



ISSN 2072-8468

**ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.iot.html>

Ломакина, Т.Ю. Система партнерских отношений в непрерывном образовании / Т.Ю. Ломакина // Инновационные образовательные технологии. – 2014. – № 4 (40). – С. 4–11.

УДК 371.32

## СИСТЕМА ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Ломакина Т.Ю.<sup>а</sup>

### Аннотация

В статье рассматриваются некоторые теоретико-методологические проблемы современной модели партнерских отношений и практика их реализации на разных уровнях управления.

**Ключевые слова:** модель, партнерские отношения, социальное партнерство, непрерывное образование, подготовка профессиональных кадров, рынок труда, уровни управления, факторы.

**Веб:** <http://elibrary.miu.by/journals!/item.iot/issue.40/article.1.html>

**Поступила в редакцию:** 18.12.2014

## SYSTEM OF PARTNER RELATIONS IN LIFELONG EDUCATION

Lomakina T.Y.<sup>a</sup>

### Abstract

This article discusses some theoretical and methodological problems of the modern model of partnership and their practice on different levels of government.

**Keywords:** model, partnerships, social partnership, continuing education, training of professionals, the labor market, the levels of control, factors.

**Web:** <http://elibrary.miu.by/journals!/item.iot/issue.40/article.1.html>

**Received:** 18.12.2014

Формирование новой системы отношений между образовательными организациями и работодателями, объединениями работодателей и работников, органами по труду и занятости населения, индивидуальными заказчиками образовательных услуг — со всеми теми, кто становится не просто потребителем «продукции» образовательного учреждения, но и источником его финансового благополучия — се-

годня необходимая и актуальная задача. Моделирование новой системы отношений нацелено на помощь образовательным учреждениям в учете требований работодателей и заказчиков образовательных услуг, в быстром реагировании на изменения конъюнктуры рынка труда.

Субъектами модели партнерства являются учреждения профессионального образования, работодатели, професси-

<sup>а</sup> Ломакина Татьяна Юрьевна,  
доктор педагогических наук,  
профессор, заведующая  
лабораторией ФГНУ ИТИП РАО,  
директор Национального ЮНЕСКО/  
ЮНЕВОК Центра в РФ  
*Lomakina T.Y., Doctor of Pedagogy,*  
professor, head of laboratory of  
the Federal State Budget Scientific  
Institution «Institute for Strategy  
and Theory of Education of the  
Russian Academy of Education»,  
director of the National of UNESCO/  
UNEVOC centre in the Russian  
Federation

ональные союзы и другие объединения трудящихся, службы занятости населения, индивидуальные заказчики, органы законодательной и исполнительной власти разных уровней. Что особенно важно — их взаимодействие осуществляется на взаимовыгодной и равноправной основе и объясняется необходимостью качественной профессиональной подготовки, которая оказывает влияние на решение социальных проблем, разрешение конфликтов с работодателями, снижает социальную напряженность в обществе.

Интерес к партнерству с профессиональной школой со стороны органов по труду и занятости объясняется несоответствием низкой квалификации выпускников требованиям рынка труда.

На организацию и развитие партнерских отношений влияют такие факторы, как:

- несогласованность рыночных механизмов подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов;
- отсутствие анализа и прогноза спроса на подготовку, в том числе в разрезе профессий;
- дефицит информации о рынке профессиональных образовательных услуг;
- отсутствие льготной налоговой политики в отношении как образовательных учреждений, так и предприятий;
- недостаток нормативной базы, регламентирующей сферу образовательных услуг;
- дефицит финансирования на развитие системы профессионального образования [2].

Практика зарубежного опыта, где партнерство является естественной формой существования системы профессионального образования, и анализ сложившихся партнерских отношений в России в сфере образования позволяют выделить несколько основных направлений формирования рассматриваемой модели.

Направление, связанное с принятием решений в политической области, предусматривает:

- определение национальных приоритетов и целей профессионального образования;
- определение роли государства в регулировании инвестиций работодателей в систему профессионального образования и повышения квалификации рабочей силы и социальной поддержки обучающихся, работников и безработных граждан.

В рамках второго направления решаются управленческие вопросы партнерских взаимодействий:

- определение текущей и перспективной потребности в подготовке квалифи-

цированных рабочих и специалистов в регионе и конкретном образовательном учреждении;

- формирование фондов и управление ими;
- участие в управлении учреждением образования через представительство в совете образовательного учреждения;
- предоставление совместных платных услуг в области профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Следующее направление касается совместной разработки содержания профессионального образования и включает в себя:

- разработку профессиональных квалификаций, создание и экспертизу государственных образовательных стандартов профессионального образования;
- участие в разработке и апробации основных профессиональных образовательных программ;
- участие в разработке программ тестирования обучающихся и выпускников;
- участие в промежуточной и итоговой аттестации обучающихся и выпускников и присвоении им профессиональной квалификации;
- предоставление учреждениям профессионального образования квалифицированных работников в качестве инженеров-педагогов и мастеров профессионального обучения;
- прием предприятиями инженеров-педагогов и мастеров профессионального обучения на практическую переподготовку и повышение квалификации в условиях производства;
- предоставление (или сдача в аренду) предприятиями учреждениям профессионального образования оборудования для организации производственного обучения и др.

Одно из направлений партнерства осуществляется в условиях определенной автономии учебных заведений и ориентировано: на разработку содержания обучения по конкретным профессиональным квалификациям и корпоративных программ обучения; на использование учебными заведениями современного оборудования предприятий для производственной практики студентов и повышения квалификации преподавателей; на совместное участие в организации и проведении образовательного процесса и др.

Сегодня новую модель социального партнерства необходимо рассматривать достаточно широко, что обусловлено формированием и развитием мирового образовательного пространства, на которое влияют усиливающиеся процессы глоба-

лизации. Это позволяет нам рассмотреть развитие социального партнерства на нескольких уровнях: международном, национальном, региональном (муниципальном) и локальном [4].

На международном уровне наметились и продолжают развиваться процессы сотрудничества образовательных учреждений разного уровня образования, а также учреждений, занимающихся наукой в области образования с учреждениями и организациями — партнерами за рубежом с целью повышения качества отечественного образования. Такое сотрудничество осуществляется в различных формах: обмен группами студентов и учащихся; стажировки; научно-практические конференции; совместные монографии и сборники научных трудов и т.д.

Большую работу в этом направлении ведет Национальный ЮНЕСКО/ЮНЕВОК Центр в РФ, входящий в структуру ФГНУ «Институт теории и истории педагогики» РАО и являющийся в 2012 году координатором в области профессионального образования среди стран СНГ. Деятельность Национального ЮНЕСКО/ЮНЕВОК Центра направлена на решение таких задач, как:

- консолидация образовательных ресурсов по модернизации профессионального образования и формирования системы непрерывного образования;
- установление международных связей с ближним и дальним зарубежьем с целью обмена мнением и опытом формирования национальных рамок квалификаций и системы непрерывного образования;
- информирование научно-педагогического сообщества об инновационных процессах, способствующих реструктуризации региональных сетей образовательных учреждений;
- оказание научно-методических консультаций по формированию инновационных образовательных программ и программ развития образовательных учреждений и региональной образовательной системы, отвечающих современным требованиям подготовки квалифицированных специалистов;
- содействие в выборе социальных партнеров и др.

Национальный ЮНЕСКО/ЮНЕВОК Центр в РФ имеет региональные отделения, работа которых осуществляется по трем направлениям (образовательная и учебно-методическая, проектная, научная и исследовательская) и направлена на развитие непрерывного образования. В рамках этих направлений проводятся конференции, круглые столы, методологические семинары, обучение, исследова-

тельские проекты и другие мероприятия, посвященные проблемам теории и практики системы непрерывного образования. Традиционной стала международная конференция «Образование через всю жизнь: непрерывное образование для устойчивого развития», которую ежегодно проводит Отделение Центра по Ленинградской области (НИИ социально-экономических и педагогических проблем непрерывного образования Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина). С целью повышения научного потенциала студентов, формирования этических норм у молодых работников фирм и предприятий сферы услуг ежегодно проходит Всероссийская молодежная научно-практическая конференция «Проблемы профессиональной этики в сфере услуг», которую организует организационно-методическое отделение Центра (Московский художественно-педагогический колледж технологий и дизайна). Ежегодно Отделение Центра по Республике Татарстан проводит отбор абитуриентов, проживающих в Поволжском федеральном округе, для поступления в Американский университет в Болгарии.

В 2012 году Центр провел исследование по проблеме взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки кадров. Исследование проводилось по заказу Национального фонда подготовки кадров, предметом исследования был холдинг ОАО «РЖД». В результате исследования были разработаны рекомендации по эффективному взаимодействию государственной и корпоративной сетей подготовки профессиональных кадров с целью удовлетворения и опережающего формирования спроса на образовательные услуги и выпускников в рамках заданных институциональных ограничений и существующего ресурсного обеспечения в территориальном, отраслевом и уровневом аспектах, а также выполнения социально-воспитательной функции [6].

В течение 2013 и 2014 годов Центр участвует в исследовании совместно с Институтом образования Гонконга по проблеме экологического образования

На **национальном уровне** социальное партнерство институционально организовано в рамках министерств образования, экономики, труда и финансов, которые разрабатывают общие рамки для развития системы профессионального образования и обучения в области содержания финансирования и нормативно-правовой базы. На этом же уровне, как правило по инициативе социальных партнеров, создаются различные консультативные советы и комитеты, которые обеспечивают связь профес-

сионального образования с рынком труда, общественные фонды и другие структуры, в рамках которых работодатели (ассоциации работодателей) и работники (профсоюзы) обсуждают вопросы, представляющие взаимный интерес. Их решения и рекомендации затем включаются в коллективные договоры.

На **региональном уровне** функционируют региональные советы, комитеты, которые занимаются изучением и прогнозированием рынка труда, разработкой программ, учебных материалов, экзаменационных квалификационных требований с привлечением заинтересованных субъектов социального партнерства.

На **локальном уровне** партнерство осуществляется в условиях определенной автономии учебных заведений. В этом случае учебные заведения или группы учебных заведений сотрудничают напрямую с предприятиями или группой предприятий в области разработки содержания обучения по конкретным профессиональным квалификациям. Представители бизнеса и учебные заведения совместно разрабатывают корпоративные программы обучения работников. Компании предоставляют учебным заведениям современное оборудование для производственной практики студентов, принимают участие в организации и проведении образовательного процесса, а преподаватели учебных заведений имеют возможность получить практический опыт работы с новыми технологиями на предприятиях и в организациях.

Необходимо отметить, что предпринимательский сектор в России так и не стал полноценным партнером государства в развитии кадрового потенциала общества. Вклад частного капитала в финансирование образовательной сферы в России составил всего 2 процента. За 2,5 года действия нормы закона об эндаумент-фондах было создано лишь немногим более 10 таких фондов целевого капитала.

Современная модель партнерства в непрерывном образовании охватывает следующие сферы деятельности образовательного учреждения:

- профессионально-образовательная;
- финансово-экономическая;
- социального обеспечения и социальной поддержки;
- учебно-материальной базы и материально-сырьевого обеспечения;
- научно-педагогического и кадрового обеспечения.

Профессионально-образовательная сфера деятельности предполагает взаимное участие в формировании регионального заказа на подготовку рабочих кадров

и специалистов; разработке образовательных программ; организации обучения и профессиональной практики; организации учебного процесса на основе современной педагогической науки и передовых производственных технологий и т.п.

Финансово-экономическая сфера предусматривает взаимные обязательства в финансовом обеспечении подготовки профессиональных кадров разного уровня квалификации по необходимому спектру специальностей на принципах многоканального и многоуровневого бюджетного и внебюджетного финансирования, в том числе организации долевого инвестирования партнеров. Причем объемы бюджетного и внебюджетного финансирования рассчитываются на основе подушевого норматива.

Сфера социального обеспечения и социальной поддержки включает в себя решение вопросов организации питания, быта и социальной поддержки обучающихся и работников образовательного учреждения; гарантированного трудоустройства выпускников и их адаптации на рынке труда.

Сфера учебно-материальной базы и материально-сырьевого обеспечения предусматривает компетенцию и обязательства партнеров в решении вопросов совершенствования и укрепления учебно-производственной базы профессионального обучения, материально-технического и сырьевого обеспечения учебно-производственного процесса.

Сфера научно-педагогического и кадрового обеспечения включает в себя взаимные обязательства по организации повышения квалификации и профессиональной компетенции профессионально-педагогических работников, обучения руководящих работников основам менеджмента и маркетинга в сфере образования и при изучении рынка труда; по формированию системы контроля качества профессиональной подготовки рабочих и специалистов. Объемы и состав профессионально-педагогических работников, повышающих квалификацию или проходящих дополнительное обучение, а также учебные планы для этих целей фиксируются отдельными договорами, подписываемыми участниками партнерства и согласованными с региональным органом управления образованием (профессиональным образованием).

Субъективными и объективными факторами формирования современной модели партнерства являются: состояние экономики страны и региона, социально-политическая обстановка, мотивированность со стороны федеральных, региональных и муниципальных властей, воля,

желание и возможности руководителей образовательных учреждений.

Непосредственно для образовательных учреждений реализация предложенной модели партнерства открывает следующие дополнительные возможности:

- упрощается доступ к информации о региональном рынке труда (кадры каких профессий и в каком количестве потребуются на рынке труда);

- обеспечивается учет требований работодателей по содержанию подготовки в образовательных учреждениях (профессиональный профиль, квалификационные характеристики);

- упрощается процедура корректировки существующих и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей;

- открываются более широкие возможности для организации практики обучающихся;

- появляются возможности для организации краткосрочной стажировки педагогических работников в целях изучения новейших типов оборудования и технологических процессов;

- расширяются возможности трудоустройства выпускников образовательных учреждений;

- иницируются новые совместные коммерческие проекты для пополнения внебюджетных фондов образовательных учреждений (открытие курсов по повышению квалификации работников предприятий, создание совместных мастерских, магазинов, фирм, центров обслуживания населения и др.) [3, 5].

К настоящему времени складываются общие для регионов принципы и формы партнерства в образовании, базирующиеся на схожих мотивах и интересах субъектов. Так, формирование государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов осуществляется с участием представителей работодателей, органов исполнительной власти всех уровней — от муниципального до федерального, — включая органы по труду и занятости населения. Наиболее успешно эта работа проводится в республике Хакасия, в Липецкой, Ярославской, Свердловской и Самарской областях, в Хабаровском крае и др.

Например, в Липецкой области налажено эффективное взаимодействие профессиональных училищ с Липецким металлургическим комбинатом; при губернаторе Новгородской области действует координационный совет по профессиональному образованию, в который входят представители работодателей, профсоюзов, образовательных учреждений разного уровня профессионального образования.

В Курской области по всем наукоемким и высокотехнологичным направлениям подготовки рабочих специалистов в регионе определены и на договорных условиях закреплены производственные участки и объекты социальных партнеров, которые позволяют освоить все виды профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС. В освоении обучающимися новых производственных технологий принимают участие специалисты предприятий: доля представителей реального сектора экономики в составе преподавателей и мастеров производственного обучения в учреждениях НПО и СПО в 2011/12 учебном году составила 21 %.

В 2010 году в филиалах и других структурных подразделениях ОАО «РЖД» прошли практику 12,1 тыс. студентов вузов, в том числе на оплачиваемых рабочих местах — 5,1 тыс. человек и 8,8 тыс. студентов техникумов, в том числе на оплачиваемых рабочих местах — 2,8 тыс. человек.

Железнодорожный колледж г. Мичуринска осуществляет тесное взаимодействие с социальными партнерами на основании 11 договоров с предприятиями ОАО «РЖД» (Мичуринским отделением ЮВЖД, Мичуринским локомотиворемонтным заводом ПК «Милорем», локомотивным депо станции Мичуринск, ДОП «Пригород», вагонным депо станции Мичуринск, ФДП — филиалом ОАО «РЖД» Юго-Восточной региональной дирекции по обслуживанию пассажиров г. Тамбова, ООО «Гефест», МУП «Мичуринсктеплоэнерго»), из них 9 договоров регламентируют прохождение производственной практики по железнодорожному профилю. В соответствии с этими договорами на предприятиях создаются места прохождения производственного обучения, проведения практических занятий, оказывается помощь в поставке оборудования, материалов для лабораторий и учебных мастерских колледжа. Ежегодно преподаватели и мастера производственного обучения проходят стажировку, курсы повышения квалификации непосредственно на предприятиях. Анализ данных о востребованности выпускников Железнодорожного колледжа г. Мичуринска последних трех лет показывает, что 58 % окончивших колледж работают по специальности, 6 % продолжают заочно учиться по избранной или родственной специальности в ВУЗах, 29 % уходят служить в армию и лишь 7 % работают не по специальности.

В Брянской областной думе создана Комиссия по проблемам и перспективам развития профессионального образования, социальной защите работников и обучающихся. Ежегодно проводятся заседания по

литической дирекции Брянской областной ассоциации промышленных и коммерческих предприятий (работодателей) по проблемам формирования, развития и социального использования рабочих кадров.

В Краснодарском крае функционирует Краевой совет по профессиональной ориентации, подготовке и переподготовке населения, в который входят представители департамента образования и науки края, отраслевые координационные советы социальных партнеров по вопросам подготовки кадров.

В соответствии с постановлением губернатора Пензенской области «О подготовке квалифицированных рабочих кадров для промышленных предприятий и организаций Пензенской области и мерах по сотрудничеству выпускников учреждений профессионального образования» при правительстве области создан Координационный совет по подготовке квалифицированных кадров для промышленных предприятий и организаций.

Образовательная программа Камского политехнического колледжа г. Набережные Челны Республики Татарстан направлена на создание учебного технологического центра непрерывной подготовки рабочих кадров для базового предприятия ОАО «КАМАЗ» и соотнесена со Стратегией развития транспортного машиностроения Российской Федерации на период до 2015 года, Концепцией развития машиностроения России и Республиканской программой содействия занятости населения.

Анализ опыта установления системы партнерских отношений между образовательными учреждениями и внешней средой позволил выделить два вида форм сотрудничества — договорные и организационные.

Договорные формы включают в себя все виды взаимодействия на основе двухсторонних или многосторонних договоров, организованные через создание дополнительных органов — консультационных и прочих советов. Раньше предметом договоров являлись: организация производственного обучения и практики обучающихся; стажировка и повышение квалификации преподавателей; переподготовка и обучение работников предприятий. В настоящее время предметом договоров стали: совместная коммерческая деятельность; совместное участие в конкурсах, ярмарках, выставках; оказание предприятиям информационных, консалтинговых и маркетинговых услуг; совместное участие в международных проектах; выполнение работ по договорам подряда и т.д.

Организационные формы сотрудничества являются более высоким уровнем

взаимодействия с социальными партнерами. Они предполагают создание организационных структур, наделяемых специальными полномочиями и действующих на основе уставных и других документов, утверждаемых в установленном порядке. Как правило, это так называемые советы (консультационный, профессиональный, попечительский и т.п.), включающие помимо образовательных учреждений органы управления образованием, по труду и занятости населения, работодателей, профсоюзы и т.д. Все направления деятельности советов можно условно сгруппировать в консультационную и попечительскую. Соответственно, основными типами организационных структур социального партнерства можно назвать консультативные и попечительские советы.

Среди задач консультативного совета наиболее важными являются:

— содействие в разработке стратегии развития системы профессионального образования;

— привлечение к работе по развитию профессионального образования органов управления, общественных организаций, органов местного самоуправления и т.д.;

— согласование и координация действий образовательных учреждений с социальными партнерами в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований рынка труда;

— выработка предложений по изменению содержания образования, в том числе по корректировке учебных программ и планов, изменений и дополнений в региональную компоненту профессионального образовательного стандарта, перечня профессий и т.д.;

— оценка перспектив изменения профессионально-квалификационной структуры подготовки в соответствии с региональными программами социально-экономического развития.

Попечительский совет сосредотачивает свою деятельность на содействии совершенствованию образовательного процесса, внедрению новых педагогических и производственных технологий; укреплению и развитию материально-технической базы образовательного учреждения; организации социальной поддержки обучающихся и преподавателей, в том числе оздоровительного отдыха; а также организации спонсорской помощи и т.д.

Работа по созданию механизма эффективного социального партнерства — это движение образования и производства навстречу друг другу. Эффективное взаимодействие с работодателем возможно в том случае, когда наряду с требованиями

к уровню подготовки специалистов работодатель предоставляет адекватную финансовую поддержку (речь идет не о разовой акции).

Так, для реализации основных профессиональных образовательных программ ОБОУ СПО «Железнодорожный политехнический колледж» и ОБОУ СПО Железнодорожный горно-металлургический колледж» используют материальную базу ОАО «Михайловский ГОК», где на территории фабрики создан учебный комплекс, включающий учебные аудитории и лаборатории обогащения полезных ископаемых, металлургии черных металлов, гидравлики. Затраты предприятия на оснащение данного комплекса составили миллион рублей. Подобные проекты созданы на базе ЗАО «Энерготекс», концерна «Росэнергоатом», Курской атомной станции, ОАО «Прибор», ОАО «Ростелеком», ООО «Курский завод «Аккумулятор», ОАО «Элеватормельмаш», ООО «Селигер-Агро», ООО «Изоплит-сервис», ООО «Иволгоцентр», ООО «Промресурс», ЗАО «Курскхлеб» и др.

Однако это пока не является массовым явлением; предстоит большая работа по организации интегрированных образовательно-производственных структур на базе ведущих предприятий-партнеров.

Критерием эффективности представленной модели партнерства служит реализация основной задачи образовательного учреждения — востребованность выпускников на рынке труда и их закрепляемость на рабочем месте. Тесно связана с этим и востребованность самого образовательного учреждения на рынке образовательных услуг, увеличение контингента учащихся не только из числа выпускников общеобразовательных школ, но и других категорий, прежде всего взрослого незанятого населения, стремящегося получить новую профессию или специальность.

В качестве показателя эффективности может быть использовано наличие в отчетно-планирующей и нормативной документации образовательного учреждения мероприятий по социальному партнерству: для реализации систематической работы в области социального партнерства дан-

ный вид работы должен быть легализован на документальном уровне. В противном случае такие мероприятия, как оценка рынка труда, стажировка преподавателей, участие работодателей в различных видах аттестации и т.д. могут превратиться в пожелания и будут носить фрагментарный и непоследовательный характер.

Оценить эффективность системы социального партнерства в сфере профессионального образования на региональном уровне можно по следующим показателям:

- сформированности нормативных основ социального партнерства (регионального, муниципального, локального, индивидуального действия);

- развитости государственно-общественных форм управления системой профессионального образования;

- роли социального партнерства в оптимизации рынка труда;

- степени реального участия социальных партнеров в совершенствовании содержания профессионального образования и материально-технической базы и осуществлении многоканального финансирования образовательных учреждений профессионального образования;

- влиянию отношений социального партнерства на качество профессионального образования.

Сформулированные показатели эффективности системы социального партнерства включают в себя оценку основных форм и направлений взаимодействия социальных партнеров на разных уровнях, включая региональный (муниципальный), локальный, индивидуальный. Данные показатели следует рассматривать в качестве базовых, что, однако, не исключает возможности введения других, отражающих специфику региона и особенности развития образовательного учреждения.

Таким образом, развитие партнерства в области непрерывного образования должно способствовать повышению качества подготовки выпускников учреждений образования, а следовательно, развитию экономики региона за счет повышения качества воспроизводимых трудовых ресурсов.

## Литература / References

1. Ломакина, Т.Ю. Инновационная деятельность в профессиональном образовании: Монография / Т.Ю. Ломакина, М.Г. Сергеева. — Курск, 2011. — 280 с.  
Lomakina, T.Y. Innovatsionnaya deyatel'nost' v professional'nom obrazovanii: Monografiya / T.Y. Lomakina, M.G. Sergeeva. — Kursk, 2011. — 280 p.
2. Модернизация профессионального образования: теория, опыт, проблемы / сост. Т.Ю. Ломакина; под науч. ред. Т.Ю. Ломакиной. — М.: ФГНУ ИТИП РАО, 2012. — 318 с.  
Modernizatsiya professional'nogo obrazovaniya: teoriya, opyt, problemy. / sost. T.Y. Lomakina; pod nauch. red. T.Y. Lomakinoy. — M.: FGNU ITIP RAO, 2012. — 318 p.

3. Ломакина, Т.Ю. Ресурсные центры профессионального образования / Т.Ю. Ломакина // Отечественная и зарубежная педагогика. – № 3 (6). – М.: ФГНУ ИТИП РАО, 2012.

Lomakina, T.Y. Resursnyye tsentry professionalnogo obrazovaniya / T.Y. Lomakina // Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika. – № 3 (6). – М.: FGNU ITIP RAO, 2012.

4. Ломакина, Т.Ю. Уровни социального партнерства в непрерывном образовании / Т.Ю. Ломакина // Інноваційність у науці і освіті: наукове видання до ювілею професора, доктора хабілітованого Франтішека Шльосека / [В. Кремень (голова редкол.) та ін.]; упоряд.: Н. Ничкало; І. Савченко: Хмельницький національний університет. – К.: Богданова А.М., 2013. С. 103–109.

Lomakina, T.Y. Urovni sotsialnogo partnerstva v nepreryvnom obrazovanii / T.Y. Lomakina // Innovatsiynist u nauki i osviti: naukove vydannya do yuvileyu professora, doktora khabilitovanogo Frantisheka Shlyoseka / [V. Kremen (golova redkol.) ta in.]; uporyad.: N. Nichkalo; I. Savchenko: Khmelniitskiy natsionalnyy universitet. – K.: Bogdanova A.M., 2013. – P. 103–109.

5. Ломакина, Т.Ю. Структурные изменения в системе профессионального образования / Т.Ю. Ломакина, М.Г. Сергеева, А.В. Коржуев. – СПб.: Алетейя, 2014. – 168 с.

Lomakina T.Y. Strukturnyye izmeneniya v sisteme professionalnogo obrazovaniya / T.Y. Lomakina, M.G. Sergeeva, A.V. Korzhuyev. – SPb.: Aleteyya, 2014. – 168 p.

6. Ломакина, Т.Ю. Социальное партнерство как эффективная форма сотрудничества с работодателями / Т.Ю. Ломакина // Образование в России: федеральный справочник. – М.: НП «Центр стратегического партнерства», 2013. – Т. 9. – С. 77–80.

Lomakina, T.Y. Sotsialnoye partnerstvo kak effektivnaya forma sotrudnichestva s rabotodatelayami / T.Y. Lomakina // Obrazovaniye v Rossii: federalnyy spravochnik. – М.: NP «Tsentr strategicheskogo partnerstva», 2013. – Т. 9. – P. 77–80.