



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О СОЦИАЛЬНОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

#### Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ
3. СТРУКТУРА И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ
4. НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ
5. ОТЧЕТНОСТЬ
6. ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Государственное автономное образовательное учреждение Мурманской области среднего профессионального образования «Северный колледж физической культуры и спорта» /далее – организация/ является открытой саморазвивающейся образовательной средой и имеет обширные социальные связи со всеми субъектами рынка труда и территориальными органами управления.

1.2. Главными субъектами социального сотрудничества являются региональная отраслевая система физической культуры и спорта и региональные органы управления образованием.

1.3. Социальное сотрудничество ориентировано на подготовку специалистов в сфере дошкольного образования, физической культуры и спорта, удовлетворяющих требованиям потенциальных работодателей.

1.4. Социальное сотрудничество осуществляется на основе государственных требований к качеству подготовки выпускников по специальностям «Физическая культура» и «Дошкольное образование», предполагающих чёткую ориентацию совокупности

компетенций на задачи будущей профессиональной деятельности и привлечению профессиональных сообществ к оцениванию качества результатов образования.

1.5. Социальное сотрудничество организации и потенциальных работодателей представляет собой организационно-педагогическую модель эффективного взаимодействия образовательной организации и профессиональных сообществ в условиях реализации отраслевых профессиональных стандартов и подготовки современных квалифицированных специалистов.

## 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ

2.1. Целью социального сотрудничества организации является обеспечение условий, необходимых для создания механизма взаимодействия с работодателями, адекватного по своим результатам современным требованиям к качеству подготовки специалистов в сочетании с устойчивым повышением конкурентоспособности выпускников учреждения на рынке труда.

2.2. Принципы социального сотрудничества с работодателями – это система исходных требований и правил, выполнение которых обеспечивает достижение основных целей организации и ее социальных партнёров по подготовке компетентного специалиста в сфере дошкольного образования, физической культуры и спорта. Основными принципами социального сотрудничества являются:

2.2.1. Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

2.2.2. Принцип равноправия и равной ответственности участников социального партнёрства;

2.2.3. Принцип добровольного характера партнёрских отношений;

2.2.4. Принцип правового обеспечения социального партнёрства;

2.2.5. Принцип реальности обязательств сторон;

2.2.6. Принцип обязательности выполнения сторонами коллективных договоров и соглашений.

2.3. Основными задачами взаимодействия учреждения и социальных партнёров в лице потенциальных работодателей являются:

2.3.1. Создание инструмента для организации и проведения системной и комплексной работы по эффективному сотрудничеству с работодателями с учётом требований ФГОС.

2.3.2. Вовлечение работодателей к оценочно-аналитической деятельности в процессе формирования общих и профессиональных компетенций выпускников и разработке вариативной части ОПОП по специальностям «Физическая культура» и «Дошкольное образование» в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами.

2.3.3.Создание условий для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда и их дальнейшего трудоустройства.

### 3. СТРУКТУРА И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ

3.1.Структура организационно-педагогической модели взаимодействия организации с работодателями отражает социальный образовательный заказ, связанный с потребностями и ожиданиями сферы труда /работодателя/.

3.2.Модель построена на заказном характере компетенций как результатов образования и определяет механизм их определения и формулирования – путём согласования интересов и возможностей представителей профессиональной сферы, с одной стороны, и представителей сферы образования с другой.

3.3.Непосредственное руководство социальным сотрудничеством осуществляет Отдел содействия занятости и трудоустройства выпускников, функцией которого является определение стратегических направлений сотрудничества и выработка планов взаимодействия по направлениям работы на каждый учебный год. Отдел содействия занятости и трудоустройства выпускников проводит общие совещания не реже 3-х раз в учебном году по утверждённой повестке; принимает решения на коллегиальной основе.

3.4.С целью реализации планов взаимодействия по направлениям работы Отдел содействия занятости и трудоустройства выпускников ежегодно создаёт экспертные группы, функциями которых является работа консультативного характера по разработке экспертных заключений по программам и профессиональным модулям ОПОП, анализу условий реализации ОПОП, оценке результатов освоения ОПОП и проблемным вопросам подготовки выпускников в соответствии с государственными требованиями отраслевых образовательных стандартов.

3.5.Решения Отдела содействия занятости и трудоустройства выпускников по социальному сотрудничеству обязательны для исполнения, с учётом указанных календарных сроков, всеми участниками взаимодействия.

3.6.К работе экспертных групп могут привлекаться педагогические работники в части коррекции содержания программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, оценки результатов обучения /формирования общих и профессиональных компетенций/.

### 4. НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

4.1.Социальное сотрудничество носит комплексный характер и осуществляется по следующим направлениям: организационно-управленческому; нормативно-правовому; содержательному.



4.2. Организационно-управленческий аспект сотрудничества заключается в:

- проведении совместных совещаний в течение учебного года по установленному регламенту;
- формировании состава Отдела содействия занятости и трудоустройства выпускников и экспертных групп, обеспечивающих работу по взаимодействию организации с работодателями;
- распределении функциональных обязанностей между участниками взаимодействия;
- разработке планов работы на каждый учебный год по основным направлениям взаимодействия;
- консультативная работа между участниками взаимодействия;
- проведении совместных совещаний по актуальным вопросам взаимодействия, семинаров, круглых столов, научно-практических конференций;
- подготовке управленческих решений со стороны участников социального партнёрства.

4.3. Нормативно-правовой аспект сотрудничества заключается в:

- изучении документов Правительства Российской Федерации по вопросам взаимодействия работодателей и учреждений СПО;
- изучении документов Министерства образования и науки Российской Федерации, условий реализации ФГОС в системе СПО;
- разработке номенклатуры документов, обеспечивающих социальное сотрудничество организации с потенциальными работодателями;
- разработке договоров по организации производственной практики на базах работодателей;
- разработке проектов соглашений между участниками взаимодействия по вопросам трудоустройства выпускников;
- разработке проектов соглашений по организации маркетинговой деятельности территориального /регионального/ рынка труда;
- контроле за соблюдением требований по ведению номенклатуры дел, сопровождающих социальное сотрудничество организации с работодателями.

4.4. Содержательный аспект сотрудничества заключается в:

- консультативной работе по изучению государственных требований к условиям и содержанию ФГОС по специальностям «Физическая культура» и «Дошкольное образование»;
- консультативной работе по изучению отраслевых приказов, постановлений, содержащих сведения о номенклатуре специальностей /профессий/, об определении уровня квалификации при присвоении квалификационных категорий с целью анализа

профессиональной деятельности по специальностям /профессиям/ с учётом формирования общих и профессиональных компетенций выпускников образовательного учреждения;

- совместной работе по разработке функциональных карт профессий «педагог по физической культуре», «воспитатель детей дошкольного возраста», что обеспечит «разложение» профессиональных компетенций на относительно самостоятельные действия /функции/ в рамках выполнения конкретного вида профессиональной деятельности /сертификации профессиональных квалификаций/;
- совместной работе по анализу федерального компонента профессиональной подготовки и разработке вариативной части ОПОП по специальностям «Физическая культура» и «Дошкольное образование»;
- совместной работе по формированию содержания профессионального обучения /рабочих программ ПД, ПМ.01, ПМ.02, ПМ.03/ и их экспертиза;
- совместной работе по обеспечению «обратной связи» - разработке процедуры и содержания анкетирования, опроса, тестирования обучающихся, преподавателей, методистов производственной практики по каждому виду профессиональной деятельности /ВПД 1, ВПД 2, ВПД 3/ образовательной организацией и работодателями;
- совместной работе по проведению практических занятий обучающихся и стажировок преподавателей на базах практики;
- совместной работе по формированию процедуры и содержания экзамена /защиты/ производственной практики;
- совместной работе по формированию процедуры и содержания Государственной итоговой аттестации выпускников /защиты ВКР/;
- совместной работе по выявлению проблемных областей профессиональной деятельности и формированию тематики курсовых и дипломных работ в соответствии с их актуальностью;
- совместной работе по разработке контрольно-измерительных материалов /КИМов/ по оценке профессиональных компетенций при прохождении производственной практики, процедуры защиты /экзамена/ по производственной практике;
- совместной работе по разработке рецензий на методические работы преподавателей, отражающих содержание профессиональной подготовки специалиста по основным видам профессиональной деятельности;
- совместной работе по организации и проведению курсов повышения квалификации и стажировки для представителей работодателей и преподавателей учреждения;
- совместной работе по изучению рынка труда, формированию регионального заказа на подготовку специалистов, трудоустройству выпускников учреждения.

## 5. ОТЧЁТНОСТЬ

5.1. Основными документами отчётности являются:

- годовые планы социального сотрудничества организации и работодателей;
- договоры по направлениям взаимодействия организации с работодателями;
- повестки и протоколы совместных совещаний по вопросам социального сотрудничества;
- годовые отчёты о выполненных работах.

## 6. ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Отдел содействия занятости и трудоустройства выпускников по социальному сотрудничеству имеет право:

- выносить предложения на педагогический совет по вопросам взаимодействия с работодателями;
- принимать участие в организации контроля за учебно-воспитательной работой в виде рекомендаций;
- принимать участие в разработке положений, регламентирующих социальное сотрудничество;
- запрашивать у структурных подразделений организации сведения, необходимые для работы;
- привлекать специалистов структурных подразделений к подготовке проектов, документов.

Отдел содействия занятости и трудоустройства выпускников несёт ответственность за:

- выполнение плана работы по взаимодействию организации с работодателями;
- организацию и проведение совместных совещаний в соответствии с регламентом работы;
- ведение номенклатуры документов, обеспечивающих социальное партнёрство организации с работодателями.