

# МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 27 декабря 2019 года N P-154

Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ

Во исполнение пунктов 1.10 федерального проекта "Современная школа", 1.21 федерального проекта "Успех каждого ребенка" и 1.5 федерального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" [национального проекта "Образование"](#), паспорт которого утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протоколом от 24 декабря 2018 г. N 16:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей, в том числе в обновлении образовательных программ (Приложение N 1).

2. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ (Приложение N 2).

3. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

Заместитель Министра  
М.Н.Ракова

## **Приложение N 1. Методические рекомендации по механизмам вовлечения**

# **общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательных организаций и организаций ...**

Приложение N 1

**УТВЕРЖДЕНЫ**

распоряжением Министерства  
просвещения Российской Федерации  
от 27 декабря 2019 года N P-154

Методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей, в том числе в обновлении образовательных программ

## **I. Общие положения**

Настоящие методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей, в том числе в обновлении образовательных программ (далее соответственно - Методические рекомендации, образовательные организации), разработаны в целях обеспечения исполнения федеральных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](#) и направлены на совершенствование среды обучения и воспитания обучающихся по программам начального, основного и среднего общего образования, а также по дополнительным общеобразовательным программам.

Настоящие методические рекомендации предназначены для организации работы по вовлечению представителей общественно-деловых объединений, работодателей, организаций высшего образования и научных организаций, родительского сообщества, выпускников образовательных организаций в управление образовательными организациями (далее - социальные партнеры) следующими категориями участников таких отношений:

- руководители образовательных организаций;
- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- органы местного самоуправления.

Применение настоящих рекомендаций не является требованием, подлежащим контролю при проведении проверок органами государственного контроля (надзора).

## **II. Принципы и условия вовлечения социальных партнеров в принятие решений по вопросам управления образовательной организацией, в том числе в обновление образовательных программ**

Ключевыми направлениями работы образовательных организаций по вовлечению социальных партнеров в принятие решений по вопросам управления образовательными организациями, в том числе в обновление образовательных программ, являются:

- создание благоприятной среды для развития обучающихся образовательных организаций;
- формирование эффективных механизмов управления образовательной организацией на принципах коллегиальности, обеспечение участия социальных партнеров в этом процессе, а также внедрение в образовательных организациях управленческих практик социальных партнеров.

Вовлечение социальных партнеров в образовательную деятельность базируется на следующих принципах:

1. взаимная заинтересованность;
2. соответствие деятельности социального партнера (опыта деятельности) реализуемым в образовательных организациях образовательным программам (части образовательных программ), а также иным направлениям деятельности образовательной организации.

Вовлечение социальных партнеров в управление образовательными организациями, в том числе в обновление образовательных программ, реализуется в три этапа:

### 1. Поиск и принципы отбора потенциальных партнеров.

Для поиска потенциальных партнеров используются следующие источники информации:

- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственную политику в сфере социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, и органы местного самоуправления, ведущие реестры социально ответственных организаций в субъектах Российской Федерации;

- родители, выпускники образовательных организаций;

- средства массовой информации, социальные сети и другие публикации в сети Интернет.

В целях отбора социальных партнеров должны быть определены сферы деятельности и направления развития образовательной организации, в которых потенциал отношений с социальными партнерами будет использован наиболее эффективно.

### 2. Определение направлений совместной деятельности и совместное планирование.

Образовательная организация определяет направления совместной деятельности в соответствии с уставом, документами стратегического планирования и иными локальными актами образовательной организации, определяющими цели, задачи, миссию, специфику деятельности образовательной организации.\*

---

\* Текст соответствует оригиналу. - Примечание изготовителя базы данных.

Планированию также подлежит совместная деятельность с социальными партнерами, которая должна соответствовать документам стратегического планирования субъекта Российской Федерации, уставу и иным локальным актам образовательной организации. План совместной деятельности образовательной организации и социальных партнеров должен включать содержательные, организационные и обеспечивающие положения.

### 3. Организационное обеспечение совместной деятельности.

Управление образовательной организацией на принципах коллегиальности реализуется в двух взаимодействующих контурах: внешнем и внутреннем.

Под внешним контуром понимается реализация совместной деятельности образовательной организации и социальных партнеров в соответствии с действующим законодательством, с учетом социально-экономических и научно-технологических приоритетов развития субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также реализуемых в субъекте Российской Федерации или муниципальном образовании социальных проектов и программ.

В рамках внешнего контура целью привлечения социальных партнеров к коллегиальному управлению образовательной организацией является ее развитие как активного социального института, взаимодействующего с другими организациями, участвующего в социальном развитии муниципального образования и субъекта Российской Федерации.

Внутренний контур предусматривает привлечение социальных партнеров в управление образовательной организацией в части принятия ключевых решений, связанных с функционированием образовательной организации: расширение и обновление содержания, методов и форм реализации образовательных программ, воспитательной работы, определение кадровой политики, финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, организационного и обеспечивающего направлений деятельности организации.

Основными формами коллегиального управления образовательной организацией с привлечением социальных партнеров являются для бюджетных учреждений управляющие и попечительские советы, для автономных образовательных организаций - наблюдательные советы.

При формировании коллегиального органа управления образовательной организацией должны соблюдаться следующие условия, обеспечивающие эффективность работы таких органов:

1. деятельность коллегиального органа управления должна быть направлена на принятие решений, а не на выполнение экспертно-консультативных функций;

2. должно быть обеспечено равноправное участие (что регламентируется и нормативными актами) представителей учредителя, общественно-деловых объединений, работодателей, предприятий, вузов и научных организаций, родителей;

3. ведущее участие в разработке документов стратегического планирования развития образовательной организации;

4. включенность в реализацию основных направлений управления образовательной организацией: целеполагание и планирование, организация деятельности, контроль и рефлексия результатов, а также в отдельных случаях применение управленческого опыта и подходов, используемых социальными партнерами;

5. высокий авторитет председателя и членов коллегиального органа управления.

Вовлечение представителей социальных партнеров в работу коллегиальных органов управления для принятия ключевых решений по стратегическим вопросам управления образовательной организацией основывается на принципах личной заинтересованности, добровольности и компетентности.

### **III. Взаимодействие образовательных организаций и представителей социальных партнеров по вопросам управления образовательной организацией**

При организации взаимодействия образовательной организации и социальных партнеров необходимо определить стратегически важные группы задач, для решения которых такое взаимодействие целесообразно, а именно:

1. позиционирование и формирование имиджа образовательной организации в социальной среде;

2. формирование коммуникационных каналов, по которым общественность может узнать о деятельности образовательной организации, ее достижениях на условиях периодичности информирования о позитивных изменениях;

3. социально значимые вопросы развития территории, на которой расположена образовательная организация: организация спортивно-оздоровительной деятельности, культурно-массовых мероприятий, волонтерства и др.;

4. участие в социальных проектах организаций социальных партнеров: в том числе помощь различным категориям граждан, нуждающимся в социальной поддержке, участие в экологических, природо- и культуроохранных и других проектах;

5. участие в разработке локальных актов образовательной организации, включая документы стратегического планирования, программу развития образовательной организации;

6. материально-техническое оснащение и финансовое обеспечение образовательной организации под обновленные образовательные программы в форме спонсорской помощи или благотворительности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7. рассмотрение жалоб и заявлений обучающихся, их родителей (законных представителей) на действия (бездействие) педагогического и административного персонала образовательной организации;

8. принятие решения об исключении обучающегося из образовательной организации;

9. внесение учредителю предложений о поощрении работников и руководителя образовательной организации;

10. разработка решений по результатам процедур независимой оценки качества образования;

11. утверждение сметы расходования средств, полученных образовательной организацией от уставной приносящей доходы деятельности и из иных внебюджетных источников;

12. управление образовательной организацией в рамках полномочий коллегиального органа управления на условиях превентивности, предотвращения ошибок с использованием методов проектного управления, мотивационного менеджмента.

#### **IV. Взаимодействие педагогического коллектива образовательной организации и представителей социальных партнеров**

Взаимодействие педагогического коллектива и представителей социальных партнеров в рамках образовательной деятельности, в том числе внеурочной, осуществляется по следующим направлениям:

1. обновление содержания основных и дополнительных общеобразовательных программ, форм внеурочной деятельности на основе интересов и потребностей обучающихся, приоритетов социально-экономического и территориального развития региона с учетом прогнозных оценок развития рынка труда, потребностей функционирующих в субъекте Российской Федерации компаний и предприятий, предотвращения оттока выпускников образовательных организаций из субъекта Российской Федерации, а также на основе региональных стратегий социально-экономического и пространственного развития субъекта Российской Федерации на среднесрочный и долгосрочный периоды;

2. организационно-методическое сопровождение социальными партнерами педагогов образовательной организации с применением методов проектного управления, в том числе путем вовлечения обучающихся и педагогов образовательных организаций в реализацию реальных проектов социальных партнеров;

3. привлечение представителей социальных партнеров для проведения тематических уроков, лекций, бесед и других форм урочной и внеурочной работы, включая наставничество в соответствии с Методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной [распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145](#);

4. организация профориентационной деятельности, в том числе профессиональных и социальных проб для обучающихся;

5. проведение обучающих мероприятий для педагогических работников образовательных организаций на базе организаций социальных партнеров;

6. развитие материально-технического оснащения образовательных организаций: разработка планов обновления материально-технического оснащения, в том числе совместное проектирование образовательных пространств и разработка примерных перечней средств обучения и оборудования для реализации обновленных образовательных программ.

Ссылки на успешные практики субъектов Российской Федерации по механизмам вовлечения социальных партнеров в управление образовательными организациями, в том числе в обновление образовательных программ, представлены в [Приложении N 3\\* к настоящим методическим рекомендациям](#).

---

\* Приложение см. по ссылке. - Примечание изготовителя базы данных.

## **V. Информационная политика и коммуникационная стратегия образовательной организации**

Для организации процесса вовлечения общественно-деловых объединений и представителей работодателей в принятие решений по вопросам управления развитием образовательной организации рекомендуется выстроить алгоритм коммуникационного взаимодействия образовательной организации с заинтересованными группами (целевыми аудиториями), в том числе используя для этого средства массовых коммуникаций.

Под информационной политикой образовательной организации понимается стратегия и принципы представления информации об организации всем заинтересованным сторонам. Информационная политика образовательной организации призвана организовать процесс трансляции различным целевым аудиториям сведений о значимых действиях, событиях и результатах деятельности образовательной организации, о перспективах ее развития, о расширении социальной и образовательной активности.

Основные принципы информационной политики образовательной организации:

- достоверность, открытость и общедоступность информации для всех заинтересованных целевых аудиторий (внутренние и внешние аудитории коммуникаций, которые оказывают влияние на деятельность образовательной организации; в качестве целевых аудиторий образовательной организации могут быть выделены обучающиеся, выпускники, родители, педагогический коллектив, существующие социальные партнеры, региональные деловые объединения, представители предприятий и организаций, представители бизнес-сообщества и некоммерческих организаций региона, представители других образовательных организаций, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, представители органов местного самоуправления, региональные средства массовой информации);

- соответствие целям развития образовательной организации;

- соответствие утвержденной концепции информационной политики субъекта Российской Федерации;

- соответствие федеральному законодательству о средствах массовой информации, о распространении информации, о защите персональных данных и т.д.

В рамках разработки информационной политики образовательной организации необходимо особенно отметить важность выбора коммуникационной стратегии, которая представляет собой набор наиболее эффективных инструментов воздействия на целевые аудитории и программу использования этих инструментов, включающую в себя три основных параметра: целевые аудитории, коммуникационное сообщение и форматы коммуникации. Ключевая задача коммуникационной стратегии образовательной организации состоит в обеспечении информационной поддержки развития образовательной организации, в том числе мотивации и вовлечения в принятие решений по вопросам управления ее развитием общественно-деловых объединений и представителей работодателей.

При формировании коммуникационной стратегии, под которой понимается план по распространению информации в соответствии с целями и задачами развития образовательной организации и принципами ее информационной политики, направленной на вовлечение общественно-деловых объединений и представителей работодателей в принятие решений по вопросам управления развитием образовательной организации, рекомендуется включить следующие этапы:

1. Анализ внутренней среды, определение сильных сторон образовательной организации и ее позиционирование.
2. Определение целей и задач коммуникационной стратегии образовательной организации.
3. Анализ внешней среды и определение ключевых целевых аудиторий в целях вовлечения в образовательную деятельность.
4. Определение возможных направлений сотрудничества и взаимных интересов по каждой целевой аудитории и соответствующего коммуникационного сообщения.
5. Выбор форматов и периодичности коммуникации.

В качестве индикатора оценки эффективности информационной политики образовательной организации предлагается рассматривать уровень информированности целевых аудиторий о деятельности образовательной организации по вовлечению общественно-деловых объединений и представителей работодателей в принятие решений по вопросам управления развитием образовательной организации.

Примерные форматы коммуникации с социальными партнерами на уровне образовательной организации представлены в [Приложении N 2\\*](#).

---

\* Приложение см. по ссылке. - Примечание изготовителя базы данных.

## **VI. Рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по созданию нормативно-правовых и организационных условий для вовлечения общественно-деловых объединений, представителей работодателей в принятие решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ**

Реализация мероприятий по вовлечению общественно-деловых объединений и участию представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ, для общеобразовательных организаций, организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и профессиональных образовательных организаций предусмотрена в рамках достижения соответствующего результата федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" и "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" [национального проекта "Образование"](#) (далее - Результат), а также региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов соответствующих федеральных проектов.

Организация реализации мероприятий, направленных на достижение Результата, осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования (далее - орган исполнительной власти), с учетом следующих рекомендаций:

1. Руководитель регионального проекта, обеспечивающего достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Современная школа" [национального проекта "Образование"](#) (далее - региональный проект) назначает ответственного исполнителя (исполнителей) по реализации мероприятий в рамках достижения Результата. Ответственными исполнителями могут быть сотрудники органа исполнительной власти или организации, подведомственной органу исполнительной власти (далее - Ответственный исполнитель).

2. Ответственный исполнитель наделяется следующими функциями:

а) обеспечивает системное развитие направления по вовлечению социальных партнеров в управление образовательными организациями, включая обновление образовательных программ, реализуемых образовательными организациями в субъекте Российской Федерации;

б) координирует коммуникацию между образовательными организациями субъекта Российской Федерации, муниципальными образовательными организациями и социальными партнерами, в том числе совместно с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере социально-экономического развития;

в) разрабатывает Концепцию вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием общеобразовательной организации, организации дополнительного образования детей и профессиональной образовательной организации, в том числе обновлением образовательных программ в субъекте Российской Федерации, включающую дорожную карту достижения и показатели эффективности реализации мероприятий Результата (далее - Концепция);

г) обеспечивает обсуждение Концепции в органах государственного управления в субъекте Российской Федерации, органах, координирующих деятельность по внедрению проекта "Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста" в субъекте Российской Федерации, а также согласование заинтересованных органов исполнительной власти и организаций в субъекте Российской Федерации;

д) проводит мониторинг выполнения дорожной карты и эффективности реализации мероприятий Результата на уровне субъекта Российской Федерации, муниципальных образований и образовательных организаций;

е) формирует предложения по уточнению Концепции и корректировке плана мероприятий регионального проекта в части достижения Результата на основе мониторинга эффективности реализации мероприятий Результата;

ж) предоставляет по запросу руководителя исполнительного органа государственной власти аналитические и иные материалы о реализации мероприятий Результата;

з) организует проведение контрольных мероприятий совместно с участниками регионального проекта и органами общественного контроля;

и) обеспечивает реализацию Концепции информационной политики исполнения мероприятий Результата;

к) обеспечивает методическое сопровождение реализации мероприятий в органе власти, муниципальных образованиях и образовательных организациях;

л) готовит промежуточную и итоговую отчетность о достижении Результата.

3. Концепция включает в себя положения по следующим основным разделам:

а) основные приоритеты социально-экономического и территориального развития субъекта Российской Федерации с учетом прогнозных оценок развития рынка труда, потребностей функционирующих в субъекте Российской Федерации компаний и предприятий, предотвращения оттока выпускников образовательных организаций из субъекта Российской Федерации с учетом региональных стратегий социально-экономического и пространственного развития субъекта Российской Федерации и муниципальных образований на среднесрочный и долгосрочный периоды;

б) основные направления научно-технологического развития субъекта Российской Федерации;

в) прогнозные данные по кадровой потребности в разрезе муниципальных образований, включая инвестиционные проекты;

г) список общественно-деловых объединений, предприятий, образовательных организаций высшего образования и научных организаций, оказывающих значительное влияние на приоритеты социально-экономического и научно-технологического развития субъекта Российской Федерации, а также препятствующих оттоку выпускников образовательных организаций из субъекта Российской Федерации;

д) перечень инструментов мотивации, привлечения социальных партнеров к участию в управлении образовательной организацией, в том числе обновлению образовательных программ с учетом специфики социально-экономического развития субъекта Российской Федерации;

е) механизмы привлечения социальных партнеров в систематическое обновление содержания образования на основе результатов мониторинговых исследований и с учетом современных достижений науки и технологий, изменений запросов обучающихся и общества, ориентированности на применение знаний, умений и навыков в реальных жизненных условиях с привлечением представителей работодателей и науки на основе приоритетов социально-экономического и научно-технологического развития субъекта Российской Федерации;

ж) положения по аккумуляции и систематизации лучших практик по вовлечению социальных партнеров в управление образовательной организацией, в том числе в обновление образовательных программ, и предоставлению возможности обмена опытом и получения консультации, в том числе на специализированном информационном ресурсе, создаваемом в субъекте Российской Федерации;

з) Концепцию информационной политики субъекта Российской Федерации по освещению проекта, включая цель, задачи, примерные формы реализации информационной политики, а также показатели ее эффективности и ожидаемые результаты;

и) перечень нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации и муниципальных образований по взаимодействию с социальными партнерами в части управления образовательной организацией и обновления образовательных программ.

4. Региональный проектный офис (далее - РПО) обеспечивает согласование Концепции.

5. Утверждение Концепции и, при необходимости, дополнение ее положениями утвержденного документа стратегического планирования в сфере развития образования субъекта Российской Федерации осуществляется в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации.

6. Руководитель органа государственной власти оказывает содействие эффективному взаимодействию образовательных организаций, социальных партнеров и органов местного самоуправления, а также организовывает проведение мероприятий в субъекте Российской Федерации в соответствии с утвержденной дорожной картой реализации мероприятий Результата<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Для эффективного выстраивания работы в субъекте Российской Федерации может создаваться рабочая группа, в состав которой могут входить представители органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, представители профессиональных сообществ и предприятий реального сектора экономики и т.д.

7. Руководитель органа государственной власти на основе доклада ответственного лица осуществляет оценку результативности реализации проекта и обеспечивает поиск дополнительных ресурсов с целью постоянного улучшения.

8. Руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации проводит промежуточные и ежегодные итоговые рабочие совещания по итогам реализации мероприятий Результата, принимает решения по уточнению Концепции и корректировке плана мероприятий регионального проекта в части достижения Результата на основе предложений Ответственного исполнителя.

## **VII. Рекомендации по методике расчета доли образовательных организаций, реализующих механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации в рамках реализации федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" и "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" [национального проекта "Образование"](#)**

1. Расчет доли образовательных организаций, реализующих механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ, проводится от общего количества государственных образовательных организаций, расположенных на территории субъекта Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования (далее - образовательные организации).

2. По итогам проведения ежегодного мониторинга реализации мероприятий Результата определяется количество образовательных организаций, в состав коллегиальных органов управления которых вошли социальные партнеры.

3. Доля образовательных организаций, реализующих механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ, определяется по формуле:

$$X = \frac{N}{Y} \times 100\%,$$

где  $X$  - доля образовательных организаций, реализующих механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации;

$Y$  - общее количество образовательных организаций;

$N$  - количество образовательных организаций, в состав коллегиальных органов управления которых вошли представители организаций социальных партнеров.

4. В ходе реализации мероприятий проекта должно быть обеспечено увеличение доли образовательных организаций, реализующих механизмы вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации.

## **Приложение N 2. Методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации, в том числе В ...**

Приложение N 2

УТВЕРЖДЕНЫ

распоряжением Министерства  
просвещения Российской Федерации  
от 27 декабря 2019 года N P-154

Методические рекомендации по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ

## I. Общие положения

Настоящие методические рекомендации (целевая модель) по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ (далее - Методические рекомендации), разработаны в целях реализации [Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"](#) (далее - Указ) и федерального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" [национального проекта "Образование"](#).

Вовлечение общественности в деятельность образовательных организаций предусмотрено положениями [Федерального закона об образовании в Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#) (далее - Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"):

управление системой образования носит государственно-общественный характер ([часть 1 статьи 89](#));

управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности ([часть 2 статьи 26](#));

в образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации ([часть 4 статьи 26](#));

структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция органов управления образовательной организацией, порядок принятия ими решений и выступления от имени образовательной организации устанавливаются уставом образовательной организации ([часть 5 статьи 26](#)).

Порядок выборов, кооптации и/или вхождения по должности представителей работодателей, общественных объединений в коллегиальный орган управления профессиональной образовательной организации (далее - ПОО), а также порядок взаимодействия между субъектами общественно-государственного управления устанавливаются локальными правовыми актами ПОО.

[Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"](#) предусматривает ряд инструментов по выстраиванию взаимоотношений между ПОО и работодателями:

1. Сетевая форма реализации образовательных программ ([статья 15](#)).

2. Создание кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы. Другими словами, профессиональная образовательная организация может создать на предприятии свое структурное подразделение, в котором студенты могут проходить обучение, включая практическую подготовку ([часть 3 статьи 27](#))<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> С 1 июля 2020 г. [ч.3 ст.27](#) утрачивает силу ([ФЗ от 02.12.2019 г. N 403-ФЗ](#)).

3. Целевое обучение и возможности заключения между обучающимися и работодателем договора о целевом обучении, который предусматривает в том числе возможность изменения образовательной программы и (или) формы обучения по согласованию с заказчиком целевого обучения ([статья 56](#)).

Привлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей, а также образовательных организаций высшего образования и научных организаций в управление ПОО, в том числе в обновление образовательных программ, вызвано необходимостью формирования среды, в которой происходит профессиональное становление человека на основе систематического обновления содержания среднего профессионального образования с учетом современных достижений науки и технологий, изменений запросов обучающихся и общества, ориентированности на применение молодым поколением знаний, умений и навыков в реальных жизненных условиях в соответствии с приоритетами научно-технологического развития Российской Федерации.

Среднее профессиональное образование (далее - СПО) является практико-ориентированным и ориентируется на рынок труда и работодателей. Участие работодателей прослеживается на всех этапах реализации образовательной политики как на федеральном уровне, так и на уровне ПОО.

Так, в соответствии с [пунктом 4 Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений](#), утвержденных [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2019 г. N 434](#) (далее - Правила), к разработке федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) привлекаются в том числе и представители работодателей. В соответствии с [Правилами](#) ФГОС проходят обсуждение в Советах по профессиональным квалификациям, в состав которых также входят представители работодателей и их объединений.

Методические рекомендации разработаны для следующих категорий целевой аудитории:

руководители ПОО;

органы государственной власти субъектов Российской Федерации;

органы муниципального самоуправления.

Субъектами взаимодействия с ПОО являются:

работодатели, включая их объединения, - предприятия и организации всех форм собственности либо их объединения, на которые трудоустраиваются выпускники ПОО, в управлении и деятельности которых применяются современные технологии, отвечающие приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации и/или субъекта Российской Федерации (далее - представители работодателей);<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> В качестве представителей работодателей выступают также представители образовательных организаций, медицинских организаций, организаций культуры.

общественно-деловые объединения - различные добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей (далее - общественные объединения);

образовательные организации высшего образования, расположенные на территории субъекта Российской Федерации, реализующие образовательные программы в соответствии с приоритетами научно-технологического развития субъекта Российской Федерации (далее - вузы);

научные организации, цели деятельности которых направлены на обеспечение научно-технологического развития Российской Федерации и/или субъекта Российской Федерации (далее - наука);

органы государственной власти субъектов Российской Федерации, которые являются учредителями ПОО и/или профильными по отраслевой принадлежности (далее - органы государственной власти);

родители (законные представители) (далее - родители);

орган местного самоуправления.

Представители работодателей, общественные объединения, вузы, наука, органы местного самоуправления, родители, органы государственной власти составляют экспертное сообщество, формируемое вокруг ПОО.

Внедрение методических рекомендаций, в том числе через представительство в коллегиальных органах управления, а также обновления образовательных программ направлены на достижение следующих целей:

повышение качества управления ПОО на основе использования потенциала и ресурсов представителей работодателей и науки;

обеспечение реализации практико-ориентированных образовательных программ, включая дополнительные профессиональные программы, расширение их вариативности посредством расширения взаимодействия ПОО, представителей работодателей и науки;

повышение конкурентоспособности СПО.

## **II. Принципы и условия вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием профессиональной образовательной организации**

Вовлечение общественно-деловых объединений и участие представителей работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки в принятии решений по вопросам управления развитием ПОО, в том числе в обновлении образовательных программ, основано на следующих принципах:

1. Кооперация интеллектуальных ресурсов представителей работодателей, общественных объединений, вузов, науки, органа государственной власти, органа самоуправления и ПОО в целях эффективного управления ПОО и обновления образовательных программ с учетом современных достижений науки и технологий, в соответствии с приоритетами научно-технологического развития Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

2. Органы государственной власти и орган местного самоуправления оказывают поддержку руководителю ПОО, координируют взаимодействие с представителями работодателей, общественных объединений, вузов, науки.

3. Управление ПОО строится на современных управленческих технологиях на основе применения лучших практик представителей работодателей, общественных объединений, включая методы мотивационного менеджмента и проектного управления.

4. Обновление образовательных программ соответствует прогнозным запросам потенциальных работодателей.

5. Первоочередное внимание уделяется ПОО, расположенным в сельской местности и небольших населенных пунктах.

Вовлечение представителей работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки в принятие решений по вопросам управления развитием ПОО и обновления образовательных программ осуществляется при создании следующих организационно-правовых условий:

развитие инструментов кооптации представителей работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки в структуру управления ПОО;

внедрение механизмов вовлечения представителей работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки в реализацию образовательного процесса в части обновления образовательных программ через актуализацию содержания среднего профессионального образования на основе современных достижений науки и технологий, в соответствии с приоритетами научно-технологического развития субъектов Российской Федерации.

### **III. Организационно-правовое и экономическое обеспечение вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием ПОО, в том числе в обновлении образовательных программ**

В ПОО выстраивается система взаимодействия с представителями работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки, которая направлена на модернизацию и развитие следующих объектов:

1. Программные документы развития и управления ПОО.

2. Образовательный процесс: содержание и реализация образовательных программ.

3. Внеурочные мероприятия, включая профориентационную деятельность.

4. Оснащение материально-технической базы, включая оказание финансовой поддержки работодателями.

5. Педагогический коллектив.

Основными институциональными механизмами взаимодействия между ПОО и представителями работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки являются:

1. Коллегиальные органы управления ПОО (как правило, попечительский, управляющий и наблюдательный советы).

Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности ([ст.26 Федерального закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации"](#)). К коллегиальным органам управления относится общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет, а также попечительские советы, управляющие советы, наблюдательные советы и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Коллегиальные органы управления ПОО формируются на условиях кооптации представителей работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки к управлению развитием ПОО в целях обеспечения реализации образовательных программ, проведения внеурочных мероприятий на основе современных достижений науки и технологий, приоритетов научно-технологического развития субъектов Российской Федерации, обновленной материально-технической базы, а также с учетом применения лучших практик эффективного управления на предприятиях и в организациях.

В [Приложении N 1\\*](#) представлено "Примерное положение о Попечительском совете профессиональной образовательной организации".

---

\* Приложение см. по ссылке. - Примечание изготовителя базы данных.

Одной из наиболее перспективных форм коллегиального управления ПОО является управляющий совет, поскольку его деятельность для системы СПО в настоящее время не регламентирована, что позволяет более эффективно использовать потенциал социальных партнеров при принятии управленческих решений.

Структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция управляющего совета, порядок принятия им решений и выступления от имени ПОО также устанавливаются уставом ПОО в соответствии с [частью 5 статьи 26 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#).

2. Договоры о социальном партнерстве (договоры о сотрудничестве и т.п.), включая создание структурных подразделений на базе работодателей.

В соответствии с [частью 3 статьи 27 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#) ПОО могут создавать кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (далее - кафедра).

Кафедра представляет собой структурное подразделение ПОО, которое создается совместно с работодателем-партнером на основании договора. Она располагается, как правило, на территории предприятия, о чем делается соответствующая запись в документах ПОО. Это может быть помещение, выделяемое работодателем и подходящее под проведение инструктажа и теоретических занятий.

Штат кафедры комплектуется из педагогических работников ПОО и сотрудников работодателя. Стороны совместно формируют образовательную программу, связанную с профилем деятельности компании. На основании программы формируется план работы кафедры - теоретические занятия, лабораторные и практические работы. Помимо этого, на кафедре организуются экзамены по освоенным модулям. Создаваемое структурное подразделение служит площадкой для общения преподавателей ПОО с практикующими специалистами, что взаимно обогащает опыт и повышает квалификацию.

Деятельность кафедры финансируется ПОО в части затрат на заработную плату сотрудникам. Работодатель предоставляет, в свою очередь, материальную базу - машины и оборудование, а также расходные материалы - и обслуживает их за свой счет. Также работодатель несет расходы по оплате заработной платы наставникам из числа своих сотрудников.

3. Соглашения о государственно-частном партнерстве между предприятием/отраслью и руководством субъекта Российской Федерации, в котором ПОО может выступать третьей стороной.

[Федеральный закон от 13 июля 2015 г. N 224-ФЗ "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"](#) (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон о ГЧП) дает возможность заключать соглашения между ПОО, учредителем в лице органа государственной власти субъекта Российской Федерации и работодателем о государственно-частном партнерстве (далее - ГЧП).

Возможны следующие варианты использования соглашения о ГЧП в системе СПО:

вовлечение представителей работодателей в обновление материально-технической базы ПОО;

вовлечение представителей работодателей в реализацию образовательных программ, определение содержания образования и контроль его результатов.

В рамках вновь созданной образовательной организации предполагается реализация программ дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, проведение различных мастер-классов и программ. Также возможно использование производственного оборудования предприятия для проведения стажировок и производственного обучения. В образовательной организации могут проходить обучение сотрудники предприятия. Соглашение о ГЧП дает возможность обязать частного партнера оказывать услуги и установить требования к качеству этих услуг ([пункт 11 статьи 12 Федерального закона о ГЧП](#)). Соглашением о ГЧП может предусматриваться заключение договора между вновь созданной образовательной организацией и ПОО в части сетевой формы реализации образовательных программ или создания кафедры.

#### 4. Договоры о целевом обучении.

Договор о целевом обучении предусматривает в соответствии с [частью 2 статьи 56 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#), что обучающемуся со стороны работодателя оказываются меры социальной поддержки (материальное стимулирование, оплата платных образовательных услуг, оплата жилого помещения и другие), работодатель проводит учебную, производственную и преддипломную практику, предприятие трудоустраивает обучающегося в соответствии с полученной квалификацией.

Рекомендуется для ПОО при наличии факта заключения договора о целевом обучении учитывать запросы заказчика целевого обучения при организации практики обучающихся, а также предоставлять ему сведения о результатах освоения обучающимся образовательной программы.

Для ПОО и работодателя-партнера целесообразно перед заключением договора провести предварительный отбор обучающихся. Это может быть осуществлено после нескольких месяцев обучения и прохождения практики на предприятии.

#### 5. Договоры о реализации образовательных программ в сетевой форме.

Законодательством установлено, что сетевая форма реализуется на основе договора между участниками ([часть 2 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#)). Это могут быть, к примеру, две и более образовательных организации, в том числе ПОО, предприятие (предприятия) и другие ПОО.

Обязательным условием эффективной реализации программ в сетевой форме является наличие института наставников на предприятии.

Сетевая форма реализации программ позволяет привлекать малые и средние предприятия, что может быть эффективным в рамках промышленных кластеров в субъектах Российской Федерации.

В части формирования коллегиальных органов управления возможно применение методических рекомендаций по развитию образовательных организаций в субъектах Российской Федерации для специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием, руководителей и педагогических работников образовательных организаций, представителей коллегиальных органов управления образованием, направленных [письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 октября 2015 г. N 08-1729](#).

На уровне образовательной организации также одним из направлений целевой модели вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей может служить развитие применения сетевой формы реализации образовательных программ, а также использование материально-технической базы в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации по договорам аренды или безвозмездного пользования ([ст.15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#)).

Для эффективной организации сетевого взаимодействия необходимо определить основные условия совместного использования образовательными организациями современной материально-технической базы по перспективным направлениям компетенций в субъекте Российской Федерации - заключение соглашения (договоров), в которых фиксируются отношения между участниками сети и требования к программам, в том числе с расширением требований к реализации образовательных программ: введение модульного подхода, интерактивности, конвертации результата и оценки образовательных достижений.

#### 6. Ученические договоры.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрен ученический договор, который работодатель может заключить с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Наиболее достоверной информацией о стратегии развития субъекта Российской Федерации обладает орган исполнительной власти (на уровне муниципалитета - орган самоуправления), поэтому руководству ПОО рекомендуется перед началом работы обратиться к учредителю, в региональные и местные отделения общественных организаций, на предприятия с целью формирования списка потенциальных участников коллегиальных органов управления, проявляющих активную жизненную позицию, обладающих неравнодушием, стремлением улучшить жизнь субъекта Российской Федерации и/или муниципалитета, а также для выявления социальных проектов, в которые может встроиться ПОО.

Особое внимание рекомендуется обратить на развитие сотрудничества с градо- и регионообразующими предприятиями, способными обеспечить условия для трудоустройства выпускников ПОО, цели деятельности которых направлены на обеспечение научно-технологического развития субъекта Российской Федерации. Планирование деятельности ПОО по расширению взаимодействия с представителями работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки, в том числе посредством включения их в коллегиальные органы управления, рекомендуется синхронизировать с аналогичной деятельностью, проводимой в муниципалитете и/или в регионе.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в лице регионального ведомственного проектного офиса субъекта Российской Федерации по реализации национального проекта "Образование" рекомендуется оказывать организационную и методическую помощь ПОО при формировании состава коллегиальных органов управления ПОО, в первую очередь, находящимся в небольших населенных пунктах и сельской местности.

Заключение договоров о социальном партнерстве с представителями работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки направлено на модернизацию и развитие следующих объектов:

развивающей образовательной среды, в которой происходит профессиональное становление человека в условиях постоянного обновления содержания СПО на основе современных достижений науки и технологий, приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации и субъектов Российской Федерации с обеспечением возможности для студентов применения умений и навыков в реальных жизненных условиях, в конкретном субъекте Российской Федерации;

актуализацию локальных нормативных актов ПОО, регламентирующих в том числе реализацию образовательных программ, проведение внеурочных мероприятий, оснащение материально-технической базы, формирование педагогического коллектива, отвечающих запросам научно-технологического развития субъектов Российской Федерации, закреплению молодых людей в регионе;

государственно-общественного управления за счет функционирования коллегиальных органов управления ПОО с расширенным представительством работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки.

Для эффективного внедрения механизмов вовлечения представителей работодателей, общественных объединений, родителей, вузов и науки в принятие решений по вопросам управления развитием ПОО, в том числе в обновление образовательных программ, ПОО рекомендуется использовать следующий алгоритм:

1. Руководителю ПОО по итогам проведения анализа информации по развитию субъекта Российской Федерации, муниципалитета, предприятий, социальных активностей провести рабочее совещание с целью формирования списка органов государственной власти и органов местного самоуправления, предприятий, организаций, цели деятельности которых отвечают приоритетам научно-технологического развития субъекта Российской Федерации, а также социально активных граждан, включая родителей, которые могут войти в экспертный пул ПОО.

2. Приказом руководителя ПОО создать постоянную рабочую группу из числа участников коллегиальных органов управления ПОО, представителей экспертного пула, назначить ее руководителя (далее - рабочая группа).

Рекомендуется проводить регулярные встречи и тематические мероприятия с представителями работодателей и общественных объединений с периодичностью не реже 1 раза в месяц.

3. Руководителю ПОО заключить договор о социальном партнерстве с предприятиями и организациями, чьи представители вошли в состав рабочей группы, с целью объединения интеллектуальных ресурсов в части принятия решений по вопросам управления развитием ПОО, в том числе обновления образовательных программ.

4. Приказом руководителя ПОО на основании предложений рабочей группы и договоров о социальном партнерстве ввести в состав коллегиальных органов управления ПОО представителей родителей, работодателей, общественных объединений, вузов и науки, а также представителей органов государственной власти и органа местного самоуправления.

5. Приказом руководителя ПОО внести необходимые изменения в локальные нормативные акты ПОО в соответствии с утвержденной процедурой.

#### **IV. Взаимодействие в рамках вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ**

ПОО является координатором при взаимодействии с общественно-деловыми объединениями и представителями работодателей. Исходя из планируемых изменений рекомендуется сформировать проектные группы, куда будут входить представители различных групп.

##### **1. Программные документы развития и управления ПОО**

В силу стратегического значения данный вопрос требует привлечения представителей родителей, работодателей, общественных объединений, вузов и науки, а также органов государственной власти и местного самоуправления.

Результатом взаимодействия ПОО и представителей работодателей, общественных объединений, органов государственной власти и органов местного самоуправления, вузов, науки и родителей является:

в части формирования программных документов развития - утверждение программы развития ПОО, в которой вопросы содействия научно-технологическому развитию субъекта Российской Федерации, закрепления молодых людей в регионе отражены в целях, задачах, показателях, результатах деятельности, проектах, плане мероприятий, включая локальную нормативную базу и образовательные программы;

в части управления ПОО - вокруг образовательной организации сформировано экспертное сообщество, представители которого вошли в коллегиальный орган управления ПОО, при этом его деятельность осуществляется на основе современных управленческих технологий, включая методы мотивационного менеджмента и проектного управления.

## 2. Образовательный процесс, содержание и реализация образовательных программ

Результатом взаимодействия ПОО и представителей работодателей, общественных объединений, вузов, науки в части образовательного процесса является обеспечение системы постоянного обновления и реализации образовательных программ с учетом современных достижений науки и технологий, отражающих задачи научно-технологического развития субъекта Российской Федерации, способствующих трудоустройству и закреплению молодых людей в регионе.

## 3. Внеурочные мероприятия, включая профориентационную деятельность

Формами проведения внеурочных мероприятий могут быть:

Соревнование - форма организации совместной деятельности, в которой участники стремятся превзойти друг друга.

Виды соревнований: конкурсы социальных проектов, акций, исследований, творческих работ; производственные/заводские олимпиады, в рамках которых участники соревнуются на лучшее решение кейсов, задач по развитию предприятий-партнеров и т.п.; соревнования ученических бригад; конкурс на лучшие портфолио студента и др.

Фестиваль - массовое празднество, показ, смотр достижений практики (культуры, искусства, спорта, производства); фестивали карьеры/профессий, во время которых участники оказываются в насыщенном, динамично организованном пространстве, в рамках которого единая тема труда и профессий подается в различных содержательных разрезах и деятельностных форматах. Фестивали могут включать в себя:

интерактивную выставку, представляющую актуальную ситуацию на региональном рынке труда и образовательных услуг (в ряде случаев в рамках фестиваля организуется специальная зона, где обеспечивается не только демонстрация профессиональных практик, но и возможность для участия в них всех желающих);

круглые столы и нетворкинг-сессии с участием представителей предприятий, общественных организаций, вузов и организаций СПО, науки, органов государственной власти и самоуправления, медийных лиц;

экспресс-форму профессиональной диагностики и профессионального консультирования у специалистов - психологов, профориентологов;

социально-психологические тренинги, мастер-классы и другие формы обучения навыкам, необходимым для успешного трудоустройства и продвижения карьеры.

Результатом взаимодействия ПОО и представителей работодателей, общественных объединений, вузов, науки, органов государственной власти и самоуправления, родителей в части проведения внеурочных мероприятий, включая профориентационную деятельность, является углубление сотрудничества с предприятиями и организациями, чьи цели деятельности отвечают приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации и/или субъекта Российской Федерации, способствуют трудоустройству и закреплению молодых людей в регионе.

#### 4. Педагогический коллектив

В данном случае представители работодателей, общественных объединений могут привлекаться в качестве:

наставников для педагогов и обучаемых;

участников внеурочных мероприятий.

Представители вуза и науки привлекаются в качестве преподавателей и участников внеурочных мероприятий.

Для расширения практики привлечения к процессу преподавания и оценки образовательных результатов представителей работодателей, общественных объединений, вузов и науки рекомендуем ПОО учитывать следующие положения:

рекомендуется активно привлекать к образовательному процессу в ПОО представителей экспертного сообщества, при этом необходимо учитывать, что лица, замещающие должности педагогических работников в ПОО, должны соответствовать квалификационным требованиям, установленным [профессиональным стандартом "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"](#), утвержденным [приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. N 608н](#);

при прохождении практического обучения на предприятии обучающиеся должны сопровождаться наставниками на производстве из числа сотрудников предприятия-партнера;

наставники должны иметь соответствующие навыки в сфере образования, которые они могут получить в рамках освоения программ повышения квалификации;

участие представителей работодателей и общественных объединений требует от них понимания процессов, протекающих в ПОО, и в целом механизмов коллегиального управления государственной образовательной организацией. Рекомендуется организовать семинары для обучения участников коллегиальных органов управления ПОО из числа представителей работодателей и общественных объединений.

Ожидаемым результатом взаимодействия образовательной организации и представителей работодателей, общественных объединений, вузов и науки по развитию педагогического коллектива является формирование коллектива педагогов-единомышленников, в состав которого вошли представители экспертного сообщества, способные:

к реализации образовательных программ с учетом современных достижений науки и технологий, отражающих задачи научно-технологического развития субъекта Российской Федерации;

к проведению внеурочных мероприятий, включая профориентационную деятельность, направленных на углубление сотрудничества с предприятиями и организациями, чьи цели деятельности отвечают приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации и/или субъекта Российской Федерации.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в лице регионального ведомственного проектного офиса субъекта Российской Федерации по реализации [национального проекта "Образование"](#) рекомендуется оказывать организационную и методическую помощь ПОО при формировании состава проектных групп ПОО, в первую очередь, находящимся в небольших населенных пунктах и сельской местности.

## **V. Информационная политика и коммуникационная стратегия образовательной организации**

Для организации процесса вовлечения общественно-деловых объединений и представителей работодателей в принятие решений по вопросам управления развитием ПОО рекомендуется выстроить алгоритм коммуникационного взаимодействия ПОО и с заинтересованными группами (целевыми аудиториями), в том числе используя для этого средства массовых коммуникаций.

Информационная политика ПОО призвана организовать процесс трансляции различным целевым аудиториям сведений о значимых действиях, событиях и результатах деятельности ПОО, о перспективах ее развития, о расширении социальной и образовательной активности.

Основные принципы информационной политики ПОО:

1. достоверность, открытость и общедоступность информации для всех заинтересованных целевых аудиторий;
2. соответствие целям развития ПОО;
3. соответствие федеральному законодательству о средствах массовой информации, о распространении информации, о защите персональных данных и т.д.

В рамках разработки информационной политики ПОО необходимо особенно отметить важность выбора коммуникационной стратегии, которая представляет собой набор наиболее эффективных инструментов воздействия на целевые аудитории и программу использования этих инструментов, включающую в себя три основных параметра: целевые аудитории, коммуникационное сообщение и форматы коммуникации. Ключевая задача коммуникационной стратегии ПОО состоит в обеспечении информационной поддержки развития ПОО, в том числе мотивация и вовлечение в принятие решений по вопросам управления ее развитием общественно-деловых объединений и представителей работодателей.

При формировании коммуникационной стратегии, направленной на вовлечение общественно-деловых объединений и представителей работодателей в принятие решений по вопросам управления развитием ПОО, рекомендуется включить следующие этапы:

6. Анализ внутренней среды, определение сильных сторон ПОО и ее позиционирование.
7. Определение целей и задач коммуникационной стратегии ПОО.
8. Анализ внешней среды и определение ключевых целевых аудиторий в целях вовлечения в образовательную деятельность.
9. Определение возможных направлений сотрудничества, взаимных интересов по каждой целевой аудитории и соответствующего коммуникационного сообщения.
10. Выбор форматов и периодичности коммуникации.

Электронный текст документа  
подготовлен АО "Кодекс" и сверен по:  
официальный сайт Минпросвещения России  
[www.edu.gov.ru](http://www.edu.gov.ru)  
по состоянию на 03.02.2020