УДК 612; 591.1

Букина В.А.

Студентка магистратуры

Научный руководитель: Калачев А.В., канд. пед. наук, доцент

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

Россия, Волгоград

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК РЕСУРС ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕДЖЕМ (НА ПРИМЕРЕ ГАПОУ «ВОЛГОГРАДСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»)

Аннотация. *В статье рассматривается взаимодействие субъектов образовательных отношений как значимый ресурс управления профессиональной образовательной организацией. На материале ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж» анализируются состав участников, действующие управленческие связи и условия их результативности. Выделены факторы, усложняющие коммуникацию в крупной многопрофильной организации: интенсивность информационного обмена, необходимость согласования решений, распределение функций между подразделениями и неодинаковая вовлеченность участников. Предложены направления совершенствования взаимодействия, основанные на развитии обратной связи, упорядочении информационных потоков, использовании цифровых инструментов и систематизации сотрудничества с работодателями. Представлен план оценки предлагаемых мероприятий, предусматривающий сопоставление исходных, промежуточных и итоговых показателей.*

Ключевые слова: *образовательная организация, среднее профессиональное образование, управление, образовательные отношения, взаимодействие, обратная связь, социальное партнерство.*

V.A. Bukina
Master's Student
Scientific Supervisor: A.V. Kalachev, Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor
Volgograd State Socio-Pedagogical University
Volgograd, Russia

INTERACTION OF THE SUBJECTS OF EDUCATIONAL RELATIONS AS A RESOURCE FOR EFFECTIVE COLLEGE MANAGEMENT (BASED ON THE EXAMPLE OF THE STATE AUTONOMOUS PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION "VOLGOGRAD SOCIO-PEDAGOGICAL COLLEGE")

Abstract. *The article examines the interaction of the subjects of educational relations as a significant resource for managing a professional educational organization. Based on the materials of the State Autonomous Professional Educational Institution "Volgograd Socio-Pedagogical College", the composition of the participants, existing managerial connections, and the conditions for their effectiveness are analyzed. The factors complicating communication within a large multidisciplinary organization are identified: the intensity of information exchange, the need to coordinate decisions, the distribution of functions between departments, and the varying levels of participants' engagement. The paper proposes directions for improving interaction, based on developing feedback mechanisms, streamlining information flows, using digital tools, and systematizing cooperation with employers. An evaluation plan for the proposed measures is presented; it involves comparing the initial, intermediate, and final indicators.*

Keywords: *educational organization, secondary vocational education, management, educational relations, interaction, feedback, social partnership.*

Введение

Современная профессиональная образовательная организация действует в условиях постоянного изменения требований рынка труда, обновления образовательных стандартов и расширения цифровой среды. При этом качество подготовки специалистов зависит не только от содержания программ и ресурсов учреждения, но и от того, насколько согласованно работают люди и организации, участвующие в образовательном процессе. Администрация, педагогические работники, обучающиеся, родители, работодатели и социальные партнеры обладают различными полномочиями и интересами, однако их деятельность связана общими задачами обучения, воспитания и профессионального развития студентов.

Взаимодействие субъектов образовательных отношений следует рассматривать не как набор отдельных контактов, а как систему коммуникаций и совместных действий, обеспечивающую движение информации, принятие решений и оценку их результатов. Если участники понимают свои роли, своевременно получают необходимые сведения и имеют возможность сообщить о возникающих затруднениях, управленческие решения становятся более обоснованными, а образовательная деятельность — более согласованной. Напротив, неясность ответственности и несвоевременная обратная связь могут затруднять координацию, даже если формальная структура управления определена достаточно четко.

Цель статьи — рассмотреть особенности организации взаимодействия субъектов образовательных отношений в профессиональном колледже и обозначить практические направления его совершенствования. Эмпирическую основу составляют сведения об управлении и деятельности ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж», приведенные в материалах самообследования и локальных документах организации. Анализ носит организационно-аналитический характер: выявленные направления

развития рассматриваются как резервы совершенствования, а не как свидетельство неэффективности действующей системы.

Образовательные отношения и управленческое взаимодействие

Законодательство Российской Федерации связывает образовательные отношения с освоением образовательных программ и реализацией права на образование. В практической деятельности колледжа они охватывают обучение, воспитательную работу, практическую подготовку, оценивание результатов и организационное сопровождение студентов. Их участниками являются обучающиеся, педагогические работники и образовательная организация; в более широкую систему взаимодействия также включены родители несовершеннолетних обучающихся, органы управления, работодатели и другие партнеры.

В управленческом контексте важно различать формальное распределение полномочий и реальное взаимодействие. Первое закрепляется в уставе, положениях о подразделениях, должностных инструкциях и локальных актах. Второе проявляется в том, как участники обмениваются информацией, согласуют действия, решают текущие вопросы и получают сведения о результатах принятых решений. Для устойчивой работы необходимы оба уровня: нормативная определенность снижает риск дублирования функций, а эффективные коммуникации обеспечивают практическую реализацию управленческих задач.

Для образовательной организации особенно значим субъект-субъектный подход, при котором участники признаются активными сторонами процесса. Это не означает тождества полномочий: директор отвечает за управление учреждением, педагог реализует образовательную программу, студент осваивает ее и может участвовать в обсуждении условий обучения, а работодатель формулирует профессиональные требования и предоставляет возможности практической подготовки. Партнерство состоит в признании вклада каждой стороны и создании понятных способов совместной работы в пределах ее компетенции.

Существенную роль играет обратная связь. Она позволяет сопоставлять запланированные действия с фактическими условиями, своевременно обнаруживать вопросы, требующие решения, и оценивать восприятие образовательной среды ее участниками. Обратная связь становится управленческим механизмом лишь тогда, когда сообщение не остается без ответа: важно определить, кто его рассматривает, в какой срок и каким образом информируется инициатор. Такой цикл укрепляет доверие и показывает, что участие субъектов имеет практический смысл.

Колледж как многосубъектная система

ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж» — многопрофильная профессиональная образовательная организация, реализующая программы среднего профессионального образования по педагогическим, социальным, информационным и другим направлениям. По данным самообследования за 2025 год, колледж реализовывал 66 программ подготовки специалистов среднего звена; численность обучающихся составляла 2430 человек, в том числе 1901 студент очной и 529 студентов заочной формы обучения. Эти сведения показывают масштаб и разнообразие организационных задач, но сами по себе не позволяют делать выводы о качестве взаимодействия: для этого необходим анализ процессов и оценка мнений участников.

Управление колледжем сочетает единоначалие, коллегиальность и элементы самоуправления. Директор осуществляет общее руководство и несет ответственность за деятельность организации. Заместители директора и руководители подразделений координируют отдельные направления, а педагогические работники участвуют в реализации программ, методической работе и обсуждении профессиональных вопросов. В систему коллегиального и общественного участия входят, в частности, Педагогический совет, Совет колледжа, Общее собрание работников и представителей обучающихся, Наблюдательный совет и Студенческий совет.

Их компетенции различаются и определяются нормативными документами колледжа.

Взаимодействие внутри организации имеет вертикальное и горизонтальное измерения. Вертикальные связи обеспечивают передачу поручений, распределение ответственности, контроль и отчетность. Горизонтальные связи объединяют подразделения и специалистов при решении общих задач: например, практическая подготовка требует согласованных действий учебных подразделений, ответственных за практику, педагогов и организаций — баз практики. Сочетание двух типов связей позволяет сохранять управляемость и одновременно поддерживать межфункциональное сотрудничество.

Особенность среднего профессионального образования — тесная связь обучения с практикой и профессиональной средой. В колледже работодатели участвуют в отдельных аспектах подготовки: взаимодействуют с организацией по вопросам практик, обсуждения содержания программ и оценки готовности выпускников. Развитие этой связи особенно актуально в контексте федерального проекта «Профессионалитет» и работы образовательного кластера. Чтобы партнерство было содержательным, предложения работодателей должны не только собираться, но и соотноситься с образовательными результатами, возможностями колледжа и требованиями действующих программ.

Цифровая среда колледжа предоставляет дополнительные возможности для обмена учебными материалами и взаимодействия участников. Электронные платформы могут поддерживать самостоятельную работу студентов и обеспечивать доступ к ресурсам. В управлении цифровые инструменты способны упростить сбор предложений и отслеживание статуса их рассмотрения. При этом цифровой канал не заменяет личного общения и не становится эффективным автоматически: его результативность зависит от ясных правил использования, цифровой грамотности участников и защиты информации.

Факторы и направления развития взаимодействия

Анализ структуры и функций колледжа позволяет выделить ряд факторов, влияющих на взаимодействие. Первый — объем и разнородность информационных потоков: участники используют разные каналы и нуждаются в информации различного содержания. Второй — многоуровневое согласование решений, необходимое для вопросов, затрагивающих несколько подразделений. Третий — нагрузка сотрудников, сочетающих образовательные, методические, воспитательные и организационные обязанности. Четвертый — неодинаковая вовлеченность субъектов: администрация и педагогические работники непосредственно участвуют в управленческих и учебных процессах, тогда как участие студентов, родителей и партнеров чаще связано с конкретными вопросами и представительскими формами.

Эти особенности целесообразно рассматривать как условия управления, а не как доказательство нарушений. Их влияние зависит от того, насколько четко определены маршруты передачи информации, кто отвечает за рассмотрение вопроса и как участники узнают о принятом решении. Излишнее число каналов может создавать дублирование, а избыточное документирование — увеличивать нагрузку. Поэтому совершенствование взаимодействия должно быть направлено не на бесконтрольное расширение коммуникаций, а на их упорядочение и повышение полезности.

Первое направление развития — карта внутренних коммуникаций, отражающая основные вертикальные и горизонтальные связи: между директором и заместителями, администрацией и руководителями подразделений, администрацией и педагогами, колледжем и Студенческим советом, а также колледжем и работодателями. Карта позволяет увидеть, где формируется информация, кто является ее получателем и какие действующие механизмы обратной связи применяются. Это рабочий инструмент анализа,

который следует периодически пересматривать, а не превращать в самостоятельную громоздкую отчетность.

Второе направление — матрица коммуникаций для наиболее востребованных управленческих процессов. В ней целесообразно указывать содержание вопроса, основной канал передачи, ответственного за рассмотрение и ориентировочный срок обратной связи. Матрица не должна подменять локальные нормативные акты или установленные законом процедуры; ее назначение — сделать повседневный порядок взаимодействия понятнее работникам и участникам образовательного процесса. Для срочных, правовых и персональных вопросов должны сохраняться предусмотренные организацией официальные каналы.

Третье направление — замкнутый цикл обратной связи. Предложение или вопрос регистрируется, направляется ответственному, рассматривается в пределах его компетенции, после чего инициатор получает информацию о результате. Решение может состоять в принятии предложения, его частичном учете, направлении на дополнительное рассмотрение либо мотивированном отказе. Важно различать рассмотрение и обязательное принятие: открытая коммуникация предполагает содержательный ответ, но не отменяет требований законодательства, доступных ресурсов и ответственности руководителя.

Четвертое направление — регулярное, но не избыточное участие студентов. Действующий Студенческий совет может служить каналом представления обобщенных вопросов и инициатив обучающихся. Рабочие встречи представителей администрации и Студенческого совета помогают обсуждать условия обучения и внеучебную деятельность, а также сообщать о результатах рассмотрения ранее представленных предложений. Для сохранения представительности важно, чтобы полученная информация доводилась до студенческого сообщества и не ограничивалась мнением небольшой группы участников.

Пятое направление — систематизация обратной связи работодателей и организаций — баз практики. Встречи и консультации целесообразно связывать с конкретными вопросами: организацией практической подготовки, содержанием профессиональных задач, готовностью студентов к работе и предложениями по актуализации программ. Краткая фиксация мнений и решений позволяет учитывать профессиональную позицию партнеров и одновременно сохранять ответственность колледжа за содержание образовательной деятельности.

Наконец, результативность коллегиальных органов можно поддержать более четкой фиксацией решений: вопрос, ответственный исполнитель, срок и ожидаемый результат. Последующий анализ исполнения не должен сводиться к формальной отчетности. Он помогает определить, какие решения выполнены, какие требуют переноса или пересмотра и какие организационные причины повлияли на результат. Такой подход связывает коллегиальное обсуждение с реальными управленческими действиями.

Оценка результатов и условия внедрения

Предлагаемые мероприятия в исходном исследовании рассчитаны на 2027 год, поэтому показатели их результативности следует трактовать как плановые ориентиры, а не как уже достигнутые результаты. Для корректной оценки необходимо сначала зафиксировать исходное состояние, затем провести промежуточное измерение и сопоставить его с итоговыми данными. В качестве практического решения предлагаются три диагностические точки: начало, середина и конец периода внедрения.

Для диагностики можно использовать краткую анкету для педагогических работников и обучающихся. Вопросы могут касаться своевременности получения информации, понятности распределения ответственности, доступности обратной связи и удовлетворенности решением организационных вопросов. Одинаковая формулировка ключевых вопросов при повторных измерениях дает возможность оценивать динамику. Интерпретировать результаты следует с учетом числа ответивших, состава

выборки и характера вопросов; без этих сведений сравнение процентов может быть некорректным.

Работу обратной связи можно оценивать по доле предложений, рассмотренных в установленный срок, доле инициаторов, получивших ответ, и среднему времени рассмотрения. Исполнение решений коллегиальных органов — по доле поручений, выполненных в срок. Эти показатели дополняют, но не заменяют качественный анализ: своевременно закрытое обращение не обязательно означает, что проблема решена удовлетворительно, а задержка может объясняться необходимостью правового или межведомственного согласования.

Для оценки партнерства с работодателями целесообразно фиксировать тематику предложений, факт их обсуждения, ответственное подразделение и принятое решение. Важно не устанавливать задачу безусловно принять каждую рекомендацию: профессиональная экспертиза работодателей особенно полезна при обсуждении практической подготовки, однако содержание программы должно отвечать нормативным требованиям и образовательным целям. Обоснованное объяснение того, как учтено предложение, поддерживает доверие и делает партнерство содержательным.

Внедрение модели следует проводить поэтапно: сначала описать действующие коммуникации и определить исходные показатели, затем апробировать карту, матрицу и электронную форму, после чего оценить промежуточные данные и внести необходимые коррективы. Завершающий этап предполагает обобщение результатов и решение о том, какие инструменты целесообразно закрепить в постоянной практике. Такой порядок позволяет адаптировать предлагаемые меры к реальным условиям колледжа, а не вводить их исключительно ради формального выполнения плана.

К числу рисков относятся низкая активность участников, дублирование цифровых и традиционных каналов, увеличение нагрузки на ответственных работников и формальное проведение опросов. Их можно снижать за счет

кратких инструментов, использования существующих ресурсов, ясного распределения обязанностей и обязательного информирования о результатах рассмотрения предложений. При этом необходимо соблюдать конфиденциальность и не собирать избыточные персональные данные. Внедрение не должно создавать параллельную систему документооборота или подменять предусмотренные локальными актами процедуры.

Заключение

Взаимодействие субъектов образовательных отношений выступает важным условием согласованного управления профессиональной образовательной организацией. Его качество определяется сочетанием нормативно закрепленных полномочий с понятными коммуникационными механизмами, доступностью обратной связи и способностью участников совместно решать вопросы образовательной деятельности. Для колледжа особое значение имеют координация работы многочисленных подразделений, учет позиции студентов и педагогов, а также устойчивое сотрудничество с работодателями.

Рассмотрение опыта ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж» показывает, что система управления объединяет административные, коллегиальные и общественные формы участия. Масштаб учреждения, разнообразие программ и практико-ориентированный характер подготовки повышают требования к координации и информационному обмену. Выявленные факторы следует понимать как направления дальнейшего развития, а не как основание для вывода о неэффективности колледжа.

Практически значимыми направлениями совершенствования являются упорядочение внутренних коммуникаций, развитие замкнутой обратной связи, использование цифровых инструментов, регулярное взаимодействие со Студенческим советом и систематизация предложений работодателей. Предлагаемые решения опираются на существующую структуру управления и могут быть адаптированы без создания дополнительных подразделений. Их

результативность должна подтверждаться данными диагностики и анализа исполнения, а не предполагаться заранее.

Таким образом, устойчивое развитие взаимодействия возможно при соблюдении двух условий: ясного распределения ответственности и реального обмена информацией между участниками. Когда предложение получает ответ, решение сопровождается определением исполнителя и срока, а результаты оцениваются с учетом мнений заинтересованных сторон, коммуникация становится частью управленческого цикла. Это создает основу для повышения согласованности образовательной деятельности и более полного учета интересов субъектов образовательных отношений.

Список источников

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж». Отчет о результатах самообследования за 2025 год.

3. ГАПОУ «Волгоградский социально-педагогический колледж». Устав и локальные нормативные документы образовательной организации.

4. Шамова Т. И. Управление образовательными системами: учебное пособие. — Москва: Академия, 2021.

5. Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: учебное пособие. — Москва: Академия, 2020.