

Министерство образования и науки Мурманской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Мурманской области
«Северный колледж физической культуры и спорта»
(ГАПОУ МО «СКФКиС»)

Утверждаю
приказ от « 25 » 2016 г. № 36
директор С.В. Вайдохин



**КОНЦЕПЦИЯ
СОЦИАЛЬНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА КОЛЛЕДЖА
С РАБОТОДАТЕЛЯМИ НА ПЕРИОД 2016 – 2019 гг**

Мончегорск 2016

ПАСПОРТ ДОКУМЕНТА

1.	Название документа	Концепция социального сотрудничества с работодателями на период 2016 – 2019 гг.
2.	Образовательное учреждение	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Мурманской области «Северный колледж физической культуры и спорта
3.	Юридический адрес	Мурманская область, г. Мончегорск, пр-т Кирова, д.7
4.	Сроки реализации	2016 – 2019 гг
5.	Разработчики	Вадюхин Сергей Васильевич – директор; Арсеньева Елена Валерьевна – заместитель директора по учебной работе; Клавдина Ирина Геннадьевна – руководитель научно-методического отдела; Ковтунович Наталья Васильевна – руководитель отдела производственной практики
6.	Участники реализации Концепции	Администрация, потенциальные работодатели, педагогические работники и обучающиеся 1 – 4 курсов
7.	Социальные партнёры	Управление образованием г. Мончегорска; Комитет по физической культуре и спорту Мурманской области; Комитет по физической культуре и спорту администрации г. Мончегорска

СТРУКТУРА ДОКУМЕНТА

1. Цель и задачи Концепции социального сотрудничества с работодателями на период 2016 – 2019 гг.
2. Актуальность повышения качества социального сотрудничества с работодателями.
3. Принципы реализации Концепции социального сотрудничества.
4. Содержательная модель взаимодействия колледжа с социальными партнёрами с учётом требований ФГОС СПО.
5. Стратегия по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей.
6. Механизмы реализации Концепции социального сотрудничества.
7. Ожидаемые результаты реализации стратегических направлений взаимодействия с работодателями.
8. Критерии эффективности социального сотрудничества с работодателями.

1. Цель и задачи концепции социального сотрудничества колледжа с работодателем на период 2016 – 2018гг

Основной целью концепции является:

развитие долгосрочных партнёрских отношений между колледжем и социальными партнёрами в сфере подготовки педагогических кадров в области физической культуры и спорта, повышения качества профессионального образования, удовлетворения текущих и перспективных потребностей Мурманской области в квалифицированных специалистах.

*Развитие социального партнерства основано
на решении следующих задач:*

- нормативно-управленческих – разработка локальных актов, инструкций, соответствующих приказов и распоряжений, в которых назначаются ответственные за реализацию конкретных планов и мероприятий, определяются их права и обязанности, расширяются и уточняются функциональные обязанности представителей колледжа и работодателей, заключаются договора с социальными партнерами;
- организационно-педагогических – решение проблем, связанных с проведением тех или иных образовательно-воспитательных мероприятий, направлений деятельности колледжа; определение совместных планов, в реализации которых должны принять участие сотрудники колледжа и потенциальные работодатели;
- программно-методических – обновление содержания профессионального образования в соответствии с современным уровнем развития педагогической науки и технологий профессиональной деятельности; разработка рабочих программ производственной практики, создание методического обеспечения практического обучения на базах практики.

2. Актуальность повышения социального сотрудничества с работодателями

Социальный диалог в сфере профессионального образования является неотъемлемым условием процесса модернизации образования. Можно констатировать, что социальное партнерство – стратегический вектор, определяющий направление успешности современного профессионального образования и поэтому требует к себе повышенного внимания и единства действий всех заинтересованных сторон. Социальное партнерство означает практику совместной выработки решений и сбалансированной, разделяемой ответственности.

Под социальным партнерством понимается *особый тип научно-методического, педагогического и экономического взаимодействия образовательного учреждения с работодателями*, позволяющий включать работодателей в процесс профессиональной подготовки специалистов, что помогает образовательному учреждению максимально удовлетворять запросы потребителей образовательных услуг. Таким образом, качество подготовки специалиста и его конкурентоспособность напрямую зависят от успешности социально-образовательного партнерства.

Очевидно, что совершенствование профессиональной подготовки выпускника колледжа сегодня не может происходить без участия в этом процессе организаций, являющихся потенциальными работодателями.

Основная цель социального партнерства – это содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, адаптирующихся к быстрым изменениям рынка труда.

Проблема определения механизма взаимосвязи учреждения образования с окружающей его средой встает сегодня перед каждым руководителем и педагогическим коллективом. Особенно остро она ощущается в профессиональном образовании, т. к. от ее решения зависит финансовое обеспечение образовательной организации, его жизнеспособность и конкурентоспособность на современном рынке образовательных услуг.

Одной из главных задач системы образования, в связи с ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов, является полный учет требований работодателей. Быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда возможно только при создании системы социального партнерства, которая сможет объединить всех субъектов с учетом интереса к взаимодействию с образовательными учреждениями на основе партнерских отношений.

ГАПОУ МО «Северный колледж физической культуры и спорта» имеет достаточный опыт взаимодействия с различными учреждениями, позволяющий вести подготовку квалифицированных специалистов в области педагогического образования. Учитывая высокую значимость вопросов социального диалога в настоящее время, был проведен анализ имеющегося опыта реализации модели социального партнерства колледжа с организациями педагогического образования, научными организациями, профессиональными организациями в вопросах подготовки специалистов.

Социальное партнерство обеспечивает связь между колледжем и сегментами социально-экономической инфраструктуры города Мончегорска и Мурманской области. Рынок, социальная сфера ориентируют систему социального партнерства на предоставление образовательных услуг, удовлетворяющих запросы обучающихся, родителей, педагогов.

Сегодня неперенным условием, элементом организации деятельности колледжа является мотивация педагогических работников на проведение работы по изучению рынка труда, уточнения квалификационных требований конкретных работодателей, поиск совместных взаимовыгодных проектов.

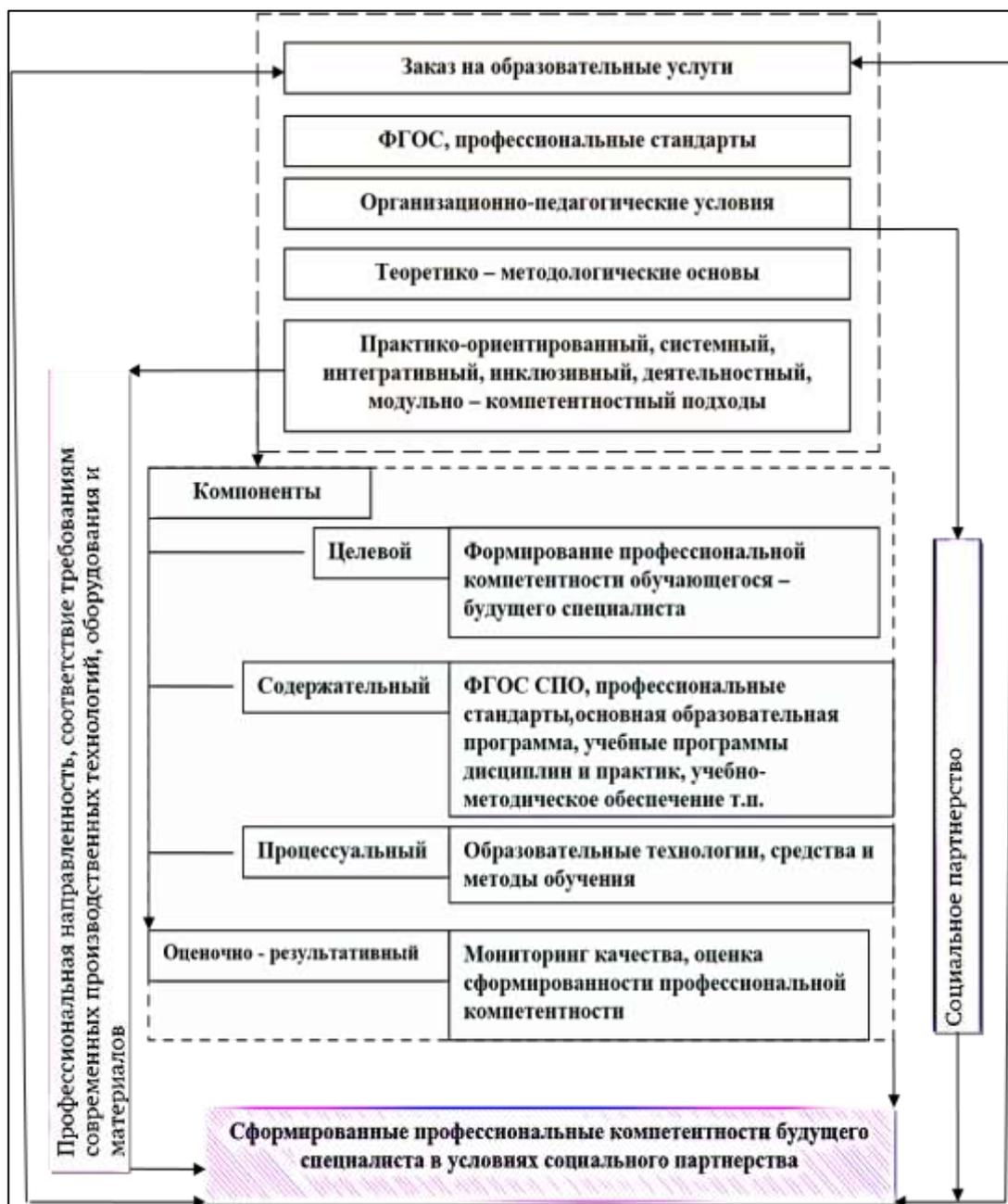
3. Принципы реализации Концепции социального сотрудничества с работодателями

1. Ориентированность деятельности колледжа на рынок труда и потребности региональной системы образования и отрасли физической культуры и спорта.
2. Комплексный характер реализации Концепции социального сотрудничества с работодателями, подразумевающий включенность в процесс всех за-

интересованных лиц: администрации, педагогических работников и сотрудников колледжа, обучающихся, работодателей и др.

3. Направленность на постоянное совершенствование деятельности по реализации социального сотрудничества с работодателями.

4. Содержательная модель взаимодействия колледжа с социальными партнёрами с учётом требований ФГОС СПО



5. Стратегия по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей

В целях совершенствования системы взаимодействия колледжа с работодателями по обеспечению качества профессиональной подготовки выпускников, оперативному внесению изменений в спектр реализуемых образовательных программ в соответствии с запросами рынка труда необходимо дальнейшее развитие деятельности по приоритетным направлениям взаимодействия колледжа с работодателями.

Приоритетные направления социального сотрудничества колледжа с работодателями на период 2016 – 2019 гг.

№ п/п	Направления деятельности по созданию системы эффективного взаимодействия колледжа с работодателями	Колледж	Работодатель
1.	Профориентационная работа с потенциальными абитуриентами		
1.1.	Мониторинг и прогнозирование потребностей рынка труда с целью набора абитуриентов по наиболее востребованным специальностям, видам спорта и направлениям подготовки.	Анализ рынка труда с целью прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных специалистах.	Предоставление сведений колледжу о потребностях в специалистах среднего звена.
1.2.	Работа по организации целевого приёма абитуриентов.	Использование сведений о рынке труда для планирования приёма абитуриентов.	Предоставление колледжу заявок на подготовку специалистов на основе прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных

			специалистах с заключением договоров.
2.	Совместная с работодателями деятельность по совершенствованию образовательного процесса		
2.1.	Совместная разработка образовательных программ и профессиональных требований к выпускникам.	Определение и согласование с работодателями форм, методов организации обучения, учебных планов, программ учебных дисциплин и практик в соответствии с требованиями ФГОС СПО и потребностями рынка труда.	Участие в определении целей и задач образовательных программ; разработке компетентностно-ориентированной модели выпускника; экспертиза программ практик, учебных дисциплин, профессиональных модулей на предмет их практической ориентации и направленности на будущую профессиональную деятельность.
2.2.	Совместная реализация и ресурсное обеспечение образовательных программ.	Привлечение ведущих специалистов - представителей работодателей к: - проведению практических занятий, мастер-классов, чтению лекций, разработке заданий для студентов и т.п.; - руководству практиками, проводимыми в организациях - местах будущего трудоустройства выпускников; - разработке те-	Участие ведущих специалистов в учебном процессе, в том числе информирование преподавателей о реальных проблемных ситуациях, возникающих в деятельности организации с целью содействия в усилении практической направленности подготовки обучающихся; заключение договоров, предоставление баз для проведения

		матики и руководству (консультированию) курсовыми и выпускными квалификационными работами; -участию в работе ГЭК в качестве членов комиссии.	производственных практик студентов с целью их профессиональной ориентации; участие в независимой экспертизе качества учебно-методических пособий, подготовленных преподавателями колледжа по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускников.
2.3.	Оценка качества реализации образовательных программ.	Разработка перечня показателей оценки образовательных программ, включающих показатели государственной аккредитации.	Участие в государственной и общественной аккредитации колледжа в целом и отдельных образовательных программ.
3.	Реализация дополнительных образовательных программ с участием работодателей		
3.1.	Повышение квалификации сотрудников образовательных организаций на базе колледжа.	Разработка и реализация учебных курсов и программ по заказу и с участием работодателей.	Участие в разработке и реализации дополнительных образовательных программ.
3.2.	Повышение квалификации преподавателей колледжа (стажировка) на базах работодателей.	Разработка и реализация программ стажировок по актуальным направлениям профессиональной подготовки обучающихся.	Участие в определении целей и задач программ стажировок преподавателей колледжа.
4.	Содействие в трудоустройстве и повышении конкурентоспособности обучающихся и выпускников на рынке труда		
4.1.	Совершенствование	Создание Программы	Обсуждение и приня-

	нормативно-правового, методического обеспечения деятельности по мониторингу трудоустройства выпускников.	развития мониторинговой деятельности по трудоустройству выпускников колледжа.	тие планов совместной работы по трудоустройству выпускников, профориентационное консультирование выпускников колледжа.
4.2.	Корректировка и пополнение банка мониторингового инструментария.	Разработка анкет для: - выпускников колледжа; молодых специалистов, работодателей; разработка рекомендаций по составлению резюме, подготовке самопрезентации и т.п.); использование Интернет-ресурсов (сайт Управления Мурманской области по занятости населения, сайта колледжа).	Участие в анкетировании, оказание консультативной помощи выпускникам колледжа в будущей профессиональной деятельности.
4.3.	Диагностика востребованности выпускников колледжа на рынке труда.	Выявление количества работающих и неработающих выпускников; выявление уровня удовлетворенности выпускников качеством подготовки в колледже; организация временной занятости студентов (трудоустройство в летний период).	Выявление качества трудоустройства выпускников (относительная закрепляемость молодых специалистов, работающих по специальности на одном рабочем месте);
4.4.	Диагностика удовлетворенности работодателей качеством подготовки молодых специалистов	Выявление потребности работодателей в специалистах (сбор заявок на трудоустройство, наполне-	Участие в анкетировании и работе по внедрению требований профессиональных стандартов в про-

		ние баз данных вакансий работодателей).	граммы подготовки специалистов среднего звена.
--	--	---	--

6. Механизмы реализации Концепции социального сотрудничества с работодателями

- Заключение двусторонних договоров (соглашений) между колледжем и организацией-работодателем с указанием основных направлений сотрудничества.
- Информационное обеспечение взаимодействия колледжа и основных участников рынка труда (организаций-работодателей, органов власти, государственной службы занятости), направленное на сбор и систематизацию данных о рынке труда, анализ текущего и планируемого спроса на молодых специалистов, в том числе с использованием возможностей сайта колледжа по трудоустройству.
- Разработка и утверждение на административном совете колледжа согласованного плана работы колледжа и представителей работодателей на текущий учебный год с указанием конкретных мероприятий, сроков их выполнения, ожидаемых результатов и ответственных исполнителей от каждой стороны.
- Рассмотрение на административном совете колледжа годового отчёта о фактическом выполнении плана работ.

7. Ожидаемые результаты реализации стратегических направлений взаимодействия с работодателями

1. Разработка основных норм научно-методических и нормативно-правовых документов для эффективной реализации механизмов взаимодействия колледжа и организаций-работодателей.

2. Повышение социальной защищённости молодых специалистов на рынке труда, удовлетворение потребностей Мурманской области в специалистах среднего звена в сфере физической культуры и спорта.
3. Обеспечение условий для формирования и развития профессиональной карьеры специалистов.
4. Создание системы социального партнерства, способствующей развитию взаимодействия между колледжем, организациями-работодателями и другими заинтересованными структурами.
5. Проведение исследований состояния рынка труда специалистов со средним профессиональным образованием.
6. Обобщение опыта работы колледжей с организациями по определению структуры, содержания и практической реализации дуального образования.
7. Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями, реализующими образовательные программы по физической культуре и спорту.
8. Обучение выпускников современным технологиям поиска работы и построения карьерного плана, а также повышение их информированности о текущем состоянии рынка труда.
9. Реализация программы социального партнёрства даёт ощутимые преимущества как для вуза, так и для работодателей, содействует:
 - улучшению положения с трудоустройством выпускников колледжа;
 - ослаблению безработицы среди молодежи;
 - повышению количества конкурентоспособных выпускников, готовых к работе в сфере физической культуры и спорта.

8. Критерии эффективности социального сотрудничества с работодателями

Главным критерием эффективности социального сотрудничества является качество подготовки специалистов и их востребованность на рынке труда.

Промежуточными критериями могут быть определены количественные и качественные показатели индикаторов результативности организационно-педагогической модели взаимодействия колледжа с работодателями:

<p align="center">количественные показатели индикаторов</p>	<p align="center">качественные показатели индикаторов</p>
<p align="center"><i>Количество:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • разработанных с участием работодателей перечней компетенций по заявленным профессиям, адекватных современным требованиям; • разработанных новых рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, разработанных с участием работодателей; • заключённых договоров по проведению производственной практики; • разработанных рецензий на программы учебных дисциплин, профессиональных модулей и других учебно-методических ма- 	<p align="center"><i>Качество:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • результатов освоения учебных дисциплин и профессиональных модулей /видов профессиональной деятельности/; • результатов прохождения производственной практики; • сформированности общих и профессиональных компетенций; • защиты курсовых проектов и выпускных квалифицированных работ; • разработанных контрольно-оценочных средств для оценки

<p>териалов;</p> <ul style="list-style-type: none">• проведённых совместных практических занятий со специалистами работодателей /открытых занятий, мастер-классов с применением современных технологий обучения/;• разработанных контрольно-оценочных материалов для оценки общих и профессиональных компетенций выпускников;• разработанных программ учебных дисциплин вариативной части ФГОС;• студентов, трудоустроенных по заказу работодателей;• разработанных анкет, опросников, тестов для осуществления «обратной связи» по вопросам взаимодействия колледжа и работодателей;• разработанных нормативно-правовых документов, обеспечивающих взаимодействие с работодателями;	<p>компетенций;</p> <ul style="list-style-type: none">• разработанных программ учебных дисциплин и профессиональных модулей /экспертизы/;• разработанных программ учебных дисциплин вариативной части ФГОС;• разработанных учебно-методических материалов;• проведения совместных учебных занятий со специалистами со стороны работодателей;• организации «обратной связи» по определению эффективности взаимодействия колледжа и работодателей;• разработки прогноза и трудоустройства выпускников;• нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы социального сотрудничества образовательного учреждения и потенциальных работодателей;
---	--

<ul style="list-style-type: none">• проведённых совместных совещаний, круглых столов, семинаров, конференций по вопросам сотрудничества с работодателями	<ul style="list-style-type: none">• процедуры проведения Государственной итоговой аттестации /ГИА/ выпускников с участием работодателей.
--	--

«Рассмотрено»

на заседании № 2 педагогического совета

25 февраля 2016 г.