



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

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

Модель партнерских программ образовательных организаций и
бизнеса как инструмент развития навыков 21 века у студентов СПО

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

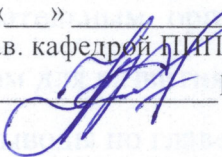
Проверка на объем заимствований:

90,83 % авторского текста

Работа рекомендована к защите


« » 2026 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ


Корнеева Н.Ю.

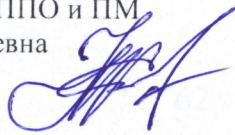
Выполнил:

Студент группы ОФ-209-174-2-1

Ирхужина Ирина Альфредовна 

Научный руководитель:

д.п.н., Зав. кафедрой ПППО и ПМ

Корнеева Наталья Юрьевна 

Челябинск
2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты развития программ партнерских отношений между образовательной организацией и бизнесом для развития навыков XXI века.....	11
1.1 Особенности формирования и развития навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций	11
1.2 Разновидности моделей взаимодействия образовательной организации и бизнеса	23
1.3 Модель взаимодействия образовательной организации и бизнеса для развития навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций	32
Выводы по главе 1	40
Глава 2 Разработка модели партнерских отношений между образовательной организацией и бизнесом.....	43
2.1 Анализ опыта взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнерами	43
2.2 Реализация модели взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнерами для развития навыков XXI века у студентов СПО	47
2.3 Методические рекомендации профессиональным образовательным организациям по развития партнерских отношений с бизнесом для развития навыков XXI века	53
Выводы по главе 2	62
Заключение	64
Список литературы	66
Приложение 1	73
Приложение 2.....	77
Приложение 3	81

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире образование играет ключевую роль в формировании конкурентоспособных специалистов. У каждой образовательной организации имеется основная цель — это выпустить квалифицированных специалистов, которые будут востребованы на рынке труда. Но как показывает опыт, за время обучения, обучающиеся уже ищут рабочие места, куда они смогут трудоустроиться после окончания колледжа. Так же современный бизнес находится в постоянном в постоянном поиске хороших кадров, которых они смогут дальше обучать и развивать на благо своей организации. В данной ситуации образовательное учреждение считается посредником между обучающимся и работодателем.

Проблема исследования заключается в противоречии между потребностью современного рынка труда в выпускниках системы среднего профессионального образования (СПО), обладающих развитыми «навыками XXI века» (критическое мышление, коммуникация, командная работа, креативность, адаптивность), и недостаточной эффективностью существующих механизмов взаимодействия образовательных организаций и бизнеса для целенаправленного формирования этих компетенций у студентов.

Основная проблема трудоустройства выпускников и их дальнейшее развитие в профессии — это отсутствие навыков коммуникации, командной работы, критического мышления и планирования будущего. Для нынешних работодателей важно, чтобы сотрудник умел правильно разговаривать и доносить информацию, находить нестандартные решения и хотел развиваться в данной сфере деятельности.

В современном обществе требования к навыкам и компетенциям людей постоянно меняются. Стандартные качества, которые раньше считались достаточными для успеха в жизни, уже не всегда способствуют

адаптации к новым реалиям и вызовам нашего времени. В связи с этим, мы можем сделать вывод, что данная тема является актуальной.

«Навыки 21 века» – новая концепция обучения, которая дает возможность устранить недостатки традиционной системы, и помогает отыскать современные пути к новым технологиям и личному росту. Обычно они включают критическое мышление, креативность, общение, сотрудничество, информационную грамотность, медиаграмотность, технологические навыки, адаптивность, решение проблем и глобальную осведомленность. Эти навыки считаются необходимыми для успеха человека в современном быстро меняющемся обществе и на рабочем месте.

«В России должна быть сформирована единая сквозная система подготовки технических кадров - от школы до университета.» Такую задачу поставил президент Российской Федерации, Владимир Путин на заседании Совета по науке и образованию 6 февраля 2025 года. Он дал ряд поручений, которые нацелены на то, чтобы рынок труда получил достаточное количество хорошо подготовленных специалистов.

Общая потребность в кадрах в России к 2029 году составит более 74 млн человек. "Почти на миллион больше, чем в 2024 году", - сказал В.В. Путин. При этом основной спрос придется на специалистов со средним профессиональным образованием. Это следует из пятилетнего кадрового прогноза, который подготовили кабинет министров. Президент призвал правительство определить еще и дополнительную потребность страны в кадрах для решения задач технологического лидерства. Ведь России, объяснил он, необходимы именно специалисты, "способные генерировать уникальные решения, в том числе для новых, только формирующихся индустрий". Таким образом, прогноз нужно дополнить, а затем определить параметры госзаказа для колледжей и вузов. Ведь подготовить такие кадры - одна из важнейших задач для всех уровней образования, подчеркнул президент [31].

В своём обращении президент уточнил, что готовить кадры надо так, чтобы лет через 15-20 полученные в ходе учебы знания и компетенции сохраняли актуальность. То есть чтобы нынешние школьники и студенты "были готовы отвечать на вызовы времени в условиях бурных технологических изменений, были среди лучших в глобальной конкуренции". Президент назвал это "заделом в компетенциях на годы вперед".

Министр просвещения Российской Федерации Сергей Кравцов, выступая на съезде РСПП сказал: "У меня простое предложение - больше инвестируйте в колледжи. Все возможности у вас есть. Мы дали возможность составлять образовательные программы - в рамках "Профессионалитета" можно делать свои программы", - сказал он. [19]

Кравцов отметил, что система среднего профессионального образования полностью нацелена на решение тех проблем и на подготовке тех специалистов, которые нужны экономике. "Главное, чтобы этими механизмами все воспользовались", - подчеркнул он.

Премьер-министр Российской Федерации Михаил Мишустин подчеркнул важность участия производств в подготовке востребованных специалистов и в своём докладе сказал: «Мы соединяем работающие предприятия с непосредственно профессиональными учебными заведениями. Конечно же, те предприятия, куда ребята пойдут работать, должны быть «заказчиками». Я в целом ряде заведений был, там столько ребят хотят стать профессионалами в своем деле, их очень важно соединить с «заказчиками»», — сказал глава правительства [24].

Президент РФ В.В. Путин, премьер-министр М. Мишустин и министр просвещения С. Кравцов акцентировали важность соединения предприятий (заказчиков кадров) с профессиональными учебными заведениями, в том числе через механизмы «Профессионалитета».

Традиционная система профессионального образования недостаточно гибко реагирует на быстро меняющиеся требования работодателей.

Выпускники колледжей часто демонстрируют дефицит навыков коммуникации, командной работы, критического мышления и планирования будущего, что снижает их востребованность. Существующие партнёрские программы носят фрагментарный характер и не ориентированы системно на развитие «навыков XXI века».

В научной литературе (А.В. Васильчиков, Н.Н. Сатонина, О.С. Чечина, О.А. Колесникова и др.) проблема подготовки кадров в основном рассматривается через призму дефицита специалистов для промышленности и логистики, либо через технологическое партнёрство вузов и предприятий (Ю.А. Дерябин, А.В. Савинова). Недостаточно исследованы модели взаимодействия именно организаций СПО с бизнесом, нацеленные на целенаправленное формирование «навыков XXI века». Таким образом, актуальность исследования обусловлена как запросом государства и общества, так и отсутствием целостных научно-обоснованных моделей такого взаимодействия.

Из всего выше сказанного мы можем сделать вывод, что тема исследования актуальная и требует изучения.

Цель исследования: разработать и реализовать модель взаимодействия между образовательной организацией и бизнесом для развития навыков XXI века.

Объект исследования: навыки XXI века у обучающихся профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: модель партнерских программ образовательных организаций и бизнеса как инструмент развития навыков 21 века у студентов СПО.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить особенности формирования и развития навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций;
2. Рассмотреть разновидности моделей взаимодействия образовательной организации и бизнеса;

3. Проанализировать опыт взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнерами;
4. Реализовать разработанную модель взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнерами;
5. Разработать методические рекомендации профессиональным образовательным организациям по развитию партнерских отношений с бизнесом для развития навыков XXI века.

Проблеме подготовки кадров посвящено большое количество научных трудов. В период 2000–2025-х гг. наблюдается смещение фокуса внимания исследователей с изучения проблемы нехватки кадров для государственной и муниципальной службы на сферу промышленного сектора и логистику (А.В. Васильчиков, Н.Н. Сатонина, О.С. Чечина, О.А. Колесникова и др.). Часть исследователей предпринимает попытки осмыслить роль общеобразовательных организаций в профориентации обучающихся (Н.П. Нечаев, Н.Е. Скрипова, П.А. Абрамова, М.В. Немировский и др.), изучить технологическое партнерство предприятий с вузами (Ю.А. Дерябин, А.В. Савинова и др.)

Этапы исследования:

1. Теоретико-аналитический этап (2024 – начало 2025 г.): анализ научной литературы и нормативных документов, определение проблемы, цели, гипотезы, задач; разработка исходной теоретической модели взаимодействия.
2. Экспериментально-моделирующий этап (2025 г.): уточнение и реализация модели взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с бизнес-партнёрами; проведение формирующего эксперимента, сбор и обработка данных о динамике развития навыков XXI века у студентов.
3. Заключительно-обобщающий этап (2025 – 2026 г.): анализ результатов, формулировка выводов, разработка методических рекомендаций для профессиональных образовательных организаций, оформление диссертации.

Научная новизна результатов исследования:

Разработана и теоретически обоснована модель взаимодействия профессиональной образовательной организации и бизнеса, ориентированная именно на развитие навыков XXI века (в отличие от традиционных моделей, нацеленных преимущественно на профессиональные знания и умения).

Уточнена структура навыков XXI века применительно к обучающимся СПО в контексте партнёрства «колледж – бизнес».

Теоретическая значимость:

Результаты исследования вносят вклад в теорию профессионального образования и теорию социального партнёрства, расширяя представления о том, каким образом взаимодействие образовательных организаций с бизнесом может целенаправленно влиять на развитие метакомпетенций («навыков XXI века») студентов. Разработанная модель может служить основой для дальнейших исследований в области интеграции гибких навыков в программы СПО через механизмы государственно-частного партнёрства.

Практическая значимость:

Разработанные методические рекомендации для профессиональных образовательных организаций по развитию партнёрских отношений с бизнесом позволяют руководителям и педагогам колледжей выстраивать эффективное сотрудничество для целенаправленного формирования навыков XXI века. Предложенная модель может быть адаптирована и внедрена в любом колледже независимо от профиля. Результаты эксперимента, проведённого в ГБПОУ «ЧГКИПиТ», показали повышение уровня развития коммуникативных способностей, критического мышления и командной работы у студентов экспериментальной группы, что подтверждает практическую эффективность разработанных решений.

Положения, выносимые на защиту:

1. Развитие навыков XXI века у студентов СПО требует перехода от эпизодических контактов с работодателями к системной модели партнёрства, включающей совместное проектирование образовательного содержания, форм деятельности и оценочных процедур.

2. Эффективность модели взаимодействия «колледж – бизнес» для развития гибких навыков обеспечивается реализацией следующих принципов: практико-ориентированность, рефлексивность, долгосрочность, взаимная ответственность сторон, интеграция учебной и внеучебной деятельности.

3. Критериями результативности партнёрской модели являются: положительная динамика уровня сформированности навыков XXI века у студентов, рост их профессиональной мотивации, удовлетворённость работодателей качеством подготовки выпускников.

4. Разработанные методические рекомендации являются действенным инструментом для внедрения описанной модели в практику работы профессиональных образовательных организаций.

Апробация

Основные результаты исследования докладывались и обсуждались:

1. На заседаниях педагогического совета и методических объединений ГБПОУ «ЧГКИПиТ» (2025 г.);

2. На региональной научно-практической конференции «Партнёрство образования и бизнеса: вызовы XXI века» (Челябинск, 2025 г.);

3. На Всероссийской конференции «Среднее профессиональное образование: новые горизонты» (в форме онлайн-участия, 2025 г.).

По теме исследования опубликовано 3 научные статьи:

1. XI Международная научно-практическая конференция «Современные исследования: перспективы и вызовы». Тема статьи «Развитие профессиональных навыков 21 века у студентов СПО»

2. Сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Воспитываем профессионала»

(г. Троицк, 23 сентября 2025 года). Тема статьи «Опыт участия в федеральных проектах в рамках реализации профессионального направления воспитательной работы в ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (профессионально и бизнес-ориентирующие направления воспитательной работы)»

3. Научный журнал «Студенческий» № 22(318). Тема статьи «Партнерские отношения ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» и работодателей для подготовки специалистов в заведения общественного питания»

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ГБПОУ «ЧГКИПиТ»), а также предприятия – социальные партнёры колледжа (организации сферы общественного питания, сферы услуг и торговли Челябинской области).

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И БИЗНЕСОМ ДЛЯ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ XXI ВЕКА

1.1 Особенности формирования и развития навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций

Формирование и развитие навыков XXI века у студентов профессиональных образовательных учреждений является важным аспектом подготовки квалифицированных кадров, соответствующих современным требованиям рынка труда и социально-экономическим условиям. Эти навыки включают в себя компетенции, необходимые для успешной адаптации и конкурентоспособности выпускников в условиях быстро меняющегося мира.

В международной и российской практике выделяют следующие группы навыков:

Таблица 1 – Группы навыков

Группа навыков	Конкретные компетенции
Критическое мышление	Анализ информации, аргументация, принятие решений в условиях неопределенности
Креативность	Генерация идей, нестандартный подход, инновационность
Коммуникация	Письменная и устная коммуникация, презентационные навыки, ведение переговоров
Коллаборация (сотрудничество)	Работа в команде, распределение ролей, конструктивное взаимодействие
Цифровая грамотность	Работа с данными, использование цифровых инструментов, кибербезопасность
Предпринимательское мышление	Инициативность, управление проектами, расчет рисков, финансовая грамотность
Адаптивность	Готовность к изменениям, способность к самообучению

На мировом форуме образования международным сообществом обозначены три группы необходимых знаний. К ним относят:

- 1) грамотность (базовые знания языков, счета, финансов, наук и культур);

2) компетенции (критическое мышление, решение проблем, творческое мышление, сотрудничество);

3) личные качества (любопытство, упорство, инициативность, лидерство).

В рамках Всемирного Экономического Форума, международными экспертами был представлен доклад «New Vision for Education», в котором выделены три сферы важных для современного человека навыков: «новая грамотность, компетенции XXI века и личностные характеристики». [70]

Эксперты ЮНЕСКО выделили следующие навыки XXI века: критическое мышление, навык решения проблем, кооперация, лидерство, эффективная коммуникация, любопытство и воображение, инициативность и адаптивность. [68, 69]

Первый вице-президент СБЕР и президент фонда Сбербанка «Вклад в будущее» Ю.Г. Чупина описывает три типа навыков XXI века: профессиональные, «мягкие» и цифровые. Этот перечень навыков также дополняют способностью управлять людьми, работать в команде, распознавать эмоции других людей и свои собственные и управлять ими, формировать суждения и принимать решения, ориентироваться на клиента, быстро переключаться с одной задачи на другую, решать комплексные задачи. [52]

Основные направления формирования и развития навыков XXI века.

1. Информационно-коммуникационные технологии

Развитие навыков работы с цифровыми технологиями позволяет студентам эффективно использовать современные инструменты коммуникации, обработки информации и автоматизации процессов. Это включает освоение программного обеспечения, онлайн-сервисов, социальных сетей и облачных технологий.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) играют ключевую роль в формировании и развитии навыков XXI века у современных обучающихся. Они предоставляют уникальные возможности

для улучшения качества обучения, повышения эффективности учебных процессов и расширения границ познавательной активности.

Роль ИКТ в развитии навыков XXI века [68, 69]

1. Информационная грамотность. Использование цифровых инструментов помогает учащимся осваивать большие объемы информации, выбирать наиболее важные данные и интерпретировать их правильно. Благодаря Интернет-ресурсам студенты получают доступ к разнообразным источникам информации, способствуя развитию способности фильтрации и анализа сведений.

2. Креативность и инновационность. Современные образовательные платформы позволяют применять интерактивные форматы обучения, стимулируя творческий потенциал учеников. Например, виртуальные лаборатории, создание мультимедийных проектов и моделирование ситуаций развивают способность мыслить нестандартно и находить оригинальные решения проблем.

3. Коллаборация и коммуникация. Цифровые средства связи, социальные сети и корпоративные мессенджеры формируют среду, благоприятствующую сотрудничеству и обмену информацией среди учащихся. Онлайн-платформы для совместной работы поддерживают командную работу над проектами, позволяя развивать навыки кооперации и координации действий.

4. Саморазвитие и самоуправление. Онлайн-курсы, дистанционные программы и системы дистанционного обучения открывают перспективы для индивидуального роста и непрерывного обучения. Учащиеся имеют возможность самостоятельно планировать своё образовательное пространство, изучать интересующие предметы и совершенствовать профессиональные навыки вне рамок традиционного учебного заведения

5. Технологическая грамотность. Освоение базовых и продвинутых ИТ-навыков, таких как программирование, работа с базами данных и обработка больших объемов информации, повышает шансы трудоустройства в

цифровую эпоху. Выпускники становятся востребованными специалистами, готовыми отвечать на запросы работодателей.

2. Критическое мышление и креативность

Способность анализировать информацию, критически оценивать её качество и создавать новые идеи способствует развитию инновационного потенциала будущих специалистов. Студенты учатся решать проблемы нестандартными способами, предлагать оригинальные решения и адаптироваться к новым ситуациям. [52]

Критическое мышление и креативность занимают центральное место в развитии навыков XXI века, поскольку именно эти способности позволяют человеку эффективно ориентироваться в постоянно меняющемся мире, уверенно принимать решения и искать оптимальные пути достижения целей.

Критическое мышление подразумевает осознанное осмысление поступающей информации, ее проверку на надежность и обоснованность, а также выработку собственной точки зрения. Человек, обладающий развитым критическим мышлением, способен отличать истинную информацию от ложной, распознавать манипуляции и избегать стереотипов.

Основные компоненты критического мышления:

1. Анализ аргументов и доказательств
2. Оценка надежности источников информации
3. Выявление скрытых предпосылок и допущений
4. Формулирование обоснованных выводов и решений

Креативность проявляется в способности видеть необычные взаимосвязи, генерировать новые идеи и подходить творчески к решению возникающих задач. Творческий подход позволяет человеку выйти за рамки стандартных схем и подходов, создавая уникальные продукты и услуги, способные удовлетворить потребности современного общества.

Основные элементы креативности:

1. Гибкость мышления

2. Способность к ассоциативному восприятию
3. Открытость новому опыту
4. Готовность рисковать и экспериментировать

Существует ряд проверенных методик и практик, направленных на развитие критического мышления и креативности [15]:

1. Решение открытых задач: задания, допускающие множественность правильных решений, мотивируют участников к поиску оригинальных путей и повышают уровень творческой активности.

2. Игры и упражнения на ассоциации: игры типа "Ассоциации", "Что общего?" помогают расширить кругозор и развить гибкость мышления.

3. Обсуждение и дебаты: обсуждение сложных вопросов и участие в дебатах стимулирует критический взгляд на проблему, учит анализировать аргументы и формулировать собственную точку зрения.

4. Работа с метафорическими картами: карты с изображением символов и абстрактных образов расширяют восприятие реальности, вдохновляют на творчество и облегчают принятие решений.

Эти практики способствуют созданию среды, в которой обучающиеся чувствуют себя свободно выражающими свое мнение, задающими вопросы и исследующими альтернативные взгляды. Таким образом, подготовка специалиста, способного мыслить критически и действовать творчески, приобретает особую значимость в современном образовании.

3. Коммуникативные навыки

Эффективное взаимодействие в команде, умение вести переговоры, презентовать проекты и аргументированно отстаивать свою позицию способствуют успешному взаимодействию в профессиональной среде. Обучение ведению дискуссий, проведению презентаций и работе в коллективе становится неотъемлемой частью образовательного процесса.

Коммуникативные навыки являются важнейшим компонентом развития навыков XXI века, обеспечивая эффективное взаимодействие, продуктивное сотрудничество и достижение взаимопонимания в различных

сферах жизнедеятельности. Эти навыки необходимы для успешного функционирования в современной социальной и профессиональной среде, где успех часто зависит от умения строить конструктивные отношения с окружающими людьми.

Ключевые коммуникативные навыки

1. Эффективная передача информации

- Ясность изложения мыслей
- Логичность построения речи
- Умение выделять главное и второстепенное

2. Активное слушание

- Понимание говорящего
- Эмпатия и внимание к собеседнику
- Задавание уточняющих вопросов

3. Переговоры и ведение диалогов

- Установление контакта и поддержание беседы
- Аргументация собственных позиций
- Решение конфликтов и преодоление разногласий

4. Презентация идей и продуктов

- Структурированная подача материала
- Эмоциональная вовлеченность аудитории
- Подготовка визуальных материалов и иллюстраций

5. Работа в команде

- Координация совместных усилий
- Распределение ролей и обязанностей
- Поддержание позитивного климата внутри коллектива
- Важность коммуникативных навыков в обучении

Современное профессиональное образование уделяет значительное внимание развитию коммуникативных навыков, понимая их значение для будущего успеха молодых специалистов. Внедрение активных методов

обучения, групповых заданий и проектной деятельности создает условия для тренировки этих навыков непосредственно в процессе учебы.

Кроме того, развитие навыков публичного выступления, письменного общения и владения иностранными языками существенно расширяет возможности карьерного роста и личностного развития. Владение эффективными методами передачи информации позволяет специалистам достигать поставленных целей быстрее и эффективнее.

Таким образом, коммуникативные навыки выступают основой для формирования высококвалифицированного специалиста, готового к интеграции в современное общество и успешному выполнению задач в условиях интенсивной конкуренции и быстрого изменения окружающей действительности.

4. Самостоятельность и ответственность

Развитые навыки самоорганизации, планирования времени и управления ресурсами помогают выпускникам успешно справляться с профессиональными обязанностями. Умение ставить цели, определять приоритеты и нести ответственность за результаты своей деятельности формирует устойчивых профессионалов.

Самостоятельность и ответственность – ключевые характеристики, определяющие готовность индивида к успешному функционированию в динамично развивающемся обществе XXI века. Именно эти навыки делают возможным активное включение человека в процессы принятия решений, проектирования своего жизненного пути и реализацию индивидуальных планов.

Компоненты самостоятельности и ответственности

1. Самодисциплина – это способность организовать собственное время и усилия таким образом, чтобы достичь поставленных целей. Важно уметь расставлять приоритеты, концентрироваться на главном и поддерживать высокий уровень мотивации даже при возникновении трудностей.

2. Принятие решений. Человек, обладающий навыком принятия решений, способен взвешенно оценить ситуацию, проанализировать возможные варианты и выбрать оптимальный путь действий. Этот компонент предполагает наличие определенных знаний и понимания контекста происходящих изменений.

3. Ответственность за последствия. Принятие ответственности означает осознание последствий своих действий и стремление минимизировать негативные эффекты. Важно учитывать интересы окружающих и стремиться к долгосрочным результатам, а не краткосрочной выгоде.

4. Настойчивость и целеустремленность. Приобретенный опыт показывает, что настойчивость и упорство ведут к успеху чаще всего. Постоянное движение вперед, несмотря на трудности и препятствия, отличает успешных людей от тех, кто легко сдаётся перед лицом неудачи.

Формы проявления самостоятельности и ответственности

Самостоятельность и ответственность проявляются в различных формах поведения и деятельности человека:

- постановка и реализация жизненных целей;
- организация собственного рабочего пространства и режима дня;
- проактивное отношение к проблемам и трудностям;
- участие в общественной жизни и инициативах.

Образовательные учреждения и организации стремятся формировать указанные навыки путем внедрения специализированных курсов и тренингов, направленных на повышение уровня личной ответственности и самостоятельной деятельности. Особое внимание уделяется развитию навыков лидерства, инициативности и уверенности в себе, позволяющим людям становиться активными участниками общественных преобразований.

Таким образом, развитие самостоятельности и ответственности выступает важной задачей для воспитания гармонично развитого

гражданина, способного внести вклад в экономическое процветание страны и благополучие общества.

5. Социальная адаптация и межкультурная компетентность

Подготовка к работе в мультикультурной среде требует умения понимать культурные различия, уважительно относиться к другим культурам и эффективно сотрудничать с представителями разных стран и народов. Это особенно важно в условиях глобализации экономики и международного сотрудничества.

Социальная адаптация и межкультурная компетентность приобретают особое значение в контексте развития навыков XXI века, учитывая растущую глобализацию, миграционные потоки и необходимость эффективной коммуникации в многонациональных сообществах. Освоение этих навыков позволяет молодым специалистам успешно интегрироваться в международную рабочую среду, налаживая контакты и выстраивая доверительные отношения с коллегами из разных стран.

Социальная адаптация

Под социальной адаптацией понимают способность человека приспосабливаться к изменениям внешней среды, соблюдать нормы и правила поведения, принятые в данном сообществе. Для представителей молодого поколения крайне важны навыки быстрой адаптации к новым условиям, умение разрешать конфликты и строить эффективные взаимоотношения с окружающими.

Методы социализации включают:

1. Активное общение: установление контактов, расширение круга знакомств, участие в общественных мероприятиях;
2. Аккультурацию: изучение традиций, обычаев и культуры принимающего общества;
3. Психологическую поддержку: консультации психологов, группы поддержки мигрантов и беженцев.

Межкультурная компетентность представляет собой совокупность знаний, умений и установок, необходимых для эффективного взаимодействия с представителями других культур. Она охватывает понимание культурных различий, уважение к традициям и обычаям других народов, а также способность преодолевать барьеры, возникающие вследствие недопонимания или культурного шока.

Компоненты межкультурной компетентности:

1. Знание культурологических особенностей: знакомство с историей, языком, искусством и литературой другого народа
2. Эмпатия и толерантность: уважение к иным взглядам и убеждениям, отказ от предвзятых мнений
3. Коммуникативные стратегии: выбор адекватных способов общения, учет специфики восприятия и интерпретации сообщений

В условиях глобального характера современного мира молодое поколение сталкивается с необходимостью жить и работать в многокультурных средах. Овладение навыками социальной адаптации и межкультурной компетентности облегчает интеграцию молодежи в международные корпорации, развивает навыки дипломатического общения и предотвращает возникновение конфликтных ситуаций.

Образование играет важную роль в подготовке молодых специалистов к успешным международным контактам, предлагая специализированные курсы, семинары и тренинги, направленные на развитие указанных качеств. Организации и предприятия заинтересованы в привлечении сотрудников, владеющих этими навыками, поскольку они способствуют повышению производительности труда и улучшению качества обслуживания клиентов.

Таким образом, развитие социальной адаптации и межкультурной компетентности становится одним из важнейших направлений модернизации российского образования, ориентированного на удовлетворение потребностей рыночной экономики и обеспечение устойчивого экономического роста страны.

6. Искусственный интеллект

Применение искусственного интеллекта (ИИ) в развитии навыков XXI века значительно ускоряет и улучшает процесс освоения ключевых компетенций, формируя новую парадигму образования и профессиональной подготовки. Интеллектуальные технологии способны повысить эффективность обучения, индивидуализируя подходы и обеспечивая постоянное сопровождение каждого ученика. [27, 49]

Искусственный интеллект поддерживает развитие навыков XXI века:

1. Индивидуализация обучения. Искусственный интеллект позволяет создать индивидуальные траектории обучения, соответствующие потребностям и возможностям конкретного студента. Система автоматически определяет сильные и слабые стороны обучающегося, предложив оптимальную программу занятий, темп прохождения курса и подбор подходящего содержания.

2. Автоматизация оценки знаний. Автоматизированные системы тестирования и диагностики успеваемости сокращают временные затраты преподавателей на рутинные операции, освобождая больше времени для творческих задач и персональной работы с обучающимися.

3. Улучшение обратной связи. Алгоритмы ИИ мгновенно реагируют на ошибки, давая рекомендации по исправлению и повторению пройденного материала. Регулярная обратная связь усиливает усвоение знаний и способствует быстрому прогрессу.

4. Моделирование реалистичных условий. Системы виртуальной и дополненной реальности создают сценарии, приближённые к реальной практике, позволяя обучающемуся пройти полный цикл обучения без риска совершить ошибку в рабочей ситуации.

5. Повышение мотивации и вовлечения. Интерактивные тренажёры и игровые механики увеличивают интерес учащихся к обучению, повышая вероятность сохранения полученных знаний и их последующего применения.

Сегодня многие образовательные учреждения активно внедряют интеллектуальные технологии для оптимизации процесса обучения [21]:

- университеты предлагают онлайн-консультации и автоматические тесты, созданные на основе алгоритмов ИИ;
- компании разрабатывают виртуальные ассистенты для помощи обучающимся в выполнении домашних заданий и прохождении тестов.
- образовательные платформы используют рекомендательные системы, основанные на анализе предпочтений пользователей.

Несмотря на очевидные преимущества, применение искусственного интеллекта в образовании сопряжено с рядом ограничений и рисков:

1. Необходимость значительных инвестиций в инфраструктуру и программное обеспечение
2. Недостаточная подготовленность педагогов к работе с новыми технологиями
3. Проблемы этического характера, связанные с использованием персональных данных

Тем не менее, благодаря активному внедрению и совершенствованию технологий, искусственный интеллект обещает стать мощным инструментом для раскрытия творческого потенциала молодёжи и ускорения прогресса в области образования и профессионального обучения.

Таким образом, использование искусственного интеллекта позволяет сделать процесс приобретения навыков XXI века более эффективным, доступным и привлекательным для всех категорий населения, укрепляя позиции нашей страны в международной конкурентной борьбе.

Методы и подходы к формированию навыков XXI века

Для эффективного формирования указанных компетенций используются разнообразные методы и подходы:

- Проектная деятельность: участие студентов в реальных проектах, решение практических задач и разработка инновационных решений.

- Интерактивные формы обучения: использование активных методов обучения, таких как дискуссии, кейс-стадии, ролевые игры и симуляции.

- Дистанционное обучение: применение электронных ресурсов и платформ для самостоятельного изучения материала и взаимодействия с преподавателем.

- Практикоориентированное образование: стажировки, практика на предприятиях и сотрудничество с работодателями обеспечивают получение опыта работы в реальных условиях. [54]

Таким образом, формирование и развитие навыков XXI века являются приоритетными задачами профессионального образования, направленными на подготовку конкурентоспособных и востребованных специалистов.

1.2 Разновидности моделей взаимодействия образовательной организации и бизнеса

Модели взаимодействия образовательной организации и бизнеса представляют собой механизмы, обеспечивающие взаимовыгодное партнерство, направленное на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворенности работодателей квалификациями выпускников. Такие модели предполагают тесное сотрудничество в разработке образовательных программ, проведении научных исследований и практической подготовки студентов.

Классификация моделей взаимодействия [25]

1. Консорциумные модели. Организация консорциумов объединяет учебные заведения и предприятия одной отрасли или региона для совместного решения общих задач. Такая форма сотрудничества позволяет комплексно подойти к вопросам подготовки кадров, разработки новых технологий и внедрения инноваций.

Консорциумные модели взаимодействия образовательной организации и бизнеса представляют собой форму объединения

заинтересованных субъектов с целью решения общих задач и удовлетворения взаимных интересов. Создание консорциумов позволяет интегрировать усилия образовательных учреждений, предприятий и государственных структур для подготовки высококвалифицированных специалистов, осуществления научной деятельности и внедрения инноваций.

Особенности консорциумных моделей:

1. Коллегиальность и равноправие членов консорциума. Участники консорциума совместно определяют стратегию развития, распределяют обязанности и принимают решения коллегиально, основываясь на принципах равенства и справедливости.

2. Комплексный подход к решению задач. Объединяя усилия науки, образования и производства, консорциумы решают комплексные задачи, включая разработку новых технологий, модернизацию оборудования и улучшение образовательных программ.

3. Финансовая поддержка и распределение затрат. Члены консорциума вносят материальные и финансовые ресурсы пропорционально своему участию, что снижает финансовую нагрузку на каждую отдельную организацию.

4. Широкий спектр возможностей для партнеров. Членство в консорциуме предоставляет участникам доступ к инфраструктуре, оборудованию и научным разработкам других членов, увеличивая их конкурентоспособность на рынке.

Типичными формами консорциумов являются:

1. Научно-исследовательские консорциумы, занимающиеся разработкой новых технологий и проведением фундаментальных исследований.

2. Производственно-технологические консорциумы, нацеленные на совместное производство продукции и внедрение технических нововведений.

3. Образовательно-методические консорциумы, организующие мероприятия по переподготовке кадров и повышению квалификации персонала.

Опыт создания консорциумов в России

В России существует положительный опыт создания отраслевых и региональных консорциумов, демонстрирующий эффективность подобной формы взаимодействия. Например, успешными примерами являются:

1. Отраслевые консорциумы, включающие ведущие предприятия машиностроительного комплекса, энергетику и нефтегазовую отрасль.

2. Региональные консорциумы, объединившие высшие учебные заведения и предприятия региона для подготовки специалистов узкого профиля.

Преимущества и недостатки консорциумных моделей

Преимущества:

1. оптимальное распределение финансовых и материальных ресурсов;
2. доступ к новейшим технологиям и методикам;
3. увеличение объема предоставляемых образовательных услуг
4. укрепление связей между бизнесом и образованием

Недостатки:

1. Сложность согласования интересов участников
2. Высокие организационные издержки
3. Необходимость постоянного мониторинга и контроля исполнения договоренностей

Несмотря на некоторые сложности, консорциумные модели демонстрируют высокую эффективность в обеспечении качественной подготовки специалистов и содействии развитию высокотехнологичных производств.

Примером может служить объединение вузов, колледжей и предприятий общественного питания для подготовки специалистов пищевой направленности [25].

2. **Контрактные модели.** Заключение договоров и контрактов между учебными заведениями и предприятиями предусматривает выполнение конкретных обязательств каждой стороной. Учебные заведения обязуются подготовить специалистов определенного профиля и квалификации, а предприятия гарантируют предоставление рабочих мест и проведение производственной практики.

Контрактные модели взаимодействия образовательных учреждений и бизнеса представляют собой одну из эффективных форм сотрудничества, основанную на заключении соглашений и договоров между сторонами. Данная модель позволяет обеспечить взаимовыгодные условия подготовки специалистов, привлечения инвестиций и реализации совместных проектов.

Контракты между образовательными организациями и компаниями фиксируют обязательства сторон по подготовке специалистов, проведению научных исследований и оказанию консультационных услуг. Наиболее распространены два вида контрактов:

1. **Заказчик-исполнитель:** компания-заказчик размещает заказ на подготовку специалистов определенной профессии и квалификации, а образовательное учреждение обязуется подготовить требуемый контингент.

2. **Партнерская программа:** обе стороны договариваются о сотрудничестве в рамках конкретной тематической области, включающем научную деятельность, практику студентов и привлечение преподавательского состава.

Основные этапы заключения контракта:

1. Определение предмета договора (специалисты какой специальности требуются)

2. Согласование сроков подготовки и финансирования проекта

3. Оформление юридического документа, закрепляющего права и обязанности сторон

4. Реализация программы подготовки специалистов

5. Прием итогового отчета и контроль выполнения условий соглашения

Преимущества и недостатки контрактных моделей [17]

Преимущества:

1. Гарантия трудоустройства выпускников;
2. Финансирование обучения со стороны работодателя;
3. Возможность включения производственного компонента в учебный процесс;
4. Повышение привлекательности образовательных программ для абитуриентов.

Недостатки:

1. Длительность переговоров и согласований;
2. Возникающая зависимость образовательных учреждений от требований бизнеса;
3. Необходимость учета отраслевых норм и регламентов при составлении учебных программ.

Однако положительные моменты перевешивают отрицательные, и контрактные модели продолжают оставаться популярными инструментами развития высшего и среднего специального образования в России.

Например, крупные компании заключают договоры с образовательными учреждениями на подготовку необходимых кадров, финансируя стипендии и оплачивая стажировку студентов.

3. Инновационные модели. Создание технопарков, бизнес-инкубаторов и центров трансфера технологий способствует ускоренному распространению новшеств и коммерциализации разработок. Преподаватели и студенты участвуют в создании инновационных компаний, запускающих продукцию на рынок.

Инновационные модели взаимодействия образовательных организаций и бизнеса направлены на усиление взаимосвязи между академическими исследованиями и практическими нуждами предприятий, продвижение инноваций и повышение конкурентоспособности национальной экономики.

Данные модели отличаются высоким уровнем технологического проникновения, широким спектром применяемых методов и механизмов, а также ориентацией на практические результаты.

Характеристика инновационных моделей:

Научно-производственное партнерство. Объединение научных коллективов вузов и промышленных предприятий для проведения совместных исследований и разработок. Предприятия инвестируют в научные проекты, а образовательные учреждения предоставляют кадровые и материально-технические ресурсы. [28]

Технопарки и инновационные кластеры. Создаются специальные зоны, предназначенные для размещения малых и средних инновационных предприятий, тесно сотрудничающих с вузами и НИИ. Такие структуры обеспечивают доступ к лабораториям, оборудованию и финансированию.

Старт-ап площадки и акселераторы. Организационные структуры, поддерживающие начинающих предпринимателей, создающих технологические компании. Они оказывают помощь в разработке бизнес-моделей, поиске инвесторов и выходе на рынки сбыта.

Программы двойного дипломирования. Реализуется система двойной аккредитации, при которой студенты одновременно получают квалификацию университета и сертификат профессионального стандарта, признаваемый предприятием-партнёром.

Преимущества и недостатки инновационных моделей

Преимущества:

1. Быстрое распространение инноваций и технологических достижений;
2. Привлечение частных инвестиций в сферу науки и образования;
3. Развитие предпринимательской инициативы и создание новых рабочих мест;
4. Повышение качества подготовки специалистов высшей квалификации.

Недостатки:

1. Требуют значительных капиталовложений и длительного периода окупаемости

2. Низкая устойчивость к экономическим кризисам и политическим изменениям

3. Невысокая информированность общественности о возможных преимуществах участия в программах

Тем не менее, инновационные модели остаются ключевым фактором развития отечественной экономики, привлекающим значительные инвестиции и способствующим росту числа высокопроизводительных рабочих мест.

Так, научно-технические парки при университетах становятся площадками для запуска стартапов и вывода наукоёмких товаров и услуг на рынок.

4. Проектные модели. Совместная реализация проектов позволяет объединить усилия ученых, исследователей и работников предприятий для решения прикладных задач. Это способствует усилению научного потенциала университетов и приобретению студентами практического опыта.

Проектные модели взаимодействия образовательных организаций и бизнеса основаны на совместном осуществлении конкретных проектов, направленных на решение производственных задач, исследование новых рынков и разработку инновационных решений. Данный подход позволяет сочетать теоретические знания и практические навыки, повышая конкурентоспособность выпускников и улучшая экономические показатели предприятий. [29]

Отличительные черты проектных моделей:

1. Постановка чётких целей и задач. Каждый проект имеет конкретные сроки, определённый объём работ и ожидаемые результаты. Четкое определение задач способствует повышению дисциплины и ответственности исполнителей.

2. Команда профессионалов. Рабочая группа формируется из преподавателей, аспирантов и студентов, дополняемых сотрудниками предприятия. Такое сочетание позволяет соединить научный потенциал с практическим опытом.

3. Результатом проекта становится реальный продукт. Итогом проекта может быть новая технология, патентованная продукция или методическое пособие, используемое в учебном процессе.

Этапы реализации проектных моделей

1. Инициация проекта. Предприятие выдвигает идею проекта, представляющую интерес для обеих сторон. Проводится предварительный анализ целесообразности и определяются потенциальные выгоды.

2. Планирование. Формируются рабочие группы, составляется график выполнения работ, определяется объем финансирования и механизм распределения доходов.

3. Исполнение. Студенты выполняют предусмотренные проектом задачи под руководством преподавателей и консультантов предприятия. Результаты регулярно проверяются и корректируются.

4. Завершение проекта. По завершении проекта проводится презентация продукта, оценка достигнутых результатов и распределение прибыли между партнёрами.

Преимущества и недостатки проектных моделей

Преимущества:

1. Налаживание тесных связей между учёбой и производством;
2. Получение реального опыта работы в реальных условиях;
3. Повышение интереса студентов к учебе и будущей профессии;
4. Создание базы для дальнейшего сотрудничества и инвестиций.

Недостатки:

1. Большая нагрузка на преподавателей и руководителей проектов
2. Необходимость наличия хорошо оснащённых лабораторий и мастерских

3. Сложность выбора подходящей темы проекта и точного расчёта сроков

Несмотря на имеющиеся сложности, проектные модели зарекомендовали себя как эффективный инструмент взаимодействия образовательных учреждений и бизнеса, способствующий развитию человеческого капитала и укреплению экономики страны.

Современные модели взаимодействия колледжей и бизнеса оказывают существенное влияние на развитие профессионального образования, структуру трудовых отношений и общий уровень квалификации кадров. Данные модели отражают потребности рынка труда, ожидания работодателей и стремления самих учащихся. [58, 59]

Преимущества и недостатки существующих моделей

Преимущества:

1. Совместное финансирование подготовки специалистов снижает нагрузку на бюджет государства;
2. Предоставляется реальная производственная база для прохождения практики и стажировок;
3. Обеспечиваются лучшие условия для карьерного старта выпускников;
4. Повышается привлекательность образовательных программ и престиж образовательного учреждения.

Недостатки:

1. Ограниченная доступность для регионов с низким уровнем деловой активности;
2. Трудности согласования интересов сторон-участников;
3. Высокая зависимость от конъюнктуры рынка труда и экономических условий.

Однако, несмотря на существующие риски и ограничения, партнёрство образовательных организаций и бизнеса остаётся актуальным направлением развития отечественного образования, необходимым для

укрепления конкурентоспособности отечественных отраслей и повышения уровня занятости населения.

1.3 Модель взаимодействия образовательной организации и бизнеса для развития навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций

Модель взаимодействия образовательной организации и бизнеса направлена на формирование навыков XXI века у обучающихся, обеспечивая оптимальное сочетание теории и практики, которое позволит будущим специалистам соответствовать требованиям современного рынка труда. Основная цель модели — подготовка высококвалифицированных кадров, готовых к активной трудовой деятельности и дальнейшему профессиональному росту.

Принципы взаимодействия образовательной организации и бизнеса:

1. Индивидуализация обучения. Индивидуальный подход к каждому студенту, позволяющий учесть его личные предпочтения и особенности. Составляются персональные планы обучения, учитывающие пожелания самого студента и требования работодателей.

Индивидуализация обучения является одним из ключевых элементов взаимодействия образовательной организации и бизнеса, так как позволяет максимально точно настроить образовательный процесс под нужды отдельных студентов и потребности работодателей. Такой подход способствует глубокому погружению в предметную область, лучшему усвоению материала и выработке необходимых навыков для последующей профессиональной деятельности.

Основной идеей индивидуальной траектории является создание плана обучения, соответствующего интересам и целям каждого студента. Процесс строится поэтапно:

1. Диагностика стартовых возможностей студента

2. Выбор оптимальной образовательной программы
3. Проведение промежуточных оценочных мероприятий
4. Внесение корректировок в образовательную траекторию
5. Завершающее тестирование и выдача документов об окончании обучения

Для обеспечения индивидуальной траектории используются различные механизмы:

1. Профильное обучение, позволяющее сосредоточиться на изучении предметов, имеющих непосредственное отношение к выбранной профессии.
2. Консультации преподавателя и куратора, помогающие разобраться в особенностях изучаемого предмета и определиться с выбором будущей специальности.
3. Интердисциплинарные проекты, позволяющие применить полученные знания на практике и получить дополнительный опыт работы в группе.

Работодатели играют значительную роль в поддержке индивидуальной траектории, участвуя в определении содержания образовательных программ, предоставлении площадок для стажировок и оказании финансовой поддержки талантливым студентам.

Образовательные организации также привлекают экспертов-практиков из бизнеса для чтения лекций, проведения семинаров и консультирования студентов по профессиональным вопросам. [45]

Таким образом, индивидуализация обучения при взаимодействии образовательной организации и бизнеса способствует максимальному раскрытию потенциала каждого студента, обеспечению соответствия образовательных программ требованиям рынка труда и значительному повышению шансов на успешное трудоустройство выпускников.

2. Профессиональная ориентация. Уже на этапе поступления в образовательную организацию студент получает представление о

профессиях и специальностях, востребованных на рынке труда. Организацией предоставляется консультация по выбору профессии и карьеры.

Профессиональная ориентация является важнейшей составляющей взаимодействия образовательной организации и бизнеса, так как она помогает определить интересы и склонности студентов, подобрать подходящую профессию и построить дальнейшую карьеру. Правильно проведенная профессиональная ориентация способствует снижению безработицы среди выпускников и повышению качества подготовки специалистов.

Цель профессиональной ориентации состоит в том, чтобы помочь студенту осознать свои способности и интересы, изучить мир профессий и выбрать направление, соответствующее его личным предпочтениям и рыночным потребностям. Профессиональная ориентация должна начинаться на ранних этапах обучения и продолжаться вплоть до завершения образовательной программы. [44]

Профессиональная ориентация включает несколько основных направлений:

1. Диагностика и самооценка. Оценка психолого-физиологических характеристик, выявление талантов и предрасположенности к различным видам деятельности.

2. Ознакомление с миром профессий. Представление широкой палитры профессий, демонстрация их преимуществ и недостатков, рассказ о текущих изменениях на рынке труда.

3. Консультирование и советы. Индивидуальные консультации со специалистами по профессиональной ориентации, помощь в принятии решения о выборе профессии и построении дальнейших шагов.

4. Опыт работы и стажировка. Возможность попробовать себя в роли сотрудника компании, поучаствовав в стажировках и временном трудоустройстве.

Бизнес активно участвует в процессах профессиональной ориентации, предоставляя необходимую информацию о своих потребностях и ожиданиях от кандидатов. Представители компаний проводят ознакомительные экскурсии, читают лекции и занимаются менторством, помогая студентам глубже понять специфику работы в той или иной сфере.

Особенно ценятся случаи, когда крупные компании берут шефство над отдельными студентами, помогая им с выбором профессии и развитием необходимых навыков. [43]

Правильно организованная профессиональная ориентация позволяет снизить количество ошибок при выборе профессии, сократить период адаптации студентов к рабочему процессу и повысить общую производительность труда. Взаимодействие образовательной организации и бизнеса в этой сфере является залогом качественного образования и конкурентоспособности наших специалистов на международном рынке труда.

3. Интерактивные формы обучения. Применение интерактивных методов обучения, включая лекции-презентации, деловые игры, проектные занятия и вебинары, способствует активному вовлечению студентов в учебный процесс.

Интерактивные формы обучения представляют собой важный элемент взаимодействия образовательной организации и бизнеса, поскольку они позволяют студентам усваивать материал быстрее и качественнее, превращая образовательный процесс в увлекательное занятие. Интерактивные методы поощряют активность студентов, вызывают интерес к изучению предмета и помогают развивать творческие способности.

Интерактивные формы обучения подразумевают активную вовлечённость студентов в учебный процесс посредством использования различных методов и приёмов, таких как [46]:

- Дискуссии и круглые столы;
- Игровые методики (деловые игры, квесты, ролевые игры);

- Групповая работа и мозговой штурм;
- Исследования и эксперименты;
- Электронные средства обучения (интернет-технологии, мультимедиа).

Такие формы позволяют изменить традиционный пассивный характер обучения, делая его живым и интересным.

Интерактивные формы обучения обладают рядом преимуществ:

- Повышают мотивацию студентов;
- Стимулируют творческое мышление;
- Развивают навыки общения и работы в команде;
- Помогают лучше запоминать и усваивать материал;
- Способствуют выявлению сильных и слабых сторон студентов.

Также этот подход помогает адаптировать содержание учебных программ к нуждам бизнеса, включая реальные кейсы и проекты, создаваемые в партнёрстве с предприятиями.

Некоторые примеры интерактивных форм обучения включают:

- Вебинар, где участники отвечают на вопросы и проходят опросы
- Имитационные игры, воспроизводящие реальные производственные ситуации
- Открытые дискуссии, где студенты высказываются и защищают свои позиции
- Семинары с участием приглашенных экспертов и практиков
- Курсы дистанционного обучения с элементами геймификации

Бизнес активно участвует в разработке интерактивных форм обучения, выступая заказчиком учебных программ и ставя перед ними конкретные задачи. Многие компании устраивают конкурсы проектов, разрабатывая задания для студентов, которые требуют применения интерактивных методов [29]

Также представители бизнеса посещают занятия и мероприятия, делясь своим опытом и предлагая реальные кейсы для рассмотрения студентами.

Интерактивные формы обучения — это мощный инструмент для подготовки специалистов XXI века, сочетающий теорию и практику, способствующий развитию креативности и готовности к переменам. Их использование способствует формированию профессионально значимых компетенций, востребованных современными работодателями.

4. Производственная практика. Практика в организациях-партнёрах позволяет студентам освоить профессию на рабочем месте, закрепить полученные знания и приобрести практические навыки. Это даёт возможность проверить свои силы и принять верное решение о выборе дальнейшей специализации.

Производственная практика занимает важное место в системе взаимодействия образовательной организации и бизнеса, так как она позволяет студентам ознакомиться с реальным рабочим процессом, освоить базовые навыки и накопить опыт, необходимый для начала профессиональной деятельности. Производство является связующим звеном между теоретическими знаниями и практическими умениями, обеспечивая плавный переход от учебы к труду [5].

Основная цель производственной практики — углубить знания студентов и научить их применять полученные навыки в реальных ситуациях. Практика позволяет молодым специалистам обрести уверенность в своих силах, подготовиться к самостоятельной работе и избежать многих ошибок, которые возможны при первом столкновении с работой.

Существуют различные формы производственной практики, каждая из которых решает определённую задачу:

- Ознакомительная практика – знакомство с организацией и основными этапами производственного цикла.
- Учебная практика – приобретение начальных навыков работы с оборудованием и материалами.

- Преддипломная практика – глубокое погружение в профессиональную деятельность, выполнение функций штатного работника под контролем наставника.

Каждая из перечисленных форм способствует постепенному введению студентов в рабочий процесс и уменьшению стресса, связанного с началом трудовой деятельности.

Прохождение производственной практики регулируется специальными инструкциями и правилами, установленными образовательным учреждением и работодателем. Обычно процедура выглядит следующим образом:

1. Подготовительный этап — заключение договора с предприятием, назначение руководителя практики и оформление документации.
2. Основной этап — прохождение практики согласно графику, исполнение порученных заданий и регулярная отчетность.
3. Итоговый этап — составление отчёта, защита результатов и выставление оценки.

Во время практики студенты находятся под наблюдением опытных специалистов, которые оценивают качество выполненной работы и дают рекомендации по устранению недостатков.

Производственная практика приносит пользу как студентам, так и бизнесу:

- Студенты получают реальный опыт работы, улучшают свои навыки и обретают уверенность в своих силах.
- Работодатель находит потенциальных сотрудников, демонстрирует свою компанию и производит впечатление на молодых специалистов.
- Качество подготовки специалистов повышается, что отражается на качестве выпускаемых товаров и услуг.

Таким образом, организация производственной практики является необходимой мерой для обеспечения качественного образования и успешной интеграции выпускников в экономику страны.

5. Регулярные встречи с работодателями. Встречи и презентации компаний-представителей профессий помогают лучше понять специфику работы, познакомиться с будущими работодателями и выстроить карьеру ещё до окончания обучения.

6. Постоянное взаимодействие с работодателями. Работодатели приглашаются на защиту дипломных проектов, проводят аттестацию выпускников и консультируют студентов по вопросам трудоустройства.

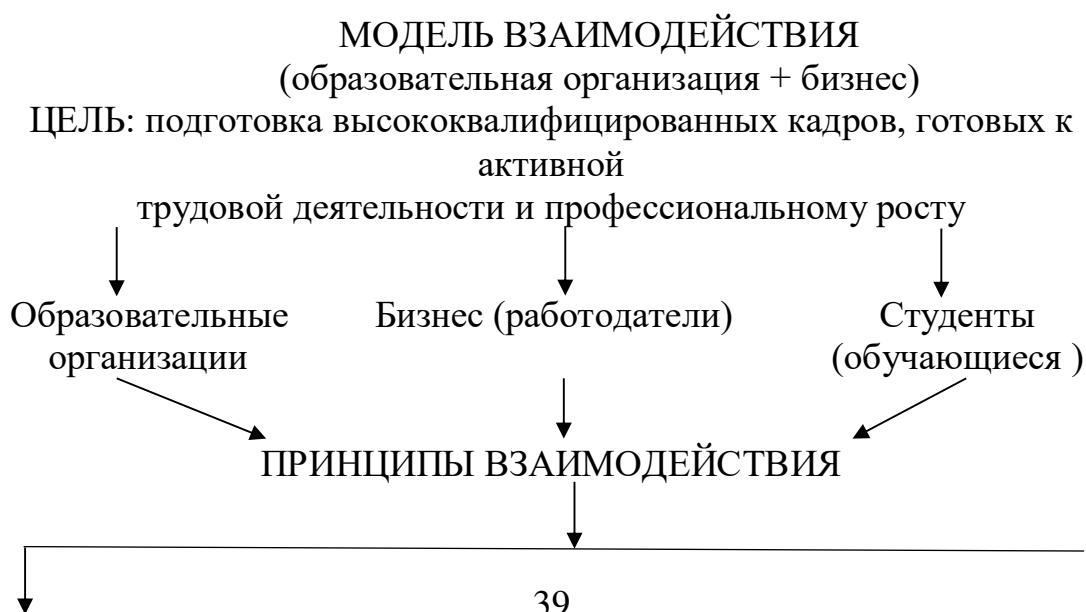
Основные элементы модели взаимодействия

1. Центр карьеры и трудоустройства. Центры помогают студентам подготовиться к рынку труда, сформировать портфолио, составить резюме и провести первое интервью с работодателем.

2. Центры сертификации и аттестации. Сертификация подтверждает профессиональный уровень и компетенцию выпускников, помогая им легче устроиться на работу и получать достойную заработную плату.

3. Корпоративные учебно-тренировочные центры. Централизованное размещение корпоративных подразделений крупных компаний создаёт условия для обучения и стажировки студентов прямо на территории образовательной организации.

4. Интернет-порталы вакансий. Порталы содержат объявления о вакансиях, описания профилей должностей и требования к кандидатам, что облегчает поиск работы для выпускников.



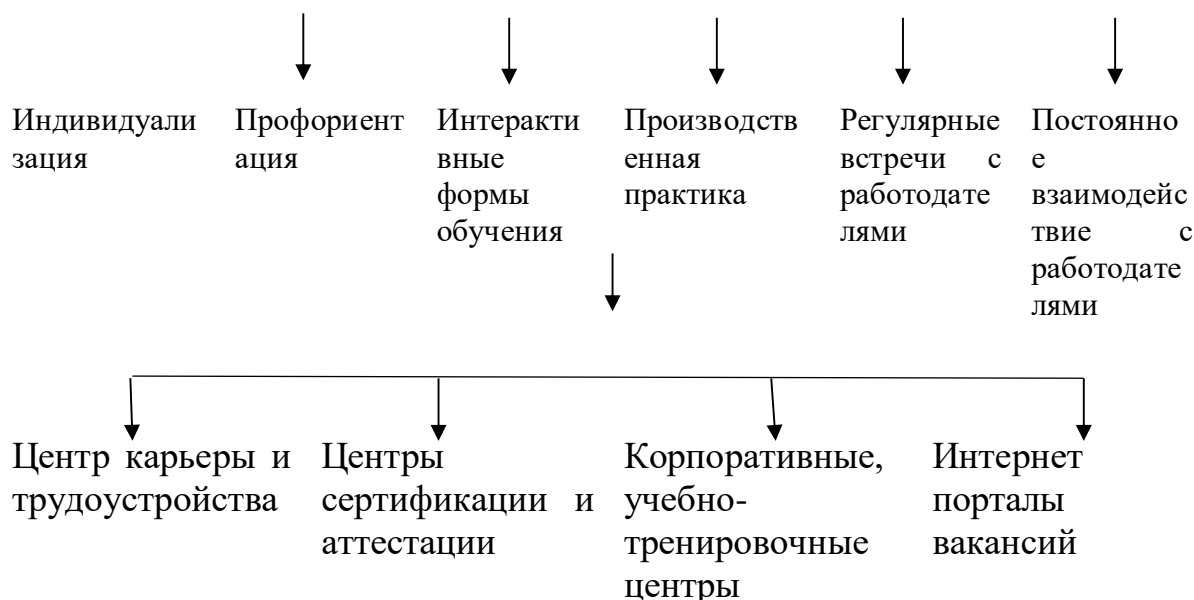


Рисунок 1 Модель взаимодействия [30]

Благодаря применению данной модели студенты выходят на рынок труда с необходимыми компетенциями и готовностью к трудоустройству. Образовательные организации получают положительную репутацию и признание работодателей, а бизнес выигрывает от притока квалифицированных кадров, сокращения расходов на первичное обучение и адаптацию новичков [66].

Таким образом, данная модель взаимодействия образовательных организаций и бизнеса становится основным механизмом развития навыков XXI века у обучающихся, способствуя повышению качества образования и конкурентоспособности российских специалистов на мировом уровне.

Вывод по первой главе

В первой главе были рассмотрены теоретические аспекты развития программ партнерских отношений между образовательной организацией и бизнесом, направленных на формирование навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций.

Анализ научной литературы и практических подходов показал, что навыки XXI века представляют собой комплекс ключевых компетенций,

включающий критическое мышление, креативность, коммуникацию, коллаборацию, цифровую грамотность, предпринимательское мышление, адаптивность, самостоятельность, ответственность, социальную адаптацию и межкультурную компетентность. Особое внимание уделено роли информационно-коммуникационных технологий и искусственного интеллекта как инструментов, ускоряющих и индивидуализирующих процесс освоения данных навыков.

Выявлены основные методы и подходы к формированию навыков XXI века: проектная деятельность, интерактивные формы обучения, дистанционное обучение и практико-ориентированное образование.

Исследование моделей взаимодействия образовательных организаций и бизнеса позволило выделить четыре основные разновидности: консорциумные, контрактные, инновационные и проектные модели. Каждая из них имеет свои преимущества и ограничения, однако все они направлены на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей рынка труда.

Представленная в главе модель взаимодействия образовательной организации и бизнеса для развития навыков XXI века базируется на принципах индивидуализации обучения, профессиональной ориентации, интерактивных форм обучения, производственной практики и постоянного взаимодействия с работодателями. Ключевыми элементами модели выступают центры карьеры и трудоустройства, центры сертификации, корпоративные учебно-тренировочные центры и интернет-порталы вакансий.

Таким образом, теоретический анализ подтверждает, что эффективное партнерство образовательных организаций и бизнеса является необходимым условием для системного формирования навыков XXI века у студентов профессиональных образовательных организаций, что обеспечивает их конкурентоспособность и готовность к успешной профессиональной деятельности в условиях современного рынка труда.

Полученные выводы служат теоретической базой для дальнейшего практического исследования и разработки рекомендаций по совершенствованию партнерских программ.

ГЛАВА 2 РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И БИЗНЕСОМ

2.1 Анализ опыта взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнерами

Ключевой особенностью работы колледжа является переход от эпизодического сотрудничества к системной модели взаимодействия, выстроенной на долгосрочной основе. Ведь от этого зависит качество обучения и уровень престижности образовательного учреждения.

Государственное бюджетное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» учебное заведение Южного Урала, которое готовит высококвалифицированные кадры для предприятий общественного питания, пищевой промышленности, индустрии красоты и торговой сферы.

У колледжа есть два корпуса в городе Челябинск и два филиала в Челябинской области.

Колледж обучает по специальностям и профессиям:

- 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело»;
- 19.02.13 «Технология продуктов общественного питания массового изготовления и специализированных пищевых продуктов»;
- 19.02.11 «Технология продуктов питания из растительного сырья»;
- 19.02.12 «Технология продуктов питания животного происхождения»
- 43.02.17 Технологии индустрии красоты
- 38.02.08 Торговое дело
- 43.01.09 «Повар, кондитер» и т.д.

Колледж взаимодействует с разными типами предприятий для развития профессиональных навыков и трудоустройства будущих выпускников. Среди партнеров имеются коммерческие, некоммерческие и унитарные организации.

Список постоянных партнеров колледжа включает в себя крупные торговые сети, ресторанные холдинги и производственные предприятия. Среди ключевых социальных партнеров:

- торговые сети: ГМ «Ашан», «Магнит», «Лента».

- ресторанный бизнес: сеть мягких ресторанов «Своя компания», сеть грузинских ресторанов «Манана Мама», «Журавлина», Семейный курорт «Утес», ООО «Высший вкус» и т.д.

- производственные предприятия: ООО Торговый дом «Уральская фабрика мяса», ГК «Уральские кондитеры».

- салоны красоты: Дом парикмахеров 12%, Чио чио и т.д.

Сотрудничество ведется по нескольким ключевым направлениям, охватывающим весь цикл: от профориентации до трудоустройства выпускников [10]

Профессиональное направление:

1. Семейный курорт «Утес».

Взаимодействие колледжа и курорта происходит с 2023 года по сегодняшний день. Студенты колледжа активно проходят производственную практику на базе курорта и трудоустраиваются на время летних каникул, а после выпуска на постоянную основу. Так же представители курорта активно участвуют в ярмарках вакансий, проводимых колледжем [3].

В 2025 году, колледж принимал участие во всероссийском проекте «Мастер региональной кухни». Участие в проекте происходило при взаимодействии с курортом, где шеф-повар, Валерий Пудовкин, провел мастер-класс по приготовлению блюд уральской кухни. Шеф-повар вместе со студентами приготовил блюдо из региональных продуктов «Говяжье щечки с гречей».

2. Ярмарки вакансий и встречи с работодателями

Наиболее регулярным и массовым форматом являются ежегодные встречи выпускников с работодателями. Такие встречи решают задачу

содействия трудоустройству и позволяют студентам получить консультации напрямую от потенциальных нанимателей.

3. Практико-ориентированная подготовка и «Профессионалитет»

Взаимодействие строится на принципах федерального проекта «Профессионалитет», где работодатель участвует в модернизации материально-технической базы и корректировке образовательных программ под реальные нужды производства. Это позволяет студентам уже с 3 курса работать по специальности, а выпускникам гарантирует трудоустройство. Губернатор Челябинской области отмечал, что регион является лидером этого проекта [22].

Профессиональное волонтерство

Колледж развивает уникальное направление — профессиональное волонтерство, которое служит инструментом профессиональной социализации. В ноябре 2023 года стартовала программа обучения волонтеров на базе АНО «Голубка» (социальная поддержка граждан в трудной жизненной ситуации) [2].

Так же колледж взаимодействует с благотворительным фондом «Теплый дом». Мастера производственного обучения вместе со студентами проводят кулинарные мастер-классы в рамках благотворительной школы "Рататуй" для детей-сирот, опекаемых и детей с ограниченными возможностями здоровья.

Результаты и эффективность сотрудничества

Проект «Билет в будущее». Студенты приглашают школьников на экскурсии в колледж, организуют для них «профессиональные пробы» в мастерских, участвуют в совместных технико-творческих конкурсах.

Сотрудничество с социальными партнерами в ЧГКИПиТ демонстрирует измеримые результаты, которые подтверждаются как статистикой, так и обратной связью от бизнеса.

По данным 2025 года, в Челябинской области был поставлен рекорд по трудоустройству выпускников СПО (98% нашли работу). Исследователи

связывают этот успех, в частности, с системной работой ЧГКИПиТ и внедрением бизнес-ориентирующей подготовки.

В ходе опросов работодателей (ООО «СмолиноПарк», «Уральская фабрика мяса», «Мелиот» и др.) колледж выявил наиболее востребованные компетенции. Это позволило скорректировать «портрет выпускника», сместив акцент с чисто профессиональных навыков (hard skills) на социально-психологические (soft skills), такие как личная устойчивость, стрессоустойчивость и мотивация.

Реализация модели взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнёрами позволяет:

Формировать профессиональные компетенции. Например, участие в конкурсах профессионального мастерства помогает студентам развивать способности к системному действию в профессиональной ситуации, анализу и проектированию.

Развивать социальную активность. Самостоятельная разработка и реализация социальных проектов позволяют студентам повысить уровень социальной активности и инициативности, попробовать себя в новом деле.

Укреплять связь с профессиональным сообществом. Социальные партнёры (работодатели) участвуют в реализации проектов, что позволяет удовлетворить их потребности и ожидания от системы профессионального обучения.

Формировать предпринимательские навыки. Например, в рамках проекта «Организационно-педагогические условия бизнес-ориентирующей подготовки студентов ПОО» студенты осваивают технологии прямых продаж, чётко осознают понятия «дневная выручка», «возврат товара», «вместимость тары». [7]

Участие в федеральных проектах, таких как «Мастер региональной кухни России», способствует расширению профессиональных горизонтов студентов, укреплению их социальных и личностных компетенций.

Участие в проектах помогает студентам познакомиться с представителями других образовательных учреждений со всей страны, попробовать блюда из разных регионов.

Например, через изучение кулинарного наследия студенты могут узнавать об уникальности локальной кухни.

Умение использовать теоретические знания в практической деятельности влияет на конкурентоспособность студентов.

Участники конкурсов демонстрируют успешную адаптацию к социально-экономическим условиям и успешное формирование карьеры.

Участие в проектах может объединять студентов и работодателей для дальнейшего взаимодействия.

Активная социальная позиция колледжа во взаимодействии с работодателями, с благотворительными фондами помогает развивать профессиональные навыки студентов и расширяет их кругозор.

Взаимодействие с бизнесом базируется на понимании запросов работодателей, которые были выявлены в ходе исследования, проведенного сотрудниками колледжа. Согласно статье Берсеновой Е.В. и Перевозовой О.В., научная и практическая значимость образовательной среды ЧГКИПиТ заключается именно в ее интеграции с партнерами реального бизнеса в рамках мероприятий РИП. Эта интеграция направлена на обеспечение профессионального успеха и устойчивых конкурентных преимуществ студентов в сфере питания и ресторанного бизнеса

2.2 Реализация модели взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнерами для развития навыков XXI века у студентов СПО

Реализация модели взаимодействия ГБПОУ «ЧГКИПиТ» с социальными партнёрами демонстрирует системный подход к подготовке кадров, где акцент смещается с простой передачи профессиональных

знаний (hard skills) на формирование гибких навыков (soft skills), необходимых для успешной карьеры в условиях современной экономики

Цель — подготовить специалистов, востребованных на рынке труда, и укрепить связь с профессиональным сообществом.

Разработка эффективной модели взаимодействия с социальными партнерами — это ключевой фактор для подготовки конкурентоспособных выпускников, способных отвечать вызовам современного рынка труда.

На основе анализа лучших практик и актуальных исследований, предлагается следующая модель взаимодействия колледжа с партнерами для целенаправленного развития у студентов «Навыков XXI века» (критическое мышление, креативность, коммуникация, коллаборация, цифровая грамотность)

Современные Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) и требования работодателей фиксируют сдвиг в сторону формирования у выпускников не только узкопрофессиональных знаний, но и универсальных компетенций. В контексте ЧГКИПиТ «навыки XXI века» (Soft Skills) включают в себя: коммуникабельность, умение работать в команде, лидерские качества, проектное мышление, предпринимательскую активность, социальную ответственность и способность к самоорганизации.

Основной целью социального партнёрства в колледже является совместная (с бизнесом и некоммерческим сектором) разработка и реализация таких условий обучения, которые позволяют раскрыть потенциал молодежи как активного субъекта общественных и экономических отношений [6].

Анализ деятельности колледжа позволяет выделить трехуровневую структуру взаимодействия, включающую нормативно-правовой, организационно-содержательный и результативно-оценочный блоки. На основе обобщения опыта СПО и данных о деятельности ЧГКИПиТ, модель может быть представлена следующим образом:

Таблица 2 – Модель анализа деятельности колледжа

Компонент модели	Содержание деятельности ЧГИПиТ	Развиваемые навыки XXI века
Нормативно-правовой	Заключение договоров о сотрудничестве и совместной деятельности (с НКО, бизнес-структурами), разработка локальных актов, регламентирующих взаимодействие	Правовая грамотность, умение работать в регламентированной среде.
Организационно-содержательный	Интеграция представителей работодателей в учебный процесс: руководство практикой, рецензирование программ, создание электронных ресурсов, организация стажировок	Профессиональная мобильность, адаптивность, технологическая грамотность
Результативно-оценочный	Совместная оценка качества подготовки (демоэкзамены), участие работодателей в аттестации, мониторинг трудоустройства выпускников	Ориентация на результат, стрессоустойчивость, презентационные навыки.

Модель базируется на концепции «Интегрированной образовательно-производственной среды» (ИОПС). Это пространство, где объединяются ресурсы колледжа и социальных партнеров (работодателей, вузов, общественных организаций и т.д.) для создания общей ценности — подготовленного специалиста.

Предлагаемая модель структурно включает три основных блока:

1. Нормативно-правовой и организационный блок

Эта основа обеспечивает легитимность и системность партнерства.

Договорная база: заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве, соглашений о сетевом взаимодействии, целевых договоров на обучение студентов.

Совместные управленческие решения:

1. Создание Попечительского совета или Совета по развитию навыков XXI века с участием ключевых работодателей и представителей региональной власти.

2. Проведение регулярных встреч, форумов и стратегических сессий для сверки целей и задач.

3. Активное участие партнеров в итоговой аттестации студентов (в составе ГЭК), в качестве экспертов демонстрационного экзамена и в конкурсах профмастерства.

Организационная структура: назначение ответственного за социальное партнерство в колледже, создание ресурсных центров компетенций.

2. Содержательный блок

Это ядро модели, где формируется актуальное содержание образования.

Актуализация образовательных программ: привлечение партнеров к разработке и экспертизе вариативной части ОПОП, профессиональных модулей, программ практик. Это гарантирует, что студенты осваивают самые востребованные сегодня знания и технологии.

Формирование гибких навыков (Soft Skills): интеграция модулей по развитию soft skills в образовательные программы. Проведение тренингов, деловых игр и семинаров от партнеров, направленных на командную работу, коммуникации, проектное мышление и креативность [47].

Интеграция цифровых компетенций: включение в учебные проекты задач по работе с актуальным цифровым инструментарием и ПО, используемым у партнеров.

3. Организационно-деятельностный блок

Здесь теория и договоренности воплощаются в конкретные совместные мероприятия и проекты.

Таблица 3 - Формы реализации модели взаимодействия

Направление деятельности	Формы реализации и совместные мероприятия
Практико-ориентированное обучение	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение учебных, производственных и преддипломных практик на базе предприятий-партнеров. - Организация стажировок студентов и преподавателей на реальных рабочих местах. - Привлечение практиков к преподаванию, руководству курсовыми и дипломными проектами.
Проектная и конкурсная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация совместных проектных семинаров и хакатонов для решения реальных задач бизнеса. - Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов «Профессионалы» с участием партнеров в качестве наставников и экспертов
Воспитательная и внеучебная работа	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мастер-классов, карьерных консультаций, профориентационных мероприятий и экскурсий на предприятия - Развитие волонтерства и социально значимой деятельности (совместные проекты с НКО) для формирования социальной ответственности и лидерских качеств.
Развитие преподавательского состава	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение стажировок педагогов на предприятиях для актуализации знаний. - Организация совместных семинаров, вебинаров и круглых столов по обмену опытом. - Привлечение преподавателей к решению производственных задач партнеров.
Содействие трудоустройству	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение «Ярмарок вакансий» и «Дней карьеры» с прямыми встречами студентов и потенциальных работодателей. - Внедрение системы наставничества на производстве во время практики и первых лет работы. - Заключение целевых договоров на обучение

Модель обретает реальную силу через конкретные инструменты развития гибких навыков:

Игровые и тренинговые форматы: деловые игры («Цифровой Прорыв: Навигатор Soft Skills»), квесты и тренинги на командообразование, креативность, решение конфликтов и эффективные коммуникации.

Проектная работа: проектные семинары и хакатоны с реальными кейсами от бизнеса и социальной сферы. Это позволяет студентам учиться работать в команде и находить нестандартные решения.

Чемпионатное движение: участие в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс», где студенты соревнуются в самопрезентации, решении проблем и других надпрофессиональных навыках.

Наставничество: система «студент — студент», где старшекурсники выступают наставниками для младших, развивая лидерские и коммуникативные навыки.

Цифровые портфолио: фиксация результатов участия в мероприятиях по развитию soft skills на специализированных платформах для создания «цифрового следа» компетенций студента [62].

Оценивать успех модели можно по следующим критериям:

1. Повышение качества подготовки: результаты демонстрационного экзамена, рост числа победителей и призеров конкурсов профмастерства.

2. Востребованность выпускников: процент трудоустроенных по специальности в течение года после выпуска, количество заключенных целевых договоров.

3. Уровень развития Soft Skills: положительная динамика результатов диагностик надпрофессиональных компетенций у студентов, высокая оценка от работодателей в отзывах с практики.

4. Удовлетворенность партнеров: количество и долгосрочность заключенных договоров, количество новых совместных проектов, участие партнеров в управлении колледжем.

5. Качество кадрового потенциала: рост числа преподавателей, прошедших стажировки на предприятиях, количество привлеченных к преподаванию практиков.

Реализация этой модели позволит ГБПОУ «ЧГКИПиТ» стать не просто образовательным учреждением, а полноценным центром подготовки

специалистов нового поколения, востребованных в современной экономике [55].

2.3 Методические рекомендации профессиональным образовательным организациям по развития партнерских отношений с бизнесом для развития навыков XXI века

Создание прочных партнерских отношений с бизнесом — это не просто полезная инициатива, а стратегическая необходимость для подготовки конкурентоспособных выпускников. Система СПО сегодня становится гибкой, сочетая инновационные технологии с практико-ориентированным подходом для подготовки специалистов для цифровой экономики.

Прежде чем переходить к совместным проектам, важно создать прочную основу:

1. Регулярно проводить анализ потребностей рынка труда, изучить требования работодателей к компетенциям выпускников. Это станет основой стратегии партнерства.

2. Использовать типовые формы соглашений о сотрудничестве, чтобы структурировать взаимные права и обязанности.

3. Создать Попечительский совет или Совет по развитию навыков XXI века с участием ключевых работодателей для совместного управления и стратегического планирования.

Это конкретные форматы, которые наполняют партнерство реальным содержанием.

1. Практико-ориентированное обучение: Организовать учебные и производственные практики на базе предприятий, где студенты могут осваивать реальные рабочие процессы. Это позволяет студентам глубже осознать будущую профессию.

2. Экспертиза программ: Привлекать представителей бизнеса к разработке и экспертизе образовательных программ, практик и итоговой аттестации (в составе ГЭК).

3. Приглашенные практики: Вести преподавательскую деятельность силами действующих специалистов компаний: чтение лекций, ведение практических занятий, руководство курсовыми и дипломными проектами.

4. Совместные мастер-классы и семинары: Проводить регулярные мероприятия с участием представителей компаний. Это помогает студентам понять реальные требования и специфику выбранной профессии.

5. Проектный подход: Реализовать совместные проектные семинары и хакатоны для решения реальных задач бизнеса. Проектная деятельность, в силу своей интегративной сущности, отлично формирует интеллектуальные способности и навыки XXI века.

6. Наставничество: Развивайте программы менторства и коучинга от опытных профессионалов отрасли. Это может быть как классическое производственное наставничество, так и система "студент — студент"

Работодатели могут стать ключевыми партнерами в развитии у студентов "гибких" навыков (Soft Skills) [33]:

1. Совместные тренинги: Организовать тренинги и деловые игры от бизнес-партнеров, направленные на развитие коммуникации, лидерства, умения работать в команде и решать нестандартные задачи.

2. Чемпионатное движение: Привлекать представителей бизнеса в качестве экспертов и наставников на чемпионаты профессионального мастерства, включая специализированные соревнования по Soft Skills.

3. Проекты "4К": Вовлекать студентов в проекты, где нужно проявлять критическое мышление, креативность, коммуникацию и коллаборацию (навыки "4К"), что является основой успешной карьеры в современном мире.

Чтобы бизнес был заинтересован, необходимо четко понимать его выгоды:

1. Кадровый резерв: Прямой доступ к мотивированным студентам и выпускникам для закрытия кадровых потребностей.

2. Снижение затрат на адаптацию: Вы получаете готового специалиста, знакомого с внутренними процессами компании, что сокращает расходы на его введение в должность.

3. Инвестиции в будущее: Возможность участвовать в формировании профессиональных стандартов и готовить специалистов "под себя".

4. Имиджевые и социальные бонусы: Повышение социальной ответственности и узнаваемости бренда компании как социально ориентированной.

5. Оценка результатов: Проводить мониторинг трудоустройства выпускников и собирать обратную связь от работодателей. Это поможет оценить эффективность сотрудничества.

6. Грантовая поддержка: Искать возможности для финансирования совместных проектов. Например, социально ориентированный бизнес может получить гранты на развитие социальных проектов (размер гранта может составлять от 100 тысяч до 1 млн рублей при условии софинансирования).

7. Обмен опытом: Участвовать в профессиональных конференциях и изучать лучшие практики других регионов. Например, Томский аграрный колледж использует кластерный подход, а ГБПОУ «Уральский химико-технологический колледж» применяет сетевое взаимодействие.

Переход к экономике знаний и цифровизация меняют требования к выпускникам системы среднего профессионального образования. Работодатели все чаще акцентируют внимание не только на профессиональных компетенциях (hard skills), но и на «навыках XXI века» (soft skills): критическое мышление, креативность, коммуникация, коллаборация, предпринимательская инициатива, адаптивность, цифровая грамотность [34].

Развитие этих навыков невозможно в изолированной образовательной среде. Стратегическое партнерство с бизнесом позволяет ПОО:

- актуализировать содержание образования под реальные запросы экономики;
- создать среду для формирования «гибких» навыков через проектную, предпринимательскую и стажировочную деятельность;
- повысить мотивацию студентов и их конкурентоспособность.

Целевая аудитория рекомендаций: руководители ПОО, заместители по учебной и воспитательной работе, методисты, педагоги, ответственные за взаимодействие с работодателями.

Бизнес-партнеры выступают заказчиками и одновременно соавторами образовательного процесса, позволяя «выращивать» эти навыки в реальных или приближенных к реальности условиях.

3. Модели партнерства: от разовых акций к системному взаимодействию

Анализ практик позволяет выделить три уровня зрелости партнерских отношений:

Начальный уровень – эпизодические мероприятия: встречи с работодателями, экскурсии на предприятия, участие представителей бизнеса в итоговой аттестации.

Базовый уровень – совместная реализация отдельных элементов образовательного процесса: разработка программ практик, проведение мастер-классов, участие в конкурсах профмастерства.

Системный уровень – интеграция партнеров в управление и содержание образования: создание инновационных площадок, совместное проектирование образовательных программ, участие в развитии инфраструктуры, наставничество, вовлечение в оценку качества.

Рекомендуемый ориентир – выход на системный уровень, где бизнес становится полноправным участником образовательного процесса [36].

Этапы построения партнерства с бизнесом [38]

Этап 1. Анализ потребностей и ресурсов

1. Провести анализ регионального рынка труда: определить ключевые предприятия – потенциальных партнеров по отраслям.
2. Выявить востребованные soft skills через опросы работодателей, анализ вакансий.
3. Оценить внутренние ресурсы ПОО: кадровый потенциал, материально-техническую базу, действующие договоры.

Этап 2. Формирование предложения для бизнеса

1. Разработать «портфель возможностей» для партнеров: какие форматы сотрудничества предлагает ПОО (стажировки студентов, повышение квалификации сотрудников, выполнение заказов, консультации, проведение мероприятий).
2. Оформить предложение как взаимовыгодное: подчеркнуть выгоды для бизнеса (доступ к молодым кадрам, решение кадровых задач, участие в имиджевых проектах, налоговые преференции при поддержке образования).

Этап 3. Организационное оформление

1. Создать в ПОО структурное подразделение или назначить ответственного за развитие партнерских отношений (отдел карьеры, центр развития компетенций).
2. Разработать и утвердить локальные акты, регламентирующие взаимодействие (Положение о социальном партнерстве, о наставничестве, о порядке проведения совместных мероприятий).
3. Заключить долгосрочные договоры о сотрудничестве, включающие конкретные мероприятия и измеримые результаты.

Этап 4. Реализация совместных программ

1. Запустить пилотные проекты (например, бизнес-мастерские, стартап-лаборатории, корпоративные группы).
2. Организовать систему наставничества, где представители бизнеса сопровождают студентов при выполнении учебных и реальных проектов.

3. Регулярно проводить совместные мероприятия (хакатоны, форумы, конкурсы бизнес-идей).

Этап 5. Оценка и масштабирование

1. Разработать систему показателей эффективности партнерства (количество совместных программ, уровень трудоустройства выпускников, удовлетворенность работодателей, вовлеченность студентов).

2. Проводить ежегодный анализ и корректировку планов.

3. Тиражировать успешные практики внутри ПОО и на региональном уровне.

Форматы взаимодействия для развития навыков XXI века

1. Проектное обучение с участием бизнеса

Студенты выполняют реальные кейсы, поставленные компаниями-партнерами. Это развивает критическое мышление, креативность, коллаборацию. Рекомендуется включать такие проекты в учебные планы как обязательный элемент.

2. Бизнес-ориентирующие площадки (клубы, мастерские)

Создание на базе ПОО клубов управленческих интересов, бизнес-мастерских, где предприниматели проводят тренинги, мастер-классы, деловые игры. Это формирует предпринимательское мышление, коммуникативные навыки.

3. Наставничество от представителей бизнеса

Закрепление за каждым студентом (или группой) наставника из числа сотрудников компании-партнера. Наставник помогает в профессиональной ориентации, развитии гибких навыков, включении в корпоративную культуру.

4. Совместные чемпионаты и конкурсы [42]

Участие в чемпионатах «Молодые профессионалы», Абилимпикс, а также в корпоративных чемпионатах. Работодатели выступают экспертами, спонсорами, предоставляют оборудование. Это развивает стрессоустойчивость, презентационные навыки, ориентацию на результат.

5. Цифровая среда взаимодействия

Создание совместных онлайн-платформ, где бизнес размещает задания, проводит вебинары, участвует в виртуальных стажировках. Цифровая среда развивает технологическую грамотность и адаптивность.

6. Предпринимательские акселераторы и стартап-студии

Организация интенсивных программ по развитию молодежного предпринимательства с участием инвесторов, бизнес-ангелов. Выпускники могут открыть собственное дело, что является высшим проявлением сформированности навыков XXI века [53].

Методические рекомендации по ключевым направлениям

Нормативно-правовое обеспечение:

1. Заключать рамочные договоры о сотрудничестве и ежегодно утверждать дорожные карты.
2. Включать представителей бизнеса в состав управляющих советов, учебно-методических объединений.
3. Разработать положение о наставничестве, регламентирующее права и обязанности наставников из числа работодателей.
4. Использовать возможности федерального проекта «Профессионалитет» для создания образовательно-производственных кластеров.

Содержательное обеспечение:

1. Привлекать работодателей к разработке и рецензированию образовательных программ, в том числе программ дополнительного образования.
2. Включать в программы воспитания модули, направленные на развитие soft skills, с участием бизнес-тренеров.
3. Использовать проектную деятельность как основную форму интеграции: не менее 30% учебного времени рекомендуется отводить на решение реальных бизнес-задач.

Кадровое обеспечение:

1. Организовать повышение квалификации педагогов в области бизнес-ориентированного обучения, проектной работы, цифровых технологий.
2. Привлекать практиков из бизнеса к преподаванию на условиях почасовой оплаты или в рамках программ наставничества.
3. Создать пул внешних экспертов для оценки сформированности soft skills у студентов.

Инфраструктурное обеспечение:

1. Создать на базе ПОО коворкинги, бизнес-инкубаторы, учебные цеха с современным оборудованием, доступным для студентов и партнеров.
2. Обеспечить доступ к цифровым инструментам для совместной работы (CRM, платформы управления проектами, виртуальные симуляторы).

Оценка результатов

1. Разработать совместно с бизнесом методики оценки soft skills (портфолио, деловые игры, ассессмент-центры).
2. Учитывать мнение работодателей при проведении государственной итоговой аттестации (включение в экзаменационные комиссии, демонстрационный экзамен по стандартам).
3. Отслеживать траектории трудоустройства выпускников и их карьерный рост.

Возможные риски и пути их преодоления.

Таблица 4 – Риски и способы минимизации

Риск	Способ минимизации
Формальный подход бизнеса	Заключение договоров с конкретными планами мероприятий и ответственными лицами; публичное признание вклада партнеров (информационные кампании, благодарности).
Недостаток компетенций у педагогов	Систематическое повышение квалификации, привлечение бизнес-коучей к совместному ведению дисциплин, внедрение института тьюторов.
Высокая загруженность студентов	Интеграция проектной деятельности в учебный план вместо «добавления сверху»; учет времени на проекты в нагрузке преподавателей и студентов.
Несоответствие запросов бизнеса и возможностей ПОО	Предварительный анализ ресурсов; поэтапное масштабирование; использование сетевой формы реализации программ с несколькими партнерами.

Окончание таблицы 3

Трудности в оценке soft skills	Внедрение методик портфолио, видеозаписей защиты проектов, использование оценочных листов, разработанных совместно с работодателями.
--------------------------------	--

ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ЧГКИПиТ):

Региональная инновационная площадка «Бизнес-ориентирующая подготовка студентов», клуб управленческих интересов, взаимодействие с Агентством стратегических инициатив. Количество участников бизнес-мероприятий – более 950 студентов, открыто 8 обучающих курсов, привлечены внебюджетные средства.

Колледжи – участники федерального проекта «Профессионалитет».

Создание образовательно-производственных кластеров, где работодатели софинансируют инфраструктуру, участвуют в разработке программ, предоставляют наставников.

Модель демонстрационного экзамена, где представители бизнеса выступают в роли независимых экспертов, оценивая сформированность как профессиональных, так и гибких навыков.

Развитие навыков XXI века у студентов СПО требует перехода от эпизодических контактов с работодателями к системному партнерству, основанному на совместном проектировании содержания, методов и оценки образования. Методические рекомендации, представленные выше, могут служить дорожной картой для ПОО, стремящихся повысить качество подготовки кадров и конкурентоспособность выпускников.

Ключевые условия успеха:

1. поддержка руководства ПОО;
2. наличие выделенного подразделения/ответственного за партнерства;
3. готовность педагогического коллектива к новым формам работы;
4. ориентация на долгосрочные взаимовыгодные отношения с бизнесом.

Системная реализация данных рекомендаций позволит превратить ПОО в центры развития soft skills, востребованных в цифровой экономике, и обеспечить выпускникам устойчивые карьерные траектории.

Вывод по главе 2

Во второй главе проведен анализ опыта взаимодействия ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (ЧГКИПиТ) с социальными партнерами, предложена модель партнерских отношений, направленная на развитие навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций, а также разработаны методические рекомендации по построению эффективного сотрудничества с бизнесом.

Анализ деятельности ЧГКИПиТ показал, что колледж осуществляет системное взаимодействие с широким кругом социальных партнеров: торговыми сетями («Ашан», «Магнит», «Лента»), предприятиями ресторанного бизнеса («Своя компания», «Манана Мама», семейный курорт «Утес»), производственными предприятиями («Уральская фабрика мяса», «Уральские кондитеры») и салонами красоты. Сотрудничество ведется по нескольким направлениям: профессиональная подготовка и практика, ярмарки вакансий, участие в федеральном проекте «Профессионалитет», профессиональное волонтерство. Результатом такого взаимодействия стал высокий уровень трудоустройства выпускников (98% в 2025 году) и корректировка «портрета выпускника» в сторону усиления социально-психологических компетенций (soft skills).

На основе обобщения практики ЧГКИПиТ предложена трехуровневая модель взаимодействия, включающая нормативно-правовой, организационно-содержательный и результативно-оценочный компоненты. Модель базируется на концепции интегрированной образовательно-производственной среды и структурно состоит из трех блоков: нормативно-правового и организационного (договорная база, совместные

управленческие решения), содержательного (актуализация образовательных программ, формирование гибких навыков, интеграция цифровых компетенций) и организационно-деятельностного (практико-ориентированное обучение, проектная и конкурсная деятельность, воспитательная работа, развитие преподавательского состава, содействие трудоустройству). Определены критерии оценки успеха модели: качество подготовки, востребованность выпускников, уровень развития soft skills, удовлетворенность партнеров, качество кадрового потенциала.

Разработанные методические рекомендации адресованы руководителям и педагогам профессиональных образовательных организаций. Они включают этапы построения партнерства (от анализа потребностей до оценки и масштабирования), конкретные форматы взаимодействия (проектное обучение, бизнес-ориентирующие площадки, наставничество, чемпионаты, цифровая среда, предпринимательские акселераторы), а также рекомендации по нормативно-правовому, содержательному, кадровому, инфраструктурному обеспечению и оценке результатов. Выделены возможные риски (формальный подход бизнеса, недостаток компетенций педагогов, высокая загруженность студентов, несоответствие запросов бизнеса и возможностей ПОО, трудности оценки soft skills) и предложены пути их минимизации.

Таким образом, проведенное исследование подтверждает, что системное партнерство с бизнесом, основанное на совместном проектировании содержания, методов и оценки образования, является необходимым условием для эффективного формирования навыков XXI века у студентов профессиональных образовательных организаций. Представленные модели и методические рекомендации могут служить практическим инструментом для модернизации системы среднего профессионального образования и повышения конкурентоспособности выпускников на современном рынке труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование было посвящено разработке и обоснованию модели партнёрских программ между образовательными организациями и бизнесом как инструмента развития навыков XXI века у студентов среднего профессионального образования. Актуальность темы обусловлена стремительными изменениями на рынке труда, возрастающими требованиями работодателей к надпрофессиональным компетенциям выпускников, а также необходимостью интеграции системы СПО с реальным сектором экономики для обеспечения кадрового суверенитета страны.

В первой главе работы были рассмотрены теоретические аспекты формирования навыков XXI века у обучающихся профессиональных образовательных организаций. На основе анализа международных подходов (ЮНЕСКО, Всемирный экономический форум) и отечественных исследований были выделены ключевые группы навыков: критическое мышление, креативность, коммуникация, коллаборация, цифровая грамотность, предпринимательское мышление, адаптивность. Определены методы и подходы к их развитию (проектная деятельность, интерактивные формы обучения, практико-ориентированное образование, цифровые технологии и искусственный интеллект). Также были систематизированы разновидности моделей взаимодействия образовательных организаций и бизнеса: консорциумные, контрактные, инновационные и проектные. Выявлены их преимущества и ограничения, что позволило сформулировать принципы эффективного партнёрства (индивидуализация, профессиональная ориентация, интерактивность, производственная практика).

Во второй главе на примере ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» был проведён анализ опыта взаимодействия с социальными партнёрами. Установлено, что колледж

успешно реализует как традиционные форматы (ярмарки вакансий, производственная практика, участие работодателей в аттестации), так и инновационные направления (профессиональное волонтерство, проекты «Мастер региональной кухни», участие в федеральной программе «Профессионалитет»). На основе этого опыта была предложена авторская модель взаимодействия, включающая три блока: нормативно-правовой, организационно-содержательный и результативно-оценочный. Модель ориентирована на целенаправленное развитие навыков XXI века через практико-ориентированное обучение, проектную и конкурсную деятельность, наставничество и цифровую среду.

Разработанные методические рекомендации для профессиональных образовательных организаций охватывают этапы построения партнёрства (от анализа потребностей до оценки результатов), конкретные форматы взаимодействия (бизнес-ориентирующие площадки, акселераторы, демонстрационные экзамены), а также меры по минимизации рисков. Особое внимание уделено нормативно-правовому, содержательному, кадровому и инфраструктурному обеспечению партнёрских отношений.

Таким образом, гипотеза исследования о том, что партнёрство между образовательными организациями и бизнесом способствует развитию навыков XXI века у студентов, повышает их заинтересованность в профессиональной деятельности и конкурентоспособность на рынке труда, получила теоретическое и практическое подтверждение. Разработанная модель может быть рекомендована к внедрению в профессиональных образовательных организациях различных отраслевых направлений. Дальнейшие исследования могут быть посвящены количественной оценке прироста soft skills в условиях реализации партнёрских программ и адаптации модели к специфике различных регионов и отраслей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, П. А. Ранняя профориентация школьников в условиях сетевого взаимодействия / П. А. Абрамова, М. В. Немировский // Школьные технологии. — 2023. — № 2. — С. 40—47.
2. АНО «Голубка». Программа профессионального волонтерства для студентов СПО : методическое пособие. — Челябинск, 2023. — 32 с.
3. Берсенева, Е. В. Бизнес-ориентирующая подготовка студентов колледжа индустрии питания и торговли / Е. В. Берсенева, О. В. Перезовова // Среднее профессиональное образование. — 2024. — № 4. — С. 18—24.
4. Васильчиков, А. В. Кадровое обеспечение промышленного сектора: проблемы и перспективы / А. В. Васильчиков // Экономика и управление. — 2023. — № 4. — С. 45—52.
5. Веретенникова В.Б , Шихов Ю.А., Шихова О.Ф. .Социальное партнерство в дошкольном образовании : учебно-методическое пособие / В. Б. Веретенникова, Ю. А. Шихов, О. Ф. Шихова. — М. : Русайнс, 2023.-
6. Взаимодействие колледжа и социальных партнеров как условие подготовки студентов к предпринимательству // Мир науки. — 2024. — Т. 12, № 4.-
7. Взаимодействие предприятия и учебного заведения в профессиональной подготовке студентов СПО в современных условиях // Образование и наука. — 2025.-
8. Взаимодействие работодателей и колледжей: результаты мониторинга 2024 года. — М. : НАРК, 2024.-
9. Вызовы системе профессионального образования и их учёт в подготовке педагогов СПО: аналитический обзор // Профессиональное образование. — 2025. — № 1 (82).-
10. ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли». Отчёт о реализации программы развития социального партнёрства за 2023–2025 гг. — Челябинск, 2025. — 58 с.

11. Дерябин, Ю. А. Технологическое партнерство предприятий с вузами как фактор инновационного развития / Ю. А. Дерябин, А. В. Савинова // Университетское управление: практика и анализ. — 2022. — Т. 26, № 3. — С. 88—97.
12. Единая методическая тема: Внедрение инновационных моделей взаимодействия профессиональной образовательной организации с социальными партнерами. — Читинское торгово-кулинарное училище, 2025.-
13. Емельянова, Э. Л. Измерение мягких навыков в образовательном и профессиональном контекстах: проблемы и возможные пути их решения / Э. Л. Емельянова // Профессиональное образование и рынок труда. — 2025. — № 1.
14. Измерение мягких навыков в образовательном и профессиональном контекстах // Профессиональное образование и рынок труда. — 2025.
15. Информационная компетенция в структуре цифровой культуры студентов СПО // Современные научные исследования. — 2025.-
16. Колесникова, О. А. Подготовка кадров для цифровой экономики: вызовы и решения / О. А. Колесникова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2024. — № 1. — С. 12—19.
17. Консалтинг и другие формы взаимодействия вуза и бизнеса при подготовке специалистов : монография. — 2024.-
18. Кравцов, С. С. Выступление на съезде Российского союза промышленников и предпринимателей / С. С. Кравцов // Вестник образования. — 2024. — № 12. — С. 3—7.
19. Кравцов, С. С. Выступление на съезде Российского союза промышленников и предпринимателей / С. С. Кравцов // Вестник образования. — 2024. — № 12. — С. 3—7.

20. Меликян, А. В. Типология результатов сотрудничества российских вузов с бизнесом / А. В. Меликян // Высшее образование в России. — 2024. — Т. 33, № 12. — С. 46—62.-
21. Методика обучения 4К: развитие ключевых навыков для успеха в современном мире : методические материалы. — 2024.-
22. Министерство просвещения РФ. Федеральный проект «Профессионалитет» : паспорт проекта. — М. : Минпросвещения России, 2022. — 44 с.
23. Мишустин, М. В. Доклад о подготовке востребованных кадров / М. В. Мишустин // Российская экономика: тенденции и перспективы. — 2025. — № 1. — С. 15—18.
24. Мишустин, М. В. Доклад о подготовке востребованных кадров / М. В. Мишустин // Российская экономика: тенденции и перспективы. — 2025. — № 1. — С. 15—18.
25. Модель кластерного взаимодействия как основа дуального образования в СПО // Вестник Оренбургского университета. — 2025.-
26. Нечаев, Н. П. Профориентационная работа в общеобразовательных организациях: современные подходы / Н. П. Нечаев, Н. Е. Скрипова // Педагогика. — 2023. — № 7. — С. 56—63
27. Опыт внедрения когнитивно-адаптивного обучения в СПО с использованием искусственного интеллекта // Управление образованием. — 2025. — № 3. — С. 76—82.-
28. Опыт формирования «soft skills» у студентов СПО // Репозиторий СамГУ. — 2025.-
29. Основы социальной политики и социальное партнерство : практикум / Л. М. Низова, Ю. А. Шихов. — 2025.-
30. Петрошенко, А. Н. Модель партнерских программ образовательных организаций и бизнеса как инструмент развития гибких навыков у студентов профессиональной образовательной организации / А. Н. Петрошенко, Н. Ю. Корнеева. — 2024.-

31. Президент Российской Федерации. Заседание Совета по науке и образованию (6 февраля 2025 г.) : стенограмма выступления В. В. Путина. — М. : Кремль, 2025.
32. Приказ Минтруда России № 123н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по ресторанному сервису"» : зарегистрирован в Минюсте 15.03.2020 № 57922. — М., 2020.
33. Программа развития воспитательной деятельности в Пензенской области : Приказ Министерства образования Пензенской области от 07.08.2025 N 445/01-07. — Пенза, 2025.-
34. Проектирование и внедрение эффективной системы воспитания в СПО // Педагогический альманах. — 2025.-
35. Профессиональная устойчивость как ключевая характеристика выпускника СПО // Научные труды. — 2025.-
36. Распоряжение Правительства Московской области от 13.11.2024 N 744-РП "О внесении изменений в распоряжение Правительства Московской области от 12.07.2022 N 651-РП ...
37. Рекомендации по составлению и оформлению Портфолио студентов. — Курган, 2025.-
38. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ : принят 29 декабря 2012 года : последняя редакция. — М. : Кодекс, 2024.
39. Сатонина, Н. Н. Кадровый прогноз потребностей экономики России до 2030 года / Н. Н. Сатонина // Вопросы статистики. — 2024. — № 2. — С. 74—83.
40. Слепых В. Вузы и бизнес: точки соприкосновения : доклад В. Слепых на семинаре РАНХиГС. — 2024.-
41. Совершенствование механизмов ГЧП в сфере образования стран ЕАЭС // Lawinfo.ru. — 2025.
42. Современные подходы к организации учебного процесса в системе СПО // ЮМЕАМ. — 2025.-

43. Социальное партнерство в профессиональной деятельности специалистов образовательных организаций : учебно-методическое пособие / А. В. Жданов. — М., 2023.-
44. Социальное партнерство как фактор опережающего развития образовательной организации в рамках Федерального проекта «Профессионалитет» : материалы региональной конференции. — М., 2024.
45. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — М. : Юрайт, 2023.-
46. Теоретические основы социального партнерства в профессиональном образовании : монография. — Киев, 2025.-
47. Формирование предпринимательских компетенций студентов СПО // Инфоурок. — 2025.-
48. Формирование цифровых компетенций в программах подготовки специальностей СПО технологического профиля // Практики образования. — 2025.-
49. Цифровая педагогика: практический курс // Образование и воспитание. — 2025.-
50. Цифровой профиль компетенций: методика диагностики и развития soft skills на интерактивной платформе «Пифия». — Инфоурок, 2025.-
51. Чечина, О. С. Логистика и кадровая обеспеченность: взаимосвязь и тенденции / О. С. Чечина // Логистика и управление цепями поставок. — 2023. — № 5. — С. 34—41.
52. Чупина, Ю. Г. Навыки XXI века: профессиональные, «мягкие» и цифровые / Ю. Г. Чупина // Деньги и кредит. — 2021. — № 6. — С. 22—29.
53. Экономика образования и человеческий капитал : монография. — Красноярск, 2023.-
54. Южанинова, Т. А. Проектная деятельность студентов СПО в образовательном процессе / Т. А. Южанинова. — 2023.

55. A Flexible Framework Integrating Digital and Social Competences in Vocational Education Across Diverse Contexts // Libcat.SCU. — 2025.-
56. Aligning DigComp, EntreComp, and GreenComp with Stakeholder Expectation Through University-Business Cooperation Across Europe // Zenodo. — 2025.-
57. Bridging the Industry 4.0 Skills Gap: An Immersive Augmented Reality Mobile Learning Approach for Vocational Education // Fachportal Pädagogik. — 2025.-
58. Business Meets the Humanities: The Human Perspective in University-Industry Collaboration / Edited by M. S. Mahnke, M. Nielsen, M. L. Petersen, L. Tjørring. — New York : Routledge, 2023.-
59. Cross-Sector Partnership as a Solution to the Skills Gap // Kenan Institute of Private Enterprise. — 2025.-
60. Developing Industry-Relevant Soft Skills Through Peer-Engaged Project Approach (PePA): A Vocational Education Perspective // DOAJ. — 2025.-
61. Development of SMART-Based Soft Skills: Integration of STEM, HOTS Based on Project-Based Learning for Vocational Students // Fachportal Pädagogik. — 2025.-
62. Diversification of Learning Models in Strengthening Students' Employability Skills: A Systematic Literature Review (2015–2025) // DOAJ. — 2026.-
63. Future Readiness Skills: Measuring Soft Skills in 2025 // ETS Research. — 2025.-
64. Increasing Participation in Enterprise-Based Education and Training: A Systems Thinking Approach to Reducing Job-Skills Mismatch // CBILS. — 2025.-
65. Integrating 4C/ID Model into Computer-Supported Formative Assessment System for Vocational Education* // Fachportal Pädagogik. — 2025.-

66. Managing soft skills development in vocational higher education: A case study of institutional practices in Indonesia // Journal of Vocational Education. — 2025.-

67. Systematic Literature Review on Skill Mismatch: Bridging the Gap through Educational Leadership and Industry Collaboration // EconPapers. — 2025.-

68. UNESCO. Eight Major TVET Trends: Global Report. — Beijing, 2025.-

69. UNESCO-UNEVOC. Advancing Learning and Innovation in TVET: World Youth Skills Day 2025 Survey Report. — Bonn, 2025.-

70. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. — Geneva : WEF, 2025.-

Договор
о практической подготовке обучающихся ГБПОУ «Челябинский государственный колледж
индустрии питания и торговли» и организацией, осуществляющей деятельность по профилю
соответствующей образовательной программы

г. Челябинск

«02» сентября 2024 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», именуемое в дальнейшем «Организация», в лице директора Берсеновой Елены Валерьевны действующего на основании Устава, с одной стороны, и ООО «Алмаз – Плюс», именуемое в дальнейшем «Профильная организация», в лице директора Дементьевой – Дятловой, Юлии Владимировны, действующего на основании Устава с другой стороны, именуемые по отдельности «Сторона», а вместе - «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

- 1.1. Предметом настоящего Договора является организация практической подготовки обучающихся (далее – практическая подготовка) по основной образовательной программе 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело», срок освоения 2024 – 2028 гг.
- 1.2. Компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется прохождение практической подготовки, количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы, сроки организации практической подготовки, согласуются Сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего Договора (приложение № 1).
- 1.3. Реализация компонентов образовательной программы, согласованных Сторонами в приложении № 1 к настоящему Договору (далее - компоненты образовательной программы), осуществляется в помещениях Профильной организации, перечень которых согласуется Сторонами и является неотъемлемой частью настоящего Договора (приложение № 1).
- 1.4 Организация в соответствии с учебными планами и программами обязуется направить в профильную организацию обучающихся, для прохождения учебной и производственной практики в форме практической подготовки по специальности **43.02.15 «Поварское и кондитерское дело».**
- 1.5 Сроки проведения практической подготовки: с 1 сентября 2024 года по 30 июня 2028 года (общий объем времени на проведение практической подготовки определяется федеральным государственным образовательным стандартом и рабочим учебным планом по ОПОП).
- 1.6. Взаимодействие Сторон исключает финансовые взаиморасчеты.
- 1.7. Реализация настоящего Договора не предусматривает заключение между Профильной организацией и обучающимся Организации трудовых договоров, поскольку обучающиеся не выполняют какую-либо работу и не занимают какую-либо вакантную должность в Профильной организации. Обучающиеся при реализации настоящего Договора знакомятся со спецификой Профильной организации, наблюдают за производственным процессом и обучаются необходимым навыкам.

2. Права и обязанности Сторон

- 2.1. Организация обязана:
- 2.1.1 не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала практической подготовки по каждому компоненту образовательной программы представить в Профильную организацию поименные списки обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы посредством практической подготовки;
- 2.1.2 назначить руководителя по практической подготовке от Организации, который:
- обеспечивает организацию образовательной деятельности в форме практической подготовки при реализации компонентов образовательной программы по месту прохождения обучающимися практической подготовке в помещениях Профильной организации;
 - организует участие обучающихся в выполнении определенных видов функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью;
 - контролирует прохождение обучающимися практической подготовки,
 - оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении определенных видов функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью;
 - несет ответственность за реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, за жизнь и здоровье обучающихся и работников Организации, соблюдение ими правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов;
- 2.1.3 при смене руководителя по практической подготовке в 2-х дневный срок сообщить об этом Профильной организации;
- 2.1.4 установить виды учебной деятельности, практики и иные компоненты образовательной программы, осваиваемые обучающимися в форме практической подготовки, включая место, продолжительность и период их реализации;
- 2.1.5 направить обучающихся в Профильную организацию для освоения компонентов образовательной программы в форме практической подготовки;
- 2.1.6. обеспечить наличие до начала практической подготовки у обучающихся специальной одежды и ее применение по месту прохождения последними практической подготовки в помещениях Профильной организации; а также

Договор
о практической подготовке обучающихся ГБПОУ «Челябинский государственный колледж
индустрии питания и торговли» и организацией, осуществляющей деятельность по профилю
соответствующей образовательной программы

г. Челябинск

« »

2023 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», именуемое в дальнейшем «Организация», в лице директора Берсеновой Елены Валерьевны действующего на основании Устава, с одной стороны, и Акционерное Общество «Тандер», именуемое в дальнейшем «Профильная организация», в лице директора филиала Каревой Натальи Сергеевны, действующего на основании Доверенности № 66/482-н/66-2021-3-1297 от 05.10.2021 г. с другой стороны, именуемые по отдельности «Сторона», а вместе - «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

- 1.1. Предметом настоящего Договора является организация практической подготовки обучающихся (далее – практическая подготовка) по основной образовательной программе 38.02.05 «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров», срок освоения 2022 – 2025 гг.
- 1.2. Компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется прохождение практической подготовки, количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы, сроки организации практической подготовки, согласуются Сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего Договора (приложение № 1).
- 1.3. Реализация компонентов образовательной программы, согласованных Сторонами в приложении № 1 к настоящему Договору (далее - компоненты образовательной программы), осуществляется в помещениях Профильной организации, перечень которых согласуется Сторонами и является неотъемлемой частью настоящего Договора (приложение № 1).
- 1.4 Организация в соответствии с учебными планами и программами обязуется направить в профильную организацию обучающихся, для прохождения учебной и производственной практики в форме практической подготовки по специальности 38.02.05 «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров».
- 1.5 Сроки проведения практической подготовки: с 1 сентября 2022 года по 30 июня 2025 года (общий объем времени на проведение практической подготовки определяется федеральным государственным образовательным стандартом и рабочим учебным планом по ОПОП).
- 1.6. Взаимодействие Сторон исключает финансовые взаиморасчеты.
- 1.7. Реализация настоящего Договора не предусматривает заключение между Профильной организацией и обучающимися Организации трудовых договоров, поскольку обучающиеся не выполняют какую-либо работу и не занимают какую-либо вакантную должность в Профильной организации. Обучающиеся при реализации настоящего Договора знакомятся со спецификой Профильной организации, наблюдают за производственным процессом и обучаются необходимым навыкам.

2. Права и обязанности Сторон

- 2.1. Организация обязана:
- 2.1.1 не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала практической подготовки по каждому компоненту образовательной программы представить в Профильную организацию поименные списки обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы посредством практической подготовки;
- 2.1.2 назначить руководителя по практической подготовке от Организации, который:
- обеспечивает организацию образовательной деятельности в форме практической подготовки при реализации компонентов образовательной программы по месту прохождения обучающимися практической подготовке в помещениях Профильной организации;
 - организует участие обучающихся в выполнении определенных видов функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью;
 - контролирует прохождение обучающимися практической подготовки,
 - оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении определенных видов функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью;
 - несет ответственность за реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, за жизнь и здоровье обучающихся и работников Организации, соблюдение ими правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов;
- 2.1.3 при смене руководителя по практической подготовке в 2-х дневный срок сообщить об этом Профильной организации;
- 2.1.4 установить виды учебной деятельности, практики и иные компоненты образовательной программы, осваиваемые обучающимися в форме практической подготовки, включая место, продолжительность и период их реализации;
- 2.1.5 направить обучающихся в Профильную организацию для освоения компонентов образовательной программы в форме практической подготовки;
- 2.1.6. обеспечить наличие до начала практической подготовки у обучающихся специальной одежды и ее применение по месту прохождения последними практической подготовки в помещениях Профильной организации; а также

**ДОГОВОР
сетевого взаимодействия**

г. Челябинск

«__» _____ 20__ г.

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»
(указывается полное наименование образовательной организации)

в лице директора Берсеновой Елены Валерьевны действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем по тексту, в соответствующих падежах «Образовательная организация», и ИП Конькова Е.Д. (сеть детских парикмахерских «Веселая расческа») в лице директора Коньковой Екатерины Дмитриевны, действующего на основании свидетельства о регистрации, именуемое в дальнейшем по тексту, в соответствующих падежах «Предприятие», в дальнейшем совместно именуемые в соответствующих падежах «Стороны», а по отдельности «Сторона», руководствуясь ст. 421 Гражданского кодекса Российской Федерации, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Общие положения.

1.1. Для целей настоящего договора Стороны принимают, что сетевое взаимодействие – это совместная деятельность Сторон в целях повышения эффективности использования потенциала Сторон, достижение результативности и качества профессионального образования, соответствующих требованиям современного рынка труда, и удовлетворения потребностей экономики Челябинской области в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах, в том числе текущих и перспективных потребностей Предприятия.

1.2. Предметом настоящего договора является организация сетевого взаимодействия Сторон по следующим направлениям:

- взаимодействие по вопросам формирования и корректировки вариативной части основных профессиональных образовательных программ Учреждения по профессиям и специальностям, востребованным Предприятием;
- участие квалифицированных работников Предприятия в проведении аттестации обучающихся Образовательной организации, в том числе с использованием механизма демонстрационного экзамена;
- участие Предприятия в развитии и модернизации материально-технической базы Образовательной организации, в том числе содействие Предприятия в создании учебно-производственных комплексов на базе Образовательной организации;
- отработка механизмов дуального обучения с применением системы наставничества при подготовке кадров;
- взаимодействие по вопросам организации практической подготовки, в том числе учебной, производственной и преддипломной практик;
- взаимодействие по вопросам организации профессионального обучения и повышения квалификации специалистов Предприятия на базе Образовательной организации;
- взаимодействие по вопросам организации прохождения стажировок педагогических работников Образовательной организации на Предприятии;
- взаимодействие по вопросам профессиональной ориентации обучающихся Образовательной организации и школьников, формирования у них заинтересованности в направлениях производственной деятельности Предприятия, в том числе экскурсии, дни открытых дверей, ярмарки вакансий, собеседования, организуемые Сторонами совместно;
- организация и осуществление совместных мероприятий по популяризации рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования, востребованных на Предприятии, в том числе конкурсы профессионального мастерства, кейс-чемпионаты, выставки и др.

1.3. Организация и координация совместной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ между Сторонами определяется отдельным договором, заключаемым Сторонами в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ, утвержденного совместным приказом от «05» августа 2020 года Министерства науки и высшего

