



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

Управление изменениями в образовательных организациях среднего  
профессионального образования

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

Проверка на объем заимствований:

40 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«19» 12 2025 г.

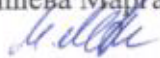
Зав. кафедрой ПППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-174-2-1

Мальшева Маргарита Александровна

  
Научный руководитель:

д.п.н., профессор, профессор

Савченков Алексей Викторович



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>3</b>
<b>ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ</b> .....	<b>8</b>
1.1 Анализ современных тенденций управления изменениями в образовательных организациях в среднем профессиональном образовании .....	8
1.2 Изучение особенностей изменения в сфере среднего профессионального обучения.....	13
1.3 Модель управления бесшовным образованием «СПО-ВУЗ».....	<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>
Выводы по первой главе .....	26
<b>ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ «БЕСШОВНЫМ» ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СИСТЕМЕ «СПО- ВУЗ»</b> .....	<b>28</b>
2.1 Цель и задачи опытно-экспериментальной работы.....	28
2.2 Реализация модели изменений бесшовных технологий в системе «СПО-ВУЗ» на примере специальности 44.02.01 Дошкольное образование в ГБПОУ «ЧЕЛПК» .....	36
2.3 Обобщающие результаты по теме исследования .....	43
Выводы по второй главе. ....	48
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>50</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ</b> .....	<b>55</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>67</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Систему среднего профессионального образования необходимо выстраивать на основе анализа двух факторов: образовательных потребностей граждан и актуальных запросов экономики. Современное профобразование нацелено на двуединый результат: раскрытие потенциала каждого студента и подготовку высококлассного специалиста, готового к требованиям рынка.

Ключевым фактором в достижении данной цели выступает содержание образования, которое строится на управлении процессом профессионального становления через развитие творческой деятельности, формирование мировоззрения, коррекцию поведения и стимулирование познавательных способностей обучающихся.

Управление образовательными организациями должно быть постоянным и охватывать все стороны их деятельности, поскольку они относятся к особой категории социальных предприятий.

Бесшовное образование в СПО предполагает создание гибкой, интегрированной образовательной системы, где колледж, предприятие и цифровая среда объединены в единое пространство для подготовки высококлассного, адаптивного и мотивированного специалиста. Главная цель — чтобы выпускник не чувствовал разрыва между "учебой" и "работой", а плавно встраивался в профессиональную деятельность.

Эффективность «бесшовного» подхода в обучении подтверждается не только нормативами, но и работами учёных. Исследования Л. Кнефелькамп, Д. Куха, Д.О. Королева и других доказывают, что эта технология повышает качество обучения и улучшает результаты студентов.

Актуальность исследования заключается в том, что управления бесшовным педагогическим образованием заключается в необходимости преодоления ключевых системных разрывов: между теорией и практикой, между традиционной подготовкой и цифровой реальностью школ, а также

между стандартизированным обучением и индивидуальными траекториями развития будущих преподавателей. Такой подход позволяет формировать педагога-профессионала, способного к непрерывной адаптации и эффективной работе в быстро меняющихся условиях современной образовательной среды.

В контексте современных преобразований от специалистов нового поколения требуются разностороннее развитие, творческий подход, готовность к интенсивной профессиональной деятельности и непрерывному профессиональному росту.

Сегодня как никогда ранее от педагога требуется следовать принципу "учиться всю жизнь", что становится ключевым требованием профессии.

Цель исследования: Разработать и обосновать модель (или комплекс мер) управления изменениями для успешного внедрения принципов бесшовного образования в организации СПО.

Объект исследования: изменения в образовательных организациях в СПО.

Предмет: управление изменениями в образовательных организациях в СПО.

Гипотеза исследования: эффективность управления системой бесшовного образования определяется развитием медиационных процессов, которые обеспечивают смысловую, организационную и технологическую интеграцию ее разнородных элементов вокруг индивидуальных образовательных траекторий обучающихся.

Исходя из гипотезы и цели исследования, нами были определены следующие задачи:

1. Проанализировать теоретические основы становления модели управления изменениями в профессиональной образовательной организации;

2. Обосновать выбор модели управления бесшовной технологии в системе «СПО-ВУЗ»;

3. Разработать и экспериментально апробировать модель управления и знаниями бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ».

Теоретическая значимость исследования данной работы заключается в обосновании теоретических положений и концептуальных подходов к изучению управления изменениями в профессиональной образовательной организации. Данное исследование расширяет наши представления о механизмах управления изменениями для эффективного управления образовательным учреждением.

Практическая значимость заключена:

1. Полученные результаты и сформулированные на их основе выводы могут служить основой для совершенствования процесса управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ»;

2. Реализация в практике деятельности ГБПОУ «ЧелПК» модели управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» в комплексе с организационно-педагогическими условиями ее эффективного функционирования обеспечивает повышение количества поступающих в ВУЗ в лице выпускников колледжа.

Положения, выносимые на защиту:

1. Разработка модели изменений, основанной на бесшовных технологиях, позволит студенту СПО плавно и гибко продолжать обучение в партнерском ВУЗе по индивидуальной траектории;

2. Разработанная программа, представляющая собой модель управления изменениями, нацелена на интеграцию бесшовных технологий между СПО и ВУЗом. Данный стратегический проект призван сформировать единое образовательное пространство, обеспечить непрерывность индивидуальных траекторий обучающихся и стимулировать профессиональный рост педагогического состава.

Научная новизна заключается в следующем:

- разработана и апробирована модель управления изменениями бесшовных технологий в системе «СПО-ВУЗ»

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский профессиональный колледж». Сокращенное название: ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж». Аббревиатура: ГБПОУ «ЧелПК». Место нахождения образовательной организации: 454048, Челябинская обл., г. Челябинск, ул. Сулимова 67.

Исследование проводилось в течение 2023-2025 гг. в три этапа:

Первый этап (2023-2024) – изучение теоретических вопросов. На данном этапе были изучены российские и зарубежные научные, психологические, методические литературные источники. Проведен исторический аспект становления непрерывного образования в России. Велась разработка содержания исследования, в ходе которой необходимо было провести сбор и анализ данных по количеству выпускников 2024 г.

Второй этап (2024) – экспериментальный. Проводилась работа по выявлению эффективности управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ». Для этого был проведён сравнительный анализ количества выпускников колледжа, продолживших обучение сразу после выпуска за 2023-2024 г. Внедрена в практику работы образовательной организации разработанная модель управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ».

Третий этап (2025) – аналитический. Проведено обобщение результатов исследования, сформулированы выводы, оформлена диссертационная работа.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись путем:

- публикации методических статей;
- участия в научно-практических конференциях;
- проведения различных мероприятий с субъектами образовательной организации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1.Заседания тематических секций научной сессии НИЯУ МИФИ – 2025, сборник научных трудов всероссийской конференции статья: «Стратегические и тактические изменения в образовательной организации в контексте современных реалиях» стр 227.

2.На заседании ОМО 16 преподавательских дисциплин ОГСЭ цикла «Внедрение в педагогическую практику преподавателей дисциплин ОГСЭ цикла эффективных образовательных технологий, ориентированных на клиентоцентричность» статья «бесшовное система образования СПО»;

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

## 1.1 Анализ современных тенденций управления изменениями в образовательных организациях в среднем профессиональном образовании

В условиях ускоренной трансформации технологического уклада и социокультурной среды образовательные организации выступают ключевым агентом подготовки будущих поколений. Чтобы обеспечить конкурентоспособность и профессиональную мобильность выпускников, учреждения системы профессионального образования должны демонстрировать высокую адаптивность, оперативно реагируя на вызовы динамичного рынка труда. Ключевой миссией этих организаций становится формирование профессиональной личности, чьи компетенции и качества полностью отвечают актуальным и перспективным запросам общества. [13]

Управление изменениями в СПО — это не просто запрет на обновление. Это дисциплинированный, автоматизированный и основанный на тестировании процесс, который использует преимущества открытости системы (гибкость, скорость), но при этом внедряет контроль, необходимый для корпоративной эксплуатации. Ключ — в балансе между скоростью и стабильностью. [9]

По мнению Пивоварова одним из первых исследователей, который поднял в 40-х годах 20 века тему управление изменениями в организации, стал американский психолог Курт Левин. [58]

Исследователь разработал модель организационных изменений, состоящий из трёх последовательных этапов. Первый был Unfreezing «размораживание» на этом менеджеру необходимо сделать так, чтобы персонал почувствовал, что в организации назрела необходимость изменений.

Второй этап Changing т.е., непосредственно изменения. Чтобы проводить изменение в организации, работникам необходимо погружаться в процессы проведения изменений. Тем менее автор рекомендует тщательно спланировать этот этап.

Третий этап Refreezing «Размораживание» это обратный процесс первого этапа, когда необходимо поощрение использование новых стандартов, норм, регламентов и отказ от старых процедур. Управленец должен закрепить новые порядки, что соответственно, должно менять систему контроля. [44,45,46]

Данный подход к управлению изменениями поднял новый уровень интерес к проблеме организационных проблеме.

Для достижения требующихся результатов и нормального реагирования на изменения во внешней среде, нужны внутренние изменения: в квалификации сотрудников, способах деятельности и принятых процедурах; в структуре профессиональных отношений, полномочий и ответственности; в стратегии и иногда даже в организационной культуре. Методы и модели управления изменениями в образовательных учреждениях являются необходимым инструментарием для успешной адаптации учреждений к текущим требованиям общества. [59,63]

Исследования по внедрению изменений в образовательную организацию имеют большое значение, как для конкретной образовательной организации, так и в целом по отрасли, поскольку помогают выявить потенциальные и существующие пробелы в каждом конкретном случае и предложить варианты решения этих проблем и вопросов, найти новые методики и, как следствие, обеспечение качественного и эффективного процесса обучения.

Рассмотрим классификация ключевых проблем, возникающие при проведении организационных изменений в образовательных организациях.

1. Специфика организационной культуры (Самая фундаментальная

проблема): консерватизм и инерция. Образование — одна из самых традиционных сфер. Устоявшиеся методики, программы и подходы воспринимаются как незыблемая ценность. Лозунг «Мы всегда так работали» звучит здесь особенно громко.

— Автономия преподавателя. Педагог в своем кабинете — «царь и бог». Внедрение стандартизированных процедур, цифровых инструментов или новых методик воспринимается как посягательство на профессиональную свободу и творчество. [22]

— Культура индивидуализма. В отличие от бизнес-команд, педагоги часто работают изолированно («один на один с классом»). Это затрудняет формирование кросс-функциональных команд для внедрения изменений.

— «Миссионерский» характер труда. Многие педагоги работают по призванию, а не только за зарплату. Изменения, которые они сочтут противоречащими интересам детей или сути педагогического процесса, будут саботироваться на идеологическом уровне.

2. Проблемы, связанные с кадрами. Высокая эмоциональная выгораемость. Педагоги и администрация часто работают на пределе сил. Любые изменения, даже позитивные, — это дополнительная нагрузка, которая встречает сопротивление из-за усталости. [74]

Разрыв в компетенциях и цифровой грамотности. Сильное расслоение коллектива по возрасту и готовности осваивать новое. Молодые специалисты могут рваться вперед, а опытные — отказываться от цифровизации.

— Неопределенность в мотивации. В коммерческой сфере ключевой мотиватор — деньги. В образовании материальные стимулы часто ограничены. Неверный выбор нематериальных стимулов (признание, статус, облегчение труда) приводит к отсутствию интереса к изменениям.

— Страх оценки и потери авторитета. Внедрение новых методик требует публичности, открытых уроков, обмена опытом. Многие боятся показаться неумелыми перед коллегами или потерять авторитет в глазах

учеников, пробуя что-то новое. [39]

3. Внешние ограничения и давление: жесткое государственное регулирование. ФГОС, СанПиНы, отчетность, проверки — все это создает «жесткий каркас», внутри которого нужно искать возможности для изменений. Любая инициатива должна вписываться в десятки регламентов.

— Противоречивые ожидания стейкхолдеров: Государство (результаты ЕГЭ, олимпиад), родители (качество знаний и комфорт ребенка), ученики (интересный процесс), общество (воспитание гражданина). Удовлетворить всех при изменениях практически невозможно.

— Ограниченность ресурсов. Хронический дефицит финансирования, устаревшая материально-техническая база. Самые прекрасные проекты изменений (цифровая среда, современные лаборатории) упираются в вопрос «На какие деньги?».

— Давление родителей. Консервативная часть родительского сообщества часто сопротивляется инновациям («не ставьте эксперименты на наших детях», «дайте старую добрую математику, а не эту вашу проектную деятельность»).

4. Управленческие ошибки. Административный диктат («приказ сверху»). Наиболее частая и губительная ошибка. Когда директор или управление образования спускают изменения в виде приказа без объяснений, обсуждения и подготовки, это гарантирует формальное исполнение и скрытый саботаж. [60]

— Отсутствие единого видения. Администрация не может четко и вдохновляюще ответить на вопросы: Зачем это нужно? Что это даст ученикам, учителям, школе? Каким мы станем в итоге?

— Недостаточная коммуникация. Скрытие информации, слухи, отсутствие обратной связи наращивают тревогу и сопротивление.

— «Точность» и непоследовательность. Изменения вводятся фрагментарно (например, купили интерактивные доски, но не обучили

учителей) или постоянно меняются приоритеты (сегодня — инклюзия, завтра — цифра, послезавтра — патриотическое воспитание). Это приводит к усталости от изменений.

— Отсутствие пилотирования и обратной связи. Внедрение нового сразу на всей организации без апробации и учета замечаний.

5. Психологические барьеры у сотрудников (По модели Курта Левина). [48]

— Размораживание (Unfreeze): Страх неизвестности: «А справлюсь ли я? А что будет?».

Потеря привычного комфорта: Старые методы отработаны до автоматизма, новые требуют усилий; Отрицание необходимости: «И так все хорошо, наши дети и так поступают в вузы».

— Изменение (Change): Когнитивная перегрузка: Нужно одновременно учиться новому и выполнять текущую работу: чувство некомпетентности: Опытный педагог в новой ситуации чувствует себя как начинающий.

— Дезориентация и стресс.

— Замораживание (Refreeze): Возврат к старым практикам при первом же затруднении, если новое не подкреплено поддержкой, ресурсами и признанием.

— Ритуализм: Формальное соблюдение новых правил без понимания сути.

Пути минимизации проблем (кратко):

— Лидерство, а не администрирование. Директор и завучи должны быть главными проводниками идей, а не контролерами;

— Создание команды единомышленников («агентов изменений») из числа уважаемых в коллективе учителей, неформальных лидеров;

— Максимальная вовлеченность и диалог. Обсуждение на педсоветах, рабочих группах, сбор обратной связи. Люди поддерживают то, что создавали сами.

Инвестиции в обучение и поддержку. Не просто сказать «используйте эту платформу», а обеспечить поэтапное обучение, методическую помощь, техническую поддержку и время на освоение.

Честная коммуникация. Открыто говорить о целях, причинах, ожидаемых трудностях и преимуществах. Разрушать слухи.

Пилотирование и демонстрация успеха. Начать с малого — с одной параллели или методобъединения. Показать первые положительные результаты и праздновать их.

Поэтапность и устойчивость. Не пытаться изменить все и сразу. Выбрать 1-2 ключевых приоритета и последовательно их реализовывать, давая время на «замораживание». [71]

В заключение изменения в образовательной организации — это в первую очередь изменения в сознании и культуре педагогического коллектива. Успех приходит не через приказы, а через совместное построение нового смысла и создание безопасных условий для профессионального роста. Это долгий и сложный процесс, но единственно возможный для реальной трансформации.

## 1.2 Изучение особенностей изменения в сфере среднего профессионального обучения

Современные тенденции развития среднего профессионального образования (СПО) в России обусловлены меняющимися социально-экономическими условиями, в которых возрастает потребность в высокопрофессиональных кадрах, квалифицированных рабочих и специалистах, способных быстро реагировать и адаптироваться в этих условиях. Основной целью демонстрируют растущий интерес к открытым решениям и коллаборации между работодателями. [78]

В последнее время в развитии системы СПО отмечается ряд позитивных моментов. В настоящее время учеными и практиками отмечается интенсивное внедрение в подготовку специалистов новых форм

и технологий, напрямую связанных с производством. К этим тенденциям относятся:

- цифровизация образования;
- модернизация учебных планов и гибкость образовательных траекторий;
- практическая направленность обучения;
- интеграция СПО с высшим образованием;
- проектная деятельность и междисциплинарные подходы;
- активное влечение работодателей и партнерств с индустрией;
- фокус на мягкие навыки (soft skills);
- инклюзивность и доступность образования;
- развитие дуального образования;
- подготовка к глобальному рынку труда;
- конкурсы профессионального мастерства регионального и национального значения. [57]

Все тенденции взаимосвязаны и направлены на формирование познавательной активности обучающихся.

2022 году произошли ряд изменений общеполитических ситуации и санкционного давления, поэтому решение об отмене движение WoldSkills, поэтому Министерство просвещения реформировала систему среднего профессионального образования (СПО) был запущен проект «Профессионалитет» в рамках национального проекта «Образование».[30]

Главная задача «Профессионалитета» — создать новые положение подготовки специалистов и систему образования, которая поможет студентам приобрести актуальные знания и навыки, необходимые для отраслей экономики. Проект призван сократить разрыв между образованием и реальными потребностями рынка труда.

Задачи проекта:

- сократить сроки обучения после девятого класса примерно до 2

лет вместо 3-4, а для сложных специальностей — до 3 лет;

- ввести ускоренные и гибкие образовательные программы, основанные на стандартах работодателей;
- массово подготовить специалистов среднего звена и рабочих по востребованным специальностям;
- сделать упор на практике, уделив ей примерно до 60% учебного времени;
- создать образовательно-производственные кластеры, которые объединят колледжи и компании;
- помочь выпускникам устроиться на работу после учебы;
- повысить квалификацию преподавателей, управленческого персонала и мастеров производственного обучения, чтобы соответствовать актуальным требованиям. [61]

Рассмотрим отличие ФГОС СПО 2018 года что изменилось или добавилось с вводом «Профессионалитета»:

Таблица 1- Отличие ФГОС СПО 2018 года что изменилось или добавилось с вводом «Профессионалитета»:

Критерий	ФГОС	«Профессионалитет»
1	2	3
Подход к обучению	Классический	Ускоренно практико-ориентированный
Длительность обучения	3-4 года	2 года 10 месяцев
Практика	Умеренно	Много
Участие работодателей	Могут быть	Обязательно
Трудоустройство	Не гарантированно	Высокий шанс сразу попасть в профессию
Кому подходит	Тем, кто хочет продолжать обучение в ВУЗе	Тем, кто хочет быстро начать работать

Статистические данные свидетельствуют о том, что тенденция сокращения подготовки квалифицированных рабочих по специальным программам продолжается, даже при росте спроса на рабочую силу в промышленной сфере. В 2000 году на 10 тыс. человек населения страны данный вид подготовки охватывал 115 человек, в 2023 году – 23 человека.

[66] Причины этой тенденции – таковы:

- демографический фактор;
- социально - экономические изменение;
- неудовлетворенность условиями труда;
- пандемии и кризисы;
- смена профессиональных предпочтений;
- техническое перевооружение;
- рост наукоёмкости производств.

Для работы в которых современному рабочему необходим более высокий уровень образования. Профессиональная трудовая деятельность становится более многозадачной, сложно выделить стандартизированный комплекс профессиональных компетенций, каждое рабочее место требует своего набора в зависимости от производственных задач и трудовых функций.

Проанализируем, что по данным статистического сборника «Образование в цифрах: 2025», опубликованного Институтом статистических исследований и экономики знаний ВШЭ с 2021 по 2024 количество поступающих на программы подготовки специалистов среднего звена выросло на 19,9%. Быстрее рос спрос на платный приём: число поступивших на бюджет за это время выросло 12,8 %, а на платные места 29,4 %. [10]

Иными словами, можно сказать СПО, рост спроса заметен, что касается роста спроса на платные программы и служащих при отсутствии роста спроса на бюджетные места.

2023 году был объявлен годом педагога и наставника по указу президента Владимира Путина. Решение принято в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность. [4]

Начальник управления профессионального образования Министерства образования и науки Челябинской области Ольга Статирова

отметила, что дефицит таких мастеров по региону составляет от 800 до 1000 человек. Это острая потребность, и предложенный вариант решения вопроса сможет закрыть дефицит. [5]

Именно поэтому будущий выпускник СПО – это стратегическая выгода, которая усиливает миссию ВУЗа в современных условиях. [11] Тем менее причины поступление в педагогический ВУЗ:

1. Демографическая и конъюнктурная устойчивость. В условиях демографических ям и конкуренции с другими вузами выпускники СПО — это новый, значительный и часто недооцененный контингент. Они помогают заполнить бюджетные и платные места; Снижение рисков оттока после 11 класса: Часть выпускников школ уходит в СПО. Привлекая их обратно в систему высшего образования, ВУЗ компенсирует этот отток.

2. Повышение качества и мотивации контингента; Выпускник педагогического колледжа, приходящий в ВУЗ, уже прошел профессиональную пробу. Он знает, зачем идет в профессию, и его отсев по причине "разочарования" значительно ниже. [15] Это снижает текучку на младших курсах. Практико-ориентированная база: Эти студенты уже имеют серьезные практические навыки работы с детьми (ведение кружков, организация мероприятий, основы преподавания). ВУЗ может строить обучение на более высоком уровне, углубляя теоретическую и методологическую подготовку, вместо того чтобы начинать с нуля;

Повышение среднего уровня группы: Наличие в группе таких подготовленных студентов поднимает планку и создает здоровую конкуренцию, положительно влияя на общую успеваемость.

3. Укрепление вертикали "СПО — ВУЗ": Сетевые программы и непрерывное образование: ПедВУЗ может выстраивать интегрированные образовательные траектории (например, "колледж — бакалавриат — магистратура") с партнерскими колледжами. Это позволяет сократить сроки обучения (за счет перезачета дисциплин) и сделать процесс более гибким. Управление качеством подготовки "снизу": ВУЗ получает возможность

влиять на программы подготовки в колледжах-партнерах, чтобы их выпускники лучше "стыковались" с университетскими программами. Это усиливает роль ВУЗа как флагмана и методологического центра в региональном педагогическом образовании. Лояльность и укрепление бренда: Выпускник, прошедший путь от колледжа до диплома ВУЗа, становится самым лояльным адептом его бренда. Он с большей вероятностью вернется для повышения квалификации, порекомендует ВУЗ другим и будет поддерживать связи. [33]

#### 4. Реализация государственных приоритетов и финансирование:

Выполнение гос. задания: Государство заинтересовано в притоке педагогов, в том числе через ускоренные и практико-ориентированные траектории. Активная работа с выпускниками СПО демонстрирует социальную ответственность и вклад ВУЗа в решение кадрового вопроса в образовании. Дополнительные источники финансирования: Это могут быть гранты на развитие программ непрерывного образования, целевые субсидии на создание педагогических "кластеров", проекты по повышению доступности образования. Участие в федеральных проектах: Такая деятельность вписывается в нац.проект "Образование", стратегию развития педагогического образования, что повышает значимость и вес ВУЗа в глазах Минобрнауки. [45]

5. Решение конкретных кадровых дефицитов. Подготовка педагогов для СПО и доп.образования: Часто выпускники педагогических колледжей идут работать в систему дополнительного образования, технопарки, кружки. ВУЗ, доучивая их, готовит кадры высшей квалификации для этой востребованной сферы. [30]

"Вербовка" мужчин в профессию: В СПО (особенно технического профиля) больше мужчин. Привлекая их в ПедВУЗ, можно несколько сбалансировать гендерный состав, что важно для подготовки учителей технологии, информатики, физкультуры, ОБЖ.

Для педагогического университета привлечение выпускников СПО —

это стратегия повышения устойчивости, качества подготовки, выполнения государственной миссии и укрепления своих позиций как центра непрерывного педагогического образования. Это переход от конкуренции за школьников к построению собственной образовательной системы. [54,81]

Современные тенденции управления изменениями в СПО характеризуются сдвигом от функционирования к развитию. Успешные образовательные организации сегодня — это не те, кто просто хорошо учит по установленным программам, а те, кто способен быстро адаптироваться, учиться на опыте, выстраивать партнерства и создавать среду для непрерывного развития как студентов, так и собственных сотрудников.

### 1.3 Модель управления бесшовным образованием «СПО-ВУЗ»

С каждым годом ситуация на рынке труда усугубляется все сильнее. Уже несколько лет работодатели испытывают серьезный дефицит кадров.

По данным Минпросвещения, более половины выпускников школ поступают в учреждения СПО. Казалось бы, количества выпустившихся специалистов с профессией должно хватить для решения кадрового вопроса на предприятиях промышленного сектора. Но производства продолжают испытывать дефицит квалифицированных кадров. Компетенций, которые получают студенты колледжей и техникумов, недостаточно, чтобы в полной мере овладеть профессией и сразу после выпуска начать работать. [12]

Основной способ решения этой проблемы – реформа образования. В указе президента «О национальных целях развития РФ» говорится о возможности каждого жителя страны получить качественное образование. [3]

Заместитель председателя правительства РФ Дмитрий Чернышенко заявил, что Минпросвещения уже ведет работу по созданию единого образовательного пространства: речь о появлении единых образовательных программ, едином базовом уровне образования вне зависимости от региона, единых учебниках, а национальный проект «Молодежь и дети», призван

объединить все инструменты поддержки молодого поколения.

Вызовы нашего времени ставят задачу перед страной построить бесшовную систему образования в России: связать дошкольное, школьное, среднее профессиональное и высшее образование так, чтобы прохождение всех ступеней помогало дать необходимый набор знаний, компетенций, сформировать ценностную основу и провести по всем этапам подготовки к успешному трудоустройству и качественной самостоятельной жизни.

«Бесшовная» модель образования – один из способов эффективной профориентации. Она должна быть ориентирована на постепенное знакомство с миром профессий, которое начинается еще с дошкольного возраста. В такой модели ДООУ, школа и колледж гармонично связаны друг с другом. [35,78]

Основная идея бесшовного образования заключается в том, что знания и навыки, полученные в одном контексте, могут быть применены и использованы в другом. Например, навыки, полученные в школе, могут быть применены в работе или в личной жизни. Бесшовное образование также предполагает активное участие обучающегося в процессе обучения. Это означает, что ученик не просто пассивно воспринимает информацию, а активно участвует в ее поиске, анализе и применении.

Во-первых, бесшовное образование способствует развитию критического мышления и умения анализировать информацию. В процессе обучения ученик не просто пассивно воспринимает информацию, а активно участвует в ее поиске, анализе и применении.

Во-вторых, бесшовное образование способствует развитию коммуникативных навыков. В процессе обучения ученик взаимодействует с другими людьми, обменивается идеями и мнениями.

В-третьих, бесшовное образование способствует развитию творческого мышления. В процессе обучения ученик сталкивается с различными задачами и проблемами, которые требуют нестандартного подхода.

В-четвертых, бесшовное образование способствует развитию навыков самоорганизации и самоуправления. В процессе обучения ученик самостоятельно определяет цели и задачи, планирует свою работу и контролирует ее выполнение. [35]

Задача подготовки высокопрофессиональных кадров, т.е. подготовка будущего специалиста – должна начинаться еще в старших классах школы или в колледже, поэтому в рамках федерального проекта «Профессионалитет» создаются образовательно-производственные центры и образовательные кластеры среднего профессионального образования. Они представляют собой объединения колледжей и организаций реального сектора экономики. [49,73]

## 1. ЦЕЛЕВОЙ БЛОК

Цель модели: Сформировать непрерывную траекторию подготовки конкурентоспособного педагога дошкольного образования, обладающего практическими навыками (уровень СПО) и глубокими теоретико-методологическими компетенциями (уровень ВО), с минимизацией временных и содержательных разрывов

## 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ БЛОК (Инфраструктура)

**Управляющая структура:** Совместный Координационный совет (вуз + СПО + базовые детские сады). Включает подгруппы: учебно-методическую, профориентационную, по практике.

**Нормативная база:**

- Договор о сетевой форме реализации программ.
- Положение об индивидуальной образовательной траектории.
- Регламент пересчета дисциплин и результатов Демонстрационного экзамена (по стандартам WS «Дошкольное воспитание»).

## 3. СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК (Ядро модели)

**Сквозная карта компетенций:** Визуализирует преемственность формирования профессиональных компетенций от выпускника колледжа к бакалавру.

- **СПО (Уровень 4-5):** Акцент на практические компетенции: организация режима, развивающей деятельности, взаимодействие с родителями на уровне группы.
- **Бакалавриат (Уровень 6):** Акцент на проектные, исследовательские, методические компетенции: проектирование образовательной среды, педагогический мониторинг, методическое сопровождение на уровне ДОО.

Интегрированные модули: Ключевые дисциплины, изучаемые на базе вуза еще во время обучения в колледже (направленные на развитие soft skills и основ исследовательской деятельности):

Общая база практик: Сеть инновационных детских садов, аккредитованных как база для практики студентов и СПО, и вуза.

## 4. ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ БЛОК (Алгоритм прохождения траектории)

**Этап 1 (1-2 курс колледжа):** Адаптация и погружение.

**Курс «Я – будущий воспитатель».**

**Участие в чемпионате «Профессионалы-юниор».**

**Назначение тьютора-наставника** (студент старшего курса вуза/магистратуры).

**Этап 2 (3-4 курс колледжа):** Специализация и интеграция.

Прохождение интегрированных модулей от вуза (в очно-заочном формате).

Участие в совместных научно-практических конференциях.

Формирование цифрового портфолио с проектами и достижениями.

**Этап 3 (Выпуск из колледжа):** *Бесшовный переход.*

Итоговая аттестация в форме Демонстрационного экзамена (результат = вступительный балл в вуз).

**Механизм зачисления:** Выпускник колледжа с дипломом и портфолио зачисляется на 2-3 курс бакалавриата по сокращенной программе. Результаты демозамена и изученные модули автоматически пересчитываются.

## 5. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ БЛОК

**Система оценки:** Единые критерии оценки практических заданий и проектов (на основе профстандарта «Педагог» и стандартов WS).

**Ключевые показатели эффективности (KPI) модели:**

- Доля выпускников колледжа, поступивших в вуз-партнер (целевой показатель: рост с 21% до 40-50%).
- Средний балл успеваемости выпускников колледжа на 1-2 курсе вуза (в сравнении с другими студентами).
- Процент трудоустройства по специальности на момент окончания бакалавриата.
- Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускников.

## 6. РЕСУРСНО-КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

**Кадры:** Создание сетевой кафедры дошкольного образования (преподаватели колледжа + профессора вуза). Регулярные стажировки преподавателей СПО на кафедрах вуза.

**Материально-техническая база:** Совместное использование ресурсных центров, лабораторий (психологии, робототехники), сенсорных комнат.

### Итоговый «портрет» выпускника модели:

В 24-25 год: Имеет диплом СПО, работает воспитателем.

В 26-29 года: Получает диплом бакалавра педагогического образования, может претендовать на позиции старшего воспитателя, методиста, педагога-психолога.

Компетенции: Сочетает уверенные практические навыки работы с детьми с умением проектировать образовательный процесс, анализировать свою деятельность и руководить проектами в ДОО.

Эта модель является замкнутой управленческой системой, где каждый блок поддерживает другие, а ключевые процессы (профориентация, обучение, оценка, трудоустройство) образуют непрерывный цикл подготовки востребованного специалиста.

## Рисунок 1 - Модель управления бесшовным образованием «СПО-ВУЗ» по компетенции «Дошкольное образование»

Динамика современного образования диктует необходимость перехода от дискретной к континуальной модели подготовки кадров. Фрагментированная система, в которой среднее профессиональное и высшее образование существуют как изолированные этапы, порождает целый ряд системных проблем: потерю мотивации студентов при повторном освоении материала, временной разрыв между получением практических навыков и их теоретическим осмыслением, а главное — несоответствие темпа подготовки кадров скорости изменений на рынке труда. [62]

Внедрение модели бесшовного образования «СПО-ВУЗ» является стратегическим ответом на эти вызовы. Её суть заключается в создании целостной, логически выстроенной образовательной траектории, где колледж и университет выступают не последовательными, а взаимодополняющими звеньями единого процесса. Значение такой модели выходит за рамки организационных изменений: она формирует принципиально новый формат педагога — рефлексирующего практика, который уже на старте карьеры обладает не только уверенными профессиональными навыками, но и исследовательским мышлением, способностью к проектированию и методической работе. [76]

Механизм реализации модели.

Целевой блок определяет стратегическую миссию модели — повышение качества и доступности педагогических кадров для региона через создание эффективной вертикали «колледж-ВУЗ». Достижение этой цели обеспечивается решением четырёх ключевых тактических задач: обеспечение преемственности учебных программ, организация системной профориентации, внедрение персонального сопровождения студентов и разработка механизмов сетевого взаимодействия. [64, 65]

Организационно-управленческий блок формирует институциональный каркас модели. Его ядро — совместный Координационный совет с представителями вуза, колледжа и работодателей, который курирует работу ключевых подгрупп: учебно-методической, профориентационной и по практике.

Правовую основу обеспечивает пакет локальных нормативных актов, включающий договор о сетевом взаимодействии, положение об индивидуальной траектории и регламент перезачета результатов. Техническую интеграцию поддерживает единая цифровая платформа для управления процессами и ведения портфолио обучающихся. [19]

Содержательно-технологический блок является ядром модели, задавая преемственность образовательных результатов через сквозную карту компетенций, где акцент на уровне СПО смещён к практическим навыкам работы с группой, а в бакалавриате — к проектным и методическим компетенциям работы на уровне детского сада. Интеграция обеспечивается за счёт раннего изучения ВУЗовских модулей и применения смешанных форматов обучения, включая совместные проектные группы студентов СПО и ВУЗа, работающие над реальными задачами дошкольных организаций.

Процессуальный блок описывает логику прохождения образовательной траектории через четыре последовательных этапа: от профориентации и адаптации на 1-2 курсе СПО до углубленной специализации в ВУЗе. Стержнем модели является механизм бесшовного перехода, при котором выпускник колледжа на основе демонстрационного экзамена и цифрового портфолио зачисляется на ускоренную программу бакалавриата с перезачётом полученных результатов. [20]

Основной вывод: В случае одобрения предложенных мер ожидается существенное улучшение учебных результатов и повышение процента выпускников, продолжающих обучение в ВУЗе, что в перспективе позволит

сформировать устойчивый кадровый резерв высококвалифицированных педагогов. [68]

Контрольно-оценочный блок обеспечивает измерение эффективности модели через систему единых критериев, основанных на профстандарте и стандартах «Профессионалы», и набор ключевых показателей (KPI). К последним относятся доля выпускников колледжа, продолжающих обучение в ВУЗе-партнере, их академическая успеваемость на первых курсах, процент трудоустройства по специальности и удовлетворённость работодателей. [27,79]

Ресурсно-кадровое обеспечение опирается на интеграцию потенциала ВУЗа и колледжа через создание сетевой кафедры дошкольного образования, объединяющей преподавателей-практиков и учёных-методологов, что обеспечивает постоянный обмен опытом и повышение квалификации. Ключевым механизмом развития кадров являются регулярные стажировки педагогов СПО на базе университета, синхронизирующие их профессиональный уровень с требованиями высшей школы.

Материально-техническая база модели формируется за счёт объединения инфраструктурных ресурсов партнёров: совместного использования современных ресурсных центров, специализированных лабораторий (психологии, робототехники) и сенсорных комнат, что позволяет обеспечить студентов уникальной образовательной средой для отработки как фундаментальных, так и инновационных педагогических компетенций.

Модель бесшовного образования «СПО-ВУЗ» представляет собой целостную управленческую систему, которая трансформирует разрозненные уровни подготовки в единую, логически выстроенную траекторию формирования педагога-профессионала. Её внедрение позволяет преодолеть ключевые системные проблемы: содержательный и временной разрыв между этапами обучения, низкую мотивацию

выпускников колледжей к продолжению образования и несоответствие темпов подготовки кадров запросам современного рынка труда. [82]

Практическая ценность модели подтверждается её комплексным эффектом: для системы образования — это создание управляемого кадрового резерва и повышение эффективности использования ресурсов; для студента — формирование осознанной карьеры с гарантированным ростом и сокращением сроков обучения; для работодателя — получение молодого специалиста, сочетающего готовность к практической работе с потенциалом инновационной и методической деятельности. Таким образом, данная модель выступает не только инструментом модернизации педагогического образования, но и стратегическим ресурсом развития региональной системы дошкольного образования в целом. [80]

### **Выводы по первой главе**

В результате изучения теоретической части сделаем некоторые выводы:

1. Изменения в образовательной организации — это в первую очередь изменения в сознании и культуре педагогического коллектива. Успех приходит не через приказы, а через совместное построение нового смысла и создание безопасных условий для профессионального роста. Это долгий и сложный процесс, но единственно возможный для реальной трансформации.

2. Современные тенденции управления изменениями в СПО характеризуются сдвигом от функционирования к развитию. Успешные образовательные организации сегодня — это не те, кто просто хорошо учит по установленным программам, а те, кто способен быстро адаптироваться, учиться на опыте, выстраивать партнерства и создавать среду для непрерывного развития как студентов, так и собственных сотрудников.

3. Разработка и внедрение модели бесшовного образования «СПО-ВУЗ» представляет собой целостную управленческую систему, которая

трансформирует разрозненные уровни подготовки в единую, логически выстроенную траекторию формирования педагога-профессионала. Её внедрение позволяет преодолеть ключевые системные проблемы: содержательный и временной разрыв между этапами обучения, низкую мотивацию выпускников колледжей к продолжению образования и несоответствие темпов подготовки кадров запросам современного рынка труда.

Таким образом, данная модель выступает не только инструментом модернизации педагогического образования, но и стратегическим ресурсом развития региональной системы дошкольного образования в целом.

## ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ «БЕСШОВНЫМ» ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СИСТЕМЕ «СПО-ВУЗ»

### 2.1 Цель и задачи опытно-экспериментальной работы

Опытно-экспериментальная работа по изучению модели управления изменениями бесшовной технологии в системе «СПО-ВУЗ» осуществлялась в три этапа:

1. Констатирующий этап.
2. Формирующий этап.
3. Контрольный этап.

На констатирующем этапе было проведено:

а) комплексный анализ внутренней и внешней среды учреждения (SWOT- анализ) для определения ключевых драйверов изменений Приложение 1.

Эта модель является комплексной и потребует изменений в организационной культуре колледжа, но именно такой подход позволяет действительно устранить "швы" и создать современную, эффективную образовательную среду.

б) проанализировать нормативную базу для внедрения модели управление бесшовного образования Приложение 2.

Правовая возможность доказана: Действующее федеральное законодательство (273-ФЗ) и подзаконные акты содержат все необходимые нормы (сетевая форма, перезачет, ИУП) для легального построения бесшовных траекторий. Правовых запретов нет, есть инструменты.

Стратегическая востребованность: Модель полностью соответствует целям Национального проекта «Образование», что повышает ее актуальность и шансы на ресурсную поддержку.

Проблемное поле лежит в организационно-локальной сфере: Главные барьеры — не отсутствие законов, инерция, неготовность к сложным

процедурам и дефицит локальных норм. Основная управленческая задача — перевести федеральные возможности в конкретные локальные акты (Положения, Договоры, Регламенты).

Критическая важность локального нормотворчества: Успех модели на 80% зависит от качества разработанных локальных нормативных актов. Они являются непосредственными «инструкциями по сборке» бесшовной системы для администраторов, преподавателей и студентов.

Таким образом, внедрение модели управления бесшовным образованием представляет собой не правовой эксперимент, а сложную организационно-управленческую задачу по актуализации и детализации существующих норм применительно к конкретной образовательной экосистеме «СПО-ВУЗ».

в) изучение структуры образовательной организации и ГБПОУ «ЧелПК» и «ЮУрГГПУ»;

Изучение структуры образовательной Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский профессиональный колледж» реализует следующие основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования по подготовке специалистов среднего звена:

- 08.02.0 Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство;
- 20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях;
- 20.02.04 Пожарная безопасность;
- 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (железнодорожный транспорт);
- 23.02.06 Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог;
- 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей;
- 43.02.15 Поварское и кондитерское дело;

– 44.02.01 Дошкольное образование.

А также основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих, служащих:

– 23.01.09 Машинист локомотива;

– 23.01.14 Электромонтер устройств сигнализации, централизации, блокировки;

– 43.01.09 Повар, кондитер.

Всего численность обучающихся в 2024-2025 учебном году составляет (по данным на 01.10.2025 г.) 1125 человек.

ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» включало в себя: рассмотрение локальных нормативно-правовых актов, анализ сайта образовательной организации, функций структурных подразделений ВУЗа, форм организации бесшовного образования в университете.

В университете функционирует 12 факультетов, 1 колледж, 1 высшая школа, 1 институт, 20 кафедр.

Структура бесшовного педагогического образования в системе «СПО-ВУЗ» представляет собой целостную, логически выстроенную модель, обеспечивающую поэтапное и преемственное становление педагога. Её можно визуализировать как лестницу или образовательный трек, где каждый уровень является фундаментом для следующего. [31]

Цель структуры, формирование высококвалифицированного педагога с практико-ориентированной базой (уровень СПО) и глубокой теоретико-методологической подготовкой (уровень ВО) в сокращенные сроки и без потери качества.

Таблица 2 - Структурные уровни и их содержание

Уровни:	Содержание
1	2
<p>1. До профессионального этапа Контингент: Учащиеся 8-11 классов. Цель: Осознанная профессиональная ориентация и ранний старт.</p>	<p>1.Профпробы и мастер-классы на базе колледжа. 2.Педагогические классы/группы в школах-партнерах с кураторством преподавателей колледжа. 3.Участие в конкурсах («Профессионалы-юниор» по компетенциям «Преподавание») 4.Курс «Введение в профессию» (онлайн или очно).</p>
<p>2.ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ (КОЛЛЕДЖ) Цель: Формирование прочных практических компетенций для самостоятельной работы.</p>	<p>1-2 курс: Начало наставничества (студент вуза - студент колледжа). 2-3 курс: Углубление. Практики (наблюдение, частичное ведение). Совместные проекты с вузовскими студентами. Прохождение онлайн-модулей из вузовской программы (зачитываются в будущем). Выпуск: Государственная итоговая аттестация (ГИА) в форме демонстрационного экзамена по стандартам «Профессионалы». Защита выпускной квалификационной работы (ВКР), которая может быть зачтена как курсовая в вузе.</p>
<p>3.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ И ПРОЕКТНЫЙ (БАКАЛАВРИАТ) Квалификация: Бакалавр педагогического образования (профиль в соответствии с программой СПО). Цель: Углубление теоретических знаний, развитие исследовательских и проектных компетенций, управленческих навыков.</p>	<p>Бесшовный» вход: зачислена 2-3 курс бакалавриата по результатам портфолио (диплом СПО, результаты демоэкзамена, достижения). Индивидуальный учебный план: Автоматический перезачет 40-60% дисциплин. Акцент на углубленные модули: Методология и история педагогики. Психология развития и образовательная психология. Педагогическая диагностика и исследовательская деятельность. Проектирование образовательных программ. Цифровые технологии в образовании. Практика: Практика в новой роли – не как исполнитель, а как исследователь, проектировщик, тьютор. Руководство проектами студентов колледжа. Итог: Защита бакалаврской работы, часто продолжающей и углубляющей тему ВКР из колледжа, но на более высоком методологическом уровне.</p>

Продолжение таблицы 2

1	2
4.НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ (МАГИСТРАТУРА) Цель: Подготовка педагога-методиста, исследователя, руководителя образовательного проекта.	Профили: «Педагог-исследователь», «Управление в образовании», «Инклюзивное образование», «Цифровая педагогика». Содержание: Фундаментальная подготовка в выбранной области, научно-исследовательская работа, стажировки в инновационных площадках.

Итоговой структуры: Выпускник, который за 5-6 лет (3-4 года колледж + 2-3 года ВУЗ) получает:

— Готовность к работе: Может начать карьеру сразу после колледжа.

— Глубину понимания: Обладает не только навыками, но и научным фундаментом для их осмысления и развития.

— Карьерную гибкость: Имеет две квалификации (СПО и ВО), что открывает больше возможностей для трудоустройства и роста.

— Опыт непрерывного развития: Сформированная привычка к профессиональному росту и рефлексии.

Эта структура превращает разрозненные этапы в целостную систему выращивания педагогических кадров, отвечающую современным вызовам образования.

В Приложение 3 рассмотрены этапы реализации модели управление бесшовного образования «СПО-ВУЗ».

Диагностический этап исследования эффективности модели бесшовного образования «СПО-ВУЗ» был направлен на анализ образовательных траекторий выпускников колледжа. В рамках данной работы установлено количество и определена доля выпускников ГБПОУ «ЧелПК», которые в течение последних двух лет продолжили обучение, зачислившись на программы бакалавриата в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Для оценки результативности управления моделью бесшовного образования «СПО-ВУЗ» в рамках взаимодействия с ФГБОУ ВО

«ЮУрГГПУ» был проведён сбор первичных данных. Анализу подверглось количество выпускников колледжа, зачислившихся в университет в год окончания образовательной организации. Продолживших обучение в университете в год получения диплома СПО. (данные представлены в Таблице 3).

Таблица 3 – Распределение выпускников колледжа, продолживших обучение сразу после выпуска

Год выпуска	Общее количество выпускников	Количество выпускников, продолживших обучение		Общее количество выпускников, продолживших обучение (в %)	Среднестатистический показатель (в %)
		В ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» факультеты ПШИ и ДО	В другой ВУЗ		
1	2	3	4	5	6
2023	80	10	1	18	21
2024	85	20	1	23	

Данные таблицы 3 свидетельствуют о низкой доле выпускников, переходящих в вуз: показатель составляет в среднем 21%. Это означает, что система бесшовного образования охватывает менее половины выпускников, а большинство (около 80%) не вовлечены в бесшовную образовательную траекторию. Для исправления ситуации требуется сосредоточить усилия на совершенствовании механизмов управления бесшовным образованием в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

В качестве метода статистического анализа для сравнения показателей эффективности до и после внедрения модели бесшовного образования «СПО-ВУЗ» использовался Т-критерий Вилкоксона для парных (зависимых) выборок.

Сформулируем рабочие гипотезы.

$H_0$  – интенсивность сдвигов в эффективности управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации в

направлении её увеличения не превосходит интенсивность сдвигов в направлении её уменьшения.

$H_1$  – интенсивность сдвигов в эффективности управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации в направлении её увеличения превосходит интенсивность сдвигов в направлении её уменьшения.

$T_{эмп} = 3$ , где  $R_r$  - ранговые значения сдвигов с более редким знаком (Приложение 3). Определяем критические значения  $T$  для  $n = 7$

$$T_{кр} = \begin{cases} 3(\rho \leq 0,05) \\ 0(\rho \leq 0,01) \end{cases}$$

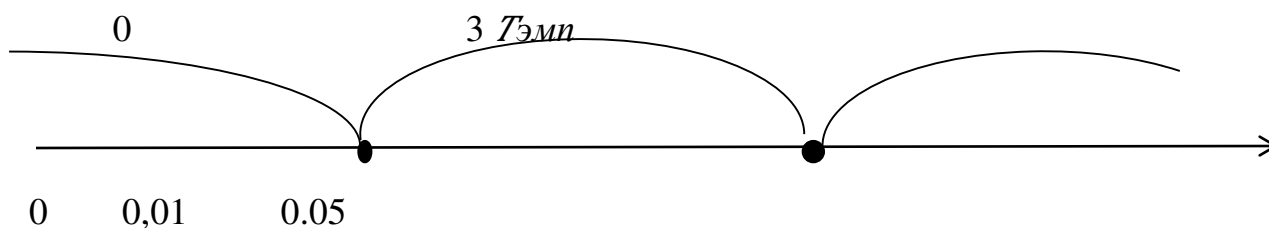


Рисунок 2 - Эмпирическое значение критерия

Эмпирическое значение критерия находится в зоне неопределенности

Таким образом, результаты статистического анализа не выявили выраженной положительной динамики. Изменения, ведущие к снижению эффективности управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ», оказались не менее значимыми, чем изменения, направленные на её рост. Это указывает на необходимость целенаправленной работы по повышению результативности данной модели.

Решая задачи формирующего эксперимента, была реализована модель управления изменениями бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ», включающая в себя:

1. Проектирование модели управления изменениями: на основе диагностики разработать структурно-функциональную модель управления изменениями. В котором определены ее компоненты: целевой, содержательный (формирования профессиональных компетенций от

выпускника колледжа к бакалавру), организационный (создание координационного совета (ВУЗ + СПО + базовые детские сады), процессуальный (Алгоритм прохождения траектории), результативный (критерии).

2. Апробирование механизмы индивидуализации траекторий и перезачета результатов (использование портфолио, демонстрационного экзамена, онлайн-курсов): формирующего эксперимента, была реализована модель управления изменениями бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ».

3. Отработка организационно-управленческих механизмов модели: Создать и запустить проектную команду/рабочую группу из представителей СПО и ВУЗа; внедрить новые коммуникационные форматы (совместные вебинары, общая цифровая платформа для студентов и тьюторов); Реализовать программу психолого-педагогического сопровождения (адаптационные тренинги, тьюторская поддержка студентов при переходе); выявить уровень информированности, мотивации и готовности к переходу у студентов выпускных курсов СПО.

На контрольном этапе было проведено анкетирование выпускников колледжа с целью выявления готовности продолжить образование сразу же после выпуска, то есть стать участником бесшовного образования в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации. Приложение №2.

Таким образом, целью опытно-экспериментальной работы является экспериментальная проверка эффективности модели управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации.

Задачи опытно-экспериментальной работы содержат в себе изучение структуры образовательной организации, модели и практики управления изменениями в образовании и построения бесшовных траекторий (СПО-ВУЗ) и уровень информированности, мотивации и готовности к переходу у студентов выпускных курсов СПО.

## 2.2 Реализация модели изменений бесшовных технологий в системе «СПО-ВУЗ» на примере специальности 44.02.01 Дошкольное образование в ГБПОУ «ЧелПК»

Содержание опытно-экспериментальной работы экспериментальная работа, проводимая нами по теме исследования, явилась развитием теоретических основ и сформулированных положений в первой главе данного диссертационного исследования.

Проводилась в ГБПОУ «ЧелПК» с группами по специальности 44.02.01 Дошкольное образование.

На формирующем этапе эксперимента оценивалась эффективность применения механизма индивидуализации траекторий и перезачета результатов (использование портфолио, демонстрационного экзамена, онлайн-курсов). Отработка организационно-управленческих механизмов модели: Проведение цикл совместных методических мероприятий (семинары, мастер-классы) для преподавателей СПО и ВУЗа по согласованию подходов.

Эксперимент реализовался в разных группах: в первой экспериментальной группе (ЭГ-1) нами проверялись студенты после 9 класса; во второй экспериментальной группе (ЭГ-2) –проверялись студенты после 11 класса. В контрольной группе (КГ) применялись только отдельные элементы разработанной нами модели управления бесшовным в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации.

На формирующем этапе опытно-экспериментального исследования решались следующие задачи:

1. Осуществить практическую апробацию и внедрение разработанной модели управления изменениями бесшовных образовательных технологий в системе непрерывного образования «СПО-ВУЗ» в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

2. Оценить эффективность функционирования разработанной модели.

В рамках тематических декад «Дошкольное образование» совместно с факультетом ППИ и ДО был проведён круглый стол «Построение и управление карьерой выпускников». [23,24] Мероприятие было ориентировано на обсуждение профессиональных перспектив. Организуемые отделом довузовского образования и профориентационной работы университета «Дни открытых дверей» имеют широкую целевую аудиторию. Они предназначены не только для школьников города, но и для выпускников колледжей, предоставляя им возможность детально ознакомиться с ВУЗом. В таблице предоставлены альтернатива направлений, по которым студент ЧелПК 44.02.01 Дошкольное образование может связать, а вернее «сшить» свою специальность в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ

Таблица 4 – Направления подготовки (заочное обучение).

Факультет	Направление подготовки, направленность (профиль) программы
1	2
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ*	44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), направленность (профиль): Транспорт и логистика
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Дошкольная дефектология
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Специальная психология
	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность (профиль): Начальное образование. Дошкольное образование
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность (профиль): Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием

Продолжение таблицы 4

1	2
ФАКУЛЬТЕТ ИНКЛЮЗИВНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ*	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Олигофренопедагогика
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Дошкольная дефектология
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Логопедия
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Специальная психология
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ*	44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), направленность (профиль): Транспорт и логистика
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Дошкольная дефектология
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Специальная психология
	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность (профиль): Начальное образование. Дошкольное образование
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность (профиль): Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием
ФАКУЛЬТЕТ ИНКЛЮЗИВНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ*	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Олигофренопедагогика
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Дошкольная дефектология
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Логопедия
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль): Специальная психология

В целях поддержки научно-исследовательской активности обучающихся для них предусмотрена особая траектория продолжения образования в педагогическом вузе. Реализация данной траектории предполагает синхронизированное преподавание дисциплин силами

преподавателей колледжа и университета в рамках индивидуальных учебных планов.

Участие преподавателей и администрации в бесшовном образовании, профессиональных конкурсах, демонстрация профессионализма в организации областных и городских мероприятий позволит развить потребность к саморазвитию студентов колледжа, постоянному получению ими новых знаний. [67]

Преподаватели СПО и ВУЗов должны работать в единой методологической парадигме. Необходимы совместные семинары, стажировки, программы повышения квалификации. Стимулирование сотрудничества преподавателей и разработка механизмов оплаты труда преподавателей, участвующих в сетевых программах и разработке интегрированных курсов. [17]

Повышение квалификации преподавателей колледжа, включая участие в программах ВУЗа-партнера и внутренних психолого-педагогических тренингах, выступает ключевым элементом системы. Для усиления её эффективности требуется целенаправленное вовлечение выпускников колледжа в качестве полноправных участников этих процессов. [75] Реализация всех описанных мероприятий направлена именно на решение данной задачи.

Пример реализации модели управления бесшовного образования СПО-ВУЗ.

ГБПОУ «ЧелПК» осуществляет целенаправленную подготовку кадров по приоритетным для экономики региона специальностям «Дошкольное образование». Для обеспечения высокого качества обучения в колледже успешно внедряется и развивается комплекс образовательных элементов:

1. Ранняя профориентация: проведение курсов для учащихся 8-9 классов в рамках проекта «Билет в будущее», а также проведение «Умные

каникулы» по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование»

## Приложение 5

2. Развитие конкурсного движения: активное участие студентов в региональном конкурсе «Профессионалы-юниор» и чемпионате «Профессионалы»;

3. Поэтапная адаптация и погружение в профессию:

— На 1 курсе реализуются адаптационные программы «Я — будущий педагог» и «Профессионал своего дела»;

— Со 2 курса начинаются практики на собственной базе колледжа и на предприятиях социальных партнеров, а также практика в (PCO) Российском студенческом отряде по направлению «Вожатское дело»;

— Система наставничества: каждому студенту обеспечивается педагогическое сопровождение и поддержка со стороны преподавателей колледжа [14];

— На 2-3 курсе студент параллельно начинает изучать отдельные дисциплины из программы бакалавриата в дистанционном формате (за счет средств ВУЗа или скидок);

— Дипломная работа в колледже становится зачетным проектом на 1 курсе ВУЗа;

— Получив диплом СПО, студент зачисляется сразу на 2 или 3 курс университета, где ему автоматически засчитываются пройденные ранее дисциплины;

— Общий срок получения высшего образования сокращается на 1-1,5 года.

Мотивация

— Стипендия для участников программы;

— Преимущественное право на поступление партнерский ВУЗ ЮРГППУ;

— Поступление в педагогический университет (бакалавриат);

Для студента:

- Сокращение общего срока обучения;
- Избежание дублирования материала;
- Более быстрое и качественное трудоустройство;
- Построение индивидуальной и осмысленной карьеры.

Для образовательных организаций:

- Привлечение мотивированных абитуриентов;
- Повышение конкурентоспособности и рейтинга;
- Дополнительное финансирование за счет сетевых программ.

Для работодателя:

- Получение специалиста, целенаправленно подготовленного под нужды компании;
- Сокращение затрат на доучивание и адаптацию;
- Возможность влиять на содержание образования на всех этапах.

Механизмы:

- целевое обучение по договорам между колледжем и университетом индивидуальные образовательные траектории (ИОТ);
- сохранение практики на базе колледжа во время обучения в ВУЗе;
- взаимное зачисление дисциплин (академическая преемственность).

Формы обучения:

- Заочно/ очное – заочное с практикой в колледже/ вечернее;
- Онлайн – курсы и дистанционные блоки.

Трудоустройство в колледже после бакалавриата:

- программа адаптация молодых преподавателей;
- наставничество от опытных педагогов колледжа;
- участие в грантах, проектов и научных конференциях;
- повышенная оплата труда при совмещении магистратурой.

Позиции:

- мастер производственного обучения;
- Преподаватель специальных дисциплин;
- куратор академических групп.

#### 4. Магистратура (2 года)

Возможности:

- обучение в магистратуре по направлению: «Профессиональное обучение»;
- заочная форма с практикой на рабочем месте;
- научное сопровождение, стажировки, участие в конференциях;

Поддержка:

- целевая магистратура с оплатой от колледжа или ВУЗа;
- включение в кадровый резерв колледжа;
- содействие в защите диссертации.

Управление моделью управление бесшовного образования.

Создаются координационные центры в колледже, включая представителей колледжа, ВУЗа, департамента образования и курирует студентов на всех этапах.

Информационная система включает в себя: электронный личный кабинет участника программы, где будут отражаться портфолио достижение участника и автоматическое планирование маршрута. [14]

Внедрение модели управления бесшовного образования в СПО — это не разовая акция, а стратегическая перестройка всей системы. Она требует политической воли, инвестиций и тесного сотрудничества между всеми заинтересованными сторонами. Однако результат — повышение гибкости, эффективности и привлекательности российского профессионального образования — полностью оправдывает затраченные усилия.

### 2.3 Обобщающие результаты по теме исследования

Главная цель контрольного этапа – подтвердить или уточнить выдвинутую гипотезу и определить эффективность мероприятий программы.

С целью подтверждения выдвинутой гипотезы исследования, а также оценки результатов формирующего этапа экспериментальной работы, был проведен контрольный эксперимент. Для изучения эффективности модели управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» было проведено анкетирование. При составлении анкеты использовались этапы составления анкеты, описанные в работе Валеева Г.Х. Содержание анкеты описано во всех экспериментальных группах, результаты которого представлены в Приложении 4.

Таблицы 5 – Результаты анкетирования

Экспериментальная группа	№ группы	Контингент студентов	Количество студентов выпускных групп, желающих продолжить обучение в вузе (по результатам анкетирования)	Количество студентов выпускных групп, желающих продолжить обучение в вузе (в %)	Среднестатистический показатель
1	2	3	4	5	6
КГ	435	20	6	30	40
	436				
ЭГ - 2	307	80	45	56	
	407				
	408				
ЭГ -1	308	60	20	33	
	407- к				

В первой экспериментальной группе (ЭГ-1) нами проверялись группа во второй экспериментальной группе (ЭГ-2) – группа студентов по направлению 44.02.01 Дошкольное образование. В контрольной группе (КГ) не охваченных программой сопровождения модели управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации.

Анализ анкетирования и динамики изменений показал рост доли выпускников колледжа «ЧелПК», мотивированных продолжить обучение в вузе и стать участниками системы бесшовного педагогического образования «СПО-ВУЗ». Согласно данным таблицы 6, в 2024 году в вузы поступили 21% выпускников. Опрос студентов планируемого выпуска 2025 года (контрольная группа) выявил, что продолжить образование намерены уже 30% респондентов, что свидетельствует о положительной динамике в 9 процентных пунктах.

В 2024 г. от общего количества выпускников групп аналогичных ЭГ-1 продолжили обучение в вузе 22%, по результатам анкетирования планируемого выпуска 2025 г. (ЭГ-1) продолжить обучение планирует 33% выпускников, то есть динамика составила 9%. И наконец, от общего количества выпускников групп аналогичных ЭГ-2 в 2025 г. 21% продолжили обучение в вузе, по результатам анкетирования планируемого выпуска 2025 г. (ЭГ-2) продолжить обучение планирует 56% выпускников, тем самым динамика составила 33%.

Таблица 6 – Сравнительные данные выпуска 2024 г. и планируемый выпуск 2025 г. по результатам анкетирования

Номер академической группы (2024 г.)	Общее количество выпускников, продолживших обучение в вузе в 2024 г. (в %)	Экспериментальная группа	Номер академической группы (2025 г.)	Общее количество выпускников, продолживших обучение в вузе в 2025 г. (в %)
1	2	3	4	5
307	21	ЭГ -2	307	56
407			407	
408			408	
308 407- к	22	ЭГ -1	308 407- к	33
435	24	КГ	435	30
436			436	

Итак, анализируя результаты динамики количества выпускников колледжа ЧелПК, желающих продолжить обучение в ВУЗе, тем самым стать участником бесшовного педагогического образования в системе «СПО-ВУЗ», можно сделать вывод, что более существенные изменения произошли во второй экспериментальной группе ЭГ-2, где реализовывалась модель управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ» студентов после 11 класса.

Таблица 7 – Среднестатистический показатель общего количества выпускников, планирующих продолжить обучение в ВУЗе выпуска 2024 г. и планируемый выпуск 2025 г. по результатам анкетирования

П/п №	Номер академической группы (2024 г.)	Общее количество выпускников, продолживших обучение в вузе (среднестатистический показатель в %)	Номер академической группы (2025 г.)	Общее количество выпускников, продолживших обучение в вузе (среднестатистический показатель в %)
1	2	3	4	5
1	435	23	435	56
2	436		436	
3	408		408	
4	308		308	
5	307		307	
6	407		407	
7	407-к		407-к	

Далее представим данные в диаграмме

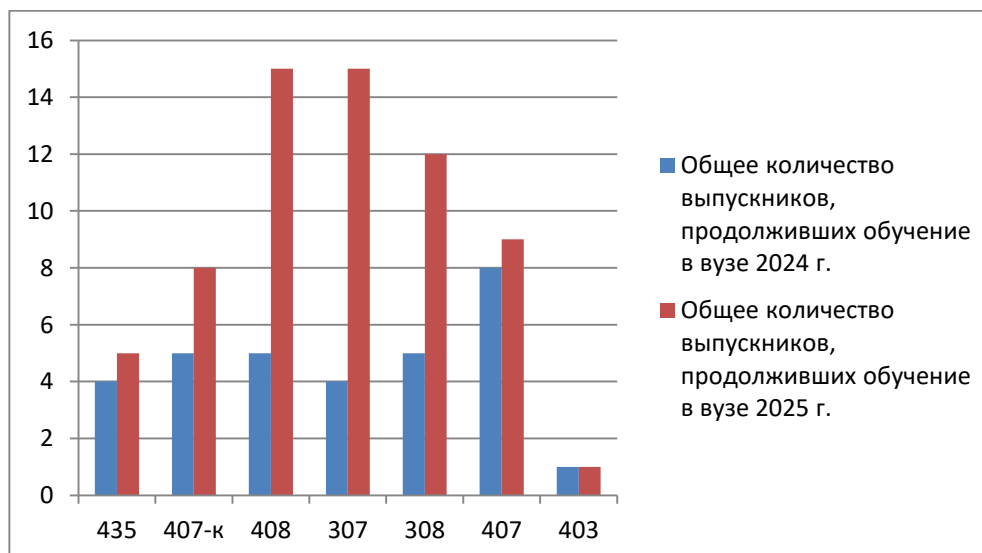


Рисунок 3 – Сравнительные данные общего количества выпускников, продолживших обучение в вузе в 2024 г. и общего количества студентов выпускных групп, планирующих продолжить обучение в вузе в 2025 г.

Полученные в ходе экспериментальной работы данные для доказательства научной обоснованности, объективности и достоверности были подвергнуты обработке с помощью критерия математической статистики Т-критерия Вилкоксона.

Сформулируем рабочие гипотезы.

H0 – интенсивность сдвигов в эффективности модели управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации в направлении её увеличения не превосходит интенсивность сдвигов в направлении её уменьшения.

H1 – интенсивность сдвигов в эффективности модели управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации в направлении её увеличения превосходит интенсивность сдвигов в направлении её уменьшения.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастаюнию признака.

Таблица 8 – Сравнение количества выпускников колледжа, продолживших обучение, тем самым ставших участниками бесшовного педагогического образования в системе «СПО-ВУЗ» с помощью Т – критерия Вилкоксона.

№ п/п	№ номер	До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до} - t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5	6	7
1	435	4	5	1	1	2,5
2	407 -к	5	8	3	3	4
3	408	5	15	10	10	6
4	307	4	15	11	11	7
5	308	5	12	7	7	5
6	407	8	9	1	1	2,5
7	436	1	1	0	0	1
Сумма						28

Сумма по столбцу рангов равна  $\sum=28$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+7)7}{2} = 28$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. Сумма рангов нетипичных направлений составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \sum R_t = 0$$

Критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=7

$$T_{кр} = 0 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 3 \quad (p \leq 0.05)$$

Эмпирическое значение критерия находится в зоне значимости. Итак, можно сделать вывод о том, что интенсивность сдвигов в эффективности управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации в направлении её увеличения не превосходит интенсивность сдвигов в направлении её уменьшения, следовательно, разработанная модель является эффективной.

Таким образом, выявленная и теоретически обоснованная совокупность, в которых функционирует разработанная нами модель управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ», оказывает эффективное влияние на повышение количества поступающих в ВУЗ, в лице выпускников колледжа. Апробация обозначенных условий и ее положительные результаты подтвердили достаточность выделенных условий.

## **Выводы по второй главе**

Целью опытно-экспериментальной работы явилось экспериментальное апробирование эффективности разработанной модели управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ».

Опытно-экспериментальная работа по изучению управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный этапы.

На констатирующем этапе было проведено исследование по направлениям – комплексный анализ внутренней и внешней среды учреждения (SWOT- анализ) для определения ключевых изменений, проанализировали нормативную базу для внедрение модели управление бесшовного образования изучение структуры образовательной организации ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» и ГБПОУ «ЧелПК», выявление эффективности управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ».

Изучение структуры партнерского ВУЗа ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» включало в себя: анализ сайта образовательной организации.

Для изучения эффективности управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ» ГБПОУ «ЧелПК» в образовательной организации были собраны данные по количеству выпускников колледжа, продолживших обучение сразу после выпуска.

Решая задачи формирующего эксперимента, мы реализовали модель управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ», включающая содержательный (формирования профессиональных компетенций от выпускника колледжа к бакалавру), организационный (создание координационного совета (ВУЗ + СПО + базовые детские сады), процессуальный (Алгоритм прохождения траектории), результативный (критерии).

Эксперимент реализовался в разных группах: в первой экспериментальной группе (ЭГ-1) нами проверялись студенты после 9

класса; во второй экспериментальной группе (ЭГ-2) –проверялись студенты после 11 класса. В контрольной группе (КГ) применялись только отдельные элементы разработанной нами модели управления бесшовным в системе «СПО-ВУЗ» в образовательной организации.

В ходе опытно-экспериментального исследования была реализована модель управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ», включающая целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блоки, а также организационно-педагогические условия: координация деятельности субъектов, реализующих систему бесшовного образования в системе «СПО-ВУЗ» в ОО; принятие педагогическим коллективом концепции бесшовного образования и наличие у его членов готовности к реализации адекватных методов обучения и коммуникаций; насыщенность образовательной среды для реализации непрерывного педагогического образования.

Полученные в ходе экспериментальной работы данные для доказательства научной обоснованности, объективности и достоверности были подвергнуты обработке с помощью критерия математической статистики Т-критерия Вилкоксона.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование было посвящено решению актуальной научно-практической проблемы – преодолению системных разрывов между уровнями среднего и высшего профессионального образования через разработку и внедрение эффективной модели управления изменениями, обеспечивающей реализацию бесшовной образовательной технологии.

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель управления изменениями для реализации бесшовного образования в системе «СПО-ВУЗ» – была достигнута. Гипотеза о том, что процесс построения бесшовных траекторий будет эффективным, если он осуществляется не спонтанно, а как управляемый системный процесс, основанный на интеграции организационно-управленческих, содержательно-методических и психолого-педагогических механизмов, получила полное подтверждение.

В ходе исследования были последовательно решены все поставленные задачи, что позволяет сформулировать следующие основные выводы:

1. На основе теоретико-методологического анализа было установлено, что: Проблема разрывов в системе «СПО-ВУЗ» носит комплексный характер и включает в себя нормативно-организационные, содержательно-методические и социально-психологические аспекты.

Существующие подходы к интеграции уровней образования часто носят фрагментарный характер, фокусируясь на отдельных инструментах (перезачете, сокращенных программах), и не рассматривают процесс как комплексный организационный change-проект, требующий специального управления.

Действующее федеральное законодательство предоставляет достаточный набор правовых инструментов (сетевая форма,

индивидуальные планы, перезачет) для построения бесшовных траекторий, однако их реализация блокируется инерцией локальных систем, недостатком кооперации и отсутствием целостных управленческих моделей.

2. В процессе проектирования и внедрения модели было выявлено и обосновано, что ключевым условием успеха является синхронизация изменений на трех взаимосвязанных уровнях:

— Организационно-управленческий (создание рабочих групп, дорожная карта, локальные нормативные акты).

— Содержательно-технологический (маппинг компетенций, разработка мостиковых курсов, внедрение демонстрационного экзамена).

— Субъектно-средовой (тьюторское сопровождение, адаптационные мероприятия, работа с мотивацией педагогов и студентов).

Разработанная структурно-функциональная модель управления изменениями представляет собой динамический алгоритм, включающий этапы диагностики, проектирования, пилотирования, оценки и институционализации. Ее ядром является проектный офис «СПО-ВУЗ» как постоянно действующий орган, ответственный за координацию и коммуникацию.

Критически важным элементом модели является система мониторинга и оценки, основанная на сопоставлении данных экспериментальной (прошедшей бесшовную траекторию) и контрольных групп (выпускников СПО и школы, обучающихся по традиционной схеме).

3. Опытно-экспериментальная проверка модели позволила получить следующие доказательные результаты:

Статистически значимые различия (подтвержденные t-критерием Вилкоксона) по ключевым показателям были выявлены между экспериментальной группой (ЭГ-1) и контрольной группой выпускников СПО (КГ). Студенты ЭГ-2 показали более высокую академическую успеваемость на первом курсе ВУЗа (средний балл выше на 0.4), более

низкий уровень дезадаптации и более высокую удовлетворенность образовательным процессом.

Экспериментальная группа (ЭГ-1) не уступала, а по ряду практико-ориентированных показателей превосходила группу студентов, поступивших после школы (ЭГ-2), что опровергает стереотип о более низкой академической подготовке выпускников СПО и доказывает их высокий потенциал при условии правильной организации перехода.

Внедрение модели привело к институциональным изменениям: были разработаны и приняты необходимые локальные нормативные акты (Положение о перезачете, Договор о сетевой форме), создана устойчивая коммуникационная платформа между колледжем и ВУЗом, сформирован корпус тьюторов и «агентов изменений» среди преподавателей.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Разработана и обоснована интегративная модель управления изменениями, специфически направленная на преодоление межведомственных и межуровневых барьеров в системе профессионального образования.

2. Уточнено понятие «бесшовная образовательная технология» применительно к связке «СПО-ВУЗ» как целенаправленно управляемого процесса согласования целей, содержания, методов и условий на организационном, содержательном и субъектном уровнях.

3. Определен и эмпирически проверен комплекс организационных и методических условий.

Эффективности данной модели, где центральное место занимает создание единого управленческого контура и системы кросс-институционального взаимодействия.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии теоретических основ управления образовательными системами за счет интеграции положений менеджмента изменений, теории непрерывного образования и педагогики сотрудничества. Результаты работы вносят вклад

в теорию проектирования образовательных траекторий и теорию сетевого взаимодействия образовательных организаций.

Практическая значимость определяется тем, что одним из результатов исследования стала разработка комплекса организационно-распорядительных документов, готовых к внедрению (дорожная карта, примеры локальных актов), готовый к применению в других партнерствах «СПО-ВУЗ».

Апробированы конкретные инструменты и форматы (мостиковые курсы, цифровое портфолио для перезачета, адаптационный интенсив), повышающие эффективность перехода студента из колледжа в ВУЗ.

Результаты исследования могут быть использованы органами управления образованием при разработке региональных программ развития профессионального образования, а также администрациями и методическими службами колледжей и ВУЗов для проектирования совместных образовательных программ.

Перспективы дальнейших исследований видятся в следующих направлениях:

— Адаптация модели управления изменениями для построения горизонтальных бесшовных траекторий (например, между разными колледжами или в системе дополнительного профессионального образования).

— Исследование влияния бесшовных образовательных моделей на отсроченные результаты – трудоустройство, карьерный рост и профессиональную мобильность выпускников.

Таким образом, диссертационное исследование решило поставленную научную проблему. Разработанная и апробированная модель управ изменениями доказала свою эффективность как научно обоснованный инструмент для превращения формальной последовательности уровней СПО и ВО в целостную, лично и профессионально значимую

образовательную среду, обеспечивающую повышение качества подготовки конкурентоспособного специалиста.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ (ст. 15 «Сетевая форма реализации образовательных программ», ст. 76 «Дополнительное профессиональное образование»);
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). – 2012. – №53. – Ст. 7598. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (Дата обращения: 22.02.2024).
3. Национальный проект «Образование» (паспорт проекта и федеральные проекты «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого»). – Официальный сайт ;
4. Постановление Минтруда РФ от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.10.1996 № 1186). – Режим доступа: <https://base.garant.ru/136694/> (Дата обращения: 20.11.2025).
5. Постановление Правительства Челябинской области от 28.12.2017 N 732-П (ред. от 28.12.2018) «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области на 2018-2025 годы» – Режим доступа: <https://minobr74.ru/uploads/100/6/section/183/732-P.pdf> (Дата обращения: 07.09.2025).
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» // Постановление правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_286474/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/) (Дата обращения: 08.10.2025).
7. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Челябинской области на период до 2035 года: Постановление

Законодательного Собрания Челябинской области № 1748 от 31.01.2019. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/553133071> (Дата обращения: 22.10.2025).

8. Адольф, В. А. Теоретическая педагогика: учебник для вузов / В. А. Адольф. — Москва: Академический Проект, 2021. — 352 с.

9. Алексеева, О. В. Управление изменениями в образовательных организациях / О. В. Алексеева, Е. В. Чучкалова // Актуальные вопросы развития современного общества, экономики и профессионального образования : Материалы XXI Международной молодежной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21 марта 2024 года. – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, Издательский Дом "Ажур", 2024. – С. 32-34. – EDN ZJGWNВ.

10. Аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Челябинской области в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу / О.В. Башарина, М.А. Гулюмова. – Челябинск, ГБУ ДПО «ЧИРПО», 2023. – 194 с.

11. Анисимов, П.Ф. Регионализация среднего профессионального образования (вопросы теории и практики) / П.Ф. Анисимов. – М.: Высшая школа, 2022. – 140 с. 5. Анисимов, П.Ф. Управление качеством среднего профессионального образования: монография / П.Ф. Анисимов, В.Е. Сосонко. – Казань: ин-т СПО РАО, 2019. – с.12-18.

12. Арнаутов Владимир Владимирович Непрерывное педагогическое образование приоритетное направление модернизации профессиональной подготовки будущего учителя // Известия ВГПУ. 2012. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepriyvnoe-pedagogicheskoe-obrazovanie-prioritetnoe-napravlenie-modernizatsii-professionalnoy-podgotovki-buduschego-uchitelya> (дата обращения: 24.12.2025).

13. Бакаева Э.Н. Региональная система управления образованием как основа качественных преобразований социально-экономических институтов страны // *Oeconomia et Jus*. 2022. №2 С.8-18;

14. Бекоева М. И. Формирование профессиональной компетентности магистранта - будущего педагога на основе практико-ориентированного подхода / М. И. Бекоева // *Nauka-Rastudent.ru*. – 2015. – № 3(15). – С. 13 2. Бодякова, Л. С. формирование профессиональной компетенции

15. Болотов, В.А., Федоров, В.А., Исаев, Е.И. Интеграция среднего и высшего профессионального образования: концептуальные основы и организационные модели // *Высшее образование в России*. – 2019. – № 10. – С. 9-20. – (Ключевая статья с анализом моделей интеграции).

16. Блинов, В. И. Компетентностный подход в образовании: монография / В. И. Блинов, И. С. Сергеев. — Москва: ИЦ НПО «Профессионал», 2019. — 152 с.

17. Бутко, Е.Я. Современное профессиональное образование // *Среднее профессиональное образование*. – №9. – 2024. – с. 5-11

18. Бысик, Н.В., Пинская, М.А., Ушаков, К.М. Управление образовательной организацией в условиях изменений. – М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019. – (Практико-ориентированное пособие с кейсами из российской образовательной практики).

19. Воронцова, Л.В. Механизмы перезачета результатов обучения при переходе со ступени СПО на ступень ВО: нормативно-правовой и методический аспекты // *Юридическая наука и практика*. – 2021. – № 1. – С. 112-118.

20. Груздова И. В. Научно-методическое сопровождение практической подготовки будущих педагогов в процессе производственных практик / Груздова И. В. // *Мир науки. Педагогика и психология*. — 2021. — № 4. — С. 1-12

21. Груздова И. В. Научно-методическое сопровождение практической подготовки будущих педагогов в процессе производственных практик / Груздова И. В. // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — № 4. — С. 1-12

22. Дрешер, Ю.Н. Как оценить качество подготовки специалиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru> (дата обращения: 20.12.2024)

23. Дружин, А. О. Формирование ценностного отношения к будущей профессии у студентов колледжа / А. О. Дружин, А. В. Савченков // Перспективы развития науки и мирового сообщества: научно-методические и практические аспекты : Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции, Анапа, 21 сентября 2024 года. – Анапа: ООО "Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов" в Южном Федеральном округе, 2024. – С. 9-13. – EDN HGDPVS. (декада

24. Дуничева, К. Е. Роль профориентационных мероприятий и довузовской подготовки в концепции непрерывного образовательного процесса / К. Е. Дуничева, А. В. Малышева, Ж. К. Наргузина // Проблемы и перспективы современного российского высшего образования : Материалы научно-методической конференции, посвященной 80-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне и 125-летию Омского государственного университета путей сообщения, Омск, 17–18 апреля 2025 года. – Омск: Омский государственный университет путей сообщения, 2025. – С. 123-129.

25. Ефремова, Н. Ф. Компетенции в образовании: вопросы оценивания: коллективная монография / Н. Ф. Ефремова. — Москва: Национальный книжный центр, 2020. — 256 с

26. Загвязинский, В.И., Атаханов, Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования. – М.: Академия, 2021. – (Базовый учебник, включающий разделы по педагогическому эксперименту).

27. Заякина, Л. В. «Бесшовные» технологии при реализации нот «Профессионалитет» в образовательном процессе / Л. В. Заякина, Т. С. Кадулина // Инновационные процессы в современном образовании: от идеи до практики : Материалы V Международной научно-практической конференции с использованием дистанционных технологий, Ярославль, 05 марта 2025 года. – Ярославль: Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, 2025. – С. 98-100.

28. Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э. Психолого-педагогические основания проектирования индивидуальных образовательных траекторий в системе непрерывного образования. – М.: МПСУ, 2017.

29. Зимняя, И. А. Компетентность человека – новое качество образования: материалы для проектирования содержания образования / И. А. Зимняя. — Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018. — 96 с.

30. Игнатова, В. В. Интеграция общего и профессионального образования как фактор развития личности: монография / В. В. Игнатова, М. В. Кручинина. — Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2020. — 164 с.

31. Казанцева, П. Е. Бесшовное обучение: инновационный метод, перспективы в образовании / П. Е. Казанцева, Д. С. Рожина, И. В. Рожина // Актуальные вопросы преподавания математики, информатики и информационных технологий. – 2024. – № 1. – С. 87-93. – EDN LZHJZZ.

32. Калугина, О. А. Непрерывное образование как фактор инновационного развития экономики региона: монография / О. А. Калугина; под науч. ред. А. И. Татаркин. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2017. — 208 с.

33. Каспржак, А.Г., Калина, И.И. (ред.) Управление школой: теория и практика. – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – (Сборник статей, где рассматриваются изменения в содержании, кадрах, организационной культуре).

34. . Кирьякова, А.В., Каргапольцева, Н.А., Ольховая, Т.А., Реунова, М.А. Технология «портфолио» в компетентностно-

ориентированном образовании: учебно-методическое пособие / А.В. Кирьякова, Н.А. Каргапольцева, Т.А. Ольховая, М.А. Реунова. – Оренбург: ОГУ,

35. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование: учебное пособие для высших учебных заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская. — Москва: Академия, 2015. — 288 с.

36. Концепция, модель и развитие единой межуровневой образовательной программы бесшовного образования Вологодской области «Учитель школы будущего» : монография / составители Е. В. Целикова [и др.]. — Череповец : ЧГУ, 2024. — 119 с. — ISBN 978-5-85341-974-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/495686> (дата обращения: 23.12.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

37. Корнеев, Д. Н. Профессиональная деятельность педагога в системе непрерывного профессионально-педагогического образования / Д. Н. Корнеев // Профессия, что всем даёт начало: роль педагога в современном образовании : Сборник материалов, Челябинск, 04 марта 2025 года. – Челябинск: Абрис, 2025. – С. 224-228. – EDN ZRTOPN.

38. Корнеев, Д. Н. Технологии развития профессиональной деятельности педагога образовательной организации среднего профессионального образования / Д. Н. Корнеев // Профессия, что всем даёт начало: роль педагога в современном образовании : Сборник материалов, Челябинск, 04 марта 2025 года. – Челябинск: Абрис, 2025. – С. 228-231. – EDN HEJGTO.

39. Корнеева Н.Ю., Уварина Н.В. Методологические основы формирования надпрофессиональных навыков у педагогов профессионального обучения // Вестник педагогических наук. 2025. № 2. С. 329 – 334.

40. Корнеева, Н. Ю. Разработка индивидуального образовательного маршрута при формировании гибких профессиональных навыков / Н. Ю.

Корнеева // Профессия, что всем даёт начало: роль педагога в современном образовании : Сборник материалов, Челябинск, 04 марта 2025 года. – челябинск: абрис, 2025. – с. 245-248. – edn vwudbb.

41. Корнеева, н. ю. конкурентоспособность профессиональных образовательных организаций / н. ю. корнеева, д. н. корнеев, н. в. уварина. – челябинск : зао "библиотека а. миллера", 2023. – 105 с. – isbn 978-5-93162-731-1. – edn pjgwal.

42. Коршунова, Н. М. Непрерывное образование: философский анализ: монография / Н. М. Коршунова. — Москва: Изд-во МГУ, 2018. — 184 с.

43. Коттер, Дж. П. Впереди перемен / Дж. П. Коттер ; пер. с англ. – Москва : Олимп-Бизнес, 2019. – 256 с.

44. Коттер, Дж. П. Впереди перемен. – М.: Олимп-Бизнес, 2020. – \*(Классическая работа по 8-шаговой модели управления изменениями, применима к любым организациям, включая образовательные)\*.

45. Краевский, В.В., Бережнова, Е.В. Методология педагогики: новый этап. – М.: Академия, 2019

46. Кузнецов, Б. Т. Управление изменениями : учебное пособие для вузов / Б. Т. Кузнецов. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 271 с.

47. Лебедев, О. Е. Компетентностный подход в образовании / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. — 2014. — № 5. — С. 3–12.

48. Леонтьев, Д. А. О теории поля Курта Левина / Д. А. Леонтьев // Жизненное пространство в психологии: Теория и феноменология : Сборник статей / Под редакцией Н.В. Гришиной, С.Н. Костроминой. – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2020. – С. 30-62. – EDN PRDDJE.

49. Леушканова, О. Ю. Стратегия организации виртуальной среды непрерывного педагогического образования / О. Ю. Леушканова, Н. В. Уварина. – Москва : Первое экономическое издательство, 2025. – 428 с.

50. . Майер, А. А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / А. А. Майер // Управление образовательным учреждением. – 2007. – № 1 (35). – С. 8–15.

51. Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 9000-2011 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» (22 декабря 2021 г. N1574-ст) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 19.04.2024)

52. Мысливченко, М. В. Программная реализация проверки гипотезы об однородности выборки по критерию Вилкоксона-Вилкоккс / М. В. Мысливченко, Е. М. Богатов // Наука молодых - будущее России : сборник научных статей 9-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых : в 5 т., Курск, 12–13 декабря 2024 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2024. – С. 363-369. – EDN VUFIVW..

53. Наследов, А.Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. – СПб.: Питер, 2019. – (Лучший практический справочник по применению статистики, включая проверку нормальности, t-критерий и интерпретацию результатов).

54. Новиков, А. М. Основания педагогики: системное изложение для преподавателей / А. М. Новиков. — Москва: Издательство «Эгвес», 2010. — 208 с.

55. Непрерывное образование в контексте идеи Будущего: новая грамотность. Онлайн: сборник научных статей по материалам III Международной научно-практической конференции (г. Москва, Россия, 18–19 июня 2020 года) / сост. Н. И. Шевченко. – М.: МГПУ. – 2020. – 306 с

56. Осовецкая, Н.Я., Чистяков, С.Н. Теория и практика непрерывного профессионального образования. – М.: Академия, 2018.

57. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение. – М.: Академия, 2020. – (Для обоснования применяемых в эксперименте педагогических технологий).

58. Пивоваров, А. А. Учитель: от модели специалиста к образу профессионала / А. А. Пивоваров // Народное образование. – 2015. – № 4(1447). – С. 62-70. – EDN TWGTLH.

59. Поберей, Д. Г. Управление изменениями. Модель трансформации Дж. Коттера / Д. Г. Поберей, Е. О. Ермолаева // Научно-практические исследования. – 2020. – № 6-1(29). – С. 62-64.

60. Преподавательский труд в современной России: трансформация содержания и оценки: монография / А.П. Багирова, А. К. Ключев, О. В. 67 Нотман, О. М. Шубат, Е. Ю. Щербина, А. А. Яшин; под общ. ред. проф. А. П. Багировой. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. – 2016. – 207 с

61. Программа популяризации Федерального проекта "Профессионалитет" в Красноярском крае на 2025 год, утвержденная министром образования Красноярского края С.И. Маковской 19 декабря 2024 года.

62. Радченко, Г. В. Применение дистанционных образовательных технологий для создания бесшовной среды обучения / Г. В. Радченко // Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества: Материалы XIII Международной научной конференции, посвященной 100-летию со дня рождения академика Игоря Петровича Иванова, Санкт-Петербург, 02–03 ноября 2023 года. – Санкт-Петербург: Ленинградский государственный 64 университет им. А.С. Пушкина, 2023. – С. 288-291.

63. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. — Москва: Когито-Центр, 2018. — 396 с.

64. Развитие социально-информационного интеллекта будущих педагогов в системе «колледж-вуз» / Ю. В. Корчемкина, Н. В. Уварина, А. В. Савченков, С. Н. Фортыгина // Современные проблемы науки и образования. – 2024. – № 6. – С. 60.

65. Разработка и внедрение механизма реализации межуровневой сетевой модели бесшовного педагогического образования Вологодской области "Учитель школы будущего" : Коллективная монография / Е. В. Целикова, Н. В. Иванова, Е. В. Яковлева [и др.]. – Череповец: Череповецкий государственный университет, 2023. – 220 с.

66. Рихерт, С. Н. 5.5. Управление образовательными ресурсами школы: проблемы и новые решения / С. Н. Рихерт, Р. Р. Гасанова // Современная педагогика: взаимосвязь традиций и инноваций : Монография. – Москва : ООО "МАКС Пресс", 2024. – С. 337-350. – EDN WCWOAY.

67. Савченков, А. В. Теоретическое обоснование подготовки будущих педагогов к реализации инновационных практик воспитательной деятельности в вузах / А. В. Савченков, Н. В. Уварина, Д. Н. Корнеев // Вестник Нижневартковского государственного университета. – 2022. – № 3(59). – С. 122-131. – DOI 10.36906/2311-4444/22-3/11.

68. Садовничий, В. А. Высшее образование России: вызовы XXI века / В. А. Садовничий. — Москва: Изд-во Московского университета, 2017. — 368 с.

69. Сиденко, А.С. Методика проведения опытно-экспериментальной работы в образовательном учреждении // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2018. – № 2. – С. 37-48.

70. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2020. – (Классическая и понятная книга, объясняющая логику критериев).

71. Скурихина, Ю. А. Технология игрофикации в рамках системы постдипломного сопровождения молодых педагогов в образовательной организации / Ю. А. Скурихина, А. А. Пивоваров // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2023. – № 2(55). – С. 80-91. – EDN NBXLJG.

72. Смирнов, И. П. Человеческий капитал: теория и практика: монография / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко, А. Н. Щербаков. — Москва: Профессиональное образование, 2019. — 208 с.

73. Смирнов, И.П., Ткач, В.В. Трудоустройство выпускников СПО: запросы рынка и образовательные траектории. – М.: ФИРО РАНХиГС, 2021. – (Анализ, показывающий необходимость гибких траекторий).

74. Соколов К. А., Соколова М. Г. Управление развитием творческого потенциала педагогических работников в профессиональных образовательных организациях // Инновационное развитие профессионального образования. – 2019. – №. 2 (22). – С. 85-89. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-tvorcheskogo-potentsiala-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-professionalnyh-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 26.03.2024).

75. Соломатина, Т.Б., Федоров, В.А. Проектное управление развитием профессиональной образовательной организации // Профессиональное образование и рынок труда. – 2021. – № 3. – С. 34-45.

76. Стрекалова Г. Р. «Бесшовное» обучение в повышении качества образования / Стрекалова Г. Р. // Управление устойчивым развитием. — 2021. — № 1(32). — С. 103-111.

77. Татур, Ю.Г., Чернякова, Н.С. Преемственность образовательных программ СПО и ВУЗа: методика сопряжения ФГОС // СПО. – 2020. – № 4. – С. 17-23. – (Практическое руководство по маппингу программ и компетенций).

78. Толмачева, Е. М. Бесшовное образование и воспитание: без стресса из детского сада в «Умную школу» [Электронный ресурс] / Е.М. Толмачева. - Режим доступа: [https://moybusiness2024.guu.ru/katalog-zayavok/project\\_2121.html](https://moybusiness2024.guu.ru/katalog-zayavok/project_2121.html) (дата обращения: 12.04.2024).

79. Туманов, А. А. Система «вуз-предприятие» как модель инновационного развития отечественной экономики / А. А. Туманов // Деловой 65 Новочеркасск. — 2022. — № 2. — С. 80-83

80. Турубарова, К. А. Об изменениях в современной системе образования / К. А. Турубарова, А. И. Филимонова // Будущее науки - 2025 : Сборник научных статей 12-й Международной молодежной научной конференции. В 5-х томах, Курск, 17–18 апреля 2025 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2025. – С. 151-153.

81. Хуторской, А. В. Современная дидактика: учебник для вузов / А. В. Хуторской. — Санкт-Петербург: Питер, 2017. — 654 с.

82. Цветков, А. Бесшовность образовательного пространства [Электронный ресурс] / А. Цветков. - Режим доступа: <https://yandex.ru/q/tech/12355291394/> (дата обращения: 12.04.2024).

83. Федоров, В.А., Королев, М.А. Академическая мобильность обучающихся в системе «колледж-вуз»: барьеры и механизмы поддержки // Педагогика. – 2022. – № 5. – С. 56-65.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### SWOT – анализ модели управление бесшовного образования «СПО-ВУЗ»

S — Strengths (Сильные стороны)	W — Weaknesses (Слабые стороны)**
<p>1. Непрерывность образовательной траектории Студенты СПО могут плавно переходить в ВУЗ без потери времени и знаний, что повышает мотивацию к обучению.</p> <p>2. Практико-ориентированная подготовка Выпускники СПО обладают практическими навыками, которые дополняют теоретическую базу ВУЗа, делая выпускников более конкурентоспособными на рынке труда.</p> <p>3. Снижение нагрузки на студента Исключение дублирующихся дисциплин и адаптация учебных планов позволяют сократить сроки обучения или повысить его эффективность.</p> <p>4. Гибкость образовательных программ Возможность индивидуализации траектории обучения: студенты могут выбирать профиль, соответствующий их предыдущей подготовке.</p> <p>5. Укрепление связей между СПО и ВУЗами Совместные проекты, модульные программы и двойные дипломы способствуют интеграции образовательных уровней.</p>	<p>1. Недостаточная методологическая и нормативная база Отсутствие единых стандартов и механизмов признания компетенций, полученных в СПО, при поступлении в ВУЗ.</p> <p>2. Разрыв в образовательных стандартах Программы СПО и ВО часто не синхронизированы по содержанию, что затрудняет бесшовный переход.</p> <p>3. Низкая готовность ВУЗов к интеграции** Многие вузы не адаптированы к приёму студентов из СПО: отсутствуют специализированные программы, кураторство, поддержка.</p> <p>4. Проблемы с мотивацией и академической подготовкой Не все студенты СПО стремятся к продолжению обучения в ВУЗе; у некоторых — недостаточный уровень теоретической подготовки.</p> <p>5. Ограниченное финансирование** Реализация бесшовной модели требует инвестиций в разработку совместных программ, ИТ-инфраструктуру, переподготовку преподавателей.</p>
O — Opportunities (Возможности)**	T — Threats (Угрозы)**
<p>1. <b>**Государственная поддержка**</b> В России и других странах активно продвигаются инициативы по модернизации СПО и интеграции с ВО (например, нацпроект «Образование»).</p> <p>2. <b>**Цифровизация образования**</b> Использование цифровых платформ, онлайн-курсов и электронных портфолио облегчает трансфер компетенций и индивидуализацию обучения.</p> <p>3. <b>**Рост спроса на квалифицированных специалистов**</b> Рынок труда всё чаще требует сочетания практических навыков и академических знаний — бесшовная модель отвечает этим требованиям.</p> <p>4. <b>**Международный опыт**</b></p>	<p>1. <b>**Консерватизм образовательной системы**</b> Сопrotивление со стороны традиционных ВУЗов, не готовых менять свои подходы к приёму и обучению студентов из СПО.</p> <p>2. <b>**Неравенство доступа**</b> Не все регионы и колледжи имеют возможности для реализации бесшовной модели, что усугубляет образовательное неравенство.</p> <p>3. <b>**Демографический спад**</b> Снижение числа абитуриентов может привести к конкуренции между СПО и ВУЗами за студентов, а не к сотрудничеству.</p>

<p>Возможность адаптации успешных моделей (например, дуальной системы в Германии, pathway-программ в англоязычных странах).</p> <p>5. <b>**Развитие сетевого взаимодействия**</b> Создание образовательных кластеров, консорциумов СПО–ВУЗ–предприятие для совместной подготовки кадров.</p>	<p>4. <b>**Риск «размывания» профилей образования**</b> Чрезмерная интеграция может привести к потере специфики СПО как практико-ориентированного уровня.</p> <p>5. <b>**Недостаточная информированность студентов и родителей**</b> Многие не знают о возможностях продолжения обучения после СПО или считают ВУЗ единственно престижным путём.</p>
--	--

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

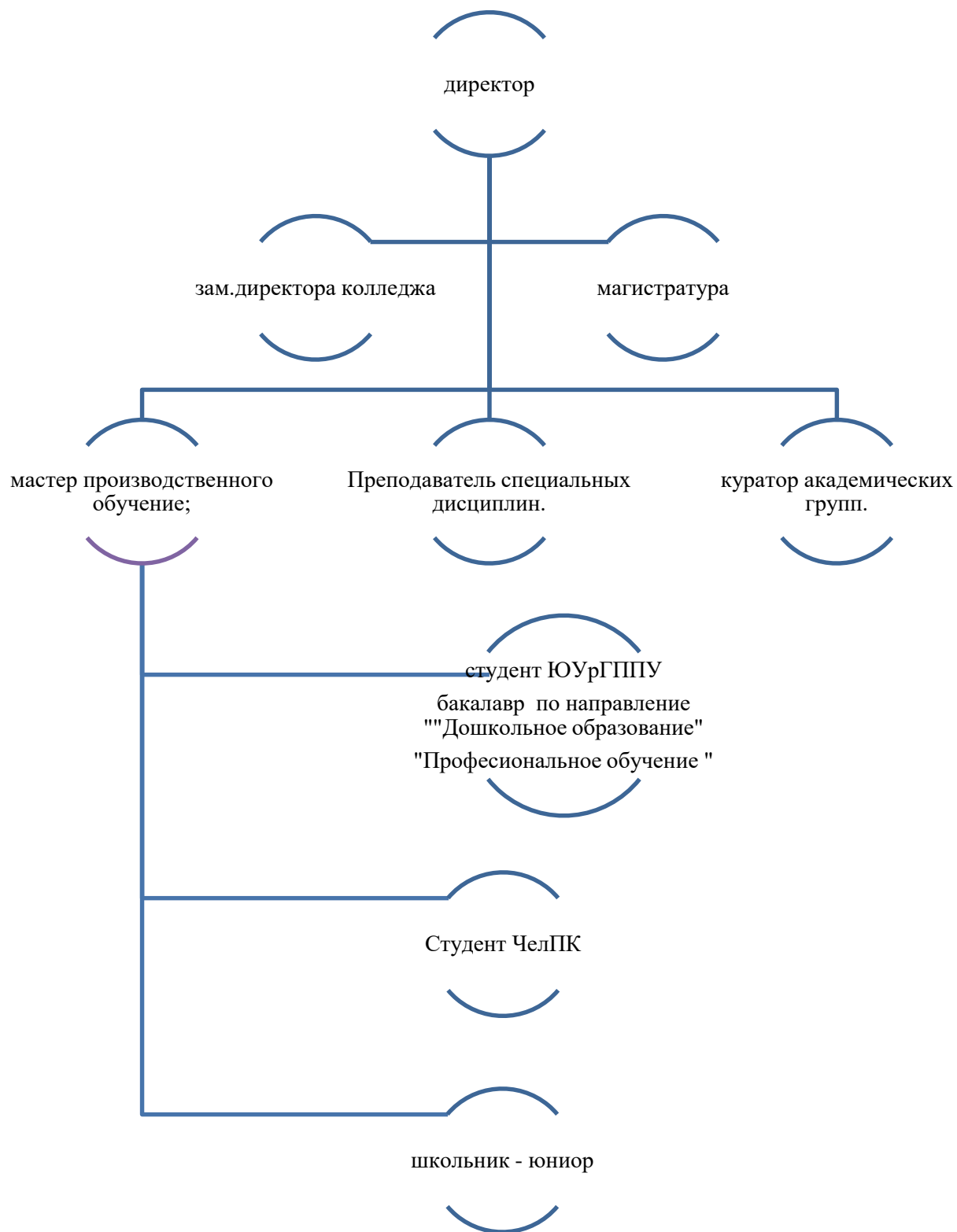
Математическая обработка результатов управления бесшовным педагогическим образованием в системе «СПО-ВУЗ» за 2023-2024 г.

Таблица 9 – Сравнение количества выпускников колледжа, продолживших обучение, тем самым ставших участниками бесшовного педагогического образования в системе «СПО-ВУЗ» с помощью Т – критерия Вилкоксона.

№ п/п	№ группы	Количество выпускников колледжа, продолживших обучение в 2023	Количество выпускников колледжа, продолживших обучение в 2024 г.	Сдвиг	Абсолютное значение	R
1	435	2	1	-1	1	1,5
2	436	2	5	3	3	5,5
3	408	6	5	-1	1	1,5
4	308	1	4	3	3	5,5
5	307	3	5	2	2	3.5
6	407	1	8	7	7	7
7	407-к	3	5	2	2	3.5

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Этапы самореализации модели управления Беспшовного образования «СПО-ВУЗ»



## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Анкета для студентов «Планы на продолжение образования после колледжа» Уважаемый студент! Просим тебя ответить на вопросы анкеты. Это поможет преподавателям и администрации колледжа лучше понять твою мотивацию, интересы и цели, а также разработать подходящие рекомендации и маршруты дальнейшего обучения.

**1. ФИО (по желанию):** \_\_\_\_\_

**2. Специальность / профессия:** \_\_\_\_\_

**3. Курс обучения:**  3  4

**4. Планируешь ли ты продолжить обучение после колледжа?**

Да  Нет  Пока не решил(а)

**5. В каком направлении ты хотел(а) бы продолжить образование?**

(Можно выбрать несколько вариантов)

По своей специальности  В смежной области  Хочу сменить направление полностью  Пока не определился(лась)

**6. Где ты хотел(а) бы продолжить обучение?**

В университете (вузе)  На курсах повышения квалификации  В онлайн-университете / на платформах (Skillbox, GeekBrains, Stepik и др.)

За границей Другое: \_\_\_\_\_

**7. Какую форму обучения предпочитаешь?**

Очную  Заочную  Дистанционную  Комбинированную (очно-заочную)

**8. Что тебя мотивирует продолжать обучение?**

(Можно выбрать несколько вариантов)

Повышение квалификации  Получение высшего образования

Желание расти в профессии  Возможность карьерного роста

Собственные интересы  Требования работодателя

Другое: \_\_\_\_\_

**9. Почему НЕ планируешь продолжение образования:**

Хочу сразу пойти работать  Финансовые причины

Не вижу смысла  Семейные обстоятельства  Устал(а) от учёбы

Другое: \_\_\_\_\_

**10. Что могло бы изменить твоё мнение?**

Бесплатные программы  Гибкий график  Поддержка со стороны колледжа  Возможность учиться и работать  Примеры успешных выпускников  Другое: \_\_\_\_\_

**11. Какие виды помощи от колледжа тебе были бы полезны при выборе пути после выпуска?**

Консультации преподавателей и наставников  Помощь в выборе вуза

Поддержка при поступлении  Вебинары / мастер-классы от выпускников

Карьерные консультации  Другое: \_\_\_\_\_

**12. Хотел(а) бы ты иметь индивидуальный план развития после колледжа?**

Да  Нет  Не знаю

Анкета конфиденциальна. Ответы будут использоваться только для анализа и улучшения образовательных маршрутов.

Спасибо за участие!

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Программа «Умные каникулы» по специальности 44.02.01

«Дошкольное образование»

Пояснительная записка.

Актуальность данной программы обусловлена необходимостью любого человека планировать свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Вопросы управления карьерой в условиях современного рынка труда приобретают все большее значение, поскольку в условиях жесткой конкуренции работодатели заинтересованы в профессионально мотивированных и социально активных соискателях, умеющих ставить четкие карьерные цели и продумывать пути их достижения. В связи с этим государством уделяется особое внимание процессам карьерного самоопределения. Так, в законодательном документе «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р) приоритетным направлением является «создание условий для реализации потенциала молодежи в социально-экономической сфере, а также внедрение технологии «социального лифта», которое предусматривает развитие проектной активности молодежи на основе синтеза учебной и трудовой деятельности, профориентационную работу, а также построение эффективной траектории карьерного роста. Карьерные стратегии непосредственно связаны с механизмом профессионального самоопределения и обусловлены этапом социализации молодежи, когда формируются собственные представления о карьерном статусе в обществе.

Цель программы:

Помочь каждому из участников разобраться в мире профессий и понять, в какой сфере можно использовать свой потенциал, чтобы сделать

осознанный выбор в планировании и продвижении своей профессиональной карьеры.

Задачи программы.

1. Обеспечить комплекс условий, способствующих раннему профориентированию и определению предпрофильной подготовки.
2. Создать условия для самореализации школьников, развитию интеллекта, социализации, лидерских качеств.
3. Способствовать формированию уважительного отношения к разным видам профессионального труда через приобщение к миру профессий.
4. Получить представление о специальности «Дошкольное образование» и профессии «воспитатель», как одной из актуальных и востребованных на рынке труда.

Нормативно-правовые основания разработки программы.

Программа разработана в соответствии с:

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-03 (ред. от 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минпросвещения России от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

Формами подведения итогов реализации программы являются:

- рейтинг участия школьников в мероприятиях;
- проведение итоговых мероприятий: конкурсы, соревнования др.;
- обратная связь: анкетирование, отзывы детей.

Челябинский профессиональный колледж имеет хорошую материально-техническую базу, кадрово-профессиональный состав и глубокие традиции, передающиеся от одного поколения студентов и педагогов к другому, опыт сотрудничества с образовательными, общественными и межведомственными организациями, что создает благоприятные условия для успешного выполнения программы.

Содержание программы.

Категория слушателей: школьники (8-9 классы).

Трудоемкость обучения: 19 академических часов.

Форма обучения: очная.

Учебный план.

п/п	Наименование блоков	Кол-во часов
1	Психолого-педагогический	4
2	Формирование профессиональных умений	10
3	Финальный блок. Обратная связь	5

Учебная программа.

День 1.	
№ блока	Мероприятия
1	Знакомство с колледжем
	Упражнение «Решение конфликтов»
2	Разработка совместного проекта воспитателя, детей и родителей в детском саду.
	Оформление паспорта проекта группы детского сада.
3	Беседа «Планирование дня воспитателя»
	Обратная связь
День 2.	
№ блока	Мероприятия
1	Тренинг «Умение ставить цели»
2	Деловая игра. Выступление на родительском собрании.
	Проведение утреннего круга в детском саду.
3	Беседа «Интеграция образовательных областей»
	Обратная связь
День 3.	
№ блока	Мероприятия
1	Тренинг «Стресс или как бороться со стрессом»
2	Мастер-класс по разработке и проведению интегрированного занятия по познавательному развитию дошкольников.
	Анализ и обсуждение проведенного занятия
3	Экскурсия в детский сад
	Обратная связь
День 4.	
№ блока	Мероприятия
1	Упражнение «Проблемные ситуации в детском саду»
2	Организация различных видов игр в детском саду (подвижных, дидактических, сюжетно-ролевых)
	Организация продуктивной деятельности дошкольников (лепка, рисование, аппликация)
3	Встреча с выпускниками, работающими в сфере дошкольного образования
	Обратная связь



## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей внедрение модели управления бесшовным образованием в системе «СПО-ВУЗ»

Внедрение модели управления бесшовным образованием опирается на многоуровневую нормативную базу, которая задает рамки возможности и определяет механизмы реализации. Анализ проведен по трем уровням: федеральное законодательство, подзаконные акты и локальные нормы.

### 1. Федеральный уровень: основа для изменений

Данный уровень создает стратегический контекст и закрепляет ключевые права и механизмы, делающие бесшовную модель возможной

Документ	Сущностные положения для бесшовной модели	Практические выводы для внедрения
1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (основополагающий акт)	•Ст. 15.Сетевая форма реализации образовательных программ. Позволяет СПО и ВУЗу совместно использовать ресурсы, что является основой для создания интегрированных модулей и программ.	
	•Ст. 76. Дополнительное профессиональное образование. Легализует программы повышения квалификации и переподготовки как для студентов (мостиковые курсы), так и для педагогов	Модель должна быть оформлена через договор о сетевой форме (Ст. 15). Процедура перезачета (Ст. 34) должна быть детально прописана в локальном акте ВУЗа. Модель повышения квалификации преподавателей по работе в новой траектории опирается на Ст.76.
	Ст. 34, п.1.3. Право обучающегося на перезачет результатов	

	освоения дисциплин, практик. Это прямой нормативный базис для признания достижений СПО в ВУЗе.	
	• Ст. 107. Регулирование образовательной деятельности по программам СПО и ВО, включая порядок взаимодействия	
2. Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ)	Федеральный проект «Молодые профессионалы»: Акцент на развитие СПО, внедрение демонстрационного экзамена, – которые могут служить объективным инструментом оценки для перезачета •Федеральный проект «Новые возможности для каждого»:Стимулирует непрерывное образование, создание индивидуальных траекторий	Внедряемая модель прямо соответствует целям нацпроекта. Демонстрационный экзамен должен стать ключевым элементом оценки готовности выпускника СПО к продолжению обучения в ВУЗе
3. Профессиональные стандарты (утвержденные Минтрудом)	Задают актуальные требования к компетенциям выпускника на рынке труда, общие для среднего и высшего звена.	Сопряжение ФГОС СПО и ВО должно идти через призму профстандартов. Это обеспечивает содержательное единство траектории и ее ориентацию на реальный сектор экономики.

2. Уровень подзаконных актов (Минобрнауки, Минпросвещения):  
операционные механизмы

На этом уровне конкретизируются процедуры, необходимые для практической реализации.

Документ	Сущностные положения для бесшовной модели	Практические выводы для внедрения
1. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования (Приказ Минобрнауки № 301 от 05.04.2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>П. 41. Регламентирует процедуру перезачета и признания результатов обучения, включая результаты дополнительного профессионального образования.</li> <li>П.42. Детализирует организацию обучения по индивидуальному учебному плану.</li> </ul>	Разрабатываемая Положение о перезачете в ВУЗе должно строго соответствовать данному порядку. Индивидуальный учебный план становится основным документом для студента бесшовной траектории.
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по программам СПО (Приказ Минпросвещения № 885 от 22.11.2022)	Устанавливает аналогичные возможности для организации практик, использования сетевой формы на уровне СПО.	Позволяет колледжу включить в свою программу модули, реализуемые на базе ВУЗа (лекции, доступ к лабораториям).
3. ФГОС СПО и ФГОС ВО (3++) по соответствующим специальностям/направлениям	Содержат требования к результатам обучения (компетенциям), структуре и условиям реализации программ.	Маппинг (сопоставление) компетенций и дисциплин ФГОС СПО и ФГОС ВО – обязательная аналитическая работа. На ее основе выявляются дублирование (для перезачета) и пробелы (для мостиковых курсов).

3. Локальный нормативный уровень (уровень образовательных организаций): поле для моделирования

Это самый важный уровень для непосредственного управления изменениями. Здесь создаются «правила игры» внутри конкретной связки СПО-ВУЗ.

Документ (подлежит разработке/актуализации)	Цель и ключевое содержание в рамках модели
1. Договор о сетевой форме реализации образовательных программ между СПО и ВУЗом	Основной юридический документ. Фиксирует: цели сотрудничества; перечень совместно используемых ресурсов (материально-технических, кадровых); порядок финансирования; механизм формирования и утверждения интегрированных учебных планов
2. Положение об организации обучения по индивидуальным	Детализирует право, предоставленное федеральным порядком. Описывает, как выпускник СПО может

учебным планам и ускоренным программам в ВУЗе	сформировать ИУП с учетом перезачтенных дисциплин и мостиковых курсов для сокращения сроков обучения.
3. Положение о перезачете и признании результатов освоения дисциплин (модулей), практик, дополнительного образования в ВУЗе	Ключевой процессуальный документ. Устанавливает: перечень документов-оснований для перезачета (портфолио, демонстрационный экзамен; состав комиссии; сроки и процедуру принятия решения. Легитимизирует альтернативные способы оце
4. Положение о тьюторском сопровождении обучающихся бесшовной траектории	Определяет статус тьютора, его функции (адаптационные, академические), порядок взаимодействия со студентом, систему отчетности и мотивации тьюторов.
5. Совместный приказ (распоряжение) о создании проекта (рабочей группы)	Формализует начало изменений: утверждает состав проектной команды, дорожную карту, зоны ответственности. Демонстрирует административную волю.
6. Дополнительные соглашения к действующим договорам о сотрудничестве	Могут конкретизировать отдельные аспекты: о совместной проектной деятельности студентов, о проведении демонстрационного экзамена с участием комиссии ВУЗа и т.д.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Дорожная карта внедрения модели управления бесшовным образованием «СПО → ВУЗ»

**Цель** Создать эффективную, институционально закреплённую систему непрерывной образовательной траектории от СПО к ВУЗу, минимизирующую содержательные, организационные и психологические разрывы.

Срок реализации: 3 учебных года (этапы могут перекрываться).

**Структура дорожной карты:**

**Этап 0.** Подготовительный (Стратегия и команда)

**Этап 1.** Проектирование и согласование «стыков»

**Этап 2.** Пилотная апробация и сопровождение

**Этап 3.** Масштабирование и закрепление

**Этап 0. Подготовительный (Стратегия и команда)**

**Срок: 1-4 месяца (до начала учебного года)**

**Задача: Заложить управленческий и нормативный фундамент**

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Результат
0.1	Создание Совета по бесшовному образованию (руководители ВУЗа и СПО, ключевые работодатели). Утверждение Положения о Совете.	1 месяц	Ректор ВУЗа, Директор СПО	Приказ о создании, состав Совета, план работы.
0.2	Формирование постоянной Рабочей группы (Проектного офиса) из методистов, заведующих кафедрами/отделениями, специалистов по УМР, психологов обеих организаций.	1 месяц	Совет	Состав группы, распределение ролей, регламент работы.
0.3	Подписание/актуализация рамочного Договора о сетевом взаимодействии и сотрудничестве с четкими целями по	2 месяца	Юридические службы, Совет	Действующий договор с конкретными приложениями.

	построению бесшовной траектории.			
0.4.	Проведение стратегической сессии для Совета и Рабочей группы. Формулировка единого видения, целей, КРІ (ключевых показателей) проекта.	2 месяца	Внешний/внутренний модератор	Документ «Стратегия бесшовного образования», утвержденные КРІ.
0.5	Разработка и утверждение Дорожной карты (настоящего документа).	3 месяца	Рабочая группа, Совет	Утвержденный план-график с бюджетами.

### Этап 1. Проектирование и согласование «стыков»

Срок: 5-10 месяцев (параллельно с учебным процессом)

**Задача:** Разработать конкретные инструменты и содержание бесшовного перехода.

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Результат
1.1	Детальный сравнительный анализ (маппинг) 3-5 приоритетных программ СПО и сопряженных программ ВУЗа. Выявление дублирования и пробелов.	Месяцы 4-5	Рабочая группа, преподаватели	Матрица соответствия компетенций и дисциплин.
1.2	Разработка и согласование Положения о перезачете результатов обучения. Включение в зачет портфолио, демонстрационного экзамена, курсов СПО.	Месяцы 5-6	УМУ ВУЗа, методисты СПО, юристы	Утвержденный регламент, доступный для студентов.
1.3	Создание 2-3 интегрированных элективных модулей («мостиковых курсов»). Для изучения на последнем курсе СПО или в качестве летней школы перед ВУЗом.	Месяцы 6-8	Совместные творческие группы преподавателей	Утвержденные РПД, размещенные в цифровой среде.
1.4	Проектирование системы тьюторского сопровождения: подбор и обучение тьюторов (студенты старших	Месяцы 7-8	Психологи, кураторы	Программа подготовки тьюторов, база тьюторов.

	курсов ВУЗа, выпускники СПО).			
1.5.	Создание цифрового ресурса (раздел на сайтах, чат-бот, платформа) для абитуриентов из СПО: информация, FAQ, трекинг заявления, связь с тьютором.	Месяцы 8-10	IT-отделы, PR-службы	Работающий цифровой продукт
1.6.	Разработка совместной программы адаптационного интенсива «Погружение в ВУЗ» для зачисленных студентов.	Месяц 10	Студенческий отдел, психологи, тьюторы	Программа интенсива (расписание, контакты).

## Этап 2. Пилотная апробация и сопровождение

Срок: 11-24 месяца (полный цикл: от набора пилотной группы до ее перехода и адаптации в ВУЗе)

**Задача:** Запустить и отладить механизмы на одной-двух целевых группах.

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Результат
2.1	Старт информационной кампании для студентов 2-3 курсов СПО по пилотным специальностям.	Год 1, Месяц 11 (ноябрь)	Рабочая группа, PR	Не менее 80% целевой аудитории информировано.
2.2	Формирование пилотной группы (ПГ) студентов СПО, желающих участвовать в программе. Заключение предварительных соглашений.	Год 1, Месяц 12 (январь)	Кураторы СПО	Список ПГ (20-30 чел.), подписанные согласия.
2.3	Реализация «мостиковых курсов» для ПГ на базе ВУЗа/онлайн.	Год 1, Месяцы 13-15 (весна)	Преподаватели	Зачетные ведомости, отзывы студент
2.4	Проведение демонстрационного экзамена/защиты портфолио для членов ПГ с участием комиссии ВУЗа. Оформление	Год 1, Месяц 16 (июнь)	Совместная ГЭК	Протоколы с рекомендациями по зачету.

	рекомендаций к перезачету.			
2.5	Организация льготного приема и зачисления ПГ в ВУЗ на основе отработанных механизмов.	Год 2, Месяц 1 (август)	Приемная комиссия ВУЗа	Приказы о зачислении студентов ПГ.
2.6	Проведение адаптационного интенсива «Погружение в ВУЗ» для зачисленной ПГ.	Год 2, Месяц 2 (сентябрь)	Команда тьюторов	Отчеты тьюторов, feedback-сессия.
2.7	Мониторинг академической успеваемости и адаптации ПГ на 1 курсе ВУЗа(по сравнению с контрольной группой).	Год 2, Месяцы 2-9 (учебный год)	Рабочая группа, тьюторы	Ежеквартальный отчет с данными (успеваемость, посещаемость, опросы).
2.8	Проведение регулярных встреч ПГ с тьюторами и обратной связи (раз в месяц). Корректировка поддержки.	В течение года	Тьюторы, психолог	Журналы встреч, список решенных проблем

### Этап 3. Масштабирование и закрепление

Срок: 25-36 месяца

**Задача:** Институционализировать успешные практики, расширить охват и встроить модель в регулярное управление.

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Результат
3.1	Всесторонний анализ результатов пилотного проекта: достижение КРІ, опросы всех участников, экономический эффект.	Год 3, Месяц 1	Совет, Рабочая группа	Аналитический отчет с выводами.
3.2	Корректировка всех разработанных документов (Положений, РПД, регламентов) на основе пилотного опыта.	Год 3, Месяц 2	Рабочая группа	Новая редакция пакета документов.
3.3	Расширение проекта на все сопряженные специальности СПО и ВУЗа. Массовое обучение тьюторов и преподавателей.	Год 3, Месяцы 3-6	Совет, УМУ	Увеличение числа участников программы в 3-5 раз.

3.4	Внедрение ежегодного мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников бесшовной траектории.	Год 3, Месяц 6	Центр карьеры	Система ежегодного опроса, база данных
3.5	Формирование бренда программы (например, «Траектория Успеха: Колледж-Университет»). Публикация кейсов, участие в конференциях.	Постоянно, с Года 3	PR-службы	Рост узнаваемости программы, приток абитуриентов в СПО.
3.6	Закрепление функций управления бесшовным образованием в оргструктуре (создание отдельного отдела/центра или закрепление за существующим).	Год 3, Месяц 9	Руководство ВУЗа и СПО	Изменения в положениях об отделах, назначение ответственных
3.7	Проведение итоговой конференции с передачей опыта другим связкам СПО-ВУЗ и подведение итогов проекта.	Год 3, Месяц 12	Совет	Сборник методических материалов, итоговый приказ о завершении ОЭР и внедрении модели.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Комплекс организационно-методических условий, структурированный по ключевым блокам.

### 1. Организационные условия

Эти условия создают каркас, инфраструктуру и правила для реализации модели.

Условие	Суть и механизмы реализации
1.Нормативно-правовое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка и подписание договоров о сетевом взаимодействии между СПО и ВУЗом;</li><li>• Создание единого учебного плана на период обучения в колледже с выделением модулей, зачитываемых в вузе;</li><li>• Фиксация правил приема по индивидуальным достижениям** (портфолио, результаты демонстрационного экзамена);</li><li>• Регламентация зачета результатов (перезачета дисциплин) через приказ по вузу.</li></ul>
2.Формирование единой управленческой структуры	<ul style="list-style-type: none"><li>• Создание совместного координационного совета(представители администраций СПО и ВУЗа, ведущие преподаватели, работодатели;</li><li>• Составление согласованного расписания, позволяющего студентам СПО посещать отдельные занятия (лекции, проекты) в вузе (очно или онлайн);</li><li>• Назначение **кураторов программы с обеих сторон, отвечающих за оперативное взаимодействие;</li><li>• Разработка дорожной карты внедрения и мониторинга ее выполнения.</li></ul>
3.Организация сквозного учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"><li>• Составление согласованного расписания, позволяющего студентам СПО посещать отдельные занятия (лекции, проекты) в вузе (очно или онлайн);</li><li>• Внедрение модульного принципа построения программ, где заверченный модуль в СПО является основанием для зачета в вузе;</li><li>• Организация совместных мероприятий: олимпиады, научные конференции, проектные школы, где участвуют и студенты СПО, и вуза.</li></ul>
4. Развитие материально-технической базы	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обеспечение доступа студентов СПО к ресурсам вуза: библиотеки, лаборатории, программное обеспечение, онлайн-курсы;</li><li>• Создание единой цифровой образовательной среды (общая LMS – Moodle, SharePoint и т.д.) для размещения материалов, коммуникации и контроля.</li></ul>

## 2. Методические условия

Эти условия касаются непосредственно содержания и технологий образовательного процесса.

Условие	Суть и механизмы реализации
1.Методическое и содержательное единство	<ul style="list-style-type: none"><li>• • Согласование рабочих программ (РП) по смежным дисциплинам между преподавателями СПО и вуза для устранения дублирования и разрывов;</li><li>• Разработка сквозных фондов оценочных средств (ФОС): использовани еодинаковых критериев оценки проектов, практических работ, экзаменов;</li><li>• Проведение совместных методических семинаров для преподавателей СПО и вуза для выработки единых подходов.</li></ul>
2.Внедрение инновационных педагогических технологий	<ul style="list-style-type: none"><li>• Активное использование проектного обучения: смешанные студенческие команды (СПО + ВУЗ) работают над реальными кейсами от предприятий-партнеров;</li><li>• Применение тьюторского сопровождения: за студентами СПО, планирующими поступление в вуз, закрепляются тьюторы-наставники из числа преподавателей или старшекурсников вуза;</li><li>• Использование смешанного обучения (Blended Learning): часть материала (теория) изучается онлайн на платформе вуза, а практические занятия проходят в колледже.</li></ul>
3.Реализация программ психолого-педагогического сопровождения	<ul style="list-style-type: none"><li>• Проведение профориентационных курсов в стенах колледжа силами преподавателей вуза ("Введение в вузовские дисциплины", "Адаптация к обучению в вузе");</li><li>• Организация тренингов и консультаций по развитию "мягких навыков" (soft skills), критичных для успеха в вузе: тайм-менеджмент, академическое письмо, публичные выступления;</li><li>• Создание системы раннего выявления студентов с риском дезадаптации при переходе в вуз и оказание им целевой поддержки.</li></ul>
4.Система оценки образовательных результатов	<ul style="list-style-type: none"><li>• Проведение промежуточных аттестаций в формате, приближенном к вузовскому (например, зачетная неделя, семестровые экзамены);</li><li>• Использование демонстрационного экзамена не только как итога СПО, но и как вступительного испытания в вуз;</li><li>• Ведение цифрового портфолио студента, куда входят все достижения (сертификаты, проекты, оценки), и которое является основанием для зачета результатов.</li></ul>