



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Основные аспекты деятельности
профессиональных образовательных
организаций в условиях проводимой
модернизации сферы среднего
профессионального образования**

Информационный бюллетень

2018 • **5** [125]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Основные аспекты деятельности
профессиональных образовательных
организаций в условиях проводимой
модернизации сферы среднего
профессионального образования**

Информационный бюллетень

2018 • **5** [125]

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

Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования. Информационный бюллетень. — Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. — 48 с. — (Мониторинг экономики образования; № 5 (125)).

ISBN 978-5-906737-57-1

Информационный бюллетень «Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования» продолжает серию публикаций по результатам проекта «Мониторинг экономики образования», осуществляемого по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации. Проанализированы оценки руководителями изменений по основным направлениям деятельности профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования.

**УДК 316.74:377
ББК 60.56**

ISBN 978-5-906737-57-1

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2018
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Образовательные стратегии: прием, обучение, условия реализации, выпуск	6
1.1. Структура образовательных программ	6
1.2. Обучение в ПОО лиц с ограниченными возможностями здоровья	11
1.3. Динамика приема и уровень знаний поступающих	12
1.4. Сотрудничество с образовательными организациями других уровней образования (со школами, вузами)	14
1.5. Совершенствование образовательных программ, внедрение новых ФГОС по профессиям и специальностям из списка топ-50	16
1.6. Обеспеченность ресурсами	18
1.7. Перспективы трудоустройства выпускников по профессиям, специальностям из списка топ-50	21
2. Экономическая политика образовательных организаций	24
2.1. Изменение финансовых условий деятельности	24
2.2. Политика по формированию цен на образовательные услуги	24
3. Кадровая политика	26
3.1. Структура кадров, организация повышения квалификации в ПОО	26
3.2. Оплата труда преподавателей	27
4. Взаимодействие ПОО с работодателями	32
5. Отношение к нововведениям, мерам образовательной политики и результаты их реализации в ПОО	34
5.1. Отношение к нововведениям, мерам образовательной политики в сфере СПО	34
5.2. Отношение и характер подготовки к участию в чемпионатах WorldSkills	35
5.3. Возможность реализации дуальной модели обучения	37
Заключение	38

ВВЕДЕНИЕ

Опрос руководителей профессиональных образовательных организаций (ПОО) носит мониторинговый характер. В ходе опроса традиционно собирается информация по ключевым показателям деятельности ПОО (ресурсная обеспеченность и кадровые возможности, финансовые условия и др.), большая часть которой не представлена в статистике образования.

Одновременно в рамках этого обследования изучаются новые наиболее актуальные проблемы. В качестве основного приоритета для системы среднего профессионального образования (СПО) на ближайшие годы обозначено широкое внедрение современных образовательных технологий, учитывающих наиболее успешные отечественные и зарубежные практики подготовки кадров, в том числе опыт обучения по стандартам WorldSkills.

Реализация этой стратегической цели запланирована в несколько этапов. В 2017 г. основными задачами были:

- утверждение примерных образовательных программ по профессиям и специальностям СПО из списка топ-50 на основании новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) СПО;
- практическая апробация новых программ и контрольно-измерительных материалов в ведущих пилотных ПОО с помощью межрегиональных центров компетенций, федеральных учебно-методических объединений СПО;
- организация ознакомительных, обучающих мероприятий по внедрению новых ФГОС СПО для управленческих и педагогических работников;
- подготовка национальной сборной, региональных команд к участию в национальных и международных чемпионатах WorldSkills;
- организация взаимодействия ПОО с аккредитованными специализированными центрами компетенций по стандартам WorldSkills для подготовки экспертов, преподавателей и мастеров по этим стандартам;
- оценка готовности ПОО к переходу на новые ФГОС СПО по профессиям и специальностям из списка топ-50 и соответствующая оптимизация сети образовательных организаций.

Опрос руководителей ПОО дает возможность получить представление, насколько уже вовлечены образовательные организации в решение поставленных задач по модернизации системы профессионального образования.

Цель данной работы – выявление стратегий руководителей и анализ их изменений по основным направлениям деятельности для своевременного информирования всех заинтересованных сторон и внесения необходимых корректив в образовательную политику государства.

С учетом поставленной цели сформулированы следующие задачи исследования:

- изучить структуру образовательных программ, реализуемых в ПОО, в том числе программ подготовки по профессиям и специальностям СПО из списка топ-50;
- оценить динамику приема обучающихся на программы СПО;
- выявить мнения руководителей о перспективах трудоустройства выпускников по профессиям и специальностям из списка топ-50, а также изучить предпринимаемые ПОО действия в этом направлении;
- проанализировать условия осуществления образовательной деятельности (в том числе состояние лабораторной и производственной базы, вопросы ее обновления);
- охарактеризовать финансовую политику образовательных организаций, выявить динамику ключевых финансовых показателей;

- изучить кадровую политику образовательных организаций (оплата труда сотрудников, повышение их квалификации и др.);
- изучить взаимодействие ПОО с основными участниками образовательной деятельности (школами, вузами и работодателями);
- проанализировать оценку руководителями мер, проектов и программ Министерства образования и науки РФ по развитию сферы среднего профессионального образования;
- изучить осведомленность и вовлеченность образовательных организаций в работу по переходу на новые ФГОС СПО по профессиям и специальностям из списка топ-50.

Далее представлены основные результаты проведенного в 2017 г. опроса руководителей ПОО.

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

1.1. Структура образовательных программ

В каждом опросе руководителей ПОО анализируются изменения структуры реализуемых образовательных программ в возглавляемых ими организациях. За последний учебный год структура имеющихся образовательных программ не претерпела существенных изменений. Преобладают программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ), они по-прежнему реализуются практически во всех исследованных ПОО. При этом программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС) есть менее чем у 60% образовательных организаций.

В связи с необходимостью обеспечить российскую экономику высококвалифицированными, в том числе рабочими, кадрами с учетом современных запросов российских работодателей был разработан и утвержден список 50 наиболее приоритетных профессий и специальностей, требующих среднего специального образования¹. Одной из основных задач на ближайшие годы, обозначенных в рамках проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» [8], является организация подготовки необходимых кадров по списку топ-50 профессий и специальностей в рамках системы СПО. Насколько часто ПОО реализуют программы подготовки по профессиям и специальностям из списка топ-50 в настоящее время, подготовка по каким именно профессиям и специальностям оказывается наиболее распространенной, а по каким — пока редкой? Условия, в которых находятся ПОО в последнее десятилетие, в том числе сокращение численности потенциальных абитуриентов, рост конкуренции в образовательной сфере, подталкивают руководителей к поиску наиболее востребованных программ, расширению их «линейки», освоению новых образовательных сегментов. По структуре программ, реализуемых в ПОО, можно сделать предположения о том, какие из них на текущий момент наиболее востребованы, а какие — нет.

Подготовку по профессиям и специальностям из списка топ-50 в 2016 – 2017 учебном году осуществляли 62% опрошенных ПОО, в том числе 43% — по ППКРС и 42% — по ППССЗ. При этом по профессиям из списка топ-50 обучались примерно треть студентов ППКРС и по специальностям из этого списка — 36% студентов ППССЗ. Чем крупнее образовательная организация (по числу обучающихся), тем выше вероятность наличия у нее программ подготовки по какой-либо профессии или специальности из списка топ-50, а реже всего такие программы реализовывались в ПОО, где обучаются менее 500 человек (*табл. 1, 2*).

Что касается рабочих профессий из списка топ-50, то чаще всего ПОО обучают студентов по профессиям из группы «Машиностроение» (*см. табл. 1*). Наиболее распространенной при этом оказалась подготовка сварщиков (23% ПОО), существенно реже готовили слесарей, наладчиков, токарей, фрезеровщиков. Еще одной из популярных программ является обучение поваров, кондитеров (24% ПОО). Основным профессиям по технике и технологии строительства готовят в 13% опрошенных ПОО. Подготовку по таким высокотехнологическим профессиям, как графический дизайнер или лаборант химического анализа, осуществляют лишь единицы ПОО.

¹ Список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, был утвержден приказом Министерства труда РФ от 02.11.2015 г. № 831.

**Таблица 1. Распространенность в 2016–2017 учебном году программ подготовки по основным профессиям, входящим в список топ-50 профессий/специальностей СПО, в зависимости от численности студентов
% опрошенных ПОО**

Профессии	Все ПОО	Размер ПОО (общее число студентов)		
		до 500 человек	500–999 человек	от 1000 человек
Техника и технологии строительства	13	8	15	16
Мастер декоративных работ	8	5	7	11
Мастер столярно-плотницких работ	6	2	7	7
Мастер сухого строительства	5	2	5	6
Мастер жилищно-коммунального хозяйства (сантехник, электромонтажник)	5	2	8	6
Машиностроение	29	22	28	35
Оператор станков с программным управлением	3	1	4	5
Сварщик (ручной, механизированной сварки, на лазерных установках, электронно-лучевых сварочных установках)	23	17	20	30
Дефектоскопист	0	0	0	0
Мастер слесарных работ (слесарь)	9	8	9	8
Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики (слесарь, наладчик)	4	1	6	6
Токарь-универсал	6	3	8	5
Фрезеровщик-универсал	4	2	5	5
Промышленная экология и биотехнологии				
Лаборант химического анализа	2	1	2	4
Сервис и туризм				
Повар, кондитер	24	17	29	23
Изобразительное и прикладное искусство				
Графический дизайнер	2	1	3	3
<i>Не обучают ни по одной из перечисленных профессий</i>	<i>57</i>	<i>67</i>	<i>52</i>	<i>53</i>

Вопрос: По каким из следующих профессий из списка 50 наиболее востребованных, новых и перспективных профессий/специальностей, требующих СПО (топ-50), реализуются программы в Вашей образовательной организации?

Относительно реализации ППССЗ по специальностям топ-50 35% опрошенных ПОО проводили набор студентов по высокотехнологичным² специальностям из этого списка (для сравнения: подготовку по массовым (остальным) специальностям топ-50 осуществляли 40% ПОО). По высокотехнологичным специальностям из списка топ-50 активнее всего готовят специалистов в области информационных и компьютерных технологий (табл. 2). Наиболее распространены программы подготовки сетевых администраторов и специалистов по информационным системам, программированию: в первую очередь осуществлялся набор по информатике и вычислительной технике, реже – по информационной безопасности. Кроме того, довольно распространенными можно считать и программы подготовки специалистов по машиностроению (особенно монтажу, ремонту промышленного оборудования, а также по технологии машиностроения); по технике и технологиям наземного транспорта (автомеханики). Еще одно популярное направление – сервис и туризм, однако, в отличие от ППКРС, набор на ППССЗ проводили меньше ПОО.

² К высокотехнологичным специальностям были отнесены специальности следующих групп: «Информатика и вычислительная техника», «Информационная безопасность», «Электроника, радиотехника и системы связи», «Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии», «Химические технологии», «Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники», «Управление в технических системах», «Машиностроение».

**Таблица 2. Распространенность в 2016–2017 учебном году программ подготовки по основным специальностям, входящим в список топ-50 профессий/специальностей СПО, в зависимости от численности студентов
% опрошенных ПОО**

Специальности	Все ПОО	Размер ПОО (общее число студентов)		
		до 500 человек	500–999 человек	от 1000 человек
Техника и технологии строительства Монтаж и эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт систем вентиляции и кондиционирования	4	1	3	8
Информатика и вычислительная техника Сетевой и системный администратор Информационные системы и программирование	24 14 20	9 6 6	24 14 18	38 21 33
Информационная безопасность (защита информации) Техник по защите информации	9	5	7	16
Электроника, радиотехника и системы связи Специалист по обслуживанию телекоммуникаций Специалист по электронным приборам и устройствам	9 4 8	6 2 6	8 2 7	14 8 11
Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии Оптик-механик Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам	1 1 1	1 1 0	1 0 1	2 1 1
Машиностроение Мехатроника и мобильная робототехника Монтаж, техобслуживание и ремонт промышленного оборудования Специалист по аддитивным технологиям Специалист (техник) по технологии машиностроения Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами Техник-конструктор (технология металлообрабатывающего производства)	22 1 13 0 10 9 2	10 0 6 0 5 1 2	21 1 12 0 9 11 1	33 2 20 1 16 15 4
Химические технологии Техник-технолог по композитным материалам	1	1	2	0
Техника и технологии наземного транспорта Автомеханик, специалист по обслуживанию, ремонту автомобильных двигателей	20	13	16	29
Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники Эксплуатация беспилотных авиационных систем Производство, обслуживание авиационной техники, авиационных двигателей	3 1 3	0 0 0	3 1 3	6 1 5
Управление в технических системах Управление качеством продукции, процессов и услуг Техник-метролог	6 5 0	6 5 1	3 3 0	8 8 0
Технологии легкой промышленности Печатное дело (техник-полиграфист)	1	1	2	0
Сельское, лесное и рыбное хозяйство Техник-механик в сельском хозяйстве	6	6	5	6
Сервис и туризм Специалист по поварскому и кондитерскому делу Парикмахер-модельер Специалист по гостеприимству	15 8 6 6	11 5 3 4	15 6 5 5	19 13 9 8
<i>Не обучают ни по одной из перечисленных специальностей</i>	48	63	48	36

Вопрос: По каким из следующих специальностей из списка 50 наиболее востребованных, новых и перспективных профессий/специальностей, требующих СПО (топ-50), реализуются программы в Вашей образовательной организации?

Подготовка по таким высокотехнологичным специальностям, как оптик-механик, техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам, техник-технолог по композитным материалам, специалист по мехатронике и мобильной робототехнике и даже специалист по аэронавигации и эксплуатации авиационной и ракетно-космической техники, в настоящее время ведется только в единичных ПОО.

Если анализировать планы на предстоящий учебный год, то готовятся к набору на программы обучения по профессиям и специальностям из топ-50 63% опрошенных ПОО, в основном это те же (более 80%) организации, которые и в завершившемся учебном году проводили подготовку по профессиям и специальностям из данного списка. Организаций, которые в 2016 – 2017 учебном году не имели этих программ подготовки, но планировали их на следующий учебный год, оказалось чуть более 10% всех опрошенных ПОО.

Чаще всего планировали в следующем учебном году подготовку по профессиям машиностроения (особенно сварщиков), мастеров по технике и технологиям строительства, поваров, кондитеров (табл. 3).

По программам подготовки специалистов среднего звена в следующем учебном году ПОО собираются в первую очередь организовать обучение по таким специальностям, как информатика и вычислительная техника, машиностроение (по промышленному оборудованию и технологиям машиностроения), техника и технологии наземного транспорта (автомеханик), сервис и туризм. Среди высокотехнологичных специальностей и на следующий учебный год наиболее распространенными останутся программы подготовки по информационным систе-

Таблица 3. Планы набора на 2017–2018 учебный год на программы подготовки по основным профессиям, входящим в список 50 профессий/специальностей СПО, в зависимости от численности студентов % опрошенных ПОО

Профессии	Все ПОО	Размер ПОО (общее число студентов)		
		до 500 человек	500–999 человек	от 1000 человек
Техника и технологии строительства	12	6	12	17
Мастер декоративных работ	4	2	3	7
Мастер столярно-плотницких работ	3	2	3	4
Мастер сухого строительства	4	2	3	6
Мастер жилищно-коммунального хозяйства (сантехник, электромонтажник)	6	2	5	10
Машиностроение	22	16	20	29
Оператор станков с программным управлением	4	1	5	7
Сварщик (ручной, механизированной сварки, на лазерных установках, электронно-лучевых сварочных установках)	15	11	12	22
Дефектоскопист	0	0	0	1
Мастер слесарных работ (слесарь)	4	5	4	4
Мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики (слесарь, наладчик)	3	1	3	5
Токарь-универсал	4	3	5	3
Фрезеровщик-универсал	3	1	4	3
Промышленная экология и биотехнологии				
Лаборант химического анализа	3	1	4	4
Сервис и туризм				
Повар, кондитер	21	13	27	22
Изобразительное и прикладное искусство				
Графический дизайнер	4	1	4	7
<i>Не планируют открывать набор ни на одну из перечисленных профессий</i>	<i>58</i>	<i>74</i>	<i>51</i>	<i>51</i>

Вопрос: Планируете ли объявить набор на программы по какой-либо из перечисленных профессий в следующем учебном году?

Таблица 4. Планы набора на 2017–2018 учебный год на программы подготовки по основным специальностям, входящим в список 50 профессий/специальностей СПО, в зависимости от численности студентов % опрошенных ПОО

Специальности	Все ПОО	Размер ПОО (общее число студентов)		
		до 500 человек	500–999 человек	от 1000 человек
Техника и технологии строительства				
Монтаж и эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт систем вентиляции и кондиционирования	3	1	3	7
Информатика и вычислительная техника	20	6	17	34
Сетевой и системный администратор	7	1	7	11
Информационные системы и программирование	17	5	14	30
Информационная безопасность (защита информации)				
Техник по защите информации	5	1	4	11
Электроника, радиотехника и системы связи	3	1	3	5
Специалист по обслуживанию телекоммуникаций	1	1	1	2
Специалист по электронным приборам и устройствам	2	0	2	3
Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	1	1	1	1
Оптик-механик	0	1	0	1
Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам	0	0	1	0
Машиностроение	16	6	15	26
Мехатроника и мобильная робототехника	1	1	1	2
Монтаж, техобслуживание и ремонт промышленного оборудования	8	4	6	13
Специалист по аддитивным технологиям	1	0	1	1
Специалист (техник) по технологии машиностроения	6	2	5	11
Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами	4	0	4	6
Техник-конструктор (технология металлообрабатывающего производства)	1	0	1	2
Химические технологии				
Техник-технолог по композитным материалам	0	0	0	0
Техника и технологии наземного транспорта				
Автомеханик, специалист по обслуживанию, ремонту автомобильных двигателей	16	11	11	27
Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники	2	0	3	2
Эксплуатация беспилотных авиационных систем	0	0	0	1
Производство, обслуживание авиационной техники, авиационных двигателей	2	0	3	2
Управление в технических системах	2	3	2	3
Управление качеством продукции, процессов и услуг	2	2	2	3
Техник-метролог	0	1	0	0
Технологии легкой промышленности				
Печатное дело (техник-полиграфист)	1	0	1	1
Сельское, лесное и рыбное хозяйство				
Техник-механик в сельском хозяйстве	4	3	4	4
Сервис и туризм	16	13	15	20
Специалист по поварскому и кондитерскому делу	9	5	7	14
Парикмахер-модельер	6	5	5	8
Специалист по гостеприимству	7	5	6	9
<i>Не планируют открывать набор ни на одну из перечисленных специальностей</i>	50	66	54	33

Вопрос: Планируете ли объявить набор на программы по какой-либо из перечисленных специальностей в следующем учебном году?

**Таблица 5. Планы внедрения в ближайшее время образовательных программ других уровней
% опрошенных ПОО**

Программы	2013	2015	2016	2017
Общеобразовательные программы	11	8	6	7
Основные программы профессионального обучения: программы повышения квалификации рабочих, служащих	10	7	24	13
Основные программы профессионального обучения: программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих	12	5	15	20
Основные программы профессионального обучения: программы переподготовки рабочих, служащих	9	6	14	13
Дополнительные общеобразовательные программы (общеразвивающие программы для взрослых и детей, предпрофессиональные программы)	12	9	14	11
Дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки)	20	12	28	26

Вопрос: 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?

мам и программированию, а вот ситуация по подготовке специалистов для таких высокотехнологичных направлений, как электроника, радиотехника, системы связи, приборостроение, биотехнические, оптические системы, мехатроника и мобильная робототехника и даже авионавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники, не изменится в ближайший год: их по-прежнему готовы обучать лишь единицы ПОО (табл. 4).

Наряду с программами СПО опрошенные организации в текущем учебном году проводили набор и на другие образовательные программы. В ПОО среди таких программ наиболее распространенными являются программы профессионального обучения, особенно программы подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих. Остается высокой востребованность этих программ: их в 2016–2017 учебном году реализуют 41% ПОО (для сравнения: в 2012–2013 учебном году – 35%). Постепенно растет число ПОО, предлагающих обучение по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации или профессиональной подготовки): 46% ПОО в 2017 г. (в 2013 г. – 40%). В ПОО мало реализуют дополнительные общеобразовательные программы. Уменьшилась распространенность подготовительных курсов в рамках ПОО за последние несколько лет.

В следующем учебном году около 45% опрошенных организаций планируют внедрить новые образовательные программы других уровней помимо программ СПО. Так же, как и в предыдущем учебном году, предпочтение отдается дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения (особенно профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих) (табл. 5).

1.2. Обучение в ПОО лиц с ограниченными возможностями здоровья

В качестве ключевого приоритета для системы СПО обозначена задача повышения доступности образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов. Сформулированы специальные требования к организации образовательного процесса для обучения лиц с ОВЗ (в том числе создание доступного пространства, дополнительная подготовка педагогических работников для работы с такими студентами, обеспечение информационной открытости для них, работа по их профессиональной ориентации, организация обучения по индивидуальным планам и т.д.).

Почти 60% руководителей ПОО сообщили, что в их организациях обучаются студенты с ОВЗ. Чаще всего эту категорию населения обучают в крупных (с численностью 1000 и более человек), а также в многопрофильных ПОО. Если среди крупных ПОО до 73% имеют таких студентов, то среди небольших организаций (менее 500 человек) – почти в два раза меньше, около 40%. Вероятно, так происходит потому, что именно в крупных и многопрофильных

Таблица 6. Основные ограничения и сложности при организации обучения студентов с ОВЗ, 2017 год
% ПОО, имеющих студентов с ОВЗ

Сложности при организации обучения лиц с ОВЗ	Все ПОО	Размер ПОО (общее число студентов)		
		до 500 человек	500–999 человек	от 1000 человек
Трудоустройство выпускников с ОВЗ	38	31	42	38
Возможности организации пространства (доступность различных объектов)	35	34	42	29
Учебные материалы, средства обучения	25	23	24	26
Организация учебных, производственных практик	25	24	27	23
Обеспеченность и подготовленность педагогических работников и вспомогательного персонала	17	17	20	14
Методики обучения	8	14	5	8
Социальная адаптация, взаимоотношения в учебном коллективе, группе	7	8	4	8
Адаптация информационных средств и ресурсов (в том числе сайта) образовательной организации	3	1	3	5
Нет сложностей	25	28	23	24

Вопрос: В каких вопросах Вы сталкиваетесь с наибольшими сложностями при организации обучения лиц с ОВЗ?

ПОО учебная инфраструктура, программы наиболее приспособлены к особым требованиям по организации обучения этих студентов.

ПОО, где обучаются студенты с ОВЗ, по оценкам руководителей, оказались обеспечены ресурсами для инклюзивного образования лишь на 36% необходимого объема, даже в крупных ПОО обеспеченность этими ресурсами оценивается примерно в 42%. Действительно, руководители отмечают сложности с созданием доступной среды в качестве наибольшей проблемы при организации обучения лиц с ОВЗ (хотя эта проблема несколько реже волнует руководителей крупных ПОО) (табл. 6).

Еще одной острой проблемой являются сложности с трудоустройством выпускников – ее назвали примерно 2 из 5 руководителей ПОО, где обучаются студенты с ОВЗ. Если сравнить показатели трудоустройства обычных выпускников и выпускников с ОВЗ, рассчитанные по оценкам руководителей ПОО, то для второй группы показатели оказываются существенно ниже. Как правило, трудоустраиваются 80 – 90% выпускников программ СПО, а среди выпускников с ОВЗ – только порядка 60%.

Существенные ограничения при организации обучения лиц с ОВЗ связаны также с недостатком необходимых учебных материалов, средств обучения (в 25% ПОО, обучающихся студентов с ОВЗ), а также с нехваткой доступных мест для организации учебных, производственных практик, учитывающих возможности этих студентов (в 25% ПОО).

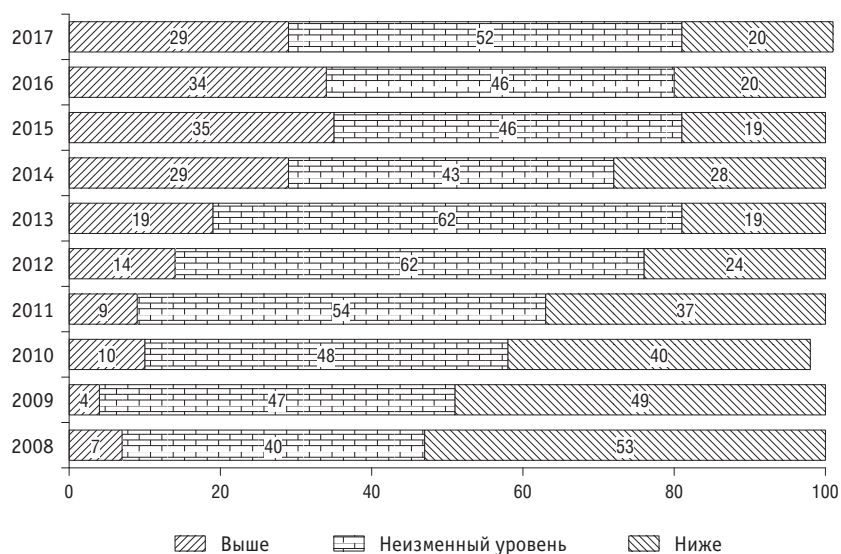
Интересно, что вопрос о готовности педагогических работников и вспомогательного персонала к работе со студентами с ОВЗ не был назван руководителями ПОО в числе наиболее актуальных. Вместе с тем специальные тьюторы, которые должны заниматься студентами с ОВЗ, есть только в 1 из 10 ПОО, где обучаются такие студенты. Учащиеся с ОВЗ в наибольшей степени нуждаются в индивидуальном сопровождении педагогических работников, в организации обучения, учитывающего их потребности, и эта задача может быть эффективно решена как раз при помощи тьюторов. Однако пока механизм тьюторства слабо распространен в ПОО.

1.3. Динамика приема и уровень знаний поступающих

Уровень знаний поступающих – важный индикатор для сферы СПО.

С 2009 г. постепенно росло число руководителей ПОО, отмечавших улучшение знаний у абитуриентов. Однако за последние 2–3 года рост оценок сменился стабилизацией: об улучшении знаний стали сообщать реже, в большинстве случаев растет доля ответов о том, что уровень знаний у абитуриентов существенно не изменился (рис. 1). Таким образом, если

Рисунок 1. Динамика оценок руководителями ПОО уровня знаний поступающих на программы СПО
% ответивших (где есть эти программы)

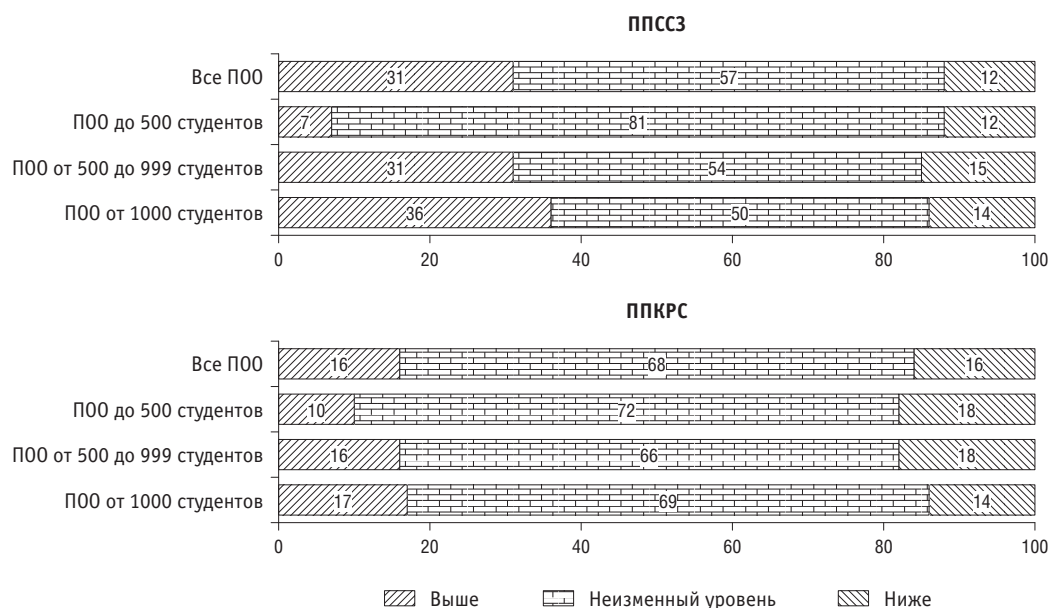


Вопрос: Как бы Вы оценили уровень знаний поступающих в Вашу образовательную организацию в этом году по сравнению с прошлым годом?

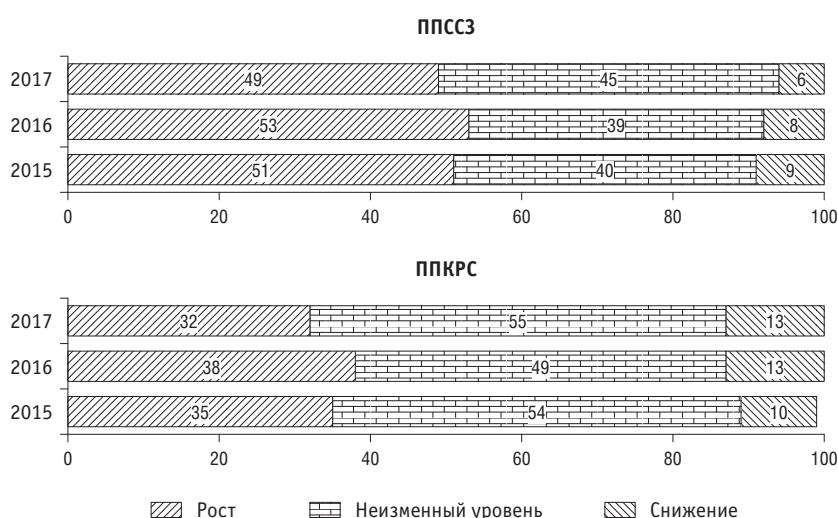
в 2016 г. 46% отметили, что уровень знаний поступающих на программы СПО не изменился за год, то в 2017 г. таких ответов было 52%.

Руководители ПОО по-прежнему чаще отмечают приток более подготовленных абитуриентов на ППССЗ по сравнению с контингентом поступающих на ППКРС (рис. 2). Интересно, что абитуриенты, которых удается привлечь в ПОО, различаются в зависимости от размера последних (численности обучающихся). Среди крупных по сравнению с небольшими ПОО (при этом одинакового профиля подготовки) чаще отмечали, что в текущем учебном году к ним пришли более подготовленные абитуриенты по сравнению с предыдущим годом. Таким образом, крупные ПОО привлекают абитуриентов более высокого уровня подготовки, особенно это очевидно на примере поступающих на ППССЗ.

Рисунок 2. Оценки руководителями ПОО уровня знаний поступающих на программы СПО в зависимости от численности студентов, 2017 год
% ответивших (где есть эти программы)



**Рисунок 3. Оценки руководителями ПОО динамики приема на программы среднего профессионального образования
% ответивших (где есть эти программы)**



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

Показательны и оценки динамики приема на программы СПО. Сравнивая оценки руководителями ПОО потоков поступающих на программы ППКРС и ППССЗ, можно отметить, что, как и ранее, ППССЗ привлекают абитуриентов в большей степени, чем ППКРС. Пока большинство (49%) руководителей ПОО отмечают прирост за последний год численности поступающих на ППССЗ (хотя в 2017 г. по сравнению с 2016 г. несколько увеличилось число организаций, в которых поток поступающих на ППССЗ не менялся). Что касается поступления на ППКРС, то большинством (55%) опрошенных ПОО по-прежнему особых изменений в численности абитуриентов не отмечалось (рис. 3).

Крупные ПОО чаще других указывали на увеличение потока поступающих, особенно на программы ППССЗ.

1.4. Сотрудничество с образовательными организациями других уровней образования (со школами, вузами)

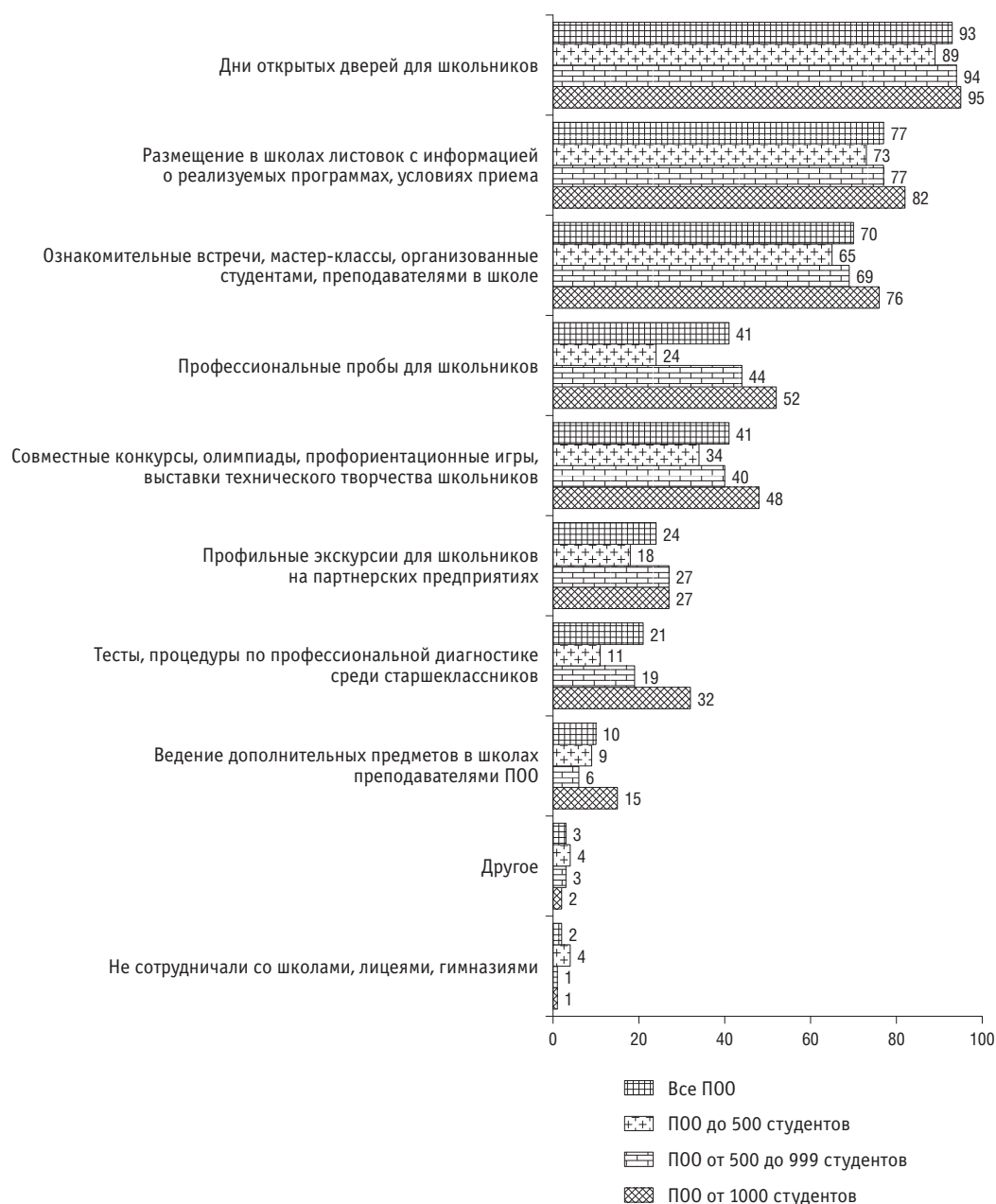
В условиях довольно жесткой конкуренции за студентов между ПОО, а также с вузами можно предположить, что у ПОО есть серьезный интерес к формированию долгосрочных вертикальных связей с общеобразовательными организациями для создания устойчивых механизмов привлечения абитуриентов. Действительно, ПОО организуют различные совместные мероприятия со школами, наиболее популярными являются дни открытых дверей в ПОО для школьников, ознакомительные встречи, мастер-классы в школах и размещение там в различных формах информации о деятельности ПОО, условиях приема (рис. 4).

Другие формы, требующие более детального взаимодействия и ознакомления сторон (школьников и представителей ПОО), используются на практике существенно реже, за исключением крупных ПОО. Например, они чаще организовывали профессиональные пробы для школьников: профориентационные конкурсы, олимпиады, игры, выставки технического творчества школьников, тесты по профессиональной диагностике среди старшеклассников. Опыт таких мероприятий также оказался больше у многопрофильных ПОО и организаций, имеющих специализацию по техническим наукам (по сравнению с ПОО других специализаций).

Кроме того, у 3 из 5 опрошенных ПОО существует устная или письменная договоренность непосредственно с руководством общеобразовательных организаций по направлению выпускников 9-х и 11-х классов в качестве абитуриентов в их ПОО.

Согласно результатам многолетних опросов студентов программ СПО в рамках Мониторинга экономики образования большинство из них хотели бы в дальнейшем поступить в вуз,

Рисунок 4. Основные формы взаимодействия ПОО с общеобразовательными организациями, 2017 год
% опрошенных ПОО

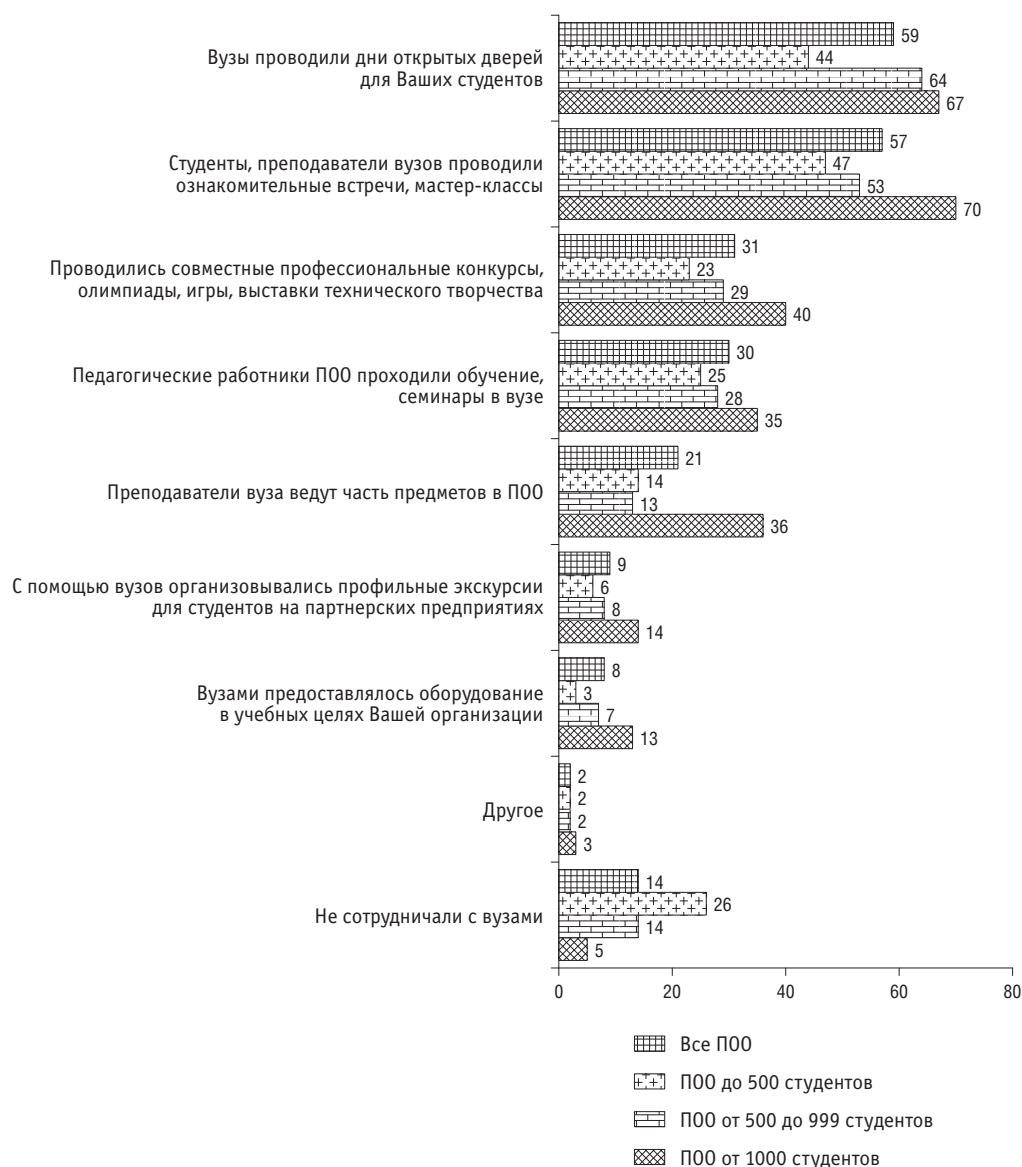


Вопрос: Сотрудничала ли Ваша образовательная организация в текущем учебном году с общеобразовательными организациями (школами, лицеями, гимназиями и др.)? Если да, то в каких формах?

получить высшее образование. И немаловажным фактором для абитуриентов при поступлении на программы СПО и выборе конкретного ПОО является наличие связей у этой образовательной организации с профильными вузами. Что касается привлечения студентов, то у ПОО и вузов существует взаимный интерес к сотрудничеству. С одной стороны, ПОО заинтересованы в том, чтобы для поддержания интереса к себе иметь такую опцию, как связи с вузом, дающую возможность поступления выпускникам программ СПО. С другой стороны, и вузы заинтересованы в постоянном канале привлечения абитуриентов, уровень подготовки которых уже в той или иной мере им известен.

Около 85% руководителей опрошенных ПОО, сообщили, что сотрудничали с вузами в 2016 – 2017 учебном году. Как правило, это были дни открытых дверей для студентов ПОО, ознакомительные встречи и мастер-классы, организуемые представителями вузов (рис. 5).

Рисунок 5. Основные формы взаимодействия ПОО с вузами, 2017 год
% опрошенных ПОО



Вопрос: Сотрудничала ли Ваша образовательная организация с какими-либо вузами в текущем учебном году? Если да, то в каких формах?

Более активные и затратные формы сотрудничества, такие как совместные профессиональные конкурсы, игры, олимпиады, обучение педагогических работников ПОО в вузах или ведение дисциплин преподавателями вузов в партнерских ПОО, встречаются существенно реже. Эти мероприятия могли организовать преимущественно крупные ПОО. При этом почти у 65% опрошенных организаций есть договоренность (в устной форме или по договору о сотрудничестве) с руководством вузов относительно поступления своих выпускников на программы высшего образования.

1.5. Совершенствование образовательных программ, внедрение новых ФГОС по профессиям и специальностям из списка топ-50

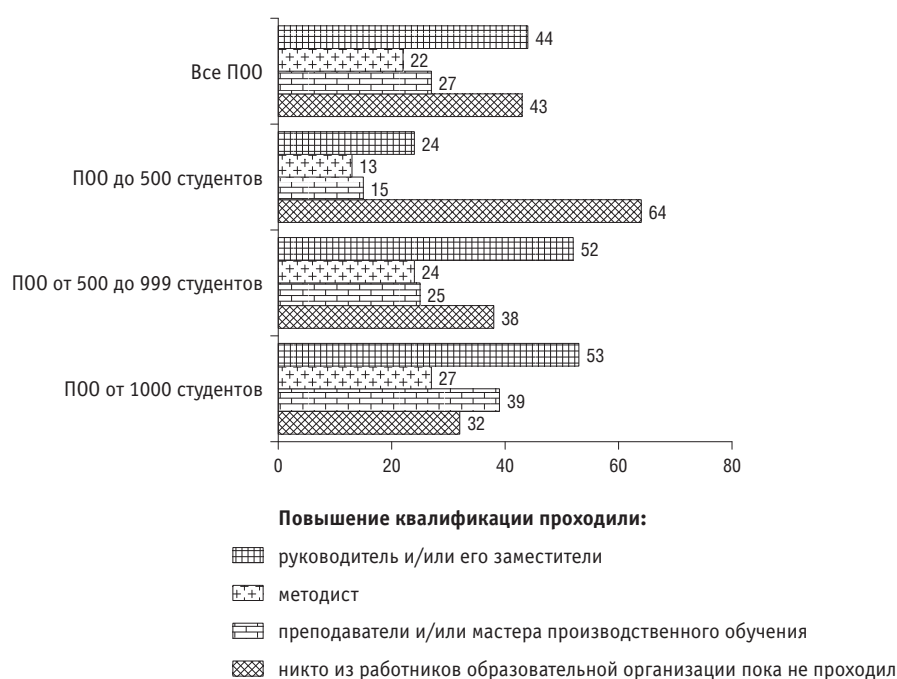
В 2016 г. уже были утверждены федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по профессиям/специальностям, входящим в список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, специальностей, требующих среднего профессионального образования

(топ-50 профессий, специальностей). В 2017 г. на основании утвержденных новых ФГОС СПО в рамках федеральных учебно-методических объединений СПО проводится разработка примерных основных образовательных программ по профессиям, специальностям из списка топ-50. Часть примерных основных образовательных программ пока находятся на стадии проекта, но большинство уже были внесены в Федеральный реестр примерных образовательных программ. Одной из ключевых задач для ПОО в ближайшие годы является апробация, внедрение примерных образовательных программ, разработанных на основе ФГОС СПО по профессиям и специальностям из списка топ-50.

Подавляющее большинство руководителей сообщили, что они хорошо знакомы с новыми ФГОС СПО, и только в 5% организаций ничего не знали об этих стандартах. Во многих (70%) ПОО управленческий или педагогический персонал вовлечен в различного рода мероприятия, связанные с внедрением новых ФГОС СПО по профессиям, специальностям из списка топ-50 (в том числе в информационно-аналитические, научно-методические или обучающие). Чем крупнее ПОО, тем выше вероятность, что их сотрудники уже принимали участие в подобных мероприятиях (возможно, это обусловлено различиями в структуре реализуемых программ: как уже ранее отмечалось, в небольших ПОО реже реализуют программы подготовки по профессиям, специальностям из списка топ-50). В мероприятиях в связи с внедрением новых ФГОС СПО участвовали работники из 84% крупных ПОО и только из 49% небольших организаций.

Кроме того, в связи с новыми требованиями к проектированию и реализации программ СПО управленческому и педагогическому персоналу необходимо пройти обучение по дополнительным профессиональным программам. На момент опроса активнее всего в программах повышения квалификации участвовали руководители ПОО или их заместители — в 44% опрошенных организаций (рис. 6). Методисты, преподаватели и мастера производственного обучения привлекались к подобным программам существенно реже: среди методистов прошли обучение в 22% опрошенных ПОО, среди педагогических работников — в 27%.

Рисунок 6. Участие различных категорий персонала в программах повышения квалификации для проектирования и реализации программ СПО по ФГОС СПО по профессиям и специальностям из списка топ-50, 2017 год
% опрошенных ПОО



Вопрос: Проходил ли кто-либо из управленческого персонала или педагогических работников Вашей образовательной организации повышение квалификации для проектирования и реализации программ СПО по ФГОС СПО по профессиям/специальностям из списка топ-50?

Несколько чаще проходили повышение квалификации по этому направлению работники ПОО, где уже реализуются программы подготовки по топ-50 профессиям и специальностям: в 52% прошли повышение квалификации руководящие работники, в трети — педагогические работники, в четверти — методисты. Однако среди ПОО, имеющих программы подготовки по профессиям и специальностям из списка топ-50, остается значительным (до 30%) число организаций, в которых пока никто из работников не проходил повышение квалификации в связи с внедрением новых ФГОС СПО. Среди ПОО, в которых в 2016—2017 учебном году не было программ подготовки по топ-50 профессиям, специальностям, но которые планировали на следующий учебный год их открыть, доля организаций, где пока никто не проходил повышение квалификации по этому направлению, оказалась еще выше — почти 40%.

Апробацией и методическим сопровождением внедрения новых стандартов, программ и контрольно-измерительных материалов занимаются региональные учебно-методические объединения. К их работе, связанной с внедрением новых ФГОС, привлекаются и представители образовательных организаций: сотрудники почти половины опрошенных ПОО уже принимали участие в той или иной мере в работе своих региональных учебно-методических объединений. Чаще в эту деятельность были вовлечены представители крупных ПОО.

Среди отличительных особенностей новых ФГОС СПО по топ-50 профессиям, специальностям можно отметить введение новой формы государственной итоговой аттестации — демонстрационного экзамена. Это ключевое звено в модернизации образовательных технологий, для которого разрабатываются контрольно-измерительные инструменты, позволяющие приблизить механизм оценки качества подготовки студентов к актуальным требованиям работодателей, к стандартам WorldSkills. Однако для введения демонстрационного экзамена ПОО должны быть подготовлены (обеспечены определенные условия и ресурсы). В 2016—2017 учебном году планировалось провести апробацию демонстрационного экзамена в некоторых ПОО. Согласно результатам опроса 15% организаций, реализующих программы подготовки по топ-50 профессиям, специальностям, собирались провести демонстрационный экзамен в 2016—2017 учебном году, еще примерно треть планировали его апробацию в следующем учебном году.

В новых ФГОС СПО сформулированы условия организации подготовки квалифицированных кадров. Основные образовательные программы должны разрабатываться с учетом новых профессиональных стандартов, включенных в реестр Минтруда РФ, и таким образом учитывать современные требования работодателей к основным профессиональным и универсальным компетенциям работников. В 2017 г. 54% ПОО (для сравнения: в 2016 г. — 51%) уже учитывают при разработке основных образовательных программ новые профессиональные стандарты, еще 38% руководителей планируют такую разработку.

В основных образовательных программах предусмотрены основная и вариативная части, наличие вариативной части позволяет ПОО формировать программы с учетом меняющихся требований рынка труда, региональной, отраслевой специфики, развития новых образовательных технологий. В 2017 г. для трети руководителей ПОО установленное соотношение объемов основной и вариативной частей полностью позволяет формировать программы с учетом необходимой специфики, еще 61% руководителям — в основном позволяет (аналогичное распределение мнений фиксировалось и в 2016 г.).

1.6. Обеспеченность ресурсами

Качество подготовки напрямую зависит от имеющихся в образовательных организациях ресурсов. По оценкам руководителей ПОО³, в долгосрочном аспекте (за последние 10 лет) ресурсная обеспеченность улучшалась. Например, за это время улучшились возможности стимулирования педагогических работников, обеспеченность общежитиями, компьютерной техникой и программами и др. Вместе с тем, судя по оценкам, в краткосрочном горизонте (за последние 1—2 года) ситуация с обеспеченностью основными ресурсами значимо не менялась.

³ Респонденты оценивают обеспеченность разными видами ресурсов в процентах к необходимому уровню. При анализе используются понятия «пороговый уровень» (80%) и «критический уровень» (60%). В качественном отношении состояние тех же ресурсов (кроме финансовых) оценивалось в терминах «хорошее», «удовлетворительное» и «плохое».

Таблица 7. Сравнение обеспеченности основными видами ресурсов ПОО с различной численностью обучающихся, 2017 год
 среднее значение по шкале от 0 – отсутствие ресурса
 до 100 – полная обеспеченность ресурсом, все ПОО

Ресурсы	Все ПОО	Размер ПОО (общее число студентов)		
		до 500 человек	500–999 человек	от 1000 человек
Общий объем финансирования	82	79	84	83
Административно-управленческий персонал	94	92	95	95
Квалифицированные преподаватели	87	85	86	88
Учебные площади	93	93	92	94
Мебель и инвентарь	85	83	85	88
Учебная и учебно-методическая литература	76	70	78	77
Учебное оборудование	74	70	73	77
Фонд оценочных средств	76	70	75	81
Примерные программы (до 2013 г. – современные учебные программы)	69	66	70	69
Доступ в интернет	89	85	91	91
Компьютеры и другая информационная техника	75	69	76	78
Компьютерные программы и базы данных	69	64	70	73
Общежития	67	57	70	73
Средства для стимулирования преподавателей	62	53	64	66
Средства для повышения квалификации преподавателей	56	46	58	64
Тренажеры, симуляторы, средства интерактивного обучения	48	39	49	54
Научная периодика, научная литература	50	42	48	56
Научное оборудование и приборы	38	29	38	46
Ресурсы для инклюзивного образования	29	22	29	36

Остается высокой (80% и более) обеспеченность педагогическими/управленческими кадрами, фондами оценочных средств, объемами финансирования, доступом в интернет, учебными площадями и инвентарем (табл. 7).

На удовлетворительном (60 – 80%) уровне оценивается обеспеченность учебно-методической литературой, примерными программами, учебным оборудованием, компьютерами, информационной техникой, компьютерными программами, базами данных, средствами для стимулирования преподавателей, общежитиями.

По-прежнему менее всего (менее 60%) ПОО обеспечены средствами для повышения квалификации преподавателей, научным оборудованием и литературой, тренажерами, симуляторами, ресурсами для инклюзивного образования.

В более крупных ПОО уровень обеспеченности по основным показателям выше (см. табл. 7). По многим ресурсам наблюдается небольшое отставание малых ПОО от более крупных организаций. Наиболее значительная дифференциация в обеспеченности между крупными и небольшими ПОО отмечается по таким параметрам, как средства для стимулирования и повышения квалификации преподавателей, а также наличие научной литературы и оборудования, тренажеров, симуляторов. Существенно лучше обеспечены крупные ПОО и ресурсами для инклюзивного образования.

Согласно новым ФГОС СПО подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена должна иметь *практико-ориентированную направленность*, для этого должна быть обеспечена соответствующая материально-техническая база, особенно лабораторное и учебно-производственное оборудование, используемое в учебном процессе. Как сейчас ПОО оценивают современность и соответствие лабораторного и учебно-производственного оборудования реальным условиям, в которых окажутся выпускники программ СПО при трудоустройстве в компаниях?

**Таблица 8. Оценка наличия и состояния лабораторного
и учебно-методического оборудования**
% ответивших ПОО

	2016 Все ПОО	2017 Все ПОО	2017, в том числе		
			До 500 студентов	500–999 студентов	От 1000 студентов
Наличие необходимого оборудования					
В организации имеется все необходимое оборудование	53	51	48	54	51
Оборудования не хватает (отсутствует), приходится привлекать оборудование других образовательных организаций	9	10	12	9	10
Оборудования не хватает (отсутствует), приходится использовать оборудование предприятий	29	31	26	31	34
Оборудования не хватает или оно вообще отсутствует, нет возможности привлечь ресурсы других организаций	9	8	13	6	5
Уровень современности используемого оборудования					
Это в основном современное оборудование, соответствующее мировому уровню развития технологий в данной отрасли	8	9	7	10	8
Это в основном оборудование, соответствующее технологиям, используемым на базовых предприятиях	64	67	54	68	78
Это в основном устаревшее оборудование	28	24	39	22	13

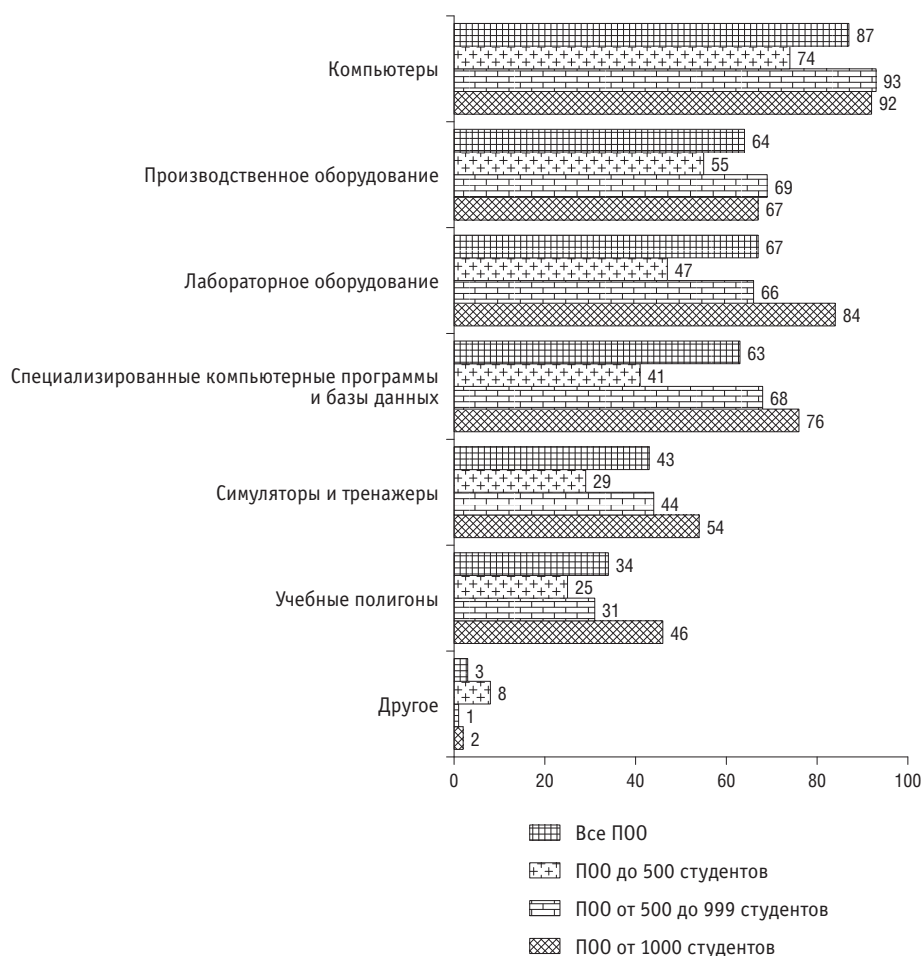
Вопросы: Есть ли в Вашей образовательной организации необходимая лабораторная база, производственное оборудование для проведения теоретического обучения и учебных (производственных) практик? Если нет, то чье производственное оборудование, лабораторную базу приходится использовать для обучения студентов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

Фактически 90% опрошенных ПОО полностью обеспечены собственным оборудованием для учебного процесса или имеют возможность привлечения его со стороны. При этом у 51% ПОО есть все необходимое оборудование и нет потребности обращаться в другие организации для его привлечения (табл. 8). Однако у 41% ПОО недостаточно собственного лабораторного и учебно-производственного оборудования, и они ориентируются на возможности своих партнеров: 31% ПОО помимо своего оборудования используют ресурсы предприятий-партнеров и еще 10% – оборудование других образовательных организаций. У каждого десятого ПОО при нехватке или отсутствии необходимого оборудования нет возможности восполнить этот недостаток с помощью других организаций.

Руководители ПОО в большинстве случаев оценивают используемое лабораторное, учебно-производственное оборудование как современное (соответствующее технологиям, используемым профильными российскими предприятиями). Однако примерно в 25% ПОО это оборудование оценивается как устаревшее (см. табл. 8). Чаще такое оборудование встречается среди небольших ПОО: руководители 39% организаций с численностью обучающихся менее 500 человек оценили используемое оборудование как устаревшее.

На занятиях в ПОО студенты осваивают различное оборудование, оснащение. На сегодняшний день практически везде в процессе обучения используются компьютеры. Кроме того, в подавляющем большинстве ПОО студенты осваивают лабораторное и производственное оборудование, а также специализированные компьютерные программы и базы данных (причем распространенность последних существенно выросла за последние 1 – 2 года). Реже у студентов появляется возможность использовать во время своего обучения симуляторы и тренажеры, посещать учебные полигоны. Очевидны значительные различия в наборе осваиваемых студентами технических средств между небольшими и крупными ПОО, особенно что касается лабораторного оборудования, специализированного программного обеспечения, симуляторов и тренажеров, учебных полигонов. В крупных ПОО по сравнению с небольшими студенты почти в два раза чаще могут осваивать эти виды оборудования, оснащения (рис. 7).

Рисунок 7. Виды оборудования, оснащения, осваиваемого студентами на занятиях в ПОО, 2017 год
% опрошенных ПОО



Вопрос: Что именно используют (осваивают) студенты Вашей образовательной организации на занятиях?

1.7. Перспективы трудоустройства выпускников по профессиям, специальностям из списка топ-50

Как уже отмечалось, особое внимание уделяется подготовке выпускников по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям из списка топ-50. В ходе опроса мы сформировали список таких профессий и специальностей, подготовка по которым довольно распространена, и попросили руководителей ПОО оценить возможности трудоустройства своих выпускников по этим профессиям и специальностям в том регионе, где находится образовательная организация (табл. 9). Если рассматривать рабочие профессии, то, по мнению руководителей ПОО, более востребованными являются выпускники, обучавшиеся на слесарей, сварщиков, токарей, а также поваров, кондитеров. В настоящее время шансы трудоустройства выпускников, обучавшихся профессиям по технике и технологии строительства, оцениваются несколько хуже.

Что касается специальностей СПО из списка топ-50, то внутри укрупненных групп специальностей спрос на отдельные из них может существенно различаться (табл. 10). Например, в группе «Сервис и туризм» очень высокая вероятность трудоустройства у выпускников по специальности «Парикмахер-модельер» и очень умеренные шансы получить работу у молодых специалистов по гостеприимству. В группе «Электроника, радиотехника и системы связи» ожидается, что будут особенно востребованы специалисты по электронным приборам и устройствам, шансы на рынке труда у специалистов по обслуживанию телекоммуникаций оцениваются существенно хуже. Относительно неплохие (но не абсолютные) шансы на

Таблица 9. Оценка перспектив трудоустройства выпускников по группам профессий из списка топ-50: средняя оценка по пятибалльной шкале, где 1 – «плохие», 5 – «хорошие», 2017 год
ПОО, реализующие эти программы подготовки

Профессии	Перспективы трудоустройства, средний балл
Техника и технологии строительства	
Мастер декоративных работ	3.7
Мастер столярно-плотницких работ	3.7
Мастер жилищно-коммунального хозяйства (сантехник, электромонтажник)	3.9
Машиностроение	
Сварщик (ручной, механизированной сварки, на лазерных установках, электронно-лучевых сварочных установках)	4.1
Мастер слесарных работ (слесарь)	4.1
Токарь-универсал, фрезеровщик-универсал	4.0
Сервис и туризм	
Повар, кондитер	4.1

Вопрос: Как бы Вы оценили текущие возможности трудоустройства в Вашем регионе (области) выпускников Вашей образовательной организации по следующим профессиям?

Таблица 10. Оценка перспектив трудоустройства выпускников по группам специальностей из списка топ-50: средняя оценка по пятибалльной шкале, где 1 – «плохие», 5 – «хорошие», 2017 год
ПОО, реализующие эти программы подготовки

Специальности	Перспективы трудоустройства, средний балл
Техника и технологии строительства	
Монтаж и эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт систем вентиляции и кондиционирования	3.6
Информатика и вычислительная техника	
Сетевой и системный администратор	3.8
Информационные системы и программирование	3.9
Информационная безопасность (защита информации)	
Техник по защите информации	4.0
Электроника, радиотехника и системы связи	
Специалист по обслуживанию телекоммуникаций	3.7
Специалист по электронным приборам и устройствам	4.1
Машиностроение	
Монтаж, техобслуживание и ремонт промышленного оборудования	3.9
Специалист (техник) по технологии машиностроения	4.1
Техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами	3.9
Техник-конструктор (технология металлообрабатывающего производства)	3.9
Техника и технологии наземного транспорта	
Автомеханик, специалист по обслуживанию, ремонту автомобильных двигателей	3.9
Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники	
Производство, обслуживание авиационной техники, авиационных двигателей	3.4
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	
Техник-механик в сельском хозяйстве	3.9
Сервис и туризм	
Парикмахер-модельер	4.4
Специалист по гостеприимству	3.7

Вопрос: Как бы Вы оценили текущие возможности трудоустройства в Вашем регионе (области) выпускников Вашей образовательной организации по следующим специальностям?

Таблица 11. **Формы поддержки, помощи по трудоустройству выпускников**
% опрошенных ПОО

Форма помощи	2008	2011	2014	2016	2017
Проводим дни карьеры	18	33	37	42	44
Организуем ярмарки вакансий	43	59	62	64	64
Организован центр трудоустройства выпускников, работает комиссия по трудоустройству выпускников	22	37	49	59	58
Взаимодействуем с центрами занятости, кадровыми агентствами	52	62	65	70	69
Закключаем договоры с предприятиями и организациями для трудоустройства выпускников	53	63	58	56	52
Осуществляем взаимодействие с предприятиями и организациями в других формах	48	–	57	62	58
Организуем спецкурсы, факультативы по адаптации выпускников в условиях рынка	14	–	16	22	22
Целенаправленные работы по трудоустройству выпускников не проводятся	2	3	1	2	3

Вопрос: Какие мероприятия по трудоустройству выпускников проводятся в Вашей образовательной организации?

получение работы в своем регионе у выпускников в области информационных технологий (вероятно, сейчас спрос на этих специалистов в определенной степени удовлетворен, они уже не являются наиболее дефицитными). Умеренный интерес также и к молодым специалистам по машиностроению, к техникам-механикам в сельском хозяйстве. Наиболее низкие оценки возможности трудоустройства в тех регионах, где проходило обучение, оказались у выпускников-специалистов по холодильно-вентиляционной технике, а также у авиационных техников.

Для сравнения: в предыдущие годы руководители оценивали перспективы трудоустройства выпускников по более укрупненным направлениям, и среди наиболее востребованных регулярно назывались профессии и специальности в области общественного питания и биотехнологий (4.3 балла), здравоохранения и медицинских наук (4.5 балла), образования и педагогических наук (4.2 балла), а в качестве наименее востребованных – профессии и специальности в области гуманитарных наук (3.6 балла), социальной работы (3.7 балла).

По мнению опрошенных руководителей ПОО, их выпускники по изучаемым рабочим профессиям из списка топ-50 в среднем могут претендовать на 17 тыс. рублей в месяц на начальном этапе (без дополнительной подготовки). Молодые специалисты среднего звена из списка топ-50 могут рассчитывать на тех же условиях на более высокий уровень заработной платы – 21 тыс. рублей в месяц.

подавляющее большинство опрошенных ПОО организуют какие-либо мероприятия для выпускников при поиске работы. Наиболее популярными мероприятиями остаются представление на ярмарках вакансий своих студентов, выпускников и сотрудничество с центрами занятости, кадровыми агентствами (табл. 11). За последние 5 лет снизилось число ПОО, с которыми компании заключали договоры о трудоустройстве выпускников. Всё более распространёнными становятся работа центров (комиссий) по трудоустройству выпускников при ПОО и организация дней карьеры.

Интересно, что сами студенты довольно сдержанно оценивают проводимые в ПОО мероприятия по трудоустройству выпускников. Так, в опросе студентов СПО массовых профессий только 40% оценили получаемую по этим вопросам помощь от ПОО как эффективную.

Результаты трудоустройства своих выпускников руководители ПОО оценивают довольно высоко. По их мнению, удастся трудоустроиться почти 90% выпускников ППКРС и более 85% выпускников ППССЗ. При этом по полученной специальности или профессии работают чуть более 60% выпускников этих программ. Интересно, что среди выпускников программ подготовки по топ-50 профессиям, специальностям эта цифра составляет около 55%.

Часть выпускников после окончания обучения на программах СПО поступают в вуз. В 2017 г. среди выпускников ППКРС руководители ПОО насчитали около 15%, среди выпускников ППССЗ – 30%. После окончания программ подготовки по топ-50 профессиям, специальностям удается поступить в вуз каждому пятому выпускнику.

2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Изменение финансовых условий деятельности

Обеспеченность ресурсами не в последнюю очередь определяется финансовыми возможностями организаций. Ключевым источником финансирования ПОО остается бюджетное финансирование (примерно 80% общей суммы доходов), практически все бюджетные средства поступают из региональных, местных бюджетов (*табл. 12*).

В 2017 г. в большинстве (47%) ПОО рост финансирования был в пределах инфляции, и только в каждой десятой организации увеличение бюджетного финансирования превысило ее масштабы. Вместе с тем адаптация к новым ФГОС СПО для значительного числа (более 40%) ПОО проходит в условиях снижения (правда, пока небольшого — до 10%) бюджетного финансирования (при этом сами руководители ПОО критическим называют сокращение совокупного финансирования организации более чем на 15%). Напомним, что в 2016 г. также более 2 из 5 опрошенных ПОО сообщили о снижении бюджетного финансирования.

Доля внебюджетного финансирования в ПОО невелика, его сокращение коснулось существенно меньшего числа опрошенных образовательных организаций (примерно 1 из 5), в большинстве случаев так же, как и в 2016 г., эта статья финансирования в реальном выражении не менялась.

Структура расходов ПОО остается стабильной за последние 2 года. Практически все имеющиеся доходы образовательные организации тратят на погашение текущих обязательств. Почти 60% получаемых доходов направляется на оплату труда, еще примерно 10% — на выплаты стипендий студентам и около 10% — на оплату услуг (связь, транспорт, ЖКХ, аренда, содержание имущества и пр.). При этом в подавляющем большинстве ПОО фонд оплаты труда за последний год увеличился в пределах значений инфляции (аналогичная тенденция отмечалась и в 2016 г.).

2.2. Политика по формированию цен на образовательные услуги

В структуре доходов ПОО отмечается некоторое увеличение доли средств, поступивших от населения: с 8–9 до 16% за последние 3 года (*табл. 13*), что согласуется с динамикой распространенности предложения платных услуг при обучении по программам СПО. С 2013 до 2017 г. устойчиво сокращался удельный вес ПОО, предоставляющих бесплатное обучение всем студентам (т.е. вообще не берущих плату за обучение на программах СПО): сокращение оказалось более чем в 1.5 раза. Выросла доля организаций, оказывающих студентам те или иные платные образовательные услуги. Довольно редко обучение является полностью платным для всех студентов. Однако ПОО чаще стали принимать на платной основе тех, кто не смог поступить на бюджетные места, растет и доля организаций, где на платной основе обучаются студенты заочной формы обучения.

Подавляющее большинство (80%) ПОО, оказывающих платные образовательные услуги, повышали за последний год цены на них, но увеличение в среднем не превышало уровня инфляции, как утверждали руководители.

В крупных ПОО более распространено платное обучение определенных категорий студентов: тех, кто не смог получить бюджетное место, и поступивших на заочную форму обучения (*табл. 14*). Несколько чаще здесь на платной основе оказываются дополнительные обра-

Таблица 12. Динамика структуры доходов ПОО, среднее значение, %

Источник финансирования	2010	2012	2014	2015	2016	2017
Средства федерального бюджета	24	17	11	13	7	6
Средства регионального и местного бюджетов	59	67	70	67	73	72
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	16
Средства из иностранных источников	0	0	0	0	0	0
Собственные средства	5	6	7	9	–*	–

* Эта позиция отсутствовала в анкетах 2016, 2017 гг.

Вопрос: Какова примерно структура доходов Вашей образовательной организации?

Таблица 13. Динамика распространенности платных образовательных услуг в ПОО
% опрошенных ПОО

Платные услуги	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016	2017
Обучение бесплатное для всех обучающихся	44	46	47	43	34	31	28	26
Оплачиваются дополнительные занятия по курсам базовых программ	4	4	5	5	6	8	3	4
Оплачиваются дополнительные предметы, не входящие в базовые программы обучения	10	8	6	5	7	8	6	5
Обучение полностью платное для тех, кто не поступил на бюджетные места	35	31	31	34	47	51	51	51
Обучение платное для обучающихся по заочной форме	–	–	16	16	18	21	21	24
Обучение полностью платное для всех обучающихся	6	5	4	3	4	3	7	9
Другое	8	14	10	10	6	5	5	4

Вопрос: Обучение в Вашей образовательной организации платное или бесплатное?

Таблица 14. Распространенность платных образовательных услуг
в зависимости от размера ПОО, 2017 год
% опрошенных ПОО

Платные услуги	До 500 студентов	500–999 студентов	От 1000 студентов
Обучение бесплатное для всех обучающихся	43	25	13
Оплачиваются дополнительные занятия по курсам базовых программ	3	3	5
Оплачиваются дополнительные предметы, не входящие в базовые программы обучения	2	4	8
Обучение полностью платное для тех, кто не поступил на бюджетные места	33	49	69
Обучение платное для обучающихся по заочной форме	13	26	32
Обучение полностью платное для всех обучающихся	15	8	4
Другое	2	7	3

зовательные услуги студентам (дополнительные занятия по курсам, как входящим, так и не входящим в базовые программы обучения). Частично расширение платных услуг в крупных ПОО можно объяснить тем, что в них реализуются более востребованные программы, где выше конкурс, конкуренция среди абитуриентов при поступлении.

3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

3.1. Структура кадров, организация повышения квалификации в ПОО

Наиболее массовой категорией в структуре персонала ПОО являются педагогические работники: преподаватели и мастера производственного обучения, при этом соотношение между ними примерно 7 преподавателей к 1 мастеру производственного обучения.

Около 25% общего числа работников составляет обсуживающий персонал, доля административно-управленческого персонала оказывается в два раза меньше, как и учебно-вспомогательного персонала.

Важным требованием в связи с модернизацией подготовки по программам СПО и реализацией практико-ориентированного подхода в обучении является наличие у педагогического персонала опыта работы на реальных производствах с современными технологиями, а не только отличное знание теоретических основ в своих областях подготовки. По оценкам руководителей ПОО, примерно 55% педагогических работников имеют опыт работы от 3 лет в компаниях, на производствах профильной сферы. Интересно, что в небольших ПОО выше доля педагогических работников с реальным опытом работы — около 62%, напротив, в крупных ПОО — менее половины.

Напомним, что квалификация педагогического персонала высоко оценивается руководителям ПОО, они считают, что их организации более чем на 85% обеспечены квалифицированными педагогическими работниками. Преподаватели и мастера производственного обучения регулярно участвуют в повышении квалификации или переподготовке. 73% штатных преподавателей и мастеров производственного обучения проходили повышение квалификации за последние 3 года. Как правило, они обучались в центрах или на курсах повышения квалификации, переподготовки кадров в других образовательных организациях (из 92% ПОО, чьи работники участвовали в повышении квалификации, переподготовки), а также стажировались на предприятиях (53% этих ПОО). Значительно меньше организаций имели возможность обучать своих преподавателей и мастеров производственного обучения на собственных курсах повышения квалификации, переподготовки (36% ПОО) или посылать на стажировки в другие образовательные организации в России (24% ПОО), тем более за рубеж (6%).

Вместе с тем примерно одинаковая доля педагогических работников проходили повышение квалификации или переподготовку вне зависимости от размера ПОО. Однако работники крупных ПОО имели возможность проходить более разнообразное обучение, в отличие от своих коллег из небольших организаций (*табл. 15*). Так, в крупных ПОО сотрудники чаще проходили обучение на собственных курсах повышения квалификации/профессиональной переподготовки, проводили стажировки в других организациях.

Повторимся, что к концу 2016–2017 учебного года в программах повышения квалификации для проектирования и реализации программ СПО по ФГОС СПО по топ-50 профессиям, специальностям участвовали педагогические работники из 27% опрошенных ПОО. Еще один индикатор⁴ квалификации персонала в ПОО, связанный с возможностью обеспечить современную подготовку по передовым технологиям, — это распространенность участия педагогических работников в повышении квалификации по стандартам WorldSkills. Пока только 6% педагогических работников проходили такого рода повышение квалификации.

⁴ Этот показатель указан в Проекте «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») (утв. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол № 9 от 25 октября 2016 г.).

Таблица 15. Основные способы повышения квалификации, 2017 год
 % ПОО, работники которых проходили за последние 3 года повышение квалификации,
 переподготовку

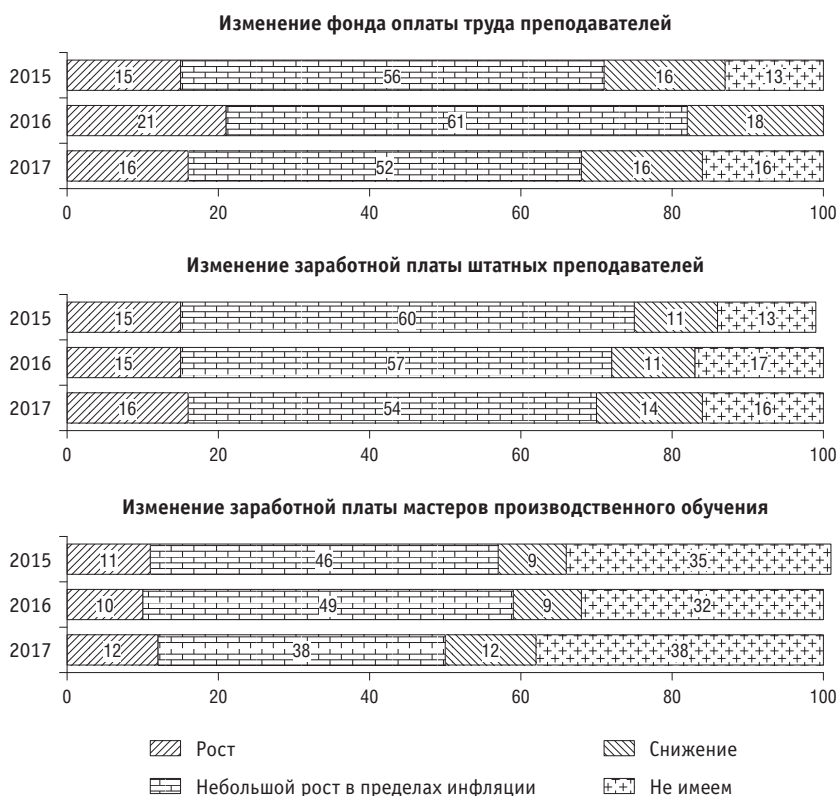
Повышение квалификации	Все ПОО	ПОО		
		До 500 студентов	500–999 студентов	От 1000 студентов
Курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки преподавателей в других образовательных организациях и центрах повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров	92	90	92	93
Стажировки на предприятиях, в профильных компаниях	53	33	58	66
Курсы повышения квалификации/профессиональной переподготовки в Вашей образовательной организации	36	24	34	47
Стажировки в других образовательных организациях России	24	15	27	29
Стажировки в образовательных организациях за рубежом	6	2	5	12

Вопрос: В каких основных формах осуществляется повышение квалификации/профессиональная переподготовка педагогических работников?

3.2. Оплата труда преподавателей

Значительная часть ПОО столкнулись с небольшим снижением бюджетного финансирования. При этом на уровне заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в большинстве опрошенных ПОО это существенным образом не отразилось, заработная плата росла в пределах инфляционных значения, и по сравнению с 2016 г. ситуация не ухудшалась (рис. 8).

Рисунок 8. Динамика различных показателей оплаты труда в ПОО
 % опрошенных ПОО



Вопрос: Изменились ли в Вашей образовательной организации в 2017 г. по сравнению с предыдущим годом следующие финансовые показатели?

Таблица 16. Оценки конкурентоспособности уровня оплаты труда преподавателей в ПОО
% ответивших

Уровень конкурентоспособности оплаты труда	2006	2010	2012	2014	2016	2017
По сравнению с аналогичными образовательными организациями						
Безусловно не конкурентоспособна	17	7	5	4	3	3
Скорее неконкурентоспособна	29	24	20	13	15	11
Скорее конкурентоспособна	44	54	60	61	54	58
Безусловно конкурентоспособна	11	15	15	23	28	29
По сравнению с предприятиями, организациями в профильных сферах						
Безусловно не конкурентоспособна	40	21	14	9	8	6
Скорее неконкурентоспособна	36	34	35	28	29	26
Скорее конкурентоспособна	19	36	43	49	46	49
Безусловно конкурентоспособна	6	8	9	14	17	18

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

Достойный уровень заработной платы – необходимое условие для привлечения и удержания квалифицированных кадров. В Указе Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» ставилась задача повышения абсолютного и относительного уровней оплаты труда в сфере образования. И действительно, ситуация с оплатой труда преподавателей и мастеров производственного обучения улучшалась до 2015 г. Одновременно улучшались оценки конкурентоспособности ПОО по уровню оплаты труда как в образовательном секторе, так и относительно корпоративного сектора (табл. 16). Однако за последние 1 – 2 года улучшение оценок стало менее значительным, чем в предыдущие годы.

Практически во всех профессиональных образовательных организациях наряду с основными должностными окладами предусмотрены различного рода доплаты педагогическим работникам. Вместе с тем формально они действительно предусмотрены в 96% ПОО, но фактически в 2017 г. выплаты осуществлялись в 73% организаций. Структура доплат подробно изучается нами уже в течение нескольких лет (табл. 17). Как и в 2016 г., чаще всего в образовательных организациях формально были предусмотрены доплаты за работу с обучающимися (83%), дополнительную учебную нагрузку (67%), методическую работу (63%), а также фиксированные доплаты, премии из внебюджетных фондов, по итогам мероприятий (61%). Массово распространены также доплаты за превышение установленной нормы учебной нагрузки. Другие виды доплат применяются существенно реже. С конца 2000-х годов определенные виды доплат для преподавателей предусматриваются в ПОО все чаще, например доплаты за научную работу и публикации, молодым педагогам или за методическую работу.

Несмотря на разнообразие доплат, которые установлены в образовательных организациях, фактически доплаты распределяются по-разному между преподавателями. Так, среди наиболее упоминаемых в таблице 17 фиксированные выплаты, премии из внебюджетных фондов, по итогам мероприятий получают более 75% преподавателей в 48% ПОО, где есть эта доплата; доплаты за работу с обучающимися получают более половины преподавателей примерно в 51% ПОО, где есть эта доплата. Остальные виды доплат, даже среди наиболее упоминаемых, распределяются более неравномерно среди преподавателей. Например, принятую во многих ПОО доплату за дополнительную нагрузку в итоге получают менее 25% преподавателей в большинстве (74%) ПОО, имеющих эту доплату.

Таким образом, в большинстве (65%) организаций в среднем размер доплат преподавателям составляют менее 50% базовой заработной платы (табл. 18). Только около четверти организаций могут обеспечить преподавателям за счет доплат прибавку от 50 до 100% к базовой заработ-

Таблица 17. Виды доплат преподавателям в ПОО
% опрошенных ПОО

Виды доплат	2006	2010	2012	2014	2015	2016	2017
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	56	58	62	54	60	52	50
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки)	78	65	71	64	71	66	67
Высокая оценка администрацией качества преподавания	22	41	48	49	49	40	44
Административная работа	32	41	44	43	44	38	42
Работа с обучающимися (курирование групп, курсов, заведование кабинетом и т.д.)	64	81	84	83	80	83	83
Методическая работа, включая внутренние гранты	48	48	56	61	63	58	63
Научная работа (включая внутренние гранты)		8	12	13	28	22	24
Наличие научных публикаций	7	12	16	24	29	25	30
Хорошие отзывы обучающихся (высокие рейтинги и т.д.)	4	15	18	19	24	18	21
Молодым педагогам	26	31	38	46	47	45	46
Фиксированная доплата всем преподавателям, премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т.д.	49	56	60	62	63	57	61
Соблюдение трудовой дисциплины, своевременность и качество ведения документации, подготовки и сдачи рабочих программ, отчетов и т.д.	–	–	–	40	42	36	40
Прохождение стажировки (обучения) у организации-работодателя	–	–	–	17	22	18	18
Высокие результаты промежуточной и итоговой аттестации студентов	–	–	–	38	44	36	41
Внеучебная работа с обучающимися	–	–	–	44	44	43	46
Другое	2	4	4	6	3	2	6
Не предусмотрено никаких доплат преподавателям	7	6	5	3	3	4	4

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

ной плате. С 2013 г. в среднем соотношение доплат и базовой заработной платы существенно не менялось. Интересно, что оценки относительных размеров доплат в общих заработках преподавателей в крупных и небольших ПОО отличаются в пользу крупных ПОО, но несущественно (см. табл. 18).

Согласно оценкам руководителей ПОО в большинстве организаций доля преподавателей, получающих стимулирующие надбавки, доплаты, существенно не менялась за последний год.

У преподавателей также есть возможность подрабатывать в своих образовательных организациях, чаще всего они дополнительно заняты преподаванием на дополнительных про-

Таблица 18. Оценка среднего размера доплат относительно базовой заработной платы
% ПОО, имеющих эти доплаты

Как правило, доплаты составляют...	2013	2014	2015	2016	2017	2017, в том числе		
	Все ПОО	Все ПОО	Все ПОО	Все ПОО	Все ПОО	До 500 студентов	500–999 студентов	От 1000 студентов
До 50% базовой зарплаты	63	58	63	63	65	68	64	64
От 50 до 100%	26	26	24	26	24	25	24	22
Более 100% базовой зарплаты	12	16	13	11	12	7	12	14

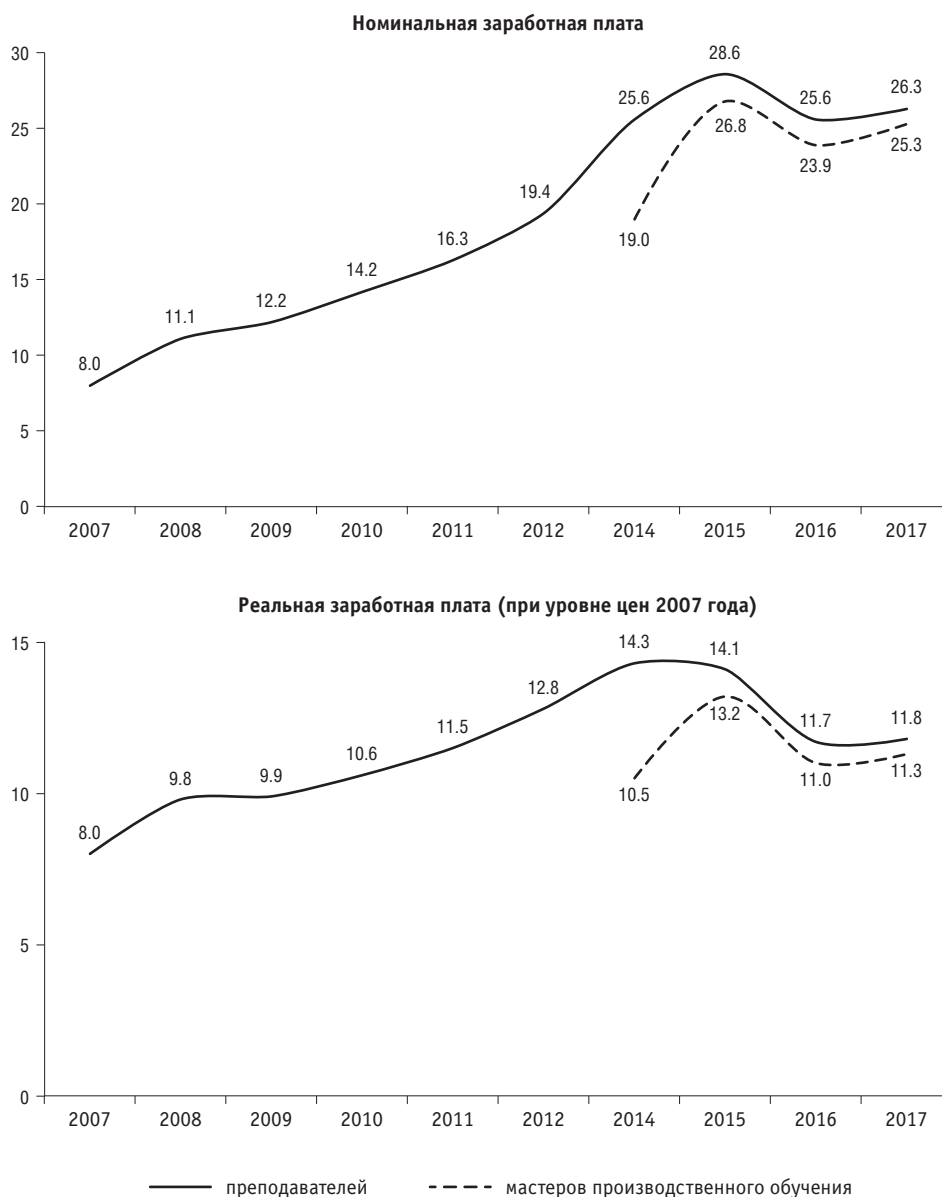
Вопрос: Какую прибавку к базовой зарплате максимально могут составить такие доплаты или регулярные премии по итогам основной деятельности преподавателей в Вашей образовательной организации?

фессиональных программах, программах профессионального обучения, но эти источники дают в основном прибавку не более 50% к базовой зарплате.

Во втором полугодии 2016–2017 учебного года по сравнению с первым полугодием средний уровень заработной платы педагогических работников в ПОО несколько вырос в номинальном выражении и у преподавателей составил более 26 тыс. рублей, а у мастеров производственного обучения – более 25 тыс. рублей. В реальном же выражении (при устранении инфляционной составляющей) уровень оплаты труда педагогических работников за этот период практически не изменился (рис. 9). По сравнению со средним уровнем по всей экономике отставание заработной платы преподавателей составляет примерно 30%.

В ходе опроса также изучалось соотношение между «идеальной» заработной платой преподавателей, которую руководители хотели бы платить при различных условиях, и фактической, чтобы оценить, в какой степени могут различаться потенциальные запросы, требования и текущие финансовые возможности по оплате труда в ПОО.

Рисунок 9. Средний уровень заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в ПОО
тыс. рублей



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

В 2017 г., по оценкам 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 около 40 тыс. рублей, а у мастеров производственного обучения — около 37 тыс. рублей, что по-прежнему примерно в 1.5 раза больше фактического уровня оплаты труда этих категорий работников. Для привлечения молодых перспективных сотрудников для работы на полную ставку, по оценкам руководителей ПОО, нужно предложить им как минимум около 33 тыс. рублей, т.е. примерно на четверть выше фактического уровня, а для того чтобы иметь в своем коллективе «элитного» преподавателя с «именем» («преподавателя своей мечты»), нужно обеспечить ему заработную плату в размере как минимум 52 тыс. рублей, а мастеру производственного обучения высочайшей квалификации — более 49 тыс. рублей, что выше фактического уровня заработной платы почти вдвое.

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПОО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Для реализации практико-ориентированного подхода при подготовке студентов СПО и в дальнейшем для адекватного ориентирования на рынке труда и успешного трудоустройства выпускников очень важным элементом является эффективная организация взаимодействия ПОО и работодателей. Подавляющее большинство руководителей ПОО считают существующий формат взаимодействия с работодателями эффективным с разнообразным набором мероприятий: помимо организации практик и стажировок это также участие представителей компаний в квалификационном экзамене, разработке и обсуждении образовательных программы и стандартов, разработке показателей оценки знаний студентов (табл. 19). Судя по ответам руководителей ПОО, формат этого взаимодействия существенно не менялся за последние 5 лет. Вместе с тем, как следует из опроса работодателей в рамках Мониторинга экономики образования, ПОО в основном взаимодействуют с крупным бизнесом и, следовательно, слабо знакомы с особенностями малого и среднего бизнеса (где все же есть существенный спрос на квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена).

Массовый работодатель по-прежнему значительно реже участвует в таких формах сотрудничества, как целевое обучение, дуальная модель обучения, организация совместных исследовательских проектов, конкурсов для студентов, а также организация учебных лекций, курсов для студентов. Наиболее активное участие в деятельности ПОО в виде финансирования или участия в управлении поддерживается немногочисленным кругом компаний. Эти результаты зеркально обнаруживаются при опросе как работодателей, так и руководителей ПОО (табл. 19).

Таблица 19. Основные формы взаимодействия ПОО с работодателями
% опрошенных ПОО

Формы взаимодействия	2014	2015	2016	2017
Работодатели участвуют в разработке и обсуждении образовательных программы и стандартов	61	65	72	74
Работодатели участвуют в разработке показателей оценки знаний студентов	53	56	59	62
Работодатели предоставляют возможность прохождения производственной практики или стажировки для студентов	85	86	91	89
Работодатели предоставляют возможность прохождения стажировки и повышения квалификации для преподавателей	64	65	66	70
Работодатели участвуют в организации дуальной модели обучения студентов	–	–	30	32
Работодатели осуществляют целевой заказ на подготовку специалистов	28	29	26	–
Работодатели финансировали целевое обучение	–	–	–	11
Работодатели участвуют в разработке показателей оценки работы педагогических работников	7	10	8	7
Работодатели осуществляют спонсорскую помощь образовательной организации	21	22	22	22
Работодатели участвуют в деятельности (входят в состав) попечительского, управляющего или наблюдательного совета	30	35	35	33
Работодатели осуществляют прямой наем выпускников на рабочие места	40	40	32	34
Другое	2	2	1	1
Работодатели не участвуют в деятельности образовательной организации	5	6	2	2

Вопрос: Охарактеризуйте, пожалуйста, интенсивность Вашего взаимодействия с работодателями.

Взаимодействие с работодателями руководство ПОО закрепляет в форме договоров о сотрудничестве, о стратегическом партнерстве. Как правило, у ПОО формируются долгосрочные договорные отношения с компаниями: договоры на 3 года и более имеют 52% опрошенных ПОО. Еще 37% организаций имеют краткосрочные договоры о сотрудничестве, о стратегическом партнерстве с работодателями. В крупных ПОО чаще заключают долгосрочные договоры с компаниями — 57 против 41% среди небольших ПОО.

Как уже отмечалось, наиболее распространенной формой взаимодействия с работодателями является организация студенческих практик. С точки зрения руководителей ПОО, у них созданы хорошие условия для студентов. В 86% ПОО учащимся предоставляется возможность выбора различных предприятий и рабочих мест для прохождения производственных практик. Почти 40% руководителей уверены, что у них имеется достаточная база и число предприятий для организации студенческих практик, еще 44% считают, что имеют скорее достаточную, чем недостаточную базу. Таким образом, с учетом требований текущей версии ФГОС СПО у образовательных организаций имеются достаточные база компаний-партнеров и выбор различных мест для практики студентов. Но в какой степени выработанный формат взаимодействия ПОО с работодателями будет соответствовать требованиям новых ФГОС СПО по топ-50 профессиям, специальностям? Например, только у примерно половины ПОО в настоящее время есть площадки для организации практики с учетом новых требований ФГОС СПО, стандартов WorldSkills по топ-50 профессиям, специальностям.

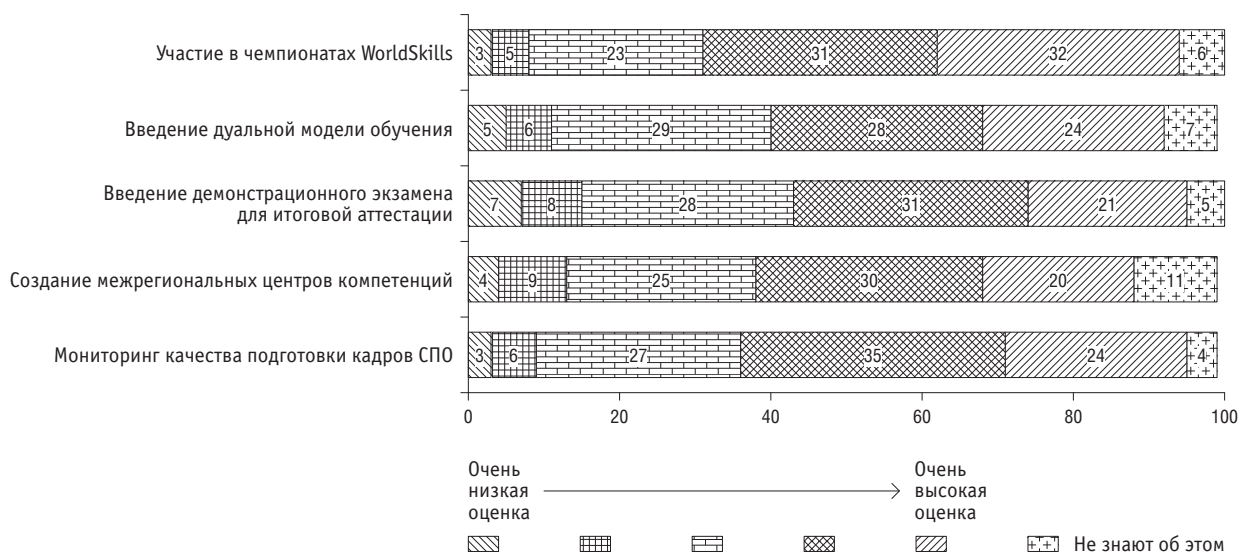
5. ОТНОШЕНИЕ К НОВОВВЕДЕНИЯМ, МЕРАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В ПОО

5.1. Отношение к нововведениям, мерам образовательной политики в сфере СПО

В ходе опроса руководителям ПОО предлагалось оценить актуальные меры Министерства образования и науки РФ с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России (рис. 10). Эти оценки формируются респондентами с позиции экспертов в области профессионального образования на основании не только теоретических представлений, но и не в последнюю очередь — личного опыта участия в перечисленных мероприятиях.

Осведомленность обо всех перечисленных мерах довольно хорошая среди руководителей ПОО, хотя они были несколько менее знакомы с проектом создания межрегиональных центров компетенций. Эти меры руководители ПОО в целом готовы поддержать: положительные оценки превысили отрицательные. При этом наиболее позитивно оценивают развитие чемпионатов WorldSkills в России и вовлечение ПОО в это движение (см. рис. 10). Еще в предыдущем опросе мы изучали отношение к чемпионатам WorldSkills и к дуальной модели, за год уровень поддержки существенно не изменился. Наиболее настороженно руководители пока относятся к введению демонстрационного экзамена, здесь меньшая доля положительных оценок, в итоге средняя оценка полезности оказалась почти на 0.5 балла ниже по сравнению с оценкой полезности чемпионатов WorldSkills. Возможно, такие оценки связа-

Рисунок 10. Оценка полезности, важности для развития профессионального образования перечисленных мер, проектов и программ, реализуемых Министерством образования и науки РФ, 2017 год
% опрошенных руководителей ПОО



Вопрос: 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, 5 – очень высокая оценка.

ны с этапом начальной адаптации к демонстрационному экзамену, некоторой «встряской», и в дальнейшем будет сформировано более положительное отношение, если больше образовательных организаций будут участвовать в этом процессе.

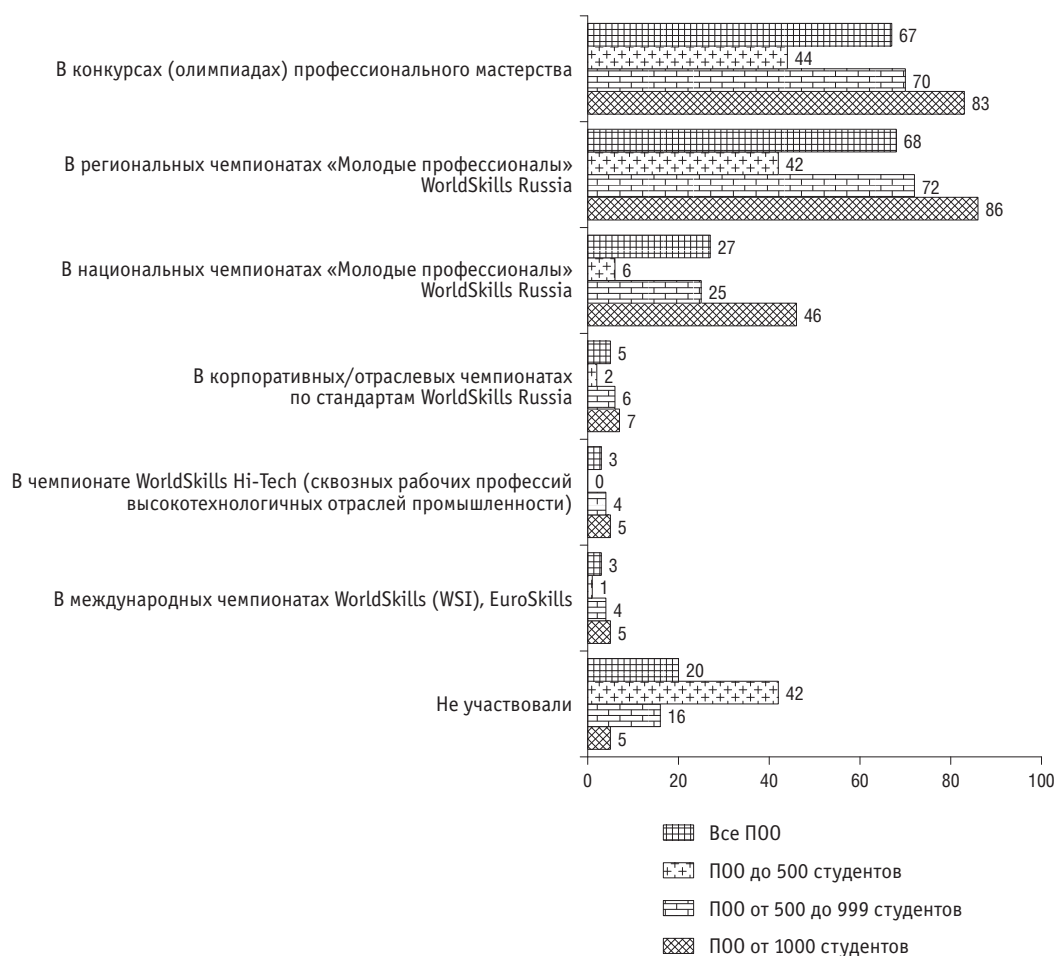
5.2. Отношение и характер подготовки к участию в чемпионатах WorldSkills

Развитие чемпионатов WorldSkills направлено на решение нескольких задач: массовизация подготовки студентов по общероссийским/международным стандартам, расширение практико-ориентированного подхода в обучении, развитие новой системы итоговой аттестации.

Последние несколько лет регулярно изучается опыт участия образовательных организаций в чемпионатах WorldSkills. В предыдущем опросе большинство руководителей ПОО придерживались позиции, что участие в таких чемпионатах оказывает положительное влияние на процесс подготовки студентов, развитие навыков, востребованных массовым работодателем, а также на шансы в дальнейшем по окончании программ СПО получить работу.

С каждым годом в чемпионаты WorldSkills вовлекаются все больше ПОО. Если в 2015 г. имели опыт участия в чемпионатах WorldSkills 31% опрошенных организаций, в 2016 г. — 51%, то в 2017 г. — уже 69%. Самый распространенный опыт — это участие в региональных этапах чемпионатов, их опробовали уже представители 67% ПОО. До национальных этапов удалось дойти пока представителям менее 30% организаций. Единицы ПОО имеют опыт прохождения испытаний на чемпионатах WorldSkills Hi-Tech, а также на международных чемпионатах WorldSkills (рис. 11).

Рисунок 11. Опыт участия ПОО в конкурсах профессионального мастерства и чемпионатах WorldSkills
% опрошенных



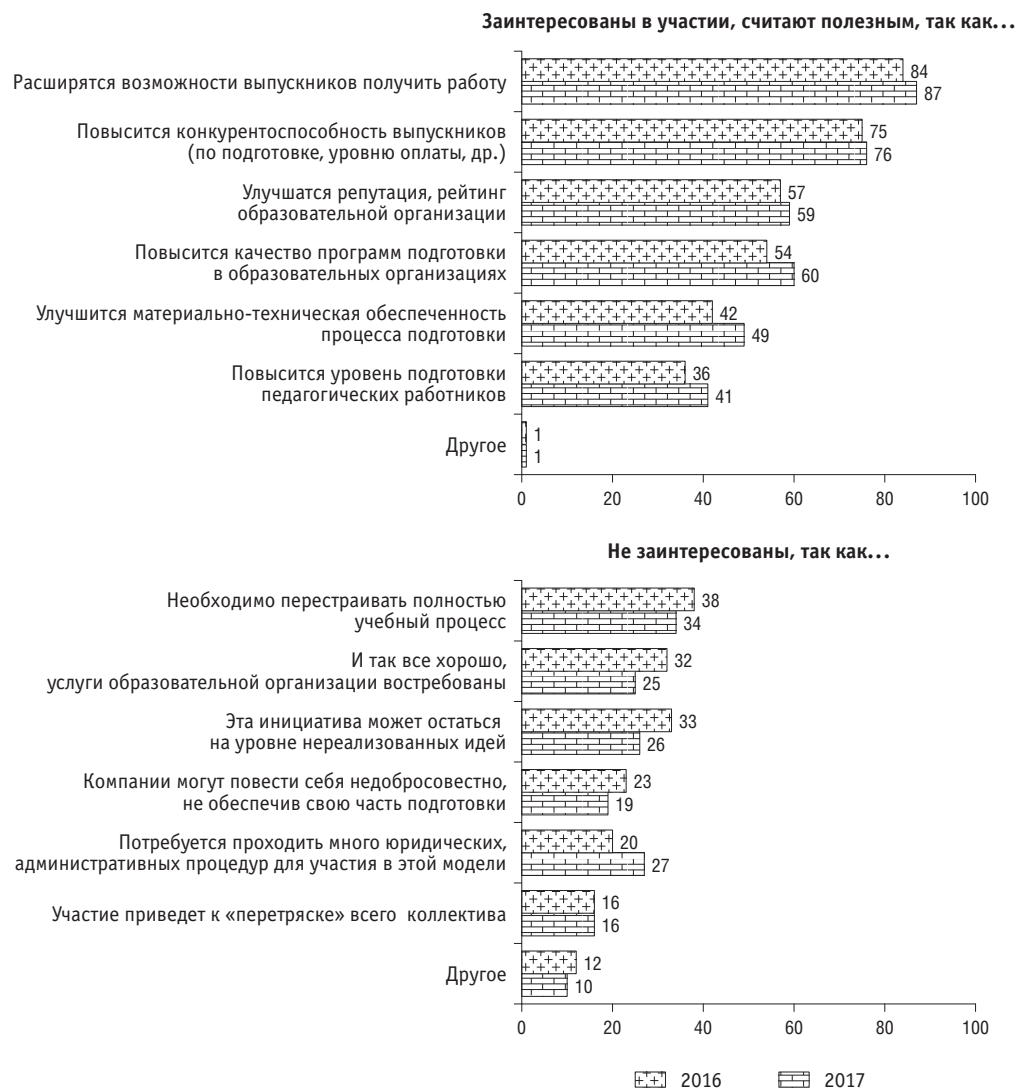
Вопрос: Участвовала ли Ваша образовательная организация в конкурсах (олимпиадах) профессионального мастерства, в чемпионатах WorldSkills?

Студенты крупных ПОО имеют больше возможностей участвовать в этих мероприятиях (см. рис. 11). Если среди небольших ПОО участвовали 42%, то среди крупных — 87%. При этом обращает на себя внимание тот факт, что на национальных этапах удалось заявить своих студентов почти половине крупных ПОО и только 6% небольших организаций.

Готовили студентов к этим чемпионатам практически всегда сами образовательные организации на собственном оборудовании. 45% ПОО, чьи студенты участвовали в чемпионатах, имели возможность дополнить эту подготовку тренировками на оборудовании компаний-партнеров, 19% ПОО, участвовавших в чемпионатах WorldSkills, готовили своих студентов на наиболее актуальном оборудовании в ресурсных центрах и только 12% — в специализированных центрах компетенций по стандартам WorldSkills, а 2% ПОО — в межрегиональных центрах компетенций.

Большинство ПОО уже принимали участие в чемпионатах, однако, по данным опроса студентов массовых направлений 2016 г., доля уже участвовавших в чемпионатах студентов оказалась пока небольшой (7%). Можно предположить, что пока ПОО ориентированы на подготовку отдельных студентов-«звезд» для участия в чемпионатах в целях получения высоких мест, а не на применение методик WorldSkills в регулярном массовом обучении студентов.

Рисунок 12. Представления о положительных и отрицательных аспектах, связанных с внедрением дуальной модели обучения
% ответивших руководителей ПОО



Вопросы: 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?

Возможно, это обусловлено текущими ограничениями материально-технической базы, недостаточностью нужных кадров. Введение демонстрационного экзамена в ближайшие годы может способствовать распространению методик подготовки по стандартам WorldSkills среди большего круга студентов.

Одной из ключевых характеристик результатов реализации проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» является увеличение числа студентов, выпускников, продемонстрировавших (в ходе итоговой аттестации или на чемпионатах WorldSkills) уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills. На данном этапе 55% руководители ПОО сообщили, что у них среди выпускников есть те, кто продемонстрировал такой уровень подготовки (но их доля менее 1% общего числа студентов/выпускников).

К чемпионатам WorldSkills сложился довольно большой интерес со стороны образовательных организаций: хотели бы принять участие в них подавляющее большинство (68%) организаций, которые еще не имеют такого опыта.

5.3. Возможность реализации дуальной модели обучения

Выработке эффективных институциональных механизмов для устойчивого взаимодействия предприятий с ПОО может способствовать дуальная модель обучения. Среди руководителей образовательных организаций отмечается хорошая осведомленность о дуальной модели, и чуть более трети руководителей сообщили, что их организации уже участвуют в ней. В образовательном сообществе наблюдается довольно высокий уровень поддержки развития дуальной модели. 83% опрошенных руководителей считают, что полезно сделать дуальное обучение ключевым элементом программ подготовки СПО. Такая модель, по их мнению, стимулирует улучшение качества подготовки в ПОО и, следовательно, востребованность выпускников программ СПО (рис. 12).

Малораспространенную позицию против развития дуальной модели обучения объясняют тем, что особой потребности в каких-либо изменениях нет, а нужно будет перестраивать весь учебный процесс, проходить излишние административные процедуры (см. рис. 12). Высказывались также опасения, что эта инициатива может так и остаться на уровне обсуждения, в том числе в связи с низким интересом у компаний.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последние годы в связи с тем, что процесс подготовки по программам СПО нуждался в изменениях в соответствии с требованиями современной экономики, проводится масштабная многоэтапная работа по модернизации этого образовательного сектора, прежде всего по формированию единых государственных стандартов в области среднего профессионального образования, предусматривающих распространение наиболее эффективных технологий по подготовке кадров. На данном этапе внедряются новые ФГОС СПО по профессиям, специальностям из списка топ-50, дуальная модель обучения, развиваются чемпионаты WorldSkills и распространяются стандарты WorldSkills, выстраивается мониторинг качества подготовки кадров СПО и др. Руководители образовательных организаций в целом поддерживают нынешние проекты и меры Министерства образования и науки РФ по модернизации сферы СПО. Самыми полезными, на их взгляд, оказались чемпионаты WorldSkills, а наиболее настороженно пока воспринимается внедрение демонстрационного экзамена.

На ближайшие годы одной из приоритетных задач, обозначенных в рамках проекта «Рабочие кадры для передовых технологий», является организация подготовки необходимых кадров по профессиям, специальностям из списка топ-50 в рамках системы СПО. На данный момент подготовку по этим профессиям/специальностям осуществляют 62% опрошенных ПОО. По профессиям из списка топ-50 обучались примерно треть студентов программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по специальностям из этого списка – 36% студентов программ подготовки специалистов среднего звена. Чаще всего готовили по рабочим профессиям сварщиков, поваров, кондитеров. Подготовку по высокотехнологичным профессиям из списка топ-50 осуществляют лишь единицы ПОО. По высокотехнологичным специальностям наиболее распространены программы подготовки сетевых администраторов и специалистов по информационным системам, программированию. Широко распространенными также можно считать программы подготовки специалистов по монтажу, ремонту промышленного оборудования, по технологии машиностроения, автомехаников, а также по сервису и туризму.

В настоящее время начинается активная работа по внедрению новых ФГОС СПО по профессиям, специальностям из списка топ-50. Во многих ПОО управленческий или педагогический персонал вовлечен в различного рода мероприятия, связанные с внедрением новых стандартов: участвуют в информационно-аналитических, научно-методических или обучающих мероприятиях, в работе региональных учебно-методических объединений, связанной с внедрением новых ФГОС. В программах повышения квалификации по внедрению новых ФГОС СПО пока массово участвовали руководители ПОО или их заместители, а методисты, преподаватели, мастера производственного обучения проходили их существенно реже. Кроме того, в завершившемся учебном году 15% ПОО собирались провести апробацию демонстрационного экзамена, примерно треть запланировали ее на следующий учебный год.

В новых ФГОС СПО по профессиям, специальностям из списка топ-50 в числе ключевых элементов обозначена ориентация на практико-ориентированный подход в обучении, для которого должна быть обеспечена соответствующая материально-техническая база, управленческие и кадровые ресурсы. С одной стороны, руководители ПОО устойчиво оценивают обеспеченность педагогическими и управленческими кадрами, объемами финансирования как хорошую. В большинстве организаций есть возможность обеспечить необходимым оборудованием подготовку своих студентов, хотя при этом менее всего образовательные организации обеспечены научным оборудованием, тренажерами, симуляторами. Еще один важный элемент усиления практико-ориентированного подхода – эффективная организация произ-

водственных практик. В соответствии с требованиями текущих стандартов у подавляющего большинства ПОО были созданы хорошие условия для организации производственных практик: достаточная база компаний, возможности выбора студентами различных мест для практики. Вместе с тем только у примерно половины ПОО в настоящее время имеются площадки для организации практики с учетом требований ФГОС СПО по профессиям, специальностям из списка топ-50, стандартов WorldSkills.

Организация студенческих практик лишь одно, но наиболее распространенное направление взаимодействия ПОО с работодателями. Среди других направлений сотрудничества с корпоративным сектором наиболее часто называли участие работодателей в квалификационном экзамене, в разработке учебных программ и показателей оценки подготовки студентов. Существенно реже распространены такие формы сотрудничества, как целевое обучение, организация совместных исследовательских проектов, конкурсов для студентов, организация компаниями учебных лекций, курсов для студентов, а также дуальная модель обучения. Существующий формат взаимодействия между ПОО и компаниями существенно не менялся в течение последних нескольких лет. При этом более половины ПОО имеют долгосрочные договоры о сотрудничестве с компаниями. Преимущественно это взаимодействие с крупным бизнесом, а с особенностями малого и среднего бизнеса ПОО слабо знакомы из-за ограниченного взаимодействия с этими работодателями.

Наиболее показательный пример реализации практико-ориентированного подхода — дуальная модель обучения, эффективность которой демонстрируется на примере Германии, Швейцарии, других стран. В ходе опроса руководителей ПОО был зафиксирован довольно высокий уровень поддержки развития дуальной модели. По их мнению, она стимулирует улучшение качества подготовки в ПОО и, следовательно, востребованность их выпускников на рынке труда. Однако в бизнес-сообществе с идеями дуальной модели обучения знакомы меньшинство организаций, еще меньше готовы ее финансировать.

Расширение участия ПОО в чемпионатах WorldSkills также направлено на решение задачи улучшения качества подготовки студентов, использование практико-ориентированного подхода в обучении. В 2017 г. уже имели опыт участия в этих чемпионатах почти 70% опрошенных ПОО, как правило, речь шла о региональных этапах чемпионатов. Интерес со стороны не участвовавших ПОО к чемпионатам WorldSkills довольно большой, но пока они преимущественно готовят отдельных студентов-«звезд» для чемпионатов в целях получения высоких мест, а не применяют методики WorldSkills в регулярном массовом обучении. В некоторых организациях среди выпускников уже есть те, кто продемонстрировал на итоговой аттестации или чемпионате уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills, но их доля менее 1% общего числа студентов/выпускников. Более того, среди педагогических работников менее 6% проходили повышение квалификации по стандартам WorldSkills.

Что касается результатов выпуска по программам СПО, то в итоге работают по полученной профессии и специальности 50–60% выпускников программ СПО. Интересно, что такие же оценки и в отношении выпускников, получивших профессию, специальность из списка топ-50. При этом возможности трудоустройства выпускников в своих регионах оцениваются руководителями ПОО по-разному в зависимости от специальности/профессии. По рабочим профессиям из списка топ-50 самыми востребованными выпускниками, по мнению руководителей, являются слесари, сварщики, токари, пекари, кондитеры. Что касается специальностей из списка топ-50, то очень высокая вероятность трудоустроиться у парикмахеров, специалистов по электронным приборам и устройствам. Относительно неплохие (но не абсолютные) шансы на получение работы в своем регионе у выпускников в области информационных технологий, машиностроения, у техников-механиков в сельском хозяйстве.

Качество подготовки определяется имеющимися в организациях ресурсами, в том числе финансовыми. Ключевым источником средств для ПОО остается бюджетное финансирование (примерно 80% общей суммы доходов). Интересно, что адаптация к новым ФГОС СПО для значительного числа (более 40%) ПОО проходит в условиях снижения (правда, пока небольшого — до 10%) бюджетного финансирования. При этом за последние 4–5 лет стали более распространенными платные услуги при обучении по программам СПО, чаще стали принимать на платной основе тех, кто не смог поступить на бюджетные места, а также поступающих на заочную форму обучения.

Практически все имеющиеся доходы образовательные организации тратят на погашение текущих обязательств, в том числе почти 60% — на оплату труда. Достойный уровень заработной платы — условие для привлечения и удержания квалифицированных кадров. Действительно, по оценкам руководителей ПОО, ситуация с оплатой труда преподавателей и мастеров производственного обучения улучшалась до 2015 г., одновременно улучшались оценки конкурентоспособности ПОО по уровню оплаты труда. Однако за последние 1–2 года улучшение оценок стало менее значительным, чем в предыдущие годы, заработная плата в номинальном выражении выросла, но в реальном выражении практически не изменилась.

Преподаватели имеют возможность повысить свои заработки в самой образовательной организации за счет стимулирующих добавок (доплат) и подработок, но согласно опросу в большинстве (65%) организаций в среднем размер доплат преподавателям по итогам основной деятельности составляет менее 50% базовой зарплаты, с 2013 г. в среднем соотношение доплат и базовой заработной платы существенно не менялось.

ПОО уже не первый год находятся в условиях довольно жесткой конкуренции за потенциальных студентов, у них есть серьезный интерес к формированию долгосрочных вертикальных связей с общеобразовательными организациями и вузами для создания устойчивой сети по привлечению абитуриентов. Результаты опроса подтвердили эту гипотезу. ПОО организуют различные совместные мероприятия со школами, наиболее популярными среди них являются дни открытых дверей в ПОО для школьников, ознакомительные встречи и мастер-классы в школах и размещение там в различных формах информации о деятельности ПОО и условиях приема. Почти у 60% ПОО существует устная или письменная договоренность непосредственно с руководством общеобразовательных организаций по направлению к ним выпускников 9-х и 11-х классов в качестве абитуриентов. Вместе с тем около 85% руководителей ПОО сообщили, что сотрудничали с вузами в прошедшем учебном году (в том числе вузы проводили дни открытых дверей для студентов ПОО, ознакомительные встречи и мастер-классы). Кроме того, почти у 65% ПОО есть договоренность (в устной форме или по договору о сотрудничестве) с руководством вузов относительно поступления своих выпускников на программы высшего образования.

Одной из приоритетных задач развития системы СПО на ближайшую перспективу обозначено повышение его доступности для лиц с ОВЗ. Почти в 60% опрошенных ПОО обучаются такие студенты, чаще всего это крупные, а также многопрофильные организации, где есть соответствующая учебная инфраструктура, программы наиболее приспособлены к особым требованиям учащихся. Тем не менее ПОО, где обучаются студенты с ОВЗ, по оценкам самих руководителей, обеспечены ресурсами для инклюзивного образования лишь на 36%. Именно проблема создания доступной среды отмечалась в первую очередь среди сложностей организации обучения лиц с ОВЗ. В качестве еще одной острой проблемы назывались трудности с трудоустройством этих выпускников. Как правило, из общего объема выпуска трудоустраиваются 80–90% выпускников программ СПО, а среди выпускников с ОВЗ — только порядка 60%. Вопрос о готовности педагогических работников и вспомогательного персонала для работы со студентами с ОВЗ не был назван руководителями ПОО в числе наиболее актуальных, но, например, тьюторы для таких учащихся встречаются в ПОО довольно редко.

Н.В. Бондаренко

**ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
В УСЛОВИЯХ ПРОВОДИМОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ
СФЕРЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Информационный бюллетень

Редактор *Е.А. Малеванная*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет *О.Г. Егин*

Подписано в печать 10.05.2018.
Формат 60×84^{1/8}. Печ. л. 6.0.

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 ДООУ в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. Озерова О.К., Бородина 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. Бородина 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. Бородина 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. *Филиппова 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.
- № 20 (119), 2017. *Бондаренко Н.В.* Образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, на рынке образовательных услуг.
- № 21 (120), 2017. *Пинская М.А., Хавенсон Т.Е., Чиркина Т.А., Михайлова А.М.* Резильентные школы: высокие достижения в социально неблагополучном окружении.
- № 1 (121), 2018. *Рощина Я.М., Рудаков В.Н.* Профессиональные практики преподавателей и стратегии студентов в российских вузах с разным качеством обучения в 2016 г.
- № 2 (122), 2018. *Бондаренко Н.В.* Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей высокотехнологичных секторов экономики.
- № 3 (123), 2018. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Педагоги организаций дополнительного образования: изменения в условиях труда, профессиональном развитии и мотивациях.
- № 4 (124), 2018. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Родители в системе дополнительного образования детей: ожидания, стратегии поведения, информированность.

