



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Образовательные организации,
реализующие программы среднего
профессионального образования,
на рынке образовательных услуг**

Информационный бюллетень

2017 • **20** [119]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Образовательные организации,
реализующие программы среднего
профессионального образования,
на рынке образовательных услуг**

Информационный бюллетень

2017 • **20** [119]

МОСКВА

УДК 316.74:377
ББК 60.56
Б81

Редакционная коллегия:

Л.М. Гохберг, Л.Д. Гудков, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор)

Автор:

Н.В. Бондаренко

Образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, на рынке образовательных услуг. Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. — 40 с. — (Мониторинг экономики образования; № 20 (119)).

ISBN 978-5-906737-49-6

Информационный бюллетень «Образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, на рынке образовательных услуг» продолжает серию публикаций по результатам проекта «Мониторинг экономики образования», осуществляемого по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации. Проанализированы позиции руководителей и их изменения по основным направлениям деятельности образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования.

**УДК 316.74:377
ББК 60.56**

ISBN 978-5-906737-49-6

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2017
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Образовательные стратегии: прием, обучение, условия реализации, выпуск	6
А. На этапе приема	6
1.1. Структура образовательных программ	6
1.2. Динамика приема и уровень знаний поступающих	8
Б. Условия реализации	10
1.3. Организация методической работы	10
1.4. Совершенствование образовательных программ	12
1.5. Обеспеченность и использование лабораторного оборудования	13
1.6. Взаимодействие с работодателями	15
В. Образовательные стратегии на этапе выпуска	16
1.7. Перспективы трудоустройства выпускников	16
1.8. Профессиональные навыки и компетенции, наиболее необходимые выпускникам для трудоустройства	18
2. Экономическая политика образовательных организаций	19
2.1. Доходы и расходы организаций	19
2.2. Изменение финансовых условий деятельности	21
3. Кадровая политика	22
3.1. Структура кадров, организация повышения их квалификации, наем новых преподавателей и мастеров производственного обучения	22
3.2. Оплата труда преподавателей	23
4. Отношение к нововведениям, мерам образовательной политики и результаты их реализации	28
4.1. Возможность реализации дуальной модели обучения	28
4.2. Отношение и характер подготовки к участию в чемпионатах WorldSkills	28
4.3. Оценка отдельных мер, проектов и программ в рамках государственной политики по развитию сферы профессионального образования в России	29
Заключение	31

ВВЕДЕНИЕ

С целью развития системы среднего профессионального образования (СПО) в соответствии с требованиями российского рынка труда (как текущими, так и перспективными) были проведены существенные изменения в нормативно-правовой сфере. Основными нормативно-правовыми документами, в настоящее время регулирующими деятельность образовательных организаций в системе среднего профессионального образования, являются: Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года; План мероприятий по популяризации рабочих и инженерных профессий; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013 – 2020 годы; Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 – 2020 годы; Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования; Положение о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы СПО и (или) ВО за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета; методики расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективы потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах; Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. В документах задается основной вектор развития системы среднего профессионального образования, в том числе по вопросам взаимодействия с рынком труда, обновлению содержания профессионального образования, внедрению в системе СПО современных методик и образовательных технологий, организации обучения на основе модульно-компетентностных принципов.

Обследования руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, которые проводятся в рамках мониторинга экономики образования с 2003 года, аккумулируют информацию для экспресс-анализа деятельности образовательных организаций, необходимого для процесса текущего контроля функционирования системы образования, оценки степени вовлеченности образовательных организаций в решение поставленных задач по модернизации системы профессионального образования и основных результатов реализации нововведений. В ходе мониторинга экономики образования мы получаем характеристики, которые не представлены в статистике, но могут быть полезны при коррекции образовательной политики и принятии управленческих решений. Для этого в анкетах предусмотрены блоки вопросов, которые задаются респондентам в каждом обследовании (или с некоторой периодичностью).

Целью данной работы служит выявление стратегий руководителей и анализ их изменений по основным направлениям политики образовательных организаций для своевременного информирования всех заинтересованных сторон и внесения необходимых коррективов в образовательную политику государства.

Объектом обследования являются руководители образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования (ПОО). При этом сохраняется мониторинговый характер обследований и одновременно ориентация на актуальные проблемы образования, связанные как с изменением внешних условий, так и внутренних, касающихся политики государства в области образования.

Традиционными темами, имеющими достаточно длительную динамику показателей, являются:

- материальные, финансовые, информационные, кадровые ресурсы;
- источники доходов и статьи расходов, динамика финансирования;
- прием в образовательные организации, оценка уровня знаний поступающих;
- структура образовательных программ;
- трудоустройство выпускников;
- взаимодействие с работодателями;
- оплата труда.

В данном материале представлены основные результаты очередного, проведенного в 2016 году, опроса руководителей профессиональных образовательных организаций. Особенностью опроса 2016 года является включение в качестве участников также руководителей подразделений вузов, реализующих программы СПО, как отдельной группы для осуществления сравнительного анализа с профессиональными образовательными организациями.

1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ: ПРИЕМ, ОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ, ВЫПУСК

А. На этапе приема

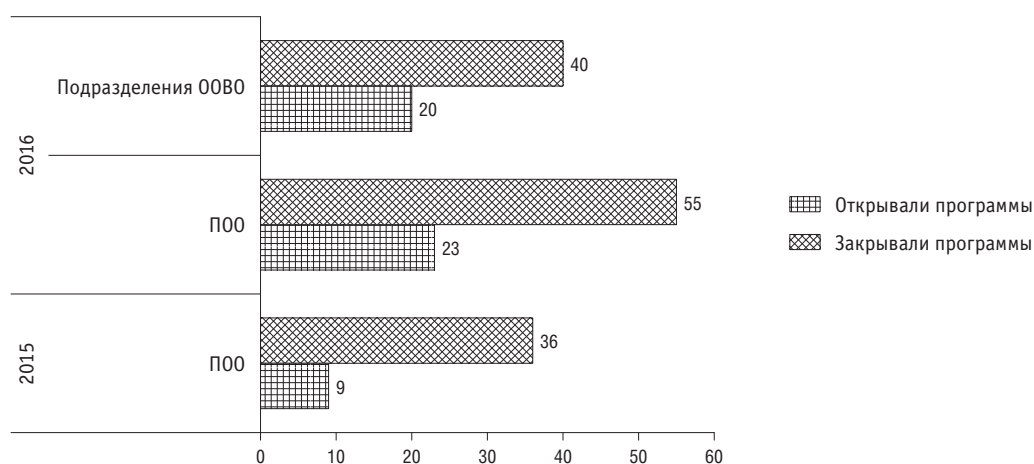
1.1. Структура образовательных программ

В каждой волне МЭО анализируются изменения структуры реализуемых образовательных программ в опрашиваемых образовательных организациях, осуществляющих программы среднего профессионального образования. Что касается распространенности программ СПО, то среди профессиональных образовательных организаций около 60% имеют программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, но среди подразделений образовательных организаций высшего образования (ООВО) эти программы распространены гораздо реже – их имеют только 12%. Вместе с тем программы подготовки специалистов среднего звена есть в нынешнем учебном году практически у всех опрошенных подразделений ООВО и в девяти из десяти ПОО (табл. 1).

Рисунок 1. Совершенствование структуры образовательных программ по направлениям обучения в образовательных организациях, % опрошенных



Закрывались/открывались ли в Вашей образовательной организации в течение последних трех лет какие-либо образовательные программы среднего профессионального образования?



С одной стороны, сохраняется диспропорция между открытием и закрытием образовательных программ: чаще в опрошенных организациях сообщали об открытии, чем о закрытии программ СПО за последние три года. При этом в этот же период поиски наиболее востребованных, интересных направлений по программам СПО в ПОО велись гораздо активнее (рис. 1). По сравнению с прошлым годом почти в два раза увеличилась доля ПОО, закрывавших какие-либо программы СПО, – до 23%. Но по-прежнему больше доля ПОО, открывавших новые направления по программам СПО, – таких оказалось больше половины. В подразделениях ООВО несколько реже как закрывали, так и открывали новые направления по программам СПО.

Таблица 1. Реализация образовательных программ, % опрошенных



На образовательные программы какого уровня Ваша образовательная организация осуществляла или будет осуществлять набор в этом учебном году?

Год проведения обследования	2013	2016	
		ПОО	Подразделения ООВО
Тип организаций	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих	63	60	12
Программы подготовки специалистов среднего звена	72	92	98
Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих	35	42	16
Программы переподготовки рабочих, служащих	27	27	9
Программы повышения квалификации рабочих, служащих	26	28	10
Дополнительные общеобразовательные программы – предпрофессиональные программы	9	8	4
Дополнительные общеобразовательные программы –общеразвивающие программы для взрослых	8	11	9
Дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации	33	34	24
Дополнительные профессиональные программы – программы профессиональной переподготовки	28	28	8
Подготовительные курсы	26	15	21

Наряду с программами СПО образовательные организации в текущем учебном году проводили набор по широкому спектру других образовательных программ. В ПОО наиболее распространенными программами являются программы профессионального обучения, особенно программы подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (см. табл. 1). Востребованность этих программ несколько выросла, их сейчас реализуют 42% ПОО, а в 2013 году – 35%. Дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации или программы профессиональной подготовки) встречаются несколько реже (в 34% ПОО в 2016 году). В ПОО довольно редко реализуют дополнительные общеобразовательные программы. По сравнению с ПОО в подразделениях ООВО реализуют более ограниченный набор образовательных программ. Здесь значительно меньше занимаются программами профессионального обучения и, помимо программ СПО, чаще всего предлагают обучение по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации) и на подготовительных курсах, которые дают возможность подготовки к поступлению на программы высшего образования.

Кроме того, в ближайшее время примерно половина опрошенных образовательных организаций планируют внедрить новые образовательные программы других уровней, помимо программ СПО. В первую очередь речь идет о дополнительных профессиональных программах и программах профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (табл. 2).

Политика по приему студентов, как правило, формируется учредителями (68% организаций) и высшим руководством образовательных организаций (65% организаций) на паритетных началах, хотя в некоторых (примерно в трети) организациях политика по приему студентов выстраивается с учетом мнений работодателей.

Судя по всему, условия, в которых находятся последние несколько лет образовательные организации, реализующие программы СПО, действительно подталкивают директоров к дополнительной активности, расширению линейки программ, освоению новых сегментов образовательного рынка. Реализация широкого спектра образовательных программ по уровням и направлениям имеет как положительные стороны, так и отрицательные. Стратегия расширения спектра предлагаемых программ имеет преимущества по сравнению с сокращением программ обучения, например, для таких целей, как выявление самых способных студентов и продолжение их обучения на более высоких уровнях, привлечение наиболее квалифицированных профессионалов к преподавательской деятельности. Но, с другой стороны, такая по-

Таблица 2. Планы внедрения в ближайшее время образовательных программ других уровней, % опрошенных



Если не говорить об образовательных программах среднего профессионального образования, предполагается ли в ближайшее время в Вашей образовательной организации внедрение образовательных программ других уровней образования? Если да, то каких именно?

Год проведения обследования	2013	2015	2016	
Тип организаций	ПОО	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Общеобразовательные программы	11	8	6	5
Основные программы профессионального обучения – программы повышения квалификации рабочих, служащих	10	7	24	21
Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих	12	5	15	8
Основные программы профессионального обучения – программы переподготовки рабочих, служащих	9	6	14	11
Дополнительные общеобразовательные программы (общеразвивающие программы для взрослых и детей, предпрофессиональные программы)	12	9	14	15
Дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки)	20	12	28	19

литика может приводить к распылению средств и, как результат, к ухудшению качества всех программ, в том числе тех, которые могли быть более успешными при эффективной концентрации ресурсов.

1.2. Динамика приема и уровень знаний поступающих

Уровень знаний поступающих – важный индикатор. Согласно данным опросов самих студентов¹, чем выше уровень программы, тем лучше была успеваемость у нынешних студентов во время обучения в школе. У студентов программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС) успеваемость в школе в среднем была ниже, чем у студентов программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ). Так, 41% студентов ППКРС учились в школе в основном на тройки, среди студентов ППССЗ таких существенно меньше (26%). Напротив, учились в основном на хорошо и отлично только 17% студентов ППКРС и более 30% студентов ППССЗ. Но основное большинство ответило, что учились преимущественно на четверки (в среднем 40% как студентов ППКРС, так и ППССЗ). Аналогичная тенденция наблюдается и по результатам опросов руководителей образовательных организаций, реализующих программы СПО. По их оценкам, на программы подготовки специалистов среднего звена по сравнению с программами подготовки квалифицированных рабочих, служащих поступают выпускники, имеющие более высокий уровень знаний. И положительная динамика уровня знаний поступающих на ППССЗ за последние годы оказалась более значительной по сравнению с аналогичным показателем у поступающих на ППКРС (рис. 2).

Оценки руководителями ПОО уровня знаний поступающих на программы СПО со временем менялись. До 2009 года увеличивалось число руководителей образовательных организаций, отмечавших ухудшение знаний поступающих. С 2009 года тенденция поменялась: постепенно росло число респондентов, отмечавших улучшение знаний у абитуриентов, хотя по-прежнему об улучшении знаний сообщают реже, чем об отсутствии значимых изменений в уровне знаний абитуриентов (рис. 3). Таким образом, в 2016 году большая часть (46%) опрошенных считает, что уровень знаний практически не изменился, примерно треть опрошенных – что улучшился, и 20% опрошенных – что снизился.

Показательны и оценки динамики приема на программы СПО. Если сравнивать по видам программ, то для программ подготовки специалистов среднего звена руководители чаще отмечали увеличение числа поступающих, а для программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих большинством опрошенных по-прежнему особых изменений не отмечалось (рис. 4).

¹ Данные опроса студентов программ СПО и ВО в рамках МЭО, проведенного в 2015 году. Число опрошенных – более 5000 человек.

Рисунок 2. Оценка руководителями уровня знаний поступающих на программы среднего профессионального образования, % ответивших (где есть эти программы)



Как бы Вы оценили уровень знаний поступающих в Вашу образовательную организацию в этом году по сравнению с прошлым годом?

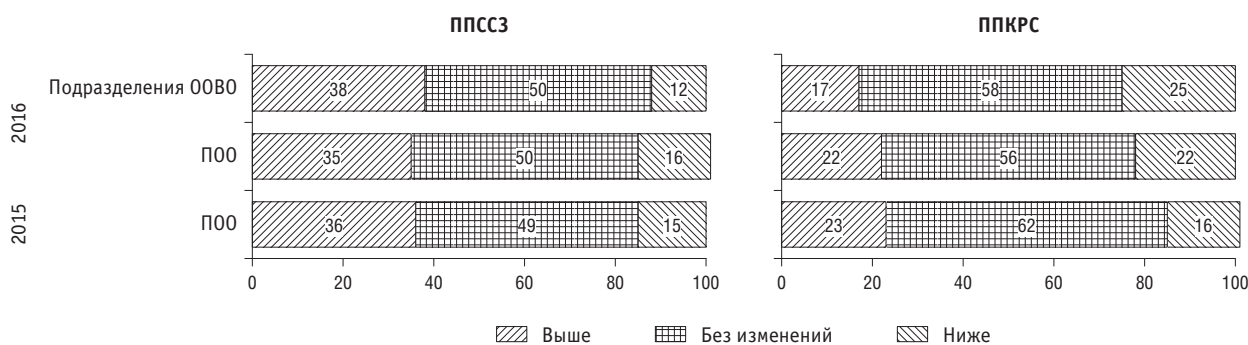


Рисунок 3. Оценки руководителей уровня знаний поступающих на программы СПО, % ответивших (где есть эти программы)



Как бы Вы оценили уровень знаний поступающих в Вашу образовательную организацию в этом году по сравнению с прошлым годом?

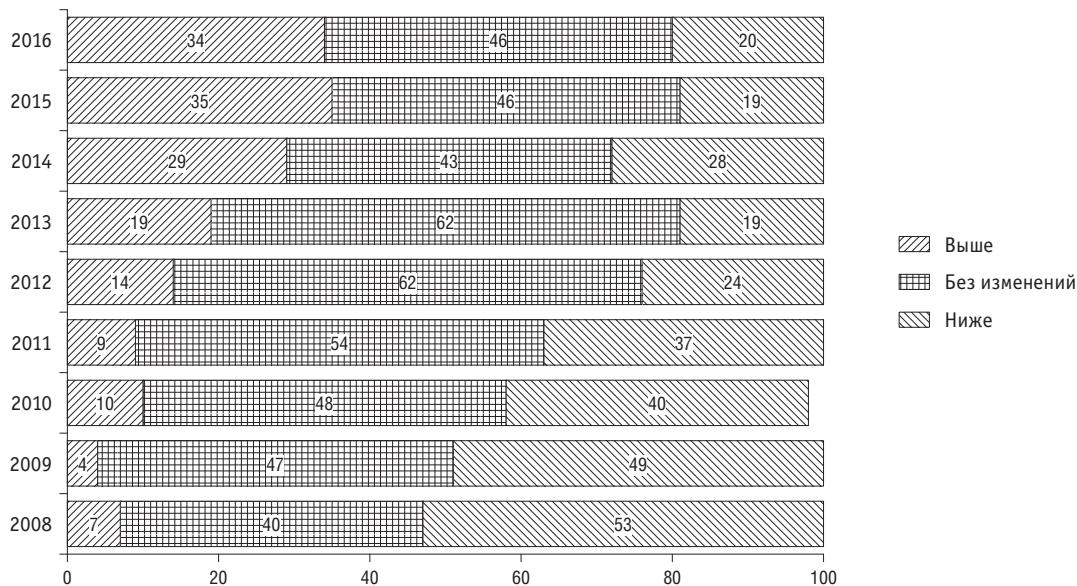
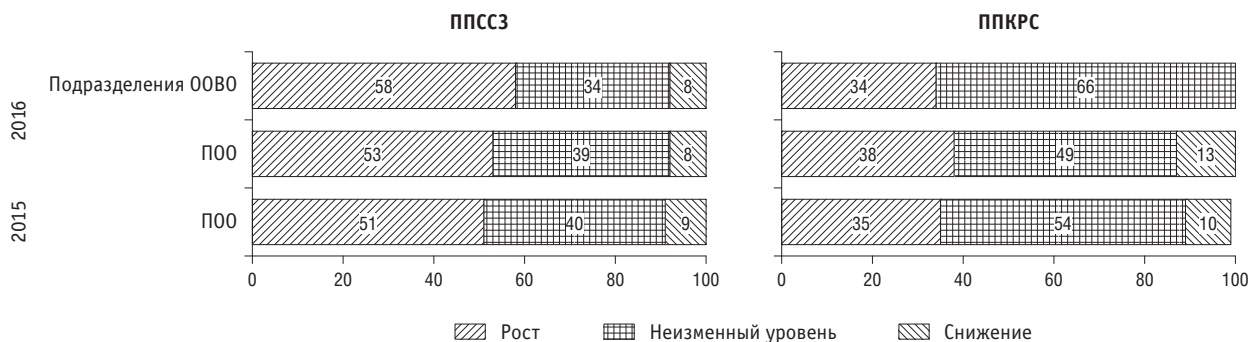


Рисунок 4. Оценки руководителями динамики приема на программы среднего профессионального образования, % ответивших (где есть эти программы)



Как бы Вы оценили динамику численности поступающих в Вашу образовательную организацию в этом учебном году по сравнению с предыдущим?



Б. Условия реализации

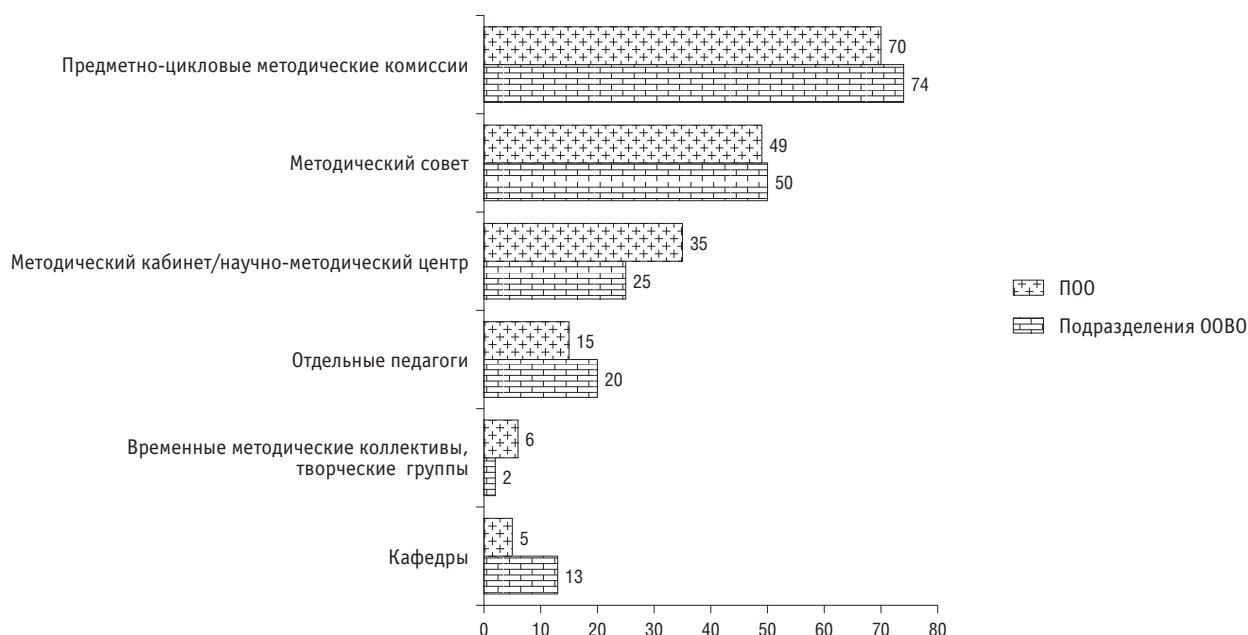
1.3. Организация методической работы

В связи с внедрением новых ФГОС СПО важным элементом становится способность образовательных организаций эффективно организовывать свою методическую работу. В ходе опроса предполагалось изучить, как фактически организована методическая работа в образовательных организациях, в каких формах, а также какие структуры играют ключевую роль в этой работе и каковы основные результаты реализованной за последний год методической работы.

Рисунок 5. Кто ведет основную методическую работу,
% опрошенных



Кто именно, какие структуры в Вашей образовательной организации фактически выполняют основную методическую работу?



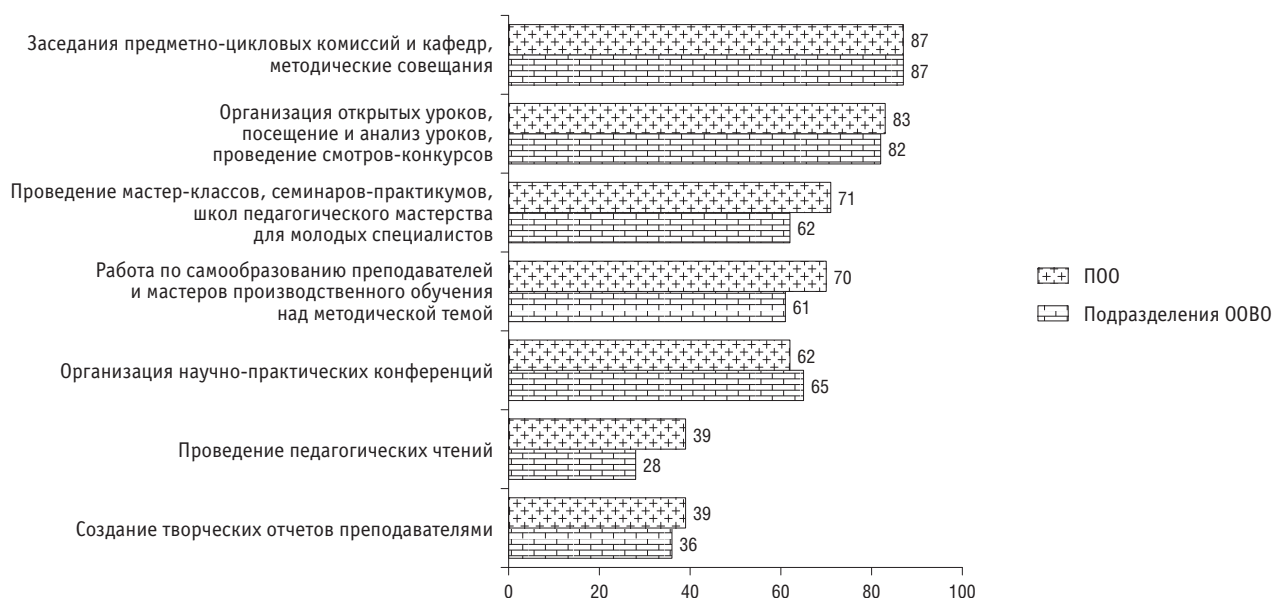
Практически во всех опрошенных образовательных организациях проводится регулярная методическая работа. Ключевые функции по методической работе чаще всего поделены между предметно-цикловыми комиссиями (более 70% организаций) и методическими советами (50% организаций). Менее характерно, когда методическая работа делегирована научно-методическому центру. Еще реже встречаются случаи, когда основные обязанности по организации методической работы возлагаются на отдельных педагогов или кафедры — такая практика более распространена в подразделениях ООВО, чем в ПОО (рис. 5). Но все же основные решения о наборе курсов и содержании рабочих программ преимущественно лежат на руководстве образовательных организаций (68% организаций), при этом значимое влияние могут оказывать преподаватели (52% организаций) и работодатели (47% организаций). Интересно, что, в отличие от ПОО, в подразделениях ООВО определенный вес при принятии решений о содержании, методике обучения имеет также руководство факультетов и отделений.

Методическая работа преимущественно осуществлялась в форме методических совещаний, заседаний предметно-цикловых комиссий и кафедр (более 85% организаций), а также подготовки и анализа открытых уроков, смотров-конкурсов (более 80% организаций) (рис. 6). Довольно активно в рамках методической работы проводили мастер-классы, семинары-практикумы, школы педагогического мастерства (примерно две трети организаций), работу по самообразованию педагогических работников (также примерно две трети организаций), научно-практические конференции (более 60% организаций). В меньшинстве опрошенных организаций проходят педагогические чтения и формируются творческие отчеты преподавателей.

Рисунок 6. Основные формы методической работы, проводимой в организациях, подразделениях, % от организаций, осуществлявших методическую работу



В каких формах была проведена методическая работа в Вашей образовательной организации?



Следует отметить, что методическая работа, проводимая в ПОО и подразделениях ООВО, по характеру организации и основным зафиксированным результатам существенных различий не имеет (см. рис. 6).

В качестве основных результатов методической работы чаще всего назывались рабочие учебные программы учебных дисциплин, междисциплинарных курсов (табл. 3).

Таблица 3. Основные результаты методической работы в организациях, подразделениях в прошлом учебном году, % от осуществлявших методическую работу



Что именно было разработано, создано в результате методической работы в Вашей образовательной организации в последнем учебном году?

	ПОО	Подразделения ООВО
Рабочие учебные программы учебных дисциплин, междисциплинарных курсов	88	86
Учебные пособия по дисциплинам или их частям	64	73
Пособия по курсовому и дипломному проектированию	62	68
Методические материалы, обеспечивающие семинарские занятия	60	63
Методические указания по организации практики по специальностям	57	68
Комплекты опорных конспектов по дисциплинам / их частям	50	46
Методика проведения занятия по конкретным темам	48	50
Сценарии деловых игр и других активных игровых форм занятий по учебным дисциплинам (в т. ч. комплекты методических материалов)	48	45
Сборники задач (заданий), практических примеров, упражнений	46	40
Авторские курсы лекций по теоретическим курсам дисциплин / их частям	34	38
Учебники или пособия по теоретическим курсам	30	34
Методика проведения различных видов практик	26	30
Разработки по использованию инновационных технологий и технических средств для преподавания дисциплины, раздела или темы	24	28
Методики обучения в условиях конкретного производства	8	6
Другое	2	1

За последний учебный год в большинстве опрошенных организаций также были разработаны или актуализированы учебные пособия по дисциплинам, пособия по курсовому или дипломному проектированию, методические материалы для семинаров, методические указания по проведению практики, комплекты опорных конспектов по учебным дисциплинам (см. табл. 3). При этом чаще все-таки занимались разработкой методических материалов для практических, семинарских занятий, занятий в виде игр, чем разработками по теоретическим курсам, учебников. Авторские курсы лекций по теоретическим курсам дисциплин, учебники или пособия по теоретическим курсам были созданы примерно в трети опрошенных организаций.

1.4. Совершенствование образовательных программ

Почти во всех опрошенных образовательных организациях занимаются разработкой рабочих программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов. Важно иметь представление, как построен процесс разработки актуальных рабочих программ учебных дисциплин и междисциплинарных курсов в образовательных организациях. В основном разработкой рабочих программ занимаются сами преподаватели в индивидуальном порядке, и несколько чаще такая процедура используется в подразделениях ООВО. Значительно меньшее число организаций, в которых рабочие программы разрабатываются группой преподавателей или методическими коллективами, — менее трети (рис. 7).

Рисунок 7. Основные участники разработки рабочих программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, % от организаций, подразделений, где занимаются разработкой этих программ



Одним из основных направлений развития системы СПО является внедрение современных методик и образовательных технологий. В ходе опроса руководители оценили полезность введения новых ФГОС СПО для развития профессионального образования в России по пятибалльной шкале на 3,7 балла, т. е. они считают в целом полезной эту меру образовательной политики.

В рамках действующих ФГОС СПО предусмотрена возможность для образовательных организаций разрабатывать и актуализировать основные образовательные программы с учетом меняющихся требований рынка труда, региональной специфики, развития новых образовательных технологий. Для решения этих задач очень важна сбалансированность объемов основной и вариативной частей программ. Дает ли предоставленный в соответствии с ФГОС СПО объем вариативной части возможность образовательным организациям учитывать специфику учебного процесса, адаптировать и обновлять свои профессиональные образовательные программы? Почти трети опрошенных организаций установленный объем вариативной части полностью позволяет формировать программы с учетом необходимой специфики учебного процесса, развития образовательных технологий, требований рынка труда. И еще почти 60% организаций такое соотношение основной и вариативной частей программ хотя и не полностью, но удовлетворяет.

Во ФГОС СПО сформулированы требования по организации подготовки квалифицированных кадров с акцентом на практическую составляющую, синхронизированную относительно требований современных технологий и производств. Предусматривается, что образовательные программы будут разрабатываться с учетом новых профессиональных стандартов, в том числе включенных в реестр Минтруда РФ, в которых отражены требования работодателей к основным профессиональным и общим компетенциям работников. Почти в половине образовательных организаций уже используют новые профессиональные стандарты при разработке основных образовательных программ, еще примерно 40% организаций планируют в будущем их использовать, только единицы опрошенных не собирались согласовывать свои программы с учетом новых профессиональных стандартов.

1.5. Обеспеченность и использование лабораторного оборудования

Важнейшее направление модернизации системы среднего профессионального образования – обеспечение практической, прикладной направленности профессиональной подготовки, получаемой студентами. Одно из ключевых условий, необходимых для достижения этой цели, – качество лабораторного и учебно-производственного оборудования, используемого в учебном процессе, его современность и соответствие условиям реальной трудовой деятельности, в которой окажутся выпускники программ СПО после получения диплома.

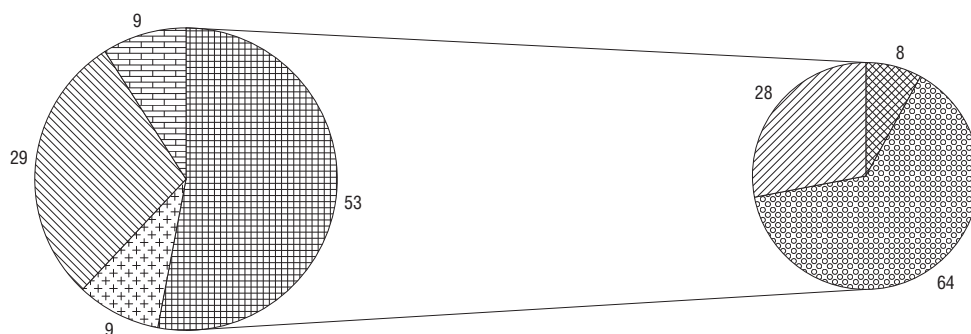
Обновление материально-технической базы учебного процесса, соответствие ее технологическим реалиям современного производства – одно из приоритетных направлений государственной политики в области СПО на федеральном и региональном уровнях. В течение последних лет ПОО принимали участие в программах модернизации лабораторной и учебно-производственной баз.

Однако согласно данным опроса, только половина опрошенных образовательных организаций располагает всем необходимым для обучения оборудованием (рис. 8). Почти 30% организаций не хватает собственного оборудования, но они имеют возможность обучать на оборудовании предприятий-партнеров, и еще около 10% – на оборудовании других образова-

Рисунок 8. Распространенность использования собственного лабораторного и учебно-производственного оборудования и оборудования сторонних организаций для учебного процесса и оценка состояния используемого оборудования, % от числа опрошенных



Есть ли в Вашей образовательной организации необходимая лабораторная база, производственное оборудование для проведения теоретического обучения и учебных (производственных) практик? Если нет, то чье производственное оборудование, лабораторную базу приходится использовать для обучения студентов Вашей образовательной организации? Оцените состояние производственного оборудования / лабораторной базы, которые Вы используете для обучения студентов Вашей образовательной организации.



В организации имеется все необходимое оборудование

Оборудования не хватает (отсутствует), приходится привлекать оборудование других образовательных организаций

Оборудования не хватает (отсутствует), приходится использовать оборудование предприятий

Оборудования не хватает или вообще отсутствует, и нет возможности привлечь ресурсы других организаций, не используют оборудование других организаций

Это в основном современное оборудование, соответствующее мировому уровню развития технологий в данной отрасли

Это в основном оборудование, соответствующее технологиям, используемым на базовых предприятиях

Это в основном устаревшее оборудование

тельных организаций. В одной из десяти опрошенных организаций не хватает или отсутствует лабораторное и учебно-производственное оборудование и нет возможности использовать оборудование других организаций, компаний.

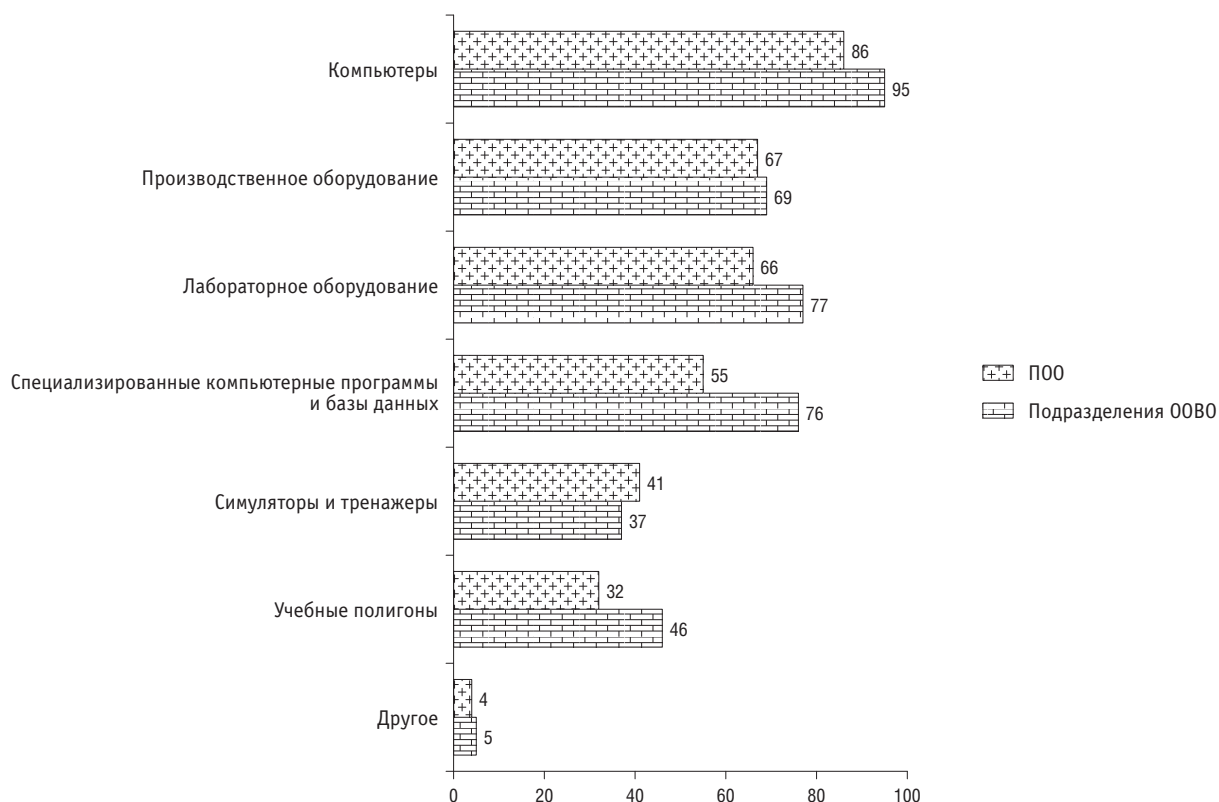
Используемое учебное и лабораторное оборудование в большинстве своем (в 64% случаев) соответствует технологиям, используемым на базовых предприятиях. В 28% случаев это оборудование признается как устаревшее. Оборудование, соответствующее мировому уровню развития технологий в данной отрасли, используется весьма редко — в 8% случаев (см. рис. 8).

Из имеющегося оборудования и техники студенты программ СПО чаще всего осваивают компьютеры и производственное, лабораторное оборудование. Существуют некоторые различия в оснащенности учебного процесса в ПОО и подразделениях ООВО. В подразделениях ООВО на программах СПО студенты могут осваивать более разнообразные виды оборудования и техники. В том числе они чаще своих сверстников, обучающихся в ПОО, изучают специализированные компьютерные программы и базы данных, им более доступны учебные полигоны, лабораторное оборудование (рис. 9).

Рисунок 9. Виды учебного оборудования, осваиваемого студентами на занятиях, % от организаций, подразделений, где используется учебное оборудование



Какое именно учебное оборудование используют (осваивают) студенты Вашей образовательной организации на занятиях?



Следует отметить, что среди приоритетных направлений модернизации материально-технической базы образовательных организаций в первую очередь называется приобретение нового лабораторного и учебно-производственного оборудования (примерно для 45% опрошенных организаций). Следующей по приоритетности задачей можно назвать модернизацию парка компьютеров и закупку нового программного обеспечения (наиболее актуально почти для четверти опрошенных организаций) (табл. 4). Руководители в ходе опроса отвечали на вопрос о возможностях, которые получают при обучении их студенты, однако оценить, в какой степени эти возможности реально используются в учебном процессе, возможно, только изучив ответы, полученные в ходе опросов преподавателей и студентов.

Таблица 4. Направления модернизации материально-технической базы образовательных организаций,
% ответивших



Какое направление обновления материально-технической базы учебного процесса Вашей образовательной организации является для Вас приоритетным?

Годы проведения обследования	2015	2016	
	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Обновление библиотечных фондов	11	14	9
Модернизация парка компьютеров и закупка нового программного обеспечения	23	27	29
Приобретение нового лабораторного оборудования	13	11	15
Приобретение нового учебно-производственного оборудования	50	45	44
Другое	4	3	3

1.6. Взаимодействие с работодателями

Чем более тесное взаимодействие образовательной организации с работодателями, тем разнообразнее база для организации практик, а значит, более развитые практические знания и навыки формируются у студентов, большая подготовленность к работе.

Самыми распространенными формами взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями является участие в организации студенческих практик. Несколько меньше (70% ПОО и подразделений ООВО) имеют возможность с помощью работодателей организовать стажировки, повышение квалификации своих педагогических работников. Оказалась довольно распространенной, по оценкам руководителей образовательных организаций, практика участия работодателей в разработке образовательных программ (табл. 5). Вместе с тем относительно мало используются такие возможности, как уча-

Таблица 5. Основные формы взаимодействия образовательных организаций, реализующих программы СПО, с работодателями,
% опрошенных



Охарактеризуйте, пожалуйста, интенсивность Вашего взаимодействия с работодателями?

Год проведения обследования	2014	2015	2016	
	ПОО	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Работодатели участвуют в разработке и обсуждении образовательных программ и стандартов	61	65	72	69
Работодатели участвуют в разработке показателей оценки знаний студентов	53	56	59	60
Работодатели предоставляют возможность для прохождения производственной практики или стажировки для студентов	85	86	91	98
Работодатели предоставляют возможность для прохождения стажировки и повышения квалификации преподавателей	64	65	66	67
Участвуют в организации дуальной модели обучения студентов	–	–	30	20
Работодатели осуществляют целевой заказ на подготовку специалистов	28	29	26	32
Работодатели участвуют в разработке показателей оценки работы педагогических работников	7	10	8	9
Работодатели осуществляют спонсорскую помощь образовательной организации	21	22	22	12
Работодатели участвуют в деятельности (входят в состав) попечительского, управляющего или наблюдательного совета	30	35	35	13
Работодатели осуществляют прямой наем выпускников на рабочие места	40	40	32	33
Другое	2	2	1	4
Работодатели не участвуют в деятельности образовательной организации	5	6	2	0

стие работодателей в управлении образовательными организациями, различного рода финансирование (спонсорская помощь, целевой заказ). Реже всего работодатели участвуют в разработке показателей оценки работы педагогических работников.

Оценивая взаимоотношения с работодателями, трое из четырех опрошенных руководителей образовательных организаций считают это сотрудничество эффективным, в том числе примерно 15% оценивают его достаточно высоко.

Как уже отмечалось, наиболее распространенной формой взаимодействия с работодателями является организация студенческих практик. И, по мнению руководителей образовательных организаций, возможности проведения практики для студентов довольно хорошие. Почти 40% руководителей уверены, что у них имеется достаточная база, число предприятий для организации студенческих практик, еще более 45% руководителей считают, что имеют скорее достаточную, чем недостаточную базу. В более чем 80% опрошенных организаций студентам предоставляется возможность выбора различных предприятий и рабочих мест для прохождения производственных практик. Но следует отметить, что со студентами около трети опрошенных образовательных организаций не заключаются ученические договоры в компаниях при прохождении этих практик, а работа студентов почти 60% опрошенных образовательных организаций во время практики не оплачивается.

В. Образовательные стратегии на этапе выпуска

1.7. Перспективы трудоустройства выпускников

В ходе опроса респонденты оценивали перспективы трудоустройства выпускников разных профессий и специальностей по шкале от 1 балла — «плохие» до 5 баллов — «хорошие». Руководители образовательных организаций оценивают возможности трудоустройства выпускников по-разному, в зависимости от специальности/профессии (табл. 6).

Таблица 6. Оценки перспектив трудоустройства выпускников по группам специальностей и профессий: средняя оценка по пятибалльной шкале, где 1 – «плохие», 5 – «хорошие», все опрошенные организации, подразделения



Как бы Вы оценили в целом перспективы трудоустройства выпускников Вашей образовательной организации нынешнего учебного года по следующим специальностям и профессиям (где 1 – «плохие», 5 – «хорошие»)?

Годы проведения обследования	2015	2016
Искусство и культура	3.8	3.8
Гуманитарные науки (история и археология (секретарь, делопроизводитель, архивариус)	3.8	3.6
Физкультура и спорт	4.1	3.9
Экономика и управление, юриспруденция	3.9	3.8
Социальная работа, СМИ и информационно-библиотечное дело (реклама, издательское дело)	3.9	3.7
Сервис и туризм (официант, бармен, парикмахер, сервис на транспорте, туризм, гостиничный сервис)	4.0	4.1
Образование и педагогические науки	4.3	4.2
Сельскохозяйственные науки (сельское, лесное, рыбное хозяйство, ветеринария и зоотехника)	3.7	4.0
Здравоохранение и медицинские науки	4.4	4.5
Архитектура и строительство	4.1	4.1
Информатика, вычислительная техника, информационная безопасность	3.9	4.0
Электроника, радиотехника и системы связи	4.1	4.1
Легкая промышленность	3.8	4.0
Техника и технология наземного транспорта, кораблестроения и водного транспорта	3.9	4.1
Машиностроение	4.0	4.1
Промышленная экология и биотехнологии (повар, кондитер, общественное питание)	4.3	4.3
Другие направления подготовки в области инженерного дела, технологий и технических наук	4.1	4.0

В частности, по их оценкам, возможности найти работу выше всего у выпускников, получивших профессии и специальности в области общественного питания и биотехнологий (4.3 балла), здравоохранения, медицинских наук (4.5 балла) и образования, педагогических наук (4.2 балла). Эти же профессии и специальности были наиболее востребованы на рынке труда по результатам прошлогоднего опроса (см. табл. 6). Чуть хуже оценивают перспективы трудоустройства выпускников, получивших профессии в сфере сервиса и туризма (4.1 балла), архитектуры и строительства (4.1 балла), электроники, радиотехники (4.1 балла), информатики и вычислительной техники (4.1 балла), машиностроения (4.1), транспорта (4.1 балла). В качестве наименее востребованных на данный момент были названы выпускники, имеющие профессии и специальности в области гуманитарных наук (3.6 балла), социальной работы (3.7 балла), экономики, управления, юриспруденция (3.8 балла), искусства и культуры (3.8 балла) (см. табл. 6). Интересно, что по отдельным профессиям, специальностям оценки возможности найти работу немного выросли, в частности, в области сельскохозяйственных наук. Однако по большинству рассматриваемых профессий и специальностей оценки востребованности выпускников за последний год значимо не менялись.

По оценкам опрошенных руководителей ПОО и подразделений ООВО, средняя заработная плата, на которую могут рассчитывать выпускники по окончании программ СПО, составляет не более 20 тыс. рублей.

Какую поддержку в поиске работы, помощь при трудоустройстве оказывают своим студентам сами образовательные организации, реализующие программы СПО? Наиболее распространенными формами помощи выпускникам в поиске работы со стороны профессиональных образовательных организаций остаются организация для студентов и выпускников ярмарок вакансий и сотрудничество с центрами занятости, кадровыми агентствами (табл. 7). Вместе с тем ряд новых мер по поддержке выпускников год от года использует все большее число ПОО. Это проведение дней карьеры (40% ПОО), налаживание в колледжах, техникумах работы центров или комиссий по трудоустройству выпускников (70% ПОО). Менее всего распространены спецкурсы, факультативы по адаптации выпускников в условиях рынка, по их профессиональной ориентации. В подразделениях ООВО используют похожий набор мер по поддержке студентов. Сами руководители оценивают работу своих организаций, подразделений в этой области довольно высоко: 45% считают ее вполне эффективной, еще 47% с уверенностью могут назвать ее эффективной.

Таблица 7. Формы поддержки, помощи по трудоустройству выпускников в образовательных организациях, подразделениях, % опрошенных



Какие мероприятия по трудоустройству выпускников проводятся в Вашей образовательной организации?

Годы проведения обследования	2008	2011	2014	2016	
	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Проводим дни карьеры	18	33	37	42	38
Организуем ярмарки вакансий	43	59	62	64	68
Организован центр трудоустройства выпускников, работает комиссия по трудоустройству выпускников	22	37	49	59	52
Взаимодействуем с центрами занятости, кадровыми агентствами	52	62	65	70	60
Закключаем договоры с предприятиями и организациями для трудоустройства выпускников	53	63	58	56	49
Осуществляем взаимодействие с предприятиями и организациями в других формах	48	–	57	62	74
Организируются спецкурсы, факультативы по адаптации выпускников в условиях рынка	14	–	16	22	16
Целенаправленные работы по трудоустройству выпускников не проводятся	2	3	1	2	1

Каковы дальнейшие образовательные и трудовые траектории выпускников? По оценкам руководителей ПОО, начали работать по полученной профессии и специальности более 60% выпускников программ СПО (а среди выпускников, окончивших подразделения вузов, реализующих программы СПО, таких оказалось менее половины).

В среднем смогли поступить в вуз почти 20% выпускников ППКРС, чаще поступали на программы высшего образования выпускники ППССЗ – примерно 30%. Как и следовало ожидать, доля выпускников, окончивших подразделения вузов, реализующих программы СПО, поступивших на программы высшего образования, оказалась выше – около 40% соответственно.

И все же не удалось ни поступить в вуз, ни найти работу почти каждому шестому выпускнику ППКРС и каждому восьмому выпускнику ППССЗ.

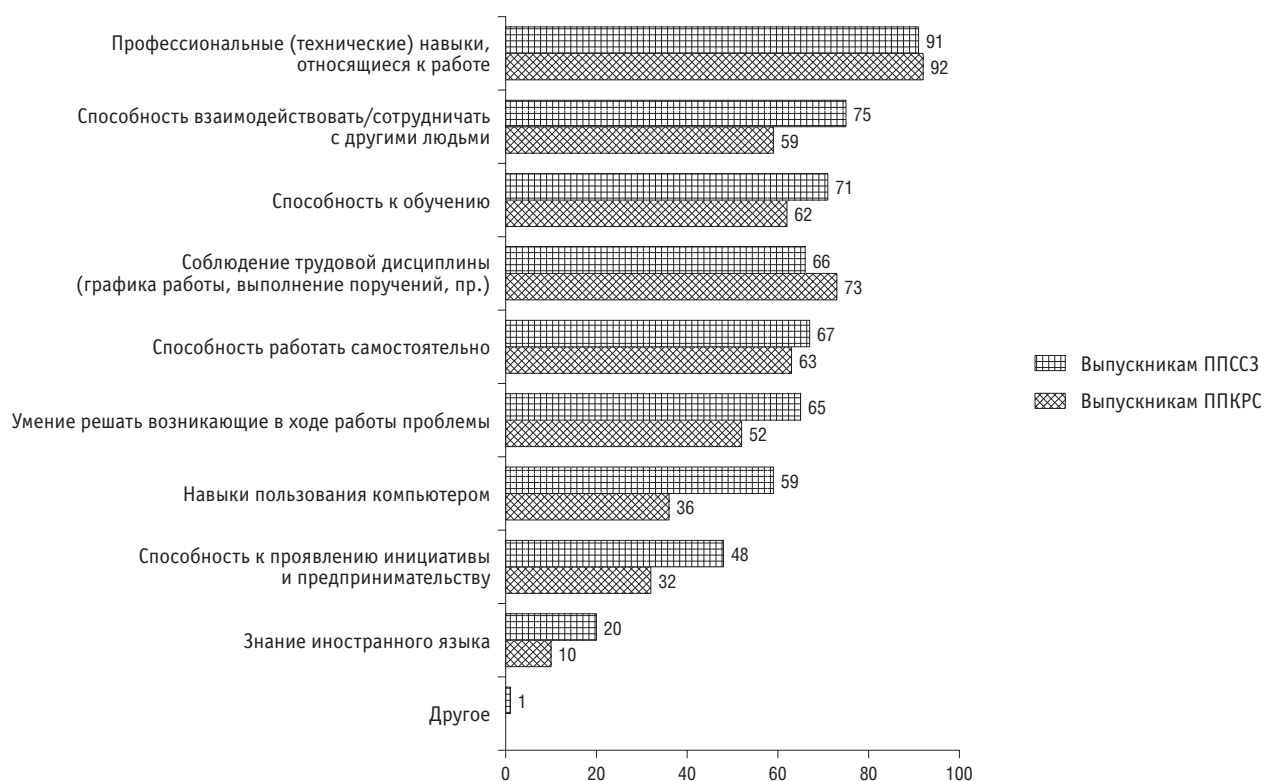
1.8. Профессиональные навыки и компетенции, наиболее необходимые выпускникам для трудоустройства

Какие навыки в первую очередь должны продемонстрировать выпускники при обращении в компании? Для выпускников ППКРС руководители образовательных организаций назвали лишь несколько ключевых навыков, качеств – профессиональные (технические) навыки, относящиеся непосредственно к работе (по мнению 92% опрошенных), и соблюдение трудовой дисциплины (по мнению почти 75% опрошенных). Не столь важны для этих выпускников, но тем не менее необходимы, по оценкам большинства опрошенных, навыки командной работы, взаимодействия, способность к обучению и способность работать самостоятельно. А вот для выпускников ППССЗ эти навыки оказываются гораздо важнее. Кроме того, для выпускников ППССЗ список первоочередных навыков гораздо более разнообразный, здесь помимо специальных профессиональных навыков называются и социальные навыки, и навыки самостоятельной работы, и принятие нерутинных решений, и высокий потенциал адаптации, обучаемости (рис. 10). Если сравнивать эти выводы с опросами работодателей, то по основным аспектам они совпадают.

Рисунок 10. Навыки, позволяющие выпускникам успешно трудоустроиться, % опрошенных



Какие общие и профессиональные навыки, по Вашему мнению, позволяют нынешним выпускникам успешно трудоустроиться на рынке труда?



2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Доходы и расходы организаций

Все меньше средств выделяется из федерального бюджета для финансирования ПОО, они преимущественно финансируются из средств региональных бюджетов. Об этом свидетельствует изменение структуры доходов, полученных в ходе регулярных опросов (табл. 8). Так, за 6 лет федеральное финансирование обследованных профессиональных образовательных организаций сократилось практически в три раза. В отличие от ПОО структура финансирования подразделений ООВО, реализующих программы СПО, принципиально иная. Здесь основная часть финансирования осуществляется за счет средств федерального бюджета, а миноритарными, но довольно существенными источниками финансирования являются средства населения и региональных, местных бюджетов.

Таблица 8. Динамика структуры доходов образовательных организаций, среднее значение по опрошенным организациям, подразделениям



Какова примерно структура доходов Вашей образовательной организации в процентах?

Год проведения обследования	2010	2012	2014	2015	2016	
	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Средства федерального бюджета	24	17	11	13	7	58
Средства регионального и местного бюджетов	59	67	70	67	73	14
Средства внебюджетных фондов (социального страхования и т. п.)	2	2	2	1	3	2
Средства организаций (юридических лиц)	2	1	2	2	4	4
Средства населения (физических лиц)	8	7	9	8	13	21
Средства от иностранных источников	0	0	0	0	0	1
Собственные средства	5	6	7	9	—*	—

* Эта позиция отсутствовала в анкете.

Политика по распределению денежных средств, как правило, формируется совместно учредителями (в 79% организаций) и высшим руководством образовательных организаций (в 70% организаций). Существенно реже по этим вопросам имеют голос представители попечительских, наблюдательных советов (в 22% организаций) и профкомы (в 19% организаций).

Более половины получаемых доходов направляется на оплату труда, еще 10% идет на выплаты стипендий студентам. Также десятая часть средств тратится на оплату услуг (связь, транспорт, ЖКХ, аренда, содержание имущества, пр.). Таким образом, практически все имеющиеся доходы образовательные организации тратят на погашение текущих обязательств. А инвестиции в «человеческий капитал» (повышение квалификации преподавателей, внутренние научные гранты, социальное обеспечение) составляют менее 5% бюджета,

в «информационный капитал» (приобретение информации, издание учебно-методической литературы, информационная инфраструктура, обновление компьютеров) – также чуть более 5% (табл. 9).

Таблица 9. Структура расходов образовательных организаций, все опрошенные организации, по подразделениям



Какова примерно структура расходов Вашей образовательной организации в процентах?

Год проведения обследования	2010	2012	2014	2015	2016	
Тип организации	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
Оплата труда	50	53	56	58	58	54
Стипендии и другие выплаты студентам	14	12	12	11	10	10
Повышение квалификации преподавателей	2	3	2	2	2	2
Приобретение информации, пополнение библиотечного фонда, издание учебно-методической литературы и монографий	3	3	3	3	2	3
Реклама, маркетинг	2	1	1	1	1	2
Приобретение и ремонт компьютерного оборудования и приборов	5	4	5	4	3	4
Приобретение, строительство, ремонт зданий, сооружений	–	–	–	–	4	5
Оплата услуг (связь, транспорт, ЖКХ, аренда, содержание имущества и т. д.)	–	–	–	–	10	10
Социальное обеспечение (оплата ДМС, материальная помощь, питание, путевки и т. д.)	–	–	–	–	2	2
Остальные расходы	23	23	23	19	8	8

2.2. Изменение финансовых условий деятельности

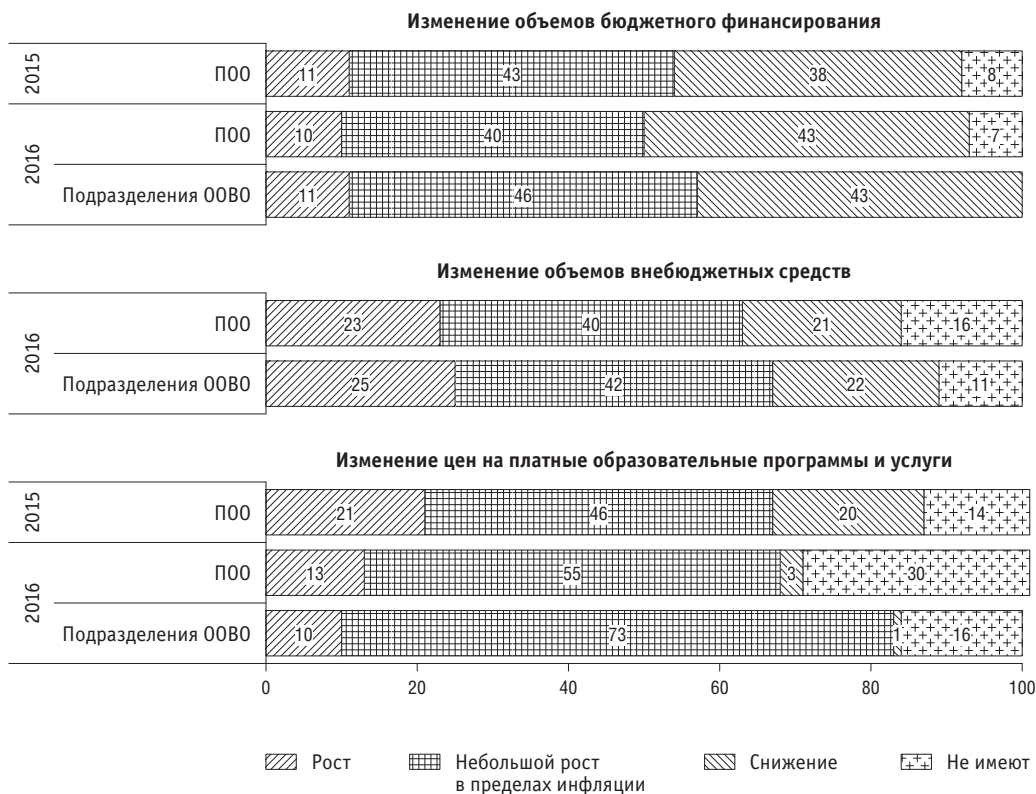
За последний год снижение бюджетного финансирования коснулось двух из пяти опрошенных ПОО и подразделений ООВО, в среднем снижение финансирования из данного источника в этих организациях составило около 10%. В большинстве опрошенных организаций бюджетное финансирование увеличилось, но рост не превышал инфляционные показатели (рис. 11). Сокращение внебюджетного финансирования коснулось существенно меньшего числа опрошенных образовательных организаций (примерно одного из пяти), вместе с тем об увеличении внебюджетных средств сообщило примерно такое же число респондентов (см. рис. 11). Но и по этому источнику в большинстве случаев финансирование в реальном выражении не менялось, что неудивительно, так как опрошенные образовательные организации если и повышали цены на платные образовательные услуги, то рост был в пределах инфляции.

Сами руководители образовательных организаций называют критическим сокращение финансирования организации от 15% и выше. Наиболее уязвимыми при критическом уровне сокращения доходов становятся такие важные статьи расходов, как ремонт зданий и сооружений (в 55% случаев), приобретение или ремонт учебного оборудования (в 43% случаев), приобретение информации, пополнение библиотечного фонда (в 34% случаев). Кроме того, 46% руководителей готовы пожертвовать такими направлениями, как реклама и маркетинг. Наименее вероятно, что будут урезаны расходы на оплату труда, стипендии, социальное обеспечение, в том числе в связи с необходимостью соблюдения установленных законодательством требований по этим выплатам. Если рассмотреть оценки руководителями снижения фактического финансирования образовательных организаций в 2016 году, то это снижение оказалось пока меньше критического уровня.

Рисунок 11. Динамика финансирования образовательных организаций,
% опрошенных



Изменились ли в Вашей образовательной организации в 2016 году по сравнению с предыдущим годом следующие финансовые показатели?



3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

3.1. Структура кадров, организация повышения их квалификации, наем новых преподавателей и мастеров производственного обучения

Кадровая политика практически безоговорочно определяется руководителями организаций и их первыми заместителями (в 88% организаций), хотя в ряде организаций влияет мнение учредителей (в 31% организаций) или руководства факультетов и отделений (в 24% организаций).

Основную часть в кадровой структуре опрошенных образовательных организаций составляют педагогические работники (табл. 10).

В опрошенных ПОО более 40% работников составляют преподаватели (в том числе доля внешних совместителей – менее одной пятой части от общей численности преподавателей), еще 8% – это мастера производственного обучения. Другая относительно многочисленная группа работников – обслуживающий, административно-хозяйственный персонал, в том числе работники библиотек, компьютерных центров и др. Они составляют примерно четверть от общей численности сотрудников. Похожая кадровая структура наблюдается и в подразделениях ООВО, реализующих программы СПО (см. табл. 10).

За последние три года в опрошенные образовательные организации было принято в среднем 13% новых сотрудников в качестве штатных преподавателей и мастеров производственного обучения, и только один из них был выпускником той же образовательной организации, в которой он потом начал работать. Основные причины поиска новых преподавателей и мастеров производственного обучения были связаны с текучестью кадров (почти в 40% случаев), несколько реже – с открытием новых специальностей, профессий (почти в 30% случаев). А вот повышение квалификационного уровня преподавателей и мастеров производственного обучения не является ключевой причиной найма новых работников (только в 20% случаев).

Повышение среднего квалификационного уровня преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется не только через привлечение новых сотрудников со стороны, но и посредством расширения участия в непрерывном образовании нынешних сотруд-

Таблица 10. Кадровая структура,
все опрошенные организации, подразделения



Укажите, пожалуйста, численность следующих категорий персонала в Вашей образовательной организации в текущем учебном году.

Год проведения обследования	2016		
	2015	ПОО	Подразделения ООВО
Преподаватели	43	43	53
в том числе внешние совместители	7	8	6
Мастера производственного обучения	8	8	3
в том числе внешние совместители	0	2	0
Административно-управленческий персонал	11	10	10
Учебно-вспомогательный персонал*	12	12	12
Обслуживающий (административно-хозяйственный) персонал	26	27	23

* Включая работников библиотеки, компьютерного центра и т. д.

ников. Примерно 70% штатных преподавателей и мастеров производственного обучения проходили повышение квалификации за последние три года. Чаще всего эти сотрудники обучались в центрах или на курсах повышения квалификации, переподготовки кадров в других образовательных организациях (работники 86% опрошенных организаций), а также стажировались на предприятиях (работники 53% опрошенных организаций). Только в 44% организаций, реализующих программы СПО, имели возможность обучать преподавателей и мастеров производственного обучения на собственных курсах повышения квалификации, переподготовки. Стажировки преподавателей в других образовательных организациях, тем более за рубежом, мало распространены.

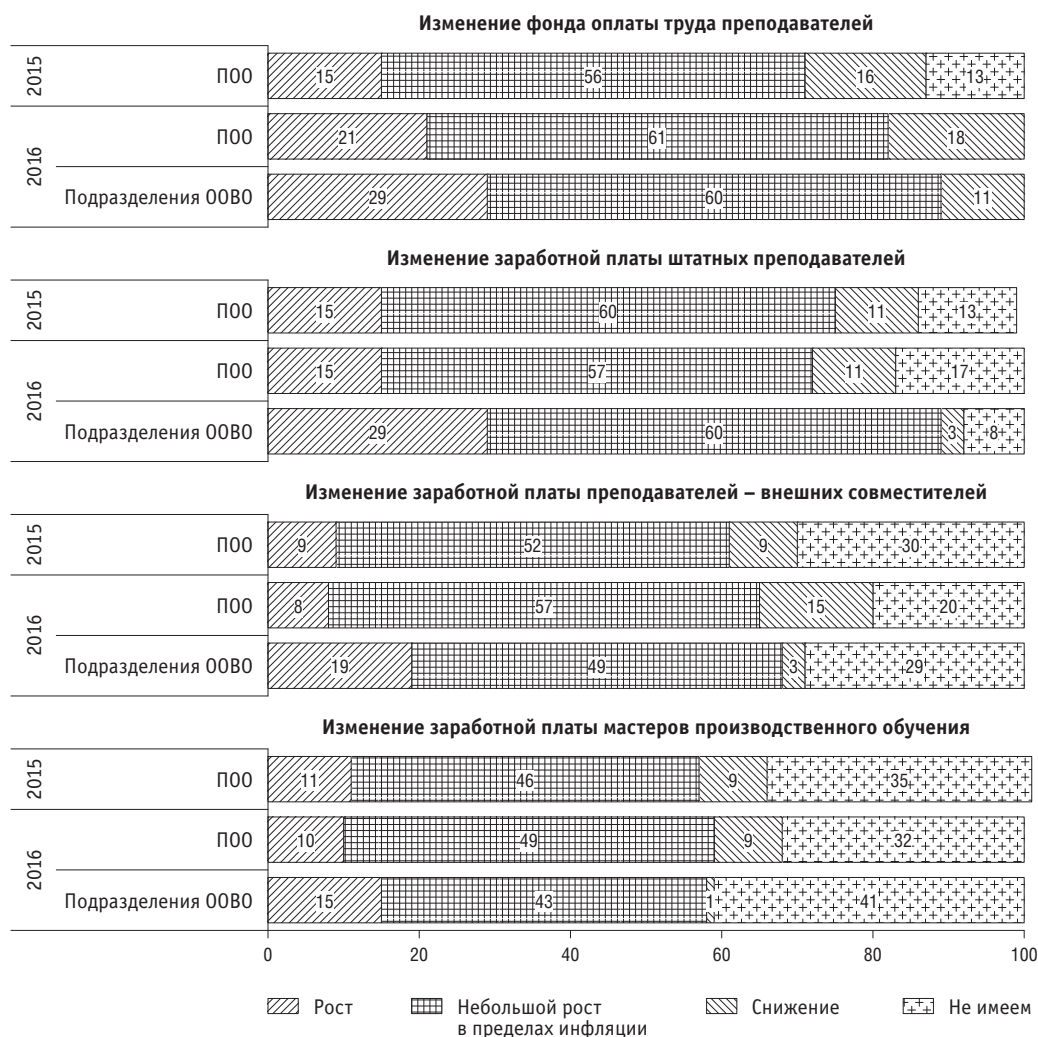
3.2. Оплата труда преподавателей

Как уже ранее отмечалось, увеличилось число организаций, ощутивших сокращение финансирования за последний год. Какие изменения в этой связи происходили с фондом оплаты труда, который является основной статьей расходов? Оценки изменений фонда оплаты труда за последний год не претерпели существенных изменений. Как и в прошлом году, большинство опрошенных руководителей сообщили о его небольшом увеличении, которое не превышает роста цен (рис. 12). Примерно так же, по оценкам руководителей, менялся и уровень заработной платы штатных и внештатных преподавателей и мастеров производственного обучения.

Рисунок 12. Динамика финансирования образовательных организаций, % опрошенных



Изменились ли в Вашей образовательной организации в 2016 году по сравнению с предыдущим годом следующие финансовые показатели?



В рамках мониторинга регулярно изучаются оценки конкурентоспособности оплаты труда преподавателей в узком сегменте – среди аналогичных образовательных организаций, а также на рынке труда в целом.

Оценки руководителями ПОО конкурентоспособности оплаты труда своих преподавателей по сравнению с аналогичными образовательными организациями довольно оптимистичны: как «безусловно, конкурентоспособную» охарактеризовали 28% респондентов и еще 54% – «скорее конкурентоспособная» (табл. 11). Оценки конкурентоспособности оплаты труда преподавателей по сравнению с рынком труда в целом несколько скромнее: она «безусловно, конкурентоспособна», по мнению 17% руководителей, а «скорее конкурентоспособна» – еще 46%. Вместе с тем несколько выше конкурентоспособность оплаты труда своих преподавателей оценивают руководители подразделений ООВО.

Согласно динамике оценок конкурентоспособности, по уровню оплаты труда ситуация с зарплатами преподавателей за последние 10 лет улучшилась как по меркам образовательного сектора, так и относительно корпоративного сектора. Изменение соотношения положительных и отрицательных оценок в позитивную сторону, судя по всему, связано с выполнением указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Таблица 11. Оценки конкурентоспособности уровня оплаты труда преподавателей в образовательных организациях, % ответивших



Конкурентоспособна ли Ваша образовательная организация по уровню оплаты труда преподавателей на рынке труда в Вашем регионе?

Год проведения обследования	2006	2010	2012	2014	2016	
Тип организации	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	ПОО	Подразделения ООВО
По сравнению с аналогичными образовательными организациями						
Безусловно, неконкурентоспособна	17	7	5	4	3	2
Скорее неконкурентоспособна	29	24	20	13	15	8
Скорее конкурентоспособна	44	54	60	61	54	51
Безусловно, конкурентоспособна	11	15	15	23	28	38
По сравнению с предприятиями, организациями в профильных сферах						
Безусловно, неконкурентоспособна	40	21	14	9	8	7
Скорее неконкурентоспособна	36	34	35	28	29	18
Скорее конкурентоспособна	19	36	43	49	46	51
Безусловно, конкурентоспособна	6	8	9	14	17	25

Практически во всех профессиональных образовательных организациях наряду с основными должностными окладами предусмотрены различного рода доплаты. Следует отметить, что структура доплат подробно изучается уже в течение нескольких лет. В ходе последнего опроса об отсутствии таких доплат заявили только 4% руководителей профессиональных образовательных организаций. По числу организаций, использующих конкретные виды доплат, лидируют доплаты за работу с обучающимися (84%), за дополнительную учебную нагрузку (65%), за методическую работу (57%), а также фиксированные доплаты, премии из внебюджетных фондов, по итогам мероприятий (56%) (табл. 12). Весьма популярны и доплаты за превышение установленной нормы учебной нагрузки (примерно в 50%). Менее распространены доплаты за научную работу и наличие публикаций, за хорошие отзывы обучающихся и за прохождение стажировки у работодателей. Хотя следует отметить, что ряд доплат за последние с конца 2000-х годов применяются все чаще, например, доплаты за научную работу и публикации, за хорошие отзывы учащихся, молодым педагогам, за методическую работу.

**Таблица 12. Виды доплат преподавателям образовательных организаций,
% опрошенных**



Есть ли в Вашей образовательной организации доплаты преподавателям (сверх обычного должностного оклада)? Если есть, то за что именно?

Год проведения обследования	2006	2010	2012	2014	2015	2016
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	56	58	62	54	60	51
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки)	78	65	71	64	71	65
Высокая оценка администрацией качества преподавания	22	41	48	49	49	40
Административная работа	32	41	44	43	44	38
Работа с обучающимися (курирование групп, курсов, заведование кабинетом и т. д.)	64	81	84	83	80	84
Методическая работа, включая внутренние гранты	48	48	56	61	63	57
Научная работа (включая внутренние гранты)	7	8	12	13	28	23
Наличие научных публикаций		12	16	24	29	26
Хорошие отзывы обучающихся (высокие рейтинги и т. д.)	4	15	18	19	24	18
Молодым педагогам	26	31	38	46	47	41
Фиксированная доплата всем преподавателям, премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т. д.	49	56	60	62	63	56
Соблюдение трудовой дисциплины, своевременность и качество ведения документации, подготовки и сдачи рабочих программ, отчетов и т. д.	–	–	–	40	42	35
Прохождение стажировки (обучения) у организации-работодателя	–	–	–	17	22	16
Высокие результаты промежуточной и итоговой аттестации студентов	–	–	–	38	44	34
Внеучебная работа с обучающимися	–	–	–	44	44	44
Другое	2	4	4	6	3	2
Нет никаких доплат преподавателям	7	6	5	3	3	4

Несмотря на разнообразие доплат, которые установлены в образовательных организациях, их фактически получает меньшая часть сотрудников. Так, одну из наиболее упоминаемых в *таблице 12* доплату за дополнительную нагрузку получают в трех из четырех организациях менее четверти преподавателей. Аналогичная ситуация и по значительному кругу остальных доплат, особенно по доплатам за административную работу, научную работу, наличие научных публикаций, молодым педагогам, за превышение установленной нормы учебной нагрузки, высокую оценку администрацией качества работы. Исключение составляют фиксированные выплаты, премии из внебюджетных фондов, по итогам мероприятий (получают более 75% преподавателей практически в половине организаций, где есть эта доплата), доплаты за соблюдение трудовой дисциплины (получают более 75% преподавателей примерно в 40% организаций, где есть эта доплата), доплаты за работу с обучающимися (получают более половины преподавателей примерно в половине организаций, где есть эта доплата) (*табл. 13*).

В целом примерно в 60% обследованных организациях преподаватели получают доплаты по итогам основной деятельности, которые обеспечивают им прибавку в общей сумме менее 50% к их базовой зарплате. Только около четверти организаций могут обеспечить преподавателям за счет доплат прибавку от 50 до 100% к базовой заработной плате. Суммарные доплаты свыше 100% от базовой зарплаты могут выплачивать лишь 10% опрошенных организаций.

Интересно, что, по мнению примерно четверти руководителей обследованных образовательных организаций, доля преподавателей, получающих стимулирующие надбавки и доплаты в их организациях, выросла в среднем на 40%. По мнению 10% руководителей обследованных профессиональных образовательных организаций, доля преподавателей, получающих стимулирующие надбавки и доплаты, снизилась в среднем на 10–15%. Но, как и в предыдущем опросе, большая часть опрошенных (более 60%) не отметила существенных изменений в распространенности этих выплат среди преподавателей.

Таблица 13. Доля преподавателей, получающая различного рода доплаты в образовательных организациях, в % от организаций, имеющих эти доплаты



Есть ли в Вашей образовательной организации доплаты преподавателям (сверх обычного должностного оклада)? Если есть, то за что именно? Для каждого отмеченного Вами вида доплат укажите, какая примерно доля преподавателей получает такие доплаты.

	Доля преподавателей, получающих доплаты в организации			
	<25%	25–50%	50–75%	>75%
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	45	16	20	19
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки)	73	17	5	4
Высокая оценка администрацией качества преподавания	47	22	10	21
Административная работа	82	12	2	4
Работа с обучающимися (курирование групп, курсов, заведование кабинетом и т. д.)	33	17	18	33
Методическая работа, включая внутренние гранты	42	21	16	21
Научная работа (включая внутренние гранты)	75	14	4	7
Наличие научных публикаций	77	13	5	5
Хорошие отзывы обучающихся (высокие рейтинги и т. д.)	42	18	24	16
Молодым педагогам	80	10	3	8
Фиксированная доплата всем преподавателям, премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий	29	13	11	47
Соблюдение трудовой дисциплины, своевременность и качество ведения документации, подготовки и сдачи рабочих программ, отчетов и т. д.	32	11	14	43
Прохождение стажировки (обучения) у организации-работодателя	54	17	12	18
Высокие результаты промежуточной и итоговой аттестации студентов	36	26	16	23
Внеучебная работа с обучающимися	42	22	15	21

Дополнительной мотивацией для повышения личных заработков преподавателей является возможность подрабатывать в самих образовательных организациях. Это может быть ведение курсов дополнительного образования, подготовительных курсов, производственная деятельность. Наиболее распространенными видами подработок является преподавание на программах дополнительного образования (в 72% опрошенных организаций). На подготовительных курсах имеют возможность подрабатывать в 38% опрошенных образовательных организаций, занимаясь производственной деятельностью — в 29% организаций, на хозяйственных и других научно-исследовательских работах — только 19% организаций. Фактически эти источники дают прибавку в основном не более 50% к базовой зарплате.

В 2016 году средний уровень заработной платы преподавателей в ПОО составил более 25 тыс. рублей, мастеров производственного обучения — почти 24 тыс. рублей (уровень оплаты труда этих категорий сотрудников в подразделениях ООВО, реализующих программы СПО, отличается незначимо). Если обратиться к результатам предыдущих опросов, то в номинальном выражении заработная плата преподавателей ПОО выросла почти в четыре раза, а в реальном выражении (при устранении инфляционной составляющей) — в 1,5–2 раза (рис. 13). По сравнению со средним уровнем всей экономики отставание заработной платы преподавателей составляет примерно 20%, но в конце 2000-х годов это отставание составляло 50–70%.

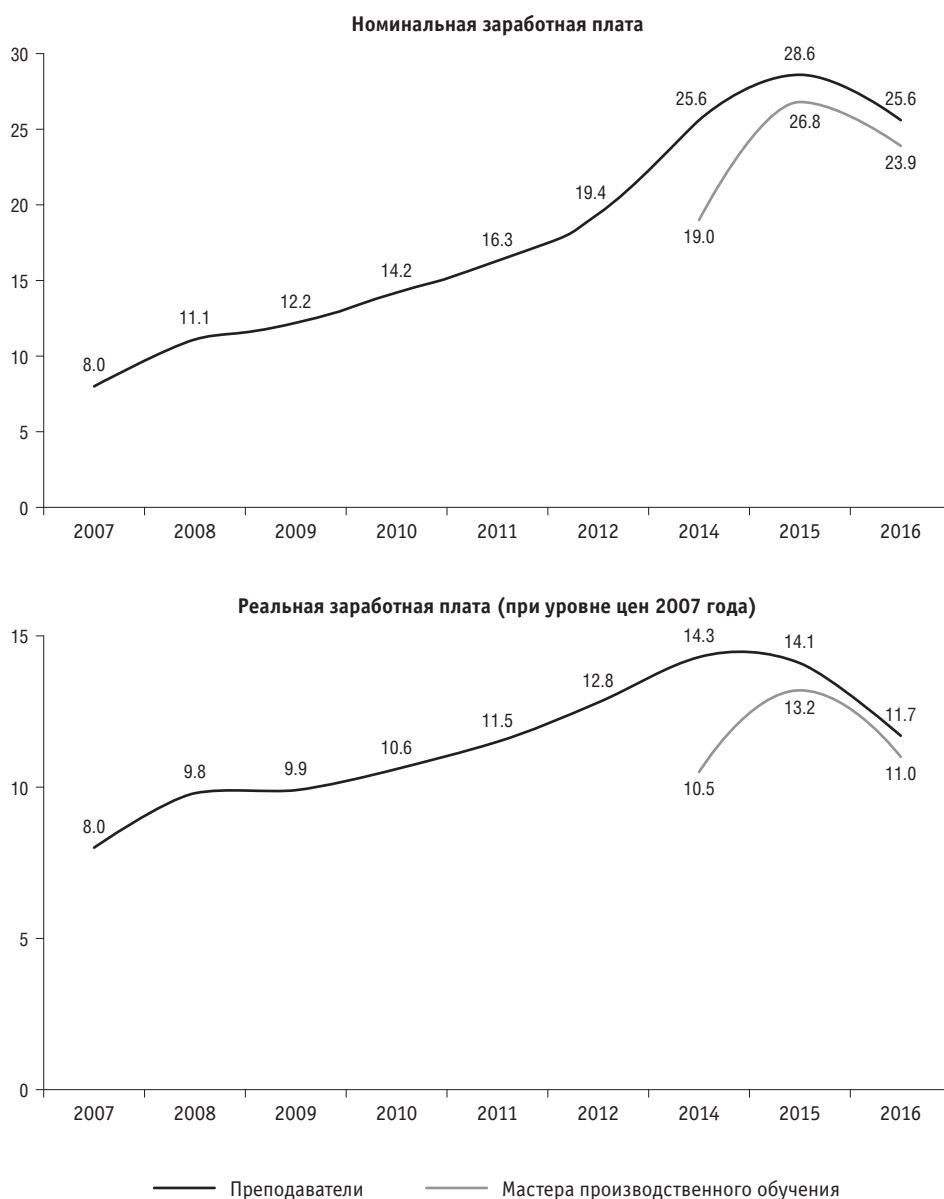
В ходе опроса также изучается «идеальная» заработная плата преподавателей, которую руководители хотели бы платить при различных условиях, а также оценки фактической заработной платы, дабы изучить соотношение, во сколько раз могут различаться запросы и фактические возможности.

По мнению руководителей ПОО, средний уровень зарплаты, при которой нынешние преподаватели, работающие в этих организациях, могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т. е. отказаться от совместительства на стороне), должен составлять более

Рисунок 13. Средний уровень заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения, все опрошенные организации, погразделения, тыс. рублей



Укажите, пожалуйста, фактический средний размер заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в Вашей образовательной организации (до вычета подоходного налога).



38 тыс. рублей, а для мастеров — более 35 тыс. рублей, что примерно в 1,5 раза больше фактического уровня оплаты труда этих категорий работников. Чтобы привлечь молодых перспективных сотрудников для работы на полную ставку в качестве преподавателя или мастера производственного обучения, по оценкам руководителей ПОО, им нужно обеспечить заработную плату около 30 тыс. рублей, т. е. примерно на четверть выше фактического уровня. Для того чтобы иметь в своем коллективе наиболее высококвалифицированного преподавателя («преподавателя своей мечты»), нужно обеспечивать его заработной платой, составляющей более 50 тыс. рублей, а мастера производственного обучения высочайшей квалификации — более 45 тыс. рублей, то есть требуется поднять фактический уровень заработной платы почти вдвое.

4. ОТНОШЕНИЕ К НОВОВВЕДЕНИЯМ, МЕРАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

4.1. Возможность реализации дуальной модели обучения

Выработке эффективных институциональных механизмов для устойчивого взаимодействия предприятий с образовательными организациями, реализующими программы СПО, может способствовать дуальная модель обучения, предполагающая активное участие работодателей. В ходе данного обследования предполагалось изучить, насколько осведомлены руководители о дуальной модели обучения, а также в какой мере было бы полезным развитие этой модели для повышения качества подготовки, каковы ограничения для внедрения этого механизма.

Подавляющее большинство (более 75%) опрошенных руководителей сообщили, что хорошо знают о дуальной модели обучения, еще почти 20% осведомлены об этой модели, но во всех деталях не знают. Принимает участие в этой модели примерно треть опрошенных образовательных организаций. Вместе с тем считают потенциально необходимым такое участие 85% опрошенных руководителей. Пользу такая модель обучения должна принести прежде всего студентам, повысив их востребованность на рынке труда (возможность найти работу, получить более благоприятные условия по оплате труда и т. д.). Также распространена точка зрения, что это должно повысить качество подготовки в самих образовательных организациях, в том числе за счет улучшения материально-технической обеспеченности учебного процесса (рис. 14).

Напротив, 15% опрошенных такое участие кажется ненужным или малополезным. И чаще всего эту позицию респонденты объясняют тем, что придется перестраивать весь учебный процесс, да и в целом дела в организации идут хорошо, поэтому потребности в каких-либо изменениях нет (см. рис. 14). С другой стороны, нередко высказывались опасения, что эта инициатива может так и остаться на уровне идей, не станет массовой, а компании могут ее не поддержать.

4.2. Отношение и характер подготовки к участию в чемпионатах WorldSkills

В опросе 2016 года продолжается изучение опыта участия образовательных организаций в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Целями развития чемпионатов WorldSkills является повышение престижа рабочих профессий, развитие среднего профессионального образования, формирование его позитивного имиджа.

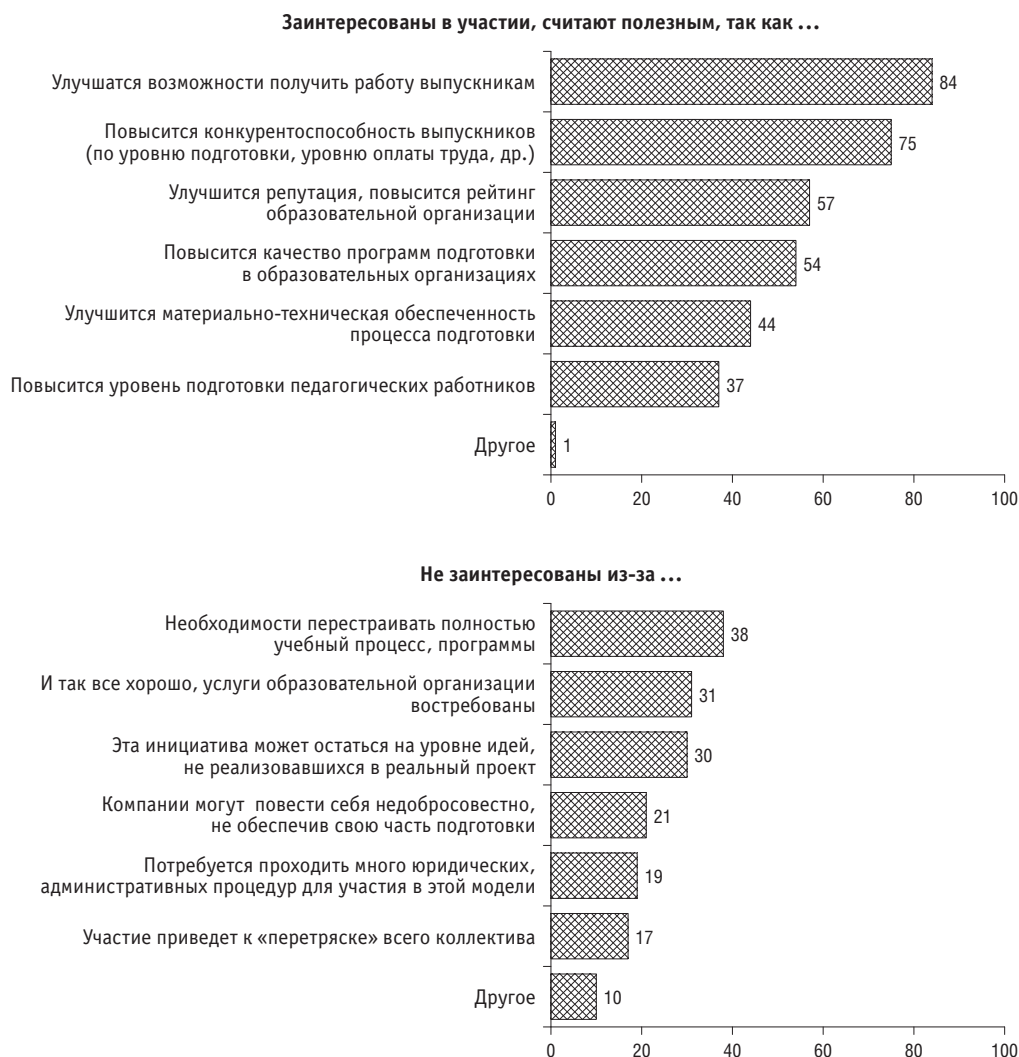
Действительно, по мнению руководителей, проводимые чемпионаты WorldSkills оказывают положительное влияние на процесс подготовки студентов, развитие навыков, востребованных массовым работодателем, а также на их шансы в дальнейшем, по окончании программ СПО, получить работу (рис. 15). Таково мнение почти 80% опрошенных руководителей. Меньшинство (около 30%) считают, что подготовка к этим чемпионатам лишь отвлекает необходимые ресурсы и не дает студентам учиться, а также что требования на этих чемпионатах к навыкам далеки от запросов большинства российских компаний и не будут востребованы.

Принимали участие в чемпионатах WorldSkills студенты уже 51% опрошенных ПОО и 21% ООВО, а в конкурсах профессионального мастерства — студенты 65% опрошенных ПОО и 54% ООВО. При этом готовили своих студентов к этим чемпионатам практически всегда сами образовательные организации на собственном оборудовании. Некоторые (примерно

Рисунок 14. Мнения руководителей образовательных организаций о положительных и отрицательных аспектах, связанных с внедрением дуальной модели обучения, % ответивших



Какую пользу, выгоду для образовательных организаций может дать участие в дуальной модели обучения специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих? Почему Вы считаете ненужным, бесполезным участие Вашей образовательной организации в такой модели обучения?



45%) образовательные организации имели возможность дополнить эту подготовку обучением и тренировками на оборудовании, предоставленном работодателями. И только 20% организаций, принимавших участие в чемпионатах WorldSkills, имели возможность готовить своих студентов на наиболее актуальном оборудовании в ресурсных центрах.

Интерес со стороны образовательных организаций к чемпионатам WorldSkills довольно большой, хотели бы принять участие в чемпионатах WorldSkills подавляющее большинство (более 70%) организаций, которые еще не соревновались ранее.

4.3. Оценка отдельных мер, проектов и программ в рамках государственной политики по развитию сферы профессионального образования в России

В ходе опроса руководителям образовательных организаций и подразделений предлагалось оценить некоторые меры, проекты и программы Министерства образования и науки РФ с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России.

Наиболее положительно опрошенные оценивают введение ФГОС СПО, развитие чемпионатов WorldSkills и возможность дуальной модели обучения. Респонденты в целом поддер-

Рисунок 15. Мнения руководителей образовательных организаций о влиянии чемпионатов WorldSkills на качество образования и позиции на рынке труда, % опрошенных

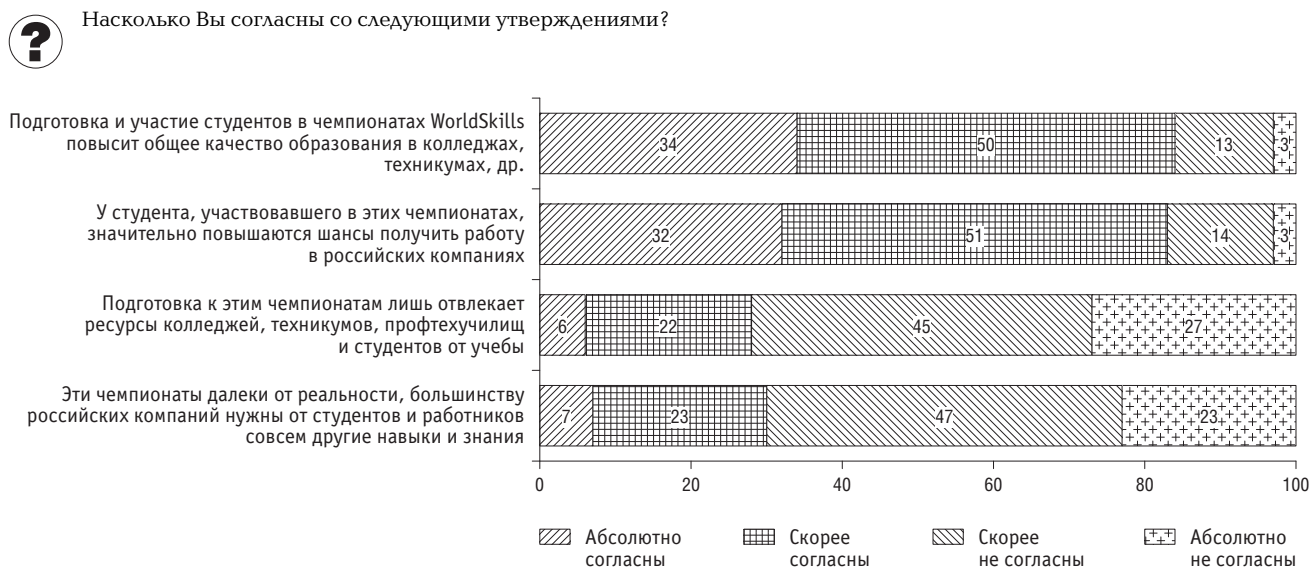


Рисунок 16. Оценка полезности, важности для развития профессионального образования перечисленных мер, проектов и программ, реализуемых Министерством образования и науки РФ, % опрошенных

Оцените, пожалуйста, меры, проекты и программы Министерства образования и науки РФ с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России, где 1 — очень низкая оценка, а 5 — очень высокая оценка.



живают эти меры: доля положительных оценок превысила отрицательные (рис. 16). Наименее популярным оказалось решение о реорганизации образовательных организаций, средняя оценка полезности этой меры для развития среднего профессионального образования оказалась почти на один балл ниже по сравнению с ранее упомянутыми мерами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенностями ситуации последних лет в области среднего профессионального образования являются изменения в связи с принятием новых нормативно-правовых документов, определяющих деятельность образовательных организаций, последствия экономического кризиса, введение ЕГЭ и внедрение двухуровневой системы подготовки в высшем образовании. Руководители образовательных организаций, оценивая ряд мер и программ Министерства образования и науки РФ с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России, в целом положительно относятся к введению новых ФГОС СПО, развитию чемпионатов WorldSkills и возможности дуальной модели обучения. Наименее популярными оказались мероприятия по реорганизации образовательных организаций.

Ключевыми фигурами, определяющими политику образовательных организаций, являются высшее руководство и учредители, а влияние потребителей, как и самого коллектива образовательных организаций и наблюдательных советов, ограничено. Нынешние условия подталкивают директоров к дополнительной активности, расширению линейки программ, освоению новых сегментов образовательного рынка.

При этом если сравнивать по видам программ СПО, то для программ подготовки специалистов среднего звена руководители чаще отмечали увеличение числа поступающих, а для программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих большинством опрошенных по-прежнему особых изменений не отмечалось.

Что касается условий реализации образовательного процесса, то практически во всех опрошенных образовательных организациях проводится регулярная методическая работа. Ключевые функции по методической работе чаще всего выполняют предметно-цикловые комиссии и методические советы. В качестве основных результатов методической работы, как правило, называлась разработка рабочих учебных программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов. В основном разработкой рабочих программ занимаются сами преподаватели в индивидуальном порядке. За последний учебный год в большинстве опрошенных организаций были разработаны или актуализированы учебные пособия по дисциплинам, пособия по курсовому или дипломному проектированию, методические материалы для проведения семинаров, методические указания по проведению практики, комплекты опорных конспектов по учебным дисциплинам. Чаще занимались разработкой материалов (пособий, методичек, сценариев) для практических, семинарских занятий, занятий в виде игр.

В рамках действующих ФГОС СПО предусмотрена возможность для образовательных организаций разрабатывать и актуализировать основные образовательные программы с учетом меняющихся требований рынка труда, региональной специфики, развития новых образовательных технологий. Подавляющее большинство руководителей удовлетворяет установленное соотношение основной и вариативной частей для того, чтобы формировать программы с учетом необходимой специфики учебного процесса, развития образовательных технологий, требований работодателей. Также почти в половине образовательных организаций при разработке основных образовательных программ уже используют новые профессиональные стандарты, еще примерно 40% организаций планируют в будущем их применять.

В течение последних лет ПОО принимали участие в программах модернизации лабораторной и учебно-производственной базы. Руководители образовательных организаций, реализующих программы СПО, в целом удовлетворительно оценивают обеспеченность и состояние производственного и лабораторного оборудования. Только половина опрошенных образовательных организаций располагает всем необходимым для обучения оборудованием.

30% организаций не хватает собственного оборудования, но они имеют возможность обучать на оборудовании предприятий-партнеров, еще почти 10% — на оборудовании других образовательных организаций. Учебное и лабораторное оборудование в большинстве своем соответствует технологиям, используемым на базовых предприятиях. Оборудование, соответствующее мировому уровню развития технологий, в данной отрасли используется для обучения весьма редко.

Чем более тесное взаимодействие образовательной организации с работодателями, тем более разнообразна база для организации практики, практические знания, а также навыки, формируемые у студентов, наблюдается большая подготовленность к работе. Оценивая взаимоотношения с работодателями, трое из четырех опрошенных руководителей образовательных организаций считают это сотрудничество эффективным. Самыми распространенными формами взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями является участие в организации студенческих практик. В 80% опрошенных организаций для студентов предоставляется возможность выбора различных предприятий и рабочих мест для прохождения производственных практик. Но следует отметить, что со студентами около трети опрошенных образовательных организаций не заключаются ученические договоры в компаниях при прохождении этих практик, а работа студентов почти 60% опрошенных образовательных организаций во время практики не оплачивается.

Для большей практикоориентированности подготовки и обучения студентов современным навыкам организуются чемпионаты WorldSkills, внедряется дуальная модель обучения. Подавляющее большинство опрошенных руководителей знают о дуальной модели обучения. Принимает участие в этой модели примерно треть опрошенных образовательных организаций. Вместе с тем считают потенциально полезным такое участие 85% руководителей. По их мнению, пользу такая модель обучения должна принести прежде всего студентам, повысив их востребованность на рынке труда (возможность найти работу, получить более благоприятные условия по оплате труда и т. д.).

С точки зрения опрошенных руководителей, проводимые чемпионаты WorldSkills оказывают положительное влияние на процесс подготовки студентов, развитие навыков, востребованных массовым работодателем, а также на их шансы в дальнейшем по окончании программ СПО получить работу. Уже принимали участие в чемпионатах WorldSkills студенты 51% опрошенных ПОО и 21% подразделений ООВО. При этом готовили своих студентов к этим чемпионатам практически всегда в самих образовательных организациях на собственном оборудовании. Интерес со стороны образовательных организаций к чемпионатам WorldSkills довольно большой, хотели бы принять участие в них подавляющее большинство (более 70%) ранее не участвовавших организаций.

Что касается результатов выпуска по программам СПО, то в итоге работают по полученной профессии и специальности более 60% выпускников программ СПО (но среди выпускников, окончивших подразделения вузов, реализующих программы СПО, таких оказалось несколько меньше — 40–50%). На программы ВО поступали чаще выпускники ППССЗ — около 30%, среди выпускников ППКРС — 20%.

Руководители образовательных организаций назвали в качестве навыков, в первую очередь необходимых для трудоустройства выпускникам ППКРС, лишь несколько профессиональных (технических) навыков, относящихся непосредственно к работе, а также соблюдение трудовой дисциплины. Для выпускников ППССЗ список первоочередных навыков гораздо более разнообразный: помимо специальных профессиональных навыков были названы социальные навыки, навыки самостоятельной работы и принятия нерутинных решений, высокий потенциал адаптации, обучаемости.

При этом возможности трудоустройства выпускников оцениваются по-разному в зависимости от специальности/профессии. Самыми востребованными выпускниками, по мнению руководителей, являются выпускники, получившие профессии и специальности в области общепита, биотехнологий, здравоохранения, образования. Напротив, хуже всего перспективы трудоустройства у выпускников по профессиям, специальностям в области гуманитарных наук, социальной работы, экономики и управления.

Доходы образовательных организаций преимущественно формируются за счет бюджетного финансирования. За последний год увеличилось число организаций, ощутивших сокра-

щение финансирования, это коснулось двух из пяти опрошенных ПОО и подразделений ООВО. При этом практически все имеющиеся доходы образовательные организации тратят на погашение текущих обязательств (оплату труда и выплату стипендий, оплату услуг). Но оценки изменений фонда оплаты труда за последний год не претерпели существенных изменений — как и в прошлом году, большинство опрошенных руководителей сообщили о его небольшом увеличении, которое не превышает роста цен. Если рассмотреть оценки руководителями снижения фактического финансирования образовательных организаций в 2016 году, то это снижение оказалось пока меньше критического (15%) уровня. Стратегия же в случае критического снижения доходов состоит в том, чтобы урезать расходы, связанные с развитием, инвестициями (повышение квалификации преподавателей, социальное обеспечение, приобретение информации, издание учебно-методической литературы и монографий, информационная инфраструктура, обновление компьютеров, исследования, ремонт и т. д.). В настоящее время расходы на эти цели составляют более 10% от общего бюджета образовательных организаций.

Согласно динамике оценок конкурентоспособности образовательных организаций по уровню оплаты труда преподавателей, ситуация за последние 10 лет улучшилась как по меркам образовательного сектора, так и относительно корпоративного. Тем не менее, по оценкам опрошенных руководителей, пока средний размер заработной платы преподавателей в полтора-два раза ниже, чем тот, при котором они могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т. е. отказаться от совместительства на стороне), и тот, при котором руководители смогли бы привлечь в свои организации лучших преподавателей.

В опросе принимали участие как руководители ПОО, так и подразделений ООВО, реализующих программы СПО. По основным направлениям деятельности качественных различий между ними выявлено не было за исключением некоторых частных аспектов, отмеченных в отчете. Например, если основным источником доходов в ПОО являются средства региональных и местных бюджетов, то в подразделениях ООВО — средства федерального бюджета. Кроме того, студенты подразделений ООВО имеют доступ к более разнообразному оборудованию и технике во время своего обучения.

Н.В. Бондаренко

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, РЕАЛИЗУЮЩИЕ ПРОГРАММЫ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

Информационный бюллетень

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет *О.Г. Егин*

Подписано в печать 31.10.2017.
Формат 60×84 1/8. Печ. л. 5.0.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Институт статистических исследований и экономики знаний
101000, Москва, Мясницкая ул., 20
Тел.: +7 (495) 621-28-73
<http://issek.hse.ru>, E-mail: issek@hse.ru

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: +7 (495) 772-95-71

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

№ 1, 2002. *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.

№ 2, 2003. *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.

№ 1 (3), 2004. *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики.

№ 2 (4), 2004. *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.

№ 3 (5), 2004. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг.

№ 4 (6), 2004. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Коррупция в системе образования.

№ 5 (7), 2004. *Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г.* Использование информационных технологий в образовании.

№ 6 (8), 2004. *Бутко Е.Я.* Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях.

№ 1 (9), 2005. *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.

№ 2 (10), 2005. *Демин В.М., Дубровская Т.П.* Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования.

№ 3 (11), 2005. *Зернов В.А., Гуров В.В.* Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы).

№ 4 (12), 2005. *Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л.* Бюджетное финансирование образования.

№ 5 (13), 2005. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год).

№ 6 (14), 2005. *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики: новые данные.

№ 7 (15), 2005. *Оберемко О.А., Петренко К.В.* Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий.

№ 8 (16), 2005. *Савицкая Е.В.* Детское дошкольное образование: экономический аспект.

№ 9 (17), 2005. *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.

№ 10 (18), 2005. *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.

№ 1 (19), 2006. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.

№ 2 (20), 2006. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.

- № 3 (21), 2006. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006. *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007. Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007. *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007. *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007. *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007. *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007. *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008. *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006 — 2007 гг.
- № 2 (34), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009. *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009. *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010. *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.

- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010. *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 – 2010 гг.
- № 3 (50), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012. *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012. *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Поток обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006 – 2011 гг.
- № 7 (61), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012. *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006 – 2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006 – 2011 гг.
- № 1 (64), 2013. *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000 – 2011 гг.
- № 2 (65), 2013. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.

- № 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДОО в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006 – 2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010 – 2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.
- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.
- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.
- № 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.
- № 7 (81), 2014. *Борогина Д.Р.* Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 8 (82), 2014. *Рощин С.Ю., Рудаков В.Н.* Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов.
- № 1 (83), 2015. *Абанкина И.В., Савельева М.Б.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 2 (84), 2015. *Рощина Я.М.* Стратегии преподавателей учреждений профессионального образования в 2013 г.
- № 3 (85), 2015. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии школьников старших классов в 2013 г.
- № 4 (86), 2015. *Филлипова Д.С., Косарецкий С.Г., Куприянов Б.В.* Ожидания и поведение семей в сфере дополнительного образования детей.
- № 5 (87), 2015. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2012/13 учебном году: что изменилось за пять лет?
- № 6 (88), 2015. *Павлюткин И.В.* Экономическое поведение родителей учащихся школ и воспитанников детских садов в 2013 г.
- № 7 (89), 2015. *Косарецкий С.Г., Пинская М.А., Мерцалова Т.А., Деркачев П.В., Савельева М.Б.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 1 (90), 2016. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта.
- № 2 (91), 2016. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Директор школы в меняющихся условиях: вызовы и управленческие стратегии.

- № 3 (92), 2016. *Абанкина И.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Филатова Л.М.* Динамика расходов семей на дошкольное образование, присмотр и уход.
- № 4 (93), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ.
- № 5 (94), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования.
- № 6 (95), 2016. *Рощина Я.М., Шмелева Е.Д.* Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г.
- № 7 (96), 2016. *Рощина Я.М., Дудырев Ф.Ф.* Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г.
- № 8 (97), 2016. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей профессиональных образовательных организаций: студенческий контингент, кадры, экономика.
- № 9 (98), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса.
- № 10 (99), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования.
- № 1 (100), 2017. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования на рынке образовательных услуг.
- № 2 (101), 2017. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2014/15 учебном году.
- № 3 (102), 2017. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в школах с разным уровнем социального благополучия.
- № 4 (103), 2017. *Рощина Я.М., Рудаков В.Н.* Региональные и московские вузы в 2015 г.: различия стратегий студентов и преподавателей.
- № 5 (104), 2017. *Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны.
- № 6 (105), 2017. *Бондаренко Н.В.* Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей.
- № 7 (106), 2017. *Пинская М.А., Дербишир Н.С., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г.* «Эффективные» школы: ресурсы, контингент и управленческие стратегии директоров.
- № 8 (107), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М.* Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования: практика введения и информационное сопровождение.
- № 9 (108), 2017. *Дудырев Ф.Ф., Малик В.М., Павленко Е.С., Романова О.А.* Особенности реализации программ среднего профессионального образования в профессиональных образовательных организациях, расположенных в сельской местности.
- № 10 (109), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М., Козьмина Я.Я.* Выбор семей, оценка качества и доступность дошкольного образования.
- № 11 (110), 2017. *Травкин П.В., Дудырев Ф.Ф., Романова О.А.* Преподаватели и студенты профессиональных образовательных организаций: массовые профессии и специальности.
- № 12 (111), 2017. *Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования.

№ 13 (112), 2017. *Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии родителей воспитанников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования.

№ 14 (113), 2017. *Пинская М.А., Евстигнеева Н.В., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г., Звягинцев Р.С.* Как меняются условия работы и профессиональное самочувствие учителей?

№ 15 (114), 2017. *Травкин П.В., Рудаков В.Н.* Преподаватели и студенты профессиональных образовательных организаций: трудовые и образовательные стратегии.

№ 16 (115), 2017. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Директора организаций дополнительного образования детей: профессиональные позиции и стратегии.

№ 17 (116), 2017. *Абанкина И.В., Рылько Е.Д.* Проблема кадрового обеспечения российских детских садов (по материалам качественного исследования).

№ 18 (117), 2017. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Актуальные стратегии поведения родителей на рынке услуг дополнительного образования.

№ 19 (118), 2017. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Участие родителей в школьном образовании: выбор, возможности, вовлеченность.