согласия и всеобщего блага. Так же выявлены формы, классификации социального партнёрства, которые мы разделили на этапы и виды взаимодействия. Определены потенциальные партнёры образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, и выявлены механизмы социального партнёрства. Немало важной частью взаимовыгодных отношений образовательной организации с социальными партнёрами является осуществление организационно-управленческих условий, которые обеспечиваются программой деятельности образовательной организации и социальных партнёров.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что теоретические аспекты организации социального партнёрства в образовательных организациях, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, – комплексное многогранное понятие, которому присущи прочные взаимоотношения, построенные на доверии и помощи друг другу, без которых образовательная организация будет испытывать огромные затруднения в осуществлении своих функций.

ГЛАВА 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1 Результаты опросов педагогических работников о целесообразности организации социального партнерства

Для выявления потенциальных партнёров образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, мы предложили педагогам образовательной организации ответить на следующие вопросы:

1. Считаете ли Вы нужным образовательной организации взаимодействовать с социальными партнёрами?
2. Для решения каких задач образовательной организации нужны социальные партнёры?
3. Какие проблемы образовательной организации могли бы решить социальные партнёры?
4. Кого Вы видите в роли социального партнёра МБОУ «Гимназии №10 г. Челябинска»?
5. Какие условия, по Вашему мнению, важны для реализации социального партнёрства в образовательной организации?
6. Как Вы считаете, в каких направлениях образовательной организации нужно увеличивать количество социальных партнёров?
7. Насколько Вы как педагог, готовы к взаимоотношениям с социальными партнёрами?

Выяснилось, что все опрошенные педагоги считают обязательным взаимодействие образовательной организации с социальными партнёрами.

Рисунок 1 – целесообразность взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами

В анкетировании приняли участие двадцать педагогов образовательной организации города Челябинска, из них двенадцать педагогов основных общеобразовательных предметов, три представителя администрации гимназии и пять педагогов дополнительного образования.

По результатам анкетирования были названы задачи, для решения которых нужны социальные партнёры. 18 (90 %) опрошенных педагогов назвали обязательной задачей знакомство учеников с окружающей их средой и профессиями в реальной жизни, 17 (85 %) человек выбрали профориентационную работу с учениками образовательной организации, 14 (70 %) человек считают главной задачей проведение различных мероприятий и участие в них, 12 (60 %) человек проголосовали за создание и деятельность объединений дополнительного образования, а так же за участие обучающихся в спектаклях, концертных программах, культурно-массовых и других мероприятиях, 10 (50 %) человек отметили реализацию инновационных проектов и повышение физической активности и 8 (40 %) человек информационную поддержку образовательного процесса

дополнительной литературой, а так же оказание комплексной психолого-медико-педагогической помощи детям.

Рисунок 2 – Задачи образовательной организации

В ходе анкетирования выяснились проблемы образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, которые могли бы решить социальные партнёры:

– профориентация обучающихся;
– практическое применение навыков, полученных в гимназии;
– информационная поддержка;
– мотивация обучающихся образовательной организации;
– повышение физической активности обучающихся;

– недостаточное оснащение гимназии научно-методическими и материально-техническими средствами, кабинетами, залами и т.д.

– недостаточное количество кадров для организации дополнительного образования;

– востребованность участников образовательного процесса в социальной среде;

– совершенствование образовательной среды школы;

– обеспечение доступности качественного образования.

Рисунок 3 – Проблемы образовательной организации

В четвёртом вопросе педагогами были выбраны социальные партнёры, которые могли бы помочь с решением вышеперечисленных проблем образовательной организации. 17 (85 %) человек отметили музеи и театры как потенциальных социальных партнёров для решения проблем

практического применения навыков, полученных в гимназии и мотивации обучающихся, 16 (80 %) человек выбрали спортивные учреждения для повышения физической активности обучающихся и библиотеки для информационной поддержки образовательной организации, 14 (70 %) человек выбрали организации, реализующие программы среднего профессионального и высшего образования для профориентации обучающихся, 12 (60 %) человек выбрали организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы, 9 (45 %) человек отметили учебно-методические центры, организации дополнительного профессионального образования и центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и 8 (40 %) человек отметили организации бизнес-структур.

Рисунок 4 – Потенциальные социальные партнеры образовательной организации

В пятом вопросе были выбраны важные условия для реализации социального партнёрства в образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств. Такими условиями стали:

– материально-технические условия, за них проголосовали 16 (80 %) человек;

– организационные условия, за которые отдали голос 15 (75 %) человек;

– мотивационные условия, которые выбрали 14 (70 %) человек;

– методические условия, отметили 13 (65 %) человек;

– кадровые условия, выбрали 13 (65 %) человек;

– создание информационно-образовательной среды, отметили 12 (60 %) человек;

– информационные условия, за которые проголосовали 11 (55 %) человек.

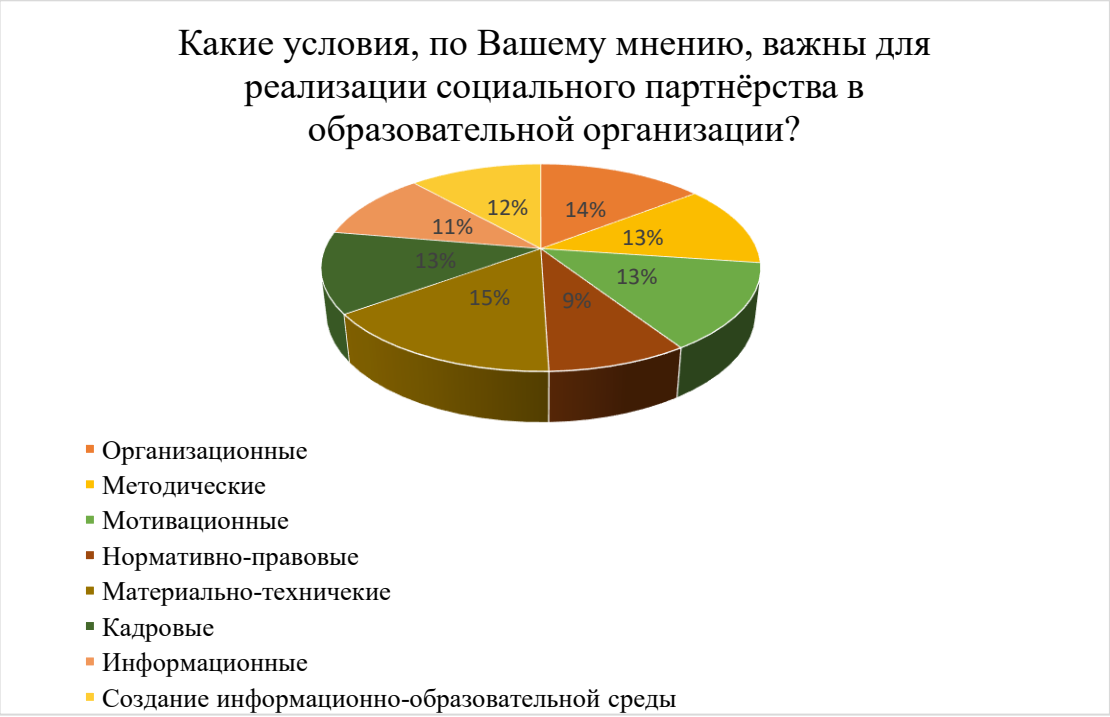

Рисунок 5 – Условия для реализации социального партнерства в образовательной организации

В шестом вопросе были выбраны направления, в которых образовательной организации нужно увеличивать количество социальных партнёров. 17 (85 %) человек считают, что нужно увеличивать количество социальных партнёров в культурно-просветительском направлении, 15 (75 %) человек отметили профориентационное направление, 11 (55 %) человек проголосовали за информационное, 10 (50 %) человек выбрали образовательное направление и 7 (35 %) человек лечебно-профилактическое.

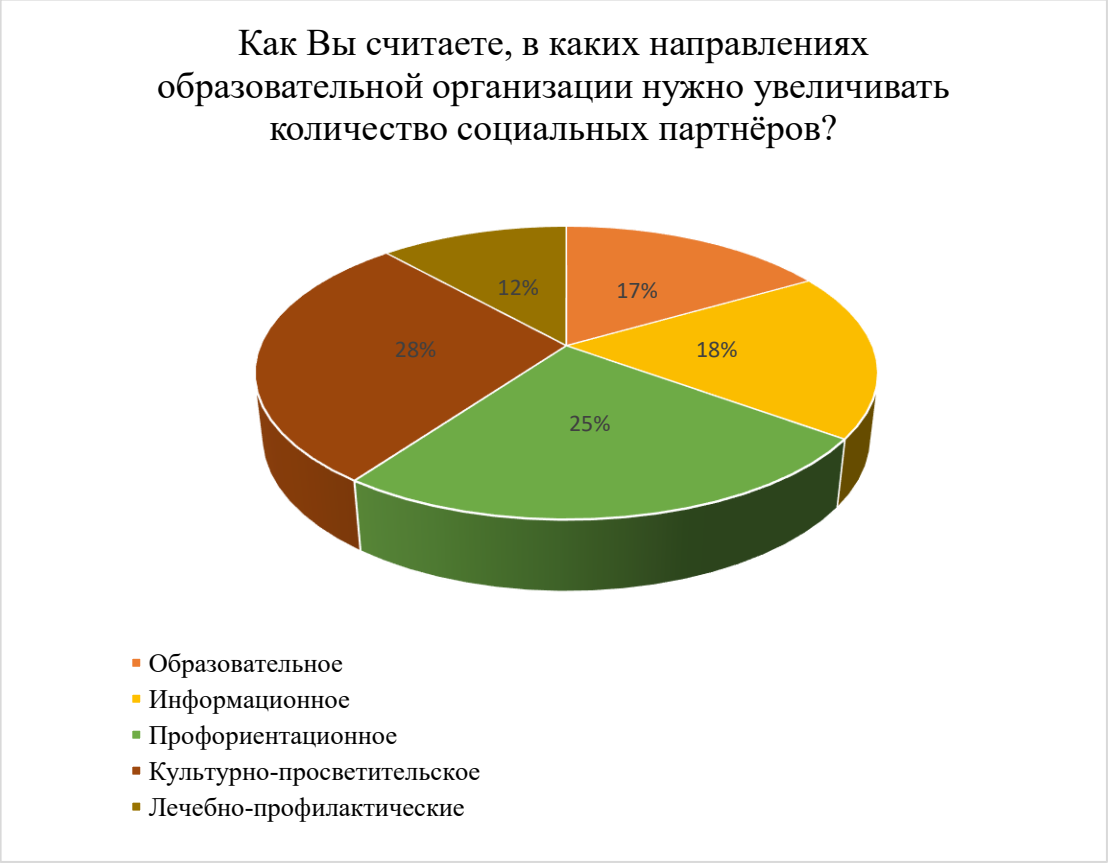

Рисунок 6 – Направления развития образовательного процесса в образовательной организации

Последний вопрос оценивает готовность педагогов к взаимоотношениям с социальными партнёрами, 16 (80 %) человек оказались готовы к взаимодействию и 4 (20 %) человека согласились попробовать свои силы.

Рисунок 7 – Готовность педагогов к взаимоотношениям с социальными партнерами

Проанализировав результаты анкетирования можно сказать, что социальное партнерство играет важную роль в жизни образовательной организации, реализующий интегрированные образовательные программы в области искусств. Образовательной организации нужно решать огромное количество разных проблем, которые направлены на профориентацию учащихся, практическое применение навыков, информационную поддержку, мотивацию, как обучающихся, так и педагогов, повышение физической активности, оснащение образовательной организации научно-методическими и материально-техническими средствами, расширение образовательного пространства и другие. Для решения этих проблем образовательная организация ставит перед собой определенные задачи, которые в одиночку решить становится все труднее. Для решения этих проблем и задач образовательной организации нужно вступать во взаимовыгодные отношения с другими учреждениями, то есть, искать подходящих социальных партнеров, которые с помощью своих возможностей могут помочь образовательной организации решить эти проблемы и задачи. В ходе анкетирования были выявлены возможные

проблемы и задачи, которые возникают в работе образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, а также подобраны потенциальные социальные партнеры для их решения. Педагоги и администрация образовательной организации готовы вступать во взаимовыгодные отношения с разными партнерами, для улучшения образовательного и воспитательного процессов в разных направлениях: образовательные, профориентационные, информационные, культурно-просветительские, и лечебно-профилактические направления. По результатам анкетирования нами была построена таблица «Потенциальные социальные партнеры и решаемые задачи», которая подробно показывает, кто может являться социальным партнером для решения задач образовательной организации.

Таблица 4 – Потенциальные социальные партнеры и решаемые задачи

Социальные партнёры	Решаемые задачи
1	2
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»	Оказание взаимных услуг по обмену информацией и участию в практических проектах; реализация инновационных проектов; профориентационная работа с учащимися образовательной организации; прохождение практики студентов института на базе образовательной организации
ГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П. И. Чайковского»	
ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет физической культуры»	
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»	
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Челябинский филиал	
ЧОУВО Международный институт дизайна и сервиса	
МАУДО «Дворец пионеров и школьников им. Н. К. Крупской»	Организация образовательного процесса для проведения уроков технологии для обучающихся
МБУДО «Центр внешкольной работы «Истоки» г. Челябинска»	Взаимодействие между Центром и образовательной организацией, по созданию и деятельности объединений дополнительного образования
МБУ ДПО «Центр развития образования г. Челябинска»	Услуги в области информационной и научно-методической поддержки инновационных процессов

Продолжение таблицы 4

1	2
Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»	Реализация научно-прикладных проектов, повышение квалификации сотрудников образовательной организации
МАУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района г. Челябинска»	Сотрудничество в сфере оказания комплексной психолого-медико-педагогической помощи детям
ОГБУК «Челябинский государственный краеведческий музей»	Услуги по проведению музейных мероприятий, экскурсий
ОГБУК «Челябинский государственный академический театр оперы и балета им. М. И. Глинки»	Участие детского хореографического коллектива в спектаклях
ОТБУК «Челябинский государственный драматический Камерный театр»	Совместные творческие проекты

Для выявления готовности к совместной деятельности с социальными партнерами была проведена диагностика тридцати педагогов образовательной организации. Методика «Готовность педагогов к совместной деятельности»: выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (А. А. Кочетова) (Приложение 1).

Цель: выявить преобладание одной из трех вариантов индивидуальной ориентации и соответствующей профессиональной позиции педагога: уход, насилие, сотворчество. Определить мировоззренческую готовность к педагогическому сотворчеству.

Процедура: каждый участник выбирает наиболее подходящий для него варианты ответов, соответствующие чаще всего возникающим мыслям и поступкам.

Обработка результатов: подсчитывается количество вариантов выбора для каждой из трех позиций, анализируется их проявление или преобладание одной в индивидуальной позиции педагога, соответственно определяется идейная готовность к социальному партнерству.

По трем видам ориентации результаты распределились следующим образом:

Таблица 5 – Результаты диагностики педагогов по методике А. А. Кочетовой

Виды ориентаций в педагогическом общении	Доля от общего количества опрошенных человек, %
Уход	16,6
Насилие	6,6
Сотворчество	76,6

Результаты диагностики показывают, что акцент на сотрудничестве гораздо более выражен, чем на других видах ориентации. При определении целей и задач воспитания и образования педагоги гимназии учитывают требования Федерального государственного образовательного стандарта, природный потенциал, особенности и состояние здоровья ребенка. Работая с классом, педагоги учитывают настроение, интересы, самочувствие детей, их успеваемость. В общении с родителями отмечено стремление наладить дружеские отношения и сотрудничество. В коллективе педагоги относится друг к другу доброжелательно. Общение с администрацией гимназии говорит об уважении к их работе, принятии их помощи и советов. Позиции отрицательных взаимоотношений практически отсутствуют во всех сферах. Учителя видят в каждом человеке индивидуальность, ценят сотрудничество и коллегиальность во всех сферах общения. Таким образом, можно сказать, что общий характер общения является гармоничным, конструктивным и творческим.

Таким образом, мы выяснили, что сотрудники образовательной организации готовы к взаимодействию с социальными партнерами для улучшения образовательной среды. Составили таблицу социальных партнеров, которые могут помочь решить выявленные проблемы и задачи.

2.2 Условия взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами

В современной педагогической науке изучение проектирования ведется с разных, хотя и родственных, позиций. Одни ученые рассматривают его только как компонент деятельности преподавателя или руководителя образовательной организации, другие как функцию прогнозирования, программирования, а другие видят в нем особый механизм управления образованием. Проектирование – это процесс создания первообраза, предполагаемого или возможного объекта или состояния [9].

Для успешной реализации взаимодействия образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнерами, должны быть созданы определенные организационно-управленческие условия. К таким условиям мы отнесли:

- организационные условия,
- методические условия,
- мотивационные условия,
- нормативно-правовые условия,
- создание информационно-образовательной среды,
- материально-технические,
- кадровые условия,
- информационные условия.

Для того чтобы были соблюдены организационные условия, образовательной организации совместно с социальными партнерами нужно регулярно проводить заседания должностных лиц для осуществления контроля за ходом реализации партнерства. Назначить ответственных со стороны образовательной организации и со стороны представителей других организаций, вступивших в социальное

партнерство за разработку плана совместной деятельности и ход реализации программы. Проводить диалоги с участием представителей от каждой организации для оценки эффективности реализации основных задач, которые будут сформированы в результате разработки плана совместной деятельности. В плане совместной деятельности должны быть указаны: цель партнерства, задачи, которые нужно решить в ходе социального партнерства, предполагаемый результат, указать социальных партнеров, формы взаимодействия и содержание деятельности, сроки реализации социального партнерства за которые должен быть достигнут предполагаемый результат и ответственные за реализацию этого партнерства. Также обязательным условием является формирование договора или соглашения в рамках которого будет осуществляться социальное партнерство между организациями. Пример такого договора мы разместили в Приложении 1. Критериями результативности выполнения организационных условий является разработанный план совместной деятельности и подписанный договор о сотрудничестве.

Использование социального партнерства требует методического сопровождения и размещения на собственных сайтах накопленного опыта и своих разработок, разработки единых требований к проведению совместных мероприятий, организации связи и использования образовательных материалов, что способствовало бы формированию группы методистов, обеспечивающих единое методическое сопровождение всего процесса взаимодействия. Для этого следует создать методический кабинет, в котором лица, назначенные ответственными, будут заниматься разработкой программ психолого-педагогического сопровождения, а также совместных образовательных программ и проектов образовательной организации и социальных партнеров. Эти условия могут быть закреплены в положении, регламентирующем организацию методической работы. Критериями результативности

выполнения методических условий являются совместно разработанные программы и проекты образовательной организации.

Создание мотивационных условий, занимает особое место, представителям партнерства следует создать меры стимулирующего характера для участников, для этого нужно выявить изначальный уровень мотивации и методы, с помощью которых можно ее повысить. Для выявления уровня мотивации следует провести диагностику, в которой нужно дать представление о том, что такое социальное партнерство, узнать первичные ожидания, познакомить с предварительной программой совместной работы, замотивировать на дальнейшее сотрудничество и участие в программе, объяснить участнику необходимость участия в социальном партнерстве, дать возможность участнику почувствовать себя безопасно и комфортно, настроить на продуктивную работу и открытые отношения, узнать представления участника о своих методах стимулирования. При выявлении определенного метода стимулирования для каждого из участников можно будет подобрать прием стимулирования педагога. Для примера нами составлена таблица методов и приемов стимулирования.

Таблица 6 – Методы и приемы стимулирования

Методы	Приемы стимулирования
1	2
Административные (Страх перед увольнением, страх перед наказанием, желание иметь стабильную работу, желание формального признания заслуг)	– объявление выговоров и благодарностей; – разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов; – предоставление дополнительных отпусков; – разумное распределение учебной нагрузки
Экономические (Обеспечение своего существования, желание быть социально защищенным в случае болезни при потере трудоспособности, желание быть защищенным в случае экономических спадов, мотив справедливости, желание формального признания заслуг)	– премирование из внебюджетных фондов; – присвоение надбавок; – построение системы финансового поощрения; – предоставление возможных льгот; – предоставление социального пакета; – предоставление возможности коммерческой деятельности на территории образовательно организации (репетиторство, платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.)

Продолжение таблицы 6

1	2
Социально-психологические (Признание, самоуважение, безопасность и комфорт, общение, самореализация)	– обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации; – аттестация на более высокую квалификационную категорию; – привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.; – включение в резерв руководящих кадров; – перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях; – предоставление дополнительных полномочий; – благодарственные письма, грамоты; – наличие профсоюзной организации, коллективного договора; – четкие должностные инструкции; – своевременное предоставление информации о проверках; – составление удобного расписания занятий; – корректное поведение руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки; – поддержка существующих традиций; – совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.); – поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога; – привлечение к общественной работе; – привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации; – поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий; – предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности; – привлечение к участию в инновационной деятельности; – поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутришкольных конкурсов; – включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов)

Критериями результативности выполнения мотивационных условий является возможность руководителя образовательной организации стимулировать и мотивировать педагогов.

В основе нормативно-правовых условий лежит разработка пакета нормативно-правовых документов, которые регламентируют порядок построения правоотношений в условиях социального партнерства, также в этих документах назначаются ответственные за исполнение, фиксируются их права и обязанности. В нормативно-правовых документах должен быть расписан порядок заключения договоров или соглашений о социальном партнерстве, разработка совместных планов образовательной организации и социальных партнеров, разработка новых документов локального характера. Все это может быть включено в устав организации, положение о педагогическом совете, коллективный договор, договоры с участниками образовательного процесса, должностные инструкции или в положение о реализации социального партнерства. Критериями результативности выполнения нормативно-правовых условий являются разработанные пакеты документов, заключенные договоры и соглашения о социальном партнерстве.

Для создания информационно-образовательной среды нужно обеспечить добровольное, совместное участие сотрудников с помощью мотивационных условий, поставить цель социального партнерства, которая будет отвечать требованиям всех участников, обеспечить постоянную доступность всех участников социального партнерства, с помощью различных социальных сетей и сети Интернет, а также действовать, не выходя за нормативно-правовые рамки.

Для реализации материально-технических условий нужно провести анализ материально-технической базы образовательной организации и выявить потребности в приобретении учебного оборудования. Изучить нормативные документы такие как:

- ГОСТы и нормативы для образовательных учреждений,
- типовые перечни учебного оборудования и наглядных пособий,
- санитарно-гигиенические нормы,
- правила техники безопасности,

– рекомендации по оснащению различных видов помещений и т.п.

Составить план развития материально-технической базы образовательной организации на перспективу. Изучить возможности и предложения рынка оборудования для образовательных организаций, технических средств, мебели и т.д., определить возможности социальных партнеров. Критериями результативности выполнения материально-технических условий является оптимальное оснащение образовательной организации материально-техническими ресурсами для реализации интегрированных образовательных программ.

Для выполнения кадровых условий следует изучить качества профессионально деятельности педагогов образовательной организации, разработать диагностическую карту профессионального мастерства, определить личные потребности сотрудников в обучении, провести самоанализ, составить индивидуальный план повышения квалификации педагогов, обучить педагогов и руководителей образовательной организации современным технологиям взаимодействия, организовать наставничество для молодых специалистов образовательной организации, подготовить педагогов к аттестации на более высшую категорию. Для этого руководитель образовательной организации может делегировать полномочия заместителю завуча. Критериями результативности выполнения кадровых условий являются: оптимальность преподавательского состава – участников социального партнерства, инновационный потенциал преподавателей, сплоченность команд и стремление к общим целям.

Информационные условия предусматривают, прежде всего, создание информационного пространства с целью привлечения наибольшего числа партнеров в образовательную среду, обеспечение образовательных учреждений информационными технологиями и методическими материалами. Информационная среда должна включать средства и технологии сбора, накопления, передачи, обработки и распределения

информации и средства представления знаний, а также информацию управления социальным партнерством в образовательной среде. Для качественного выполнения информационных условий нужно назначить ответственного сотрудника, который будет заниматься информационной средой. Нужно обеспечить образовательной организации доступ к сети Интернет и скоростного доступа к ней, путем подключения к любому действующему Интернет-провайдеру. Обязательным является создание собственного сайта образовательной организации и открытого доступа к информации. На сайте следует разместить банк научной и педагогической информации, информацию о взаимодействии с социальными партнерами и другую информацию, касающуюся образовательной организации. Публиковать на сайте статьи и другие работы сотрудников образовательной организации. Критериями результативности выполнения информационных условий является наличие и доступность информационной поддержки.

Таким образом, мы выяснили, что создание организационно-управленческих условий в образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, является очень важной частью взаимовыгодных отношений с социальными партнерами. При выполнении всех выше перечисленных условий можно добиться повышения качества услуг и обеспечения образовательного процесса, рост показателей деятельности образовательной организации, изменение внутренней среды, рост внутреннего потенциала организации.

Выводы по второй главе

В данной главе было рассмотрено проектирование организационно-управленческих условий для реализации социального партнерства. Данное изучение позволило сделать ряд выводов.

Проведя анкетирование педагогических работников образовательной организации для выяснения целесообразности организации социального

партнерства, мы выяснили, что социальное партнерство с образовательной организацией является выгодным взаимодействием. Нам удалось выяснить с какими проблемами и задачами чаще сталкиваются образовательные организации, в каких направлениях требуется помощь и какие условия являются важными для реализации социального партнерства. На основе этого были выделены потенциальные социальные партнеры, с которыми образовательная организация могла бы сотрудничать для решения своих проблем. С помощью методики А. А. Кочетовой «Готовность педагогов к совместной деятельности», была выявлена готовность педагогов к социальному партнерству которая составила 76,6 % педагогического коллектива. Большинство сотрудников образовательной организации оказались готовы к взаимовыгодным отношениям. Также нами более подробно описаны выделенные в первой главе организационно-управленческие условия для реализации социального партнерства. Подробно были расписаны методы и приёмы стимулирования педагогических работников, которые позволят повысить уровень мотивации персонала к сотрудничеству с другими организациями.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проектирование организационно-управленческих условий для реализации социального партнерства является его неотъемлемой частью, без которой взаимодействие не сможет сформироваться и протекать успешно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Путем объединения ресурсов и организационных усилий, социальные партнеры оказывают образовательной организации различную помощь. Это позволяет достигать желаемого результата в реализации деятельности для расширения поля социального взаимодействия обучающихся, развития их одаренности, расширения кругозора и образованности, расширения образовательной составляющей образовательных программ.

Рассмотренное нами противоречие, помогло выявить следующую проблему: каковы организационно – управленческие условия для взаимодействия образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнёрами.

Проведенные и проанализированные нами анкетирования сотрудников образовательной организации, позволяют внести определённый вклад в разработку организационно – управленческих условий для взаимодействия образовательных организаций, реализующих интегрированные образовательные программы в области искусств, с социальными партнерами.

В ходе работы над теоретической частью, нами были изучены теоретические аспекты организации социального партнерства в образовательной организации. Подробно рассмотрены виды, формы, принципы, этапы и механизмы социального партнерства в образовании.

На основе анализа библиографических источников мы сформулировали собственные понятия. «Социальное партнерство» – это взаимоотношение, построенное на доверии и помощи друг другу, согласовании интересов и оптимизации решения выявленных проблем каждой из сторон, «Социальное партнерство в образовании» – это

взаимодействие образовательных организаций с другими участниками партнёрства.

Таким образом, исходя из теоретического обоснования, мы рассмотрели проблему организации взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами и создание для реализации этого взаимодействия организационно – управленческих условий.

В ходе работы над практической частью мы выяснили, какие именно организационно – управленческие условия должны быть реализованы в образовательной организации, реализующей интегрированные образовательные программы в области искусств, для взаимодействия с социальными партнерами. Каждое условие было подробно расписано для создания в образовательной организации.

Перспективами развития данного исследования могут быть:

– Создание и внедрение модели организационно-управленческих условий взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами.

– Процесс создания организационно-управленческих условий взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин, А. М. Социальное партнерство: нормативно-правовая база [Текст] / Ред. А. М. Аверин – Нижний Тагил : НТФ ИРРО. Вып.3. – 2002. – 25с.

2. Агранович, М. Л., Кожевникова, О. Н. Состояние и развитие системы общего среднего образования в Российской Федерации: Национальный доклад [Текст] / М. Л. Агранович, О. Н. Кожевникова. – 2005. Москва : Аспект Пресс, 2006. – 114 с.

3. Адаптированная образовательная программа образовательной организации: методические рекомендации по разработке [Текст] / М. И. Солодкова, Ю. Ю. Баранова, А. В. Ильина, Н. Ю. Кийкова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – 312 с.

4. Алешина, Е. В. Взаимодействие образовательной организации с социальными партнерами в целях расширения возможностей развития и воспитания обучающихся [Текст] / // Теория и практика образования в современном мире: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2014 г.). – Санкт-Петербург : Сатис, 2014. – 115 с.

5. Аникеева, О. П. Модели социальной ответственности бизнеса: мировой опыт и российская практика [Текст] / О. П. Аникеева, Л. М. Симонова // Вестник Тюменского государственного университета. – 2019, № 4. – 77 с.

6. Аникеева, О. П. Управление социальной ответственностью // В мире научных открытий [Текст] / О. П. Аникеева. – Красноярск : Научно-инновационный центр. – 2018, № 3 (15). –184 с.

7. Башарина, Л. А. Организационные технологии управления школой: Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений [Текст] / Башарина Л. А., Гришина И.В. – Санкт-Петербург : КАРО, 2012. – 144 с.

8. Борисова, Г. Н., Иванова, С. О. Социальное партнерство как инструмент региональной образовательной политики [Текст] / Г. Н. Борисова, С. О. Иванова // Новые знания. –2002. – 32 с.

9. Боронина, Л. Н. Основы управления проектами: [учеб. пособие] / Л. Н. Боронина, З. В. Сенук ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 112 с.

10. Бочкарев, В. И. Демократизация управления общим образованием в России. Педагогическая наука и практика: проблемы и перспективы: сб. науч. статей. Выпуск 1. – Москва: ИОО МОН РФ, 2004. – 186 с.

11. Бывшева, М. В. Социально-педагогическое партнерство в образовательном пространстве школы: модель события и содействия / М. В. Бывшева, А. Н. Шулика // Инновационные проекты и программы в образовании. – Москва, 2012. – 45 с.

12. Внедрение федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования: итоги, проблемы, перспективы (опыт работы): сборник материалов / сост. И. Г. Черемицин, Л. А. Миндубаева, Е. В. Исаева, Я. В. Пьянкова, О. Ю. Русаева / под общ. Ред. Н. Е. Скриповой, Л. Н. Патракеевой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. – 108 с.

13. Гайнуллина, Ф. Б. Становление системы социального партнёрства в Республике Татарстан: автореф. дис. д-ра полит. Наук // Ф. Б. Гайнуллина – Москва: АТиСО. – 1999. – 412 с.

14. Галкина, Т.И. Финансово-хозяйственная деятельность школы в документах: практическое руководство / Т. И. Галкина. – Ростов-на-Дону : «Феникс», 2010. – 281 с.

15. Герчикова, И. Н. Менеджмент. Учеб. пособ. для студентов вузов / И. Н. Герчикова. – 1-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ – ДАНА, 2019. – 512 с.

16. Глушанок, Т. М. Социальное партнёрство как средство повышения качества профессионального образования [Текст] / Т.М. Глушанок // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 6 – 833 с.

17. Грибанов, В. И. Качество профобразования – основа социального партнерства//Профессиональное образование. – 2001. – 20 с.

18. Губанихина, Е. В., Чижова, С. М. Специфика деятельности руководителя в системе управления современной образовательной организацией // Молодой ученый. – 2016. – 291 с.

19. Дроздова, С. А. Дефиниция социальной ответственности в контексте социологического знания / С. А. Дроздова, Л. М. Симонова, Э. М. Лимонова // Вестник Тюменского государственного университета. – 2018. – 66 с.

20. Жук, М. А. Формирование образовательно-научно-производственных кластеров / М. А. Жук, О. В. Буреш // Высшее образование в России. Научно-педагогический журнал министерства образования и науки РФ. - 2009. – 125 с.

21. Жуковский, И. М., Жуковская А. И. Образовательное партнерство: поиск новых путей // Учитель. – 2002. – 55 с.

22. Ильясов, Д. Ф. Теория управления образованием: учебное пособие по спецкурсу для студ. пед. специальностей и руководителей образ. Учреждений [Текст] / Д. Ф. Ильясов, Г. Н. Сериков. – Москва : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 344 с.

23. Информационно-методическое сопровождение взаимодействия семьи и школы в деятельности ресурсного центра. Из опыта работы гимназии №168 Центрального района: Монография / под. ред. О. А. Щекиной. – Санкт-Петербург : СПбАППО, 2010. – 69 с.

24. Исаев, И. Ф. Школа как педагогическая система: основы управления / И. Ф. Исаев. – Москва; Белгород, 2012. – 192 с.

25. Короткое, Э. М. Управление качеством образования: Учебное пособие для вузов / Э. М. Короткое. – Москва : Академический Проект: Мир, 2006. – 320 с.

26. Кречко, М. Ю. Социальная ответственность в российских организациях / Наука, образование и культура. 2019. № 3. – 20 с.

27. Крохина, Н. В. О практике формирования системы социального партнерства учреждений начального профессионального образования и предприятий разных форм собственности (Информационно аналитическая справка) / Н. В. Крохина, Н. А. Киреева, С. В. Кропанцева. – Екатеринбург : МОиПО Свердловская обл., 2001. – 40 с.

28. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство на рынке труда: Приложение N 9 к журналу "Профессиональное образование". – Москва : НОУ ИСОМ, 2003. – 46 с.

29. Лазарев, В.С. Системное развитие школы: [модель системно-целевого управления развитием школы] / В.С. Лазарев. – Москва : Педагогическое общество России, 2002. – 304 с.

30. Лапшин, В. М. Социальное партнерство как один из аспектов модернизации регионального и муниципального образования// Образование и общество. – 2003. – 19 с.

31. Лебедева, С. С., Маневцова, Л. М. Проблемы управления инновационным дошкольным образовательным учреждением в условиях социального партнерства. – Санкт-Петербург : Детство-Пресс, 2001. – 96 с.

32. Майорова, Е. А. Деловая репутация и социальная ответственность торговых организаций / Карельский научный журнал. 2018. № 2. – 4 с.

33. Майорова, Е. А. Нематериальные ресурсы торговых организаций // Экономика. Бизнес. Банки. 2017. № 2. – 122 с.

34. Матвеев, Л. А. Роль социального партнерства в формировании новых требований к специалисту среднего звена и оценка качества

подготовки выпускников ссузов // Среднее профессиональное образование. – 2002. – 10 с.

35. Мигаль, В. И. Управление современной школой. Вып. 1. Внутришкольный контроль и сетевое планирование: Практическое пособие для руководителей школ, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК. / В. И. Мигаль, Е. А. Мигаль. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Учитель», 2002. – 64 с.

36. Михеев В. А. Основы социального партнёрства: теория и политика: Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.

37. Набиуллина, Н. М. Формирование и развитие социального партнёрства в сфере образования: Дис. канд. экон. наук. Москва, 2003.

38. Национальная доктрина образования в Российской Федерации (рассчитанная на 2000-2025 гг.)

39. Нестеров, В. В. Создание условий для удовлетворения образовательных потребностей населения в Свердловской области. Лекции для руководителей органов и учреждений образования / В. В. Нестеров. – ИИРО Екатеринбург, 1995. – 45 с.

40. Новые педагогические исследования: Альманах. – Москва: ИСОМ, 2003. – 120 с.

41. О повышении рода организаций профсоюза в развитии социального партнерства в отрасли. Постановление ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ // Официальные документы в образовании, 2002. – 35 с.

42. Об обеспечении социального партнерства системы среднего профессионального образования: Письмо Минобразования России от 21.11.2003 N 19-52-1130/19-28 (с приложением) // ОВД. Межведомственный информационный бюллетень. – 2004. – 94 с.

43. Образование человека. Пути становления социальной компетентности: По материалам областных педагогических чтений 27

ноября 2002 года / Ред. Л. М. Андрюхина. – Екатеринбург: ИРРО. – Ч.2. – 2002. – 173 с.

44. Отраслевое соглашение по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2004-2006 гг. : Подписано Минобразования РФ и председателем Профсоюза работников народного образования и науки РФ 26.12.2003 (с прил.) // ОВД. Межведомственный информационный бюллетень. – 2004. – 25 с.

45. Пилясова, Ю. С. и др. Аналитический отчет по итогам проведения социологического исследования. Состояние и перспективы развития системы начального профессионального образования Свердловской области / Ю. С. Пилясова, Н. А. Стумбрис, Т.А. Сундукова. – Екатеринбург : ИРРО, 2001. – 72 с.

46. Плетнева, Н. П. Социальная ответственность организаций / Методы менеджмента качества. 2019. № 2. – 39-41 с.

47. Подымова, Л. С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект: Монография. – Москва : МПГУ, 2012. – 207 с.

48. Поташник, М. М. Как помочь учителю в освоении ФГОС. Методическое пособие / М. М. Поташник, М. В. Левит. – Москва : Педагогическое общество России, 2014. – 320 с.

49. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учебное пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь. 2007. – 344 с.

50. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Основная школа / [сост. Е.С. Савинов]. – Москва: Просвещение, 2011. – 342 с.

51. Проектирование основной образовательной программы основного общего образования общеобразовательного учреждения: особенности проектирования и оценки сформированности условий для ее реализации: методические рекомендации / Ю. Ю. Баранова, Т. П. Зуева,

И. В. Латыпова, Е. А. Солодкова, Л. Н. Чипышева; под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск: ЧИППКРО, 2013. – 292 с.

52. Работа администрации школы с учителями / под. ред. В. М. Лизинский. – Москва : Образовательный центр «Педагогический поиск», 1998. – 79 с.

53. Развивающее обучение. Модель основной образовательной программы образовательного учреждения / [А. Б. Воронцов, В. М. Заславский, В. А. Львовский и др.]; под ред. А.Б. Воронцова. – Москва: Просвещение, 2013. – 192 с.

54. Рекомендации по созданию системы социального партнерства в профессиональном образовании. Информация Минобразования России / Официальные документы в образовании. – 94 с.

55. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – Москва: Изд. «Омега-Л», 2013. – 134 с.

56. Россия и Соединенные Штаты: Партнерство в высшем образовании: Новые парадигмы экономического образования: Международная перспектива: Российско-американская конференция: май 2016. – Екатеринбург : УГПУ, 2016. – 52 с.

57. Рощин, С. Ю., Разумова, Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда [Текст] / С.Ю. Рощин // Учебное пособие. – Москва : ИНФРА–М, 2018. – 543 с.

58. Сафонова, Е. Г., Фишукова, О. А. Социальное партнерство профессионального колледжа. – Москва : НОУ ИСОМ, 2013. – 47с.

59. Скрипник, К. Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала [Текст] / К.Д. Скрипник. – Москва: Приор, 2000. – 112 с.

60. Сластенин, В. А. Педагогика: учеб. пособие / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаева, Е.Н. Шиянов. – Москва : Академия. – 2002. – 576 с.

61. Смирнов, И. П. Новые принципы организации начального профессионального образования: Переход к открытой системе в условиях рынка труда/И. П. Смирнов, В. А. Поляков, Е. В. Ткаченко. – Москва : НОУ ИСОМ, 2003. – 31с.

62. Социальное партнерство в образовании. Теоретические и практические аспекты: материалы Всероссийской научно-практической конференции. 11–12 февраля 2011 г. / Г.И. Симонова [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Киров : Вятский государственный гуманитарный университет, 2011. –155 с.

63. Социальное партнерство: Механизмы взаимодействия. (Сборник статей) / Ред. А.М. Аверин. – Нижний Тагил : НТФ ИРРО. Вып.2. – 2002. – 34 с.

64. Султанова, Т. А., Ткачева, Е. В. Сущностные особенности управления современной образовательной организацией // Молодой ученый. – 2014. – №19. – 616 с.

65. Темник, В. В. Социальное партнерство как фактор повышения

66. Тиховодова, А. В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России / А. В. Тиховодова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2008. –№ 58. –301 с.

67. Трофимова Г. А. Конституционные рамки и законодательные гарантии реализации права на труд // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 4. – 33 с.

68. Удина, Т. Н. Оценка персонала образовательного учреждения [Текст]. // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2009. – № 2. – 51 с.

69. Ушаков, К. М. Управление школой: кризис в период реформ / К. М. Ушаков; отв. Ред. М. А. Ушакова. – Москва : Сентябрь. – 2011. – 176 с.

70. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования / Министерство образования и науки Российской Федерации. – Москва : Просвещение, 2011. – 48 с.

71. Фортунатов, А. Н. Формы и этапы организации социального партнерства в высших учебных заведениях // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6.

72. Шеметов, П. В. Менеджмент: управление организационными системами: учебное пособие/ П. В. Шеметов, Л. Е. Чередникова, С. В. Петухова. – Москва : «Омега-Л», 2012. – 212 с.

73. Шулус, А. А. Социальное партнерство – российская модель. // Информационно-аналитический портал «Нефть России». – 2007. – № 2. – 644 с.

74. Якимец, В. Н. Проблемы социального партнерства в России // Новые знания. – 2001. – №3. – 45 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методика «Готовность педагогов к совместной деятельности»:выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (А. А. Кочетова)

Параметр: диагностика педагогов

Критерий: готовность к участию в работе по развитию ученического самоуправления

Показатель: готовность к совместной деятельности с коллегами, учащимися, родителями,

социальными партнерами

Цель: выявить преобладание одной из трех вариантов индивидуальной ориентации и

соответствующей профессиональной позиции педагога: Уход, Насилие, Сотворчество; определить

мировоззренческую готовность к педагогическому сотворчеству

Инструкция: выберите наиболее подходящие Вам варианты ответов, соответствующие

чаще всего возникающим мыслям и поступкам.

1) При конкретизации целей образования и определении задач воспитания конкретного ребенка, что Вы учитываете в первую очередь? (назовите не более 4-х вариантов).

а) государственный образовательный стандарт и общие требования к уровню воспитанности

школьника;

б) природный потенциал, уровень способностей и возможностей воспитанника;

в) возрастные и половые нормы развития;

г) особенности характера, темперамента, мышления, нервной системы;

д) состояние здоровья, преобладающее настроение, эмоционально-психологическое

состояние;

е) самооценку и уровень притязаний школьника, его стремление к достижению успеха;

ж) цели и желания его родителей;

з) не считаю необходимым это для каждого ребенка;

и) не имею на это времени;

к) просто стремлюсь добиться от каждого максимально возможных результатов;

л) считаю, что это его личное дело и дело его родителей;

м) не считаю себя вправе это делать, не могу взять на себя такую ответственность.

2) При работе с классом (назовите не более 4-х вариантов):

а) терпеть не могу расхлябанность и непослушание;

б) моя задача – дать им знания, если они не хотят их «взять» - это их проблемы;

в) я люблю свой предмет и стараюсь, чтобы они его тоже любили;

г) я люблю детей и хочу, чтобы меня мои ученики тоже любили;

д) неважно, кем они собираются потом стать, знания по моему предмету всем необходимы;

е) считаю, что надо добиваться от всех максимальной задачи, иначе, значит – портить детей;

ж) стараюсь учитывать интересы и склонности детей, их настроение и самочувствие,

мотивацию и работоспособность;

з) считаю, что каждый сам для себя решит, насколько это для него нужно;

и) я забываю о своих проблемах и растворяюсь в работе;

к) стараюсь помнить, что моя работа для меня – не единственное и не самое важное в жизни;

л) я всегда помню, что скоро они вырастут и могут стать (или не стать) моими друзьями;

м) предпочитаю не усложнять жизнь ни себе, ни другим.

3) При общении, взаимодействии с отдельным ребенком (назовите не более 2-х

вариантов):

а) стараюсь сразу взять инициативу в свои руки;

б) стремлюсь добиться доверия, открытости и взаимопонимания;

в) всегда имею четкую цель, знаю чего и зачем мне надо добиться;

г) не имею достаточно времени на индивидуальную работу;

д) без особой необходимости не считаю нужным заниматься или беседовать с отдельными

школьниками;

е) мне интересно общаться почти с каждым из моих учеников, я увлекаюсь и стараюсь

увлечь, понравиться.

4) При общении с родителями учащихся (назовите не более 2-х вариантов):

а) стараюсь убедить их в правильности моих выводов и рекомендаций, настаиваю на

необходимости конкретных действий с их стороны;

б) стремлюсь понять их проблемы, посочувствовать, поддержать;

в) не люблю общаться с родителями и по возможности обхожусь без этого;

г) считаю, что педагоги и родители должны быть друзьями и сотрудниками;

д) убеждаюсь, что в первую очередь надо «перевоспитывать» самих родителей;

е) стараюсь завоевать их доверие, добиться взаимопонимания и взаимопомощи.

5) При взаимодействии с коллегами (назовите не более 3-х вариантов):

а) люблю быть в центре внимания;

б) предпочитаю «уходить в тень»;

в) предпочитаю разговаривать на «нерабочие» темы;

г) могу при необходимости руководить работой группы коллег;

д) ищу единомышленников, с которыми было бы интересно работать вместе;

е) мне важны их признание и поддержка;

ж) я принимаю коллег такими, какие они есть, не стремлюсь их переделать и стараюсь с

ними сотрудничать;

з) стараюсь переубедить их, если вижу, что они в чем-то ошибаются, доказываю свою

правоту;

и) не люблю общаться с коллегами – и без того устаем на работе.

6) При общении с администрацией (назовите не более 2-х вариантов):

а) стараюсь добиться реальных решений для улучшения работы;

б) предпочитаю без острой необходимости не ошибаться;

в) считаю бесполезным делом переубеждать их в чем-то – у них свой взгляд на вещи;

г) стремлюсь понять их позицию и объяснить свою для пользы дела;

д) считаю, что их главная обязанность как управленцев – создать нормальные условия для

моей работы;

е) считаю их своими коллегами, ценю их советы и помощь.

Интерпретация результатов теста

Подсчитывая количество выборов по каждой из трех позиций, анализируется их проявленность или преобладание какой-то одной в индивидуальной позиции педагога; соответственно определяется мировоззренческая готовность к педагогическому сотворчеству.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Образец первоначального партнерского соглашения

ДАТА_____ МЕСТО_____

1. ОРГАНИЗАЦИИ-ПАРТНЕРЫ

1.1 Партнер 1_____

Контактная информация_____

Контактное лицо_____

1.2 Партнер 2_____

Контактная информация_____

Контактное лицо_____

1.3 Партнер 3_____

Контактная информация_____

Контактное лицо_____

2. ЗАЯВЛЕНИЕ О НАМЕРЕНИЯХ

2.1 Мы, нижеподписавшиеся, принимаем коллективное обязательство … / осознаем важность проблемы…

2.2 Работая сообща как партнеры, мы видим новые дополнительные возможности, которые каждый из нас вкладывает в выполнение указанного обязательства / решение поставленной проблемы

2.3 В частности, каждый партнер обязуется внести следующий вклад в решение задач партнерства:

Партнер 1 …

Партнер 2…

Партнер 3…

Все партнеры…

3. ПРОЦЕДУРЫ И СТРУКТУРЫ

3.1 Роли и ответственности партнеров …

3.2 Координация и администрирование …

3.3 Рабочие группы / комиссии/ консультативный совет

3.4 Процессы принятия решений …

3.5 Условия и процедуры отчетности …

4. РЕСУРСЫ

4.1 Мы обязуемся предоставить следующие ресурсы для:

а) партнерства и

б) проекта…

5. АУДИТ/ АНАЛИЗ / ОБЗОР

5.1 Мы обязуемся предоставлять необходимую информацию, относящуюся к партнерству, всем партнерам

5.2 Мы соглашаемся проводить регулярную оценку партнерства каждые … месяца

5.3 Независимый аудит финансовой отчетности партнерства (и всех возникших в результате партнерства проектов) будет проводиться на ежегодной основе

5.4 Мы обязуемся вносить необходимые изменения в партнерство (включая изменения в данное соглашение) в случае, если в результате аудита это окажется необходимым для успешного достижения поставленных целей

6. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

6.1 Данное соглашение не позволяет использовать материалы, охраняемые авторским правом (включая логотипы) или передавать конфиденциальные материалы третьим лицам без предварительного письменного разрешения партнера-владельца информации

6.2 Данное соглашение не накладывает финансовых или иных обязательств на организации или их сотрудников и может носить нести юридическую силу в случае заключения дополнительных официальных документов.

7. ПОДПИСИ СТОРОН

От имени Партнера 1

От имени Партнера 2

От имени Партнера 3