



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Особенности реализации
педагогических программ
среднего профессионального
образования**

Информационный бюллетень

2018 • 6 [126]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Особенности реализации
педагогических программ
среднего профессионального
образования**

Информационный бюллетень

2018 • **6** [126]

МОСКВА

УДК 316.74:377.014
ББК 60.56
Д81

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

Ф.Ф. Дугырев, к.и.н., главный эксперт Института образования

О.А. Романова, аналитик Института образования

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Особенности реализации педагогических программ среднего профессионально-образовательного образования. Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. — 36 с. — (Мониторинг экономики образования; № 6 (126)).

ISBN 978-5-906737-59-5

Данная работа основана на результатах глубинного интервьюирования преподавателей и руководителей профессиональных образовательных организаций, реализующих педагогические программы, а также представителей исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования. В фокусе работы находятся особенности политики, которую проводят региональные министерства в отношении среднего профессионального педагогического образования, а также специфика управления педагогическими колледжами и техникумами. Особое внимание уделяется тому, как осуществляется подготовка будущих работников сферы образования и каковы препятствия на пути модернизации педагогической деятельности в СППО.

УДК 316.74:377.014
ББК 60.56

ISBN 978-5-906737-59-5

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

СОДЕРЖАНИЕ

Определения, обозначения и сокращения	4
Введение	5
1. Особенности региональной политики, проводимой в отношении СППО	7
1.1. Характеристики сети ПОО в отобранных регионах	8
1.2. Прогнозирование кадровой потребности и формирование контрольных цифр приема	9
1.3. Меры по преодолению дефицита педагогических кадров	11
1.4. Кадровая политика в отношении руководителей образовательных организаций, реализующих педагогические программы среднего профессионального образования	12
2. Специфика ПОО, реализующих педагогические программы	13
2.1. Финансирование педагогических ПОО	13
2.2. Особенности материальной базы	15
2.3. Особенности кадрового обеспечения педагогических ПОО	16
2.4. Особенности взаимодействия с работодателями, организация производственных практик	18
2.5. Основные характеристики контингента педагогических программ СПО. Перспективы трудоустройства выпускников	19
3. Специфика организации учебного процесса при реализации педагогических программ СПО	22
3.1. Профессиональный профиль преподавателей педагогических программ СПО ...	22
3.2. Модернизация педагогической деятельности в СППО	23
3.3. Инклюзивное образование	24
3.4. Воспитательная работа со студентами педагогических программ СПО	25
Заключение	28
Список использованных источников	30

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

И	– интервьюер
КЦП	– контрольные цифры приема
ОВЗ	– ограниченные возможности здоровья
ПОО	– профессиональная образовательная организация
ППКРС	– программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих
ППССЗ	– программы подготовки специалистов среднего звена
Р	– респондент
СПО	– среднее профессиональное образование
СППО	– среднее профессиональное педагогическое образование
УГС	– укрупненная группа специальностей
ФГОС СПО	– Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования

ВВЕДЕНИЕ

Одним из направлений исследовательской работы, проводимой в рамках Мониторинга экономики образования, является исследование текущей ситуации и перспектив развития системы среднего профессионального образования (СПО) в Российской Федерации. В соответствии с п. 1 ст. 68 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 2 марта 2016 г.) «Об образовании в Российской Федерации» СПО направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Совершенствование подготовки педагогических кадров является общим приоритетом, обеспечивающим увеличение качества образовательного процесса на всех уровнях. Новые ориентиры для системы педагогического образования определены в Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р). Основным вектором развития педагогического образования на ближайшие годы станет повышение эффективности воспитательной деятельности, культуры и уровня психолого-педагогической поддержки социализации учащихся. Заданные приоритеты будут достигнуты посредством обновления содержания воспитания, а также внедрения новых форм и методов воспитательной работы, основанных на лучшем педагогическом опыте.

Еще один важнейший программный документ в сфере развития педагогического образования – это профессиональный стандарт педагога (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н). Стандарт – это ключевой ориентир, в котором определены обобщенные трудовые функции, требования к умениям и знаниям учителей и воспитателей как с высшим образованием, так и средним специальным. Именно на основе этого документа работодатели принимают решения при формировании кадровой политики, организации обучения, аттестации, заключении трудовых договоров и установлении систем оплаты труда.

Социологические обследования студентов и преподавателей, проведенные в рамках Мониторинга экономики образования в предшествующие годы, дают представление о том, насколько меры государственной политики по модернизации СПО реализуются в профессиональных образовательных организациях и каковы промежуточные результаты внедряемых педагогических и управленческих новшеств. Наряду с этим данные количественных исследований не позволяют углубленно выявить особенности тех или иных сегментов СПО, в частности получить ответы на вопросы о специфических трудностях, препятствующих их развитию. В то же время педагогическое образование обладает спецификой, обусловленной его социальными функциями, формами взаимодействия с работодателями и задачами работы на опережение времени в разрезе осуществления подготовки в соответствии с самыми последними тенденциями национальной образовательной политики.

Качественное исследование направлено на изучение мер государственной политики, принимаемых в области управления педагогическим сектором среднего профессионального образования, а также их восприятия руководителями и преподавателями колледжей, реализующих подготовку кадров для сферы образования. Данный метод поможет выявить особенности организации учебно-воспитательного процесса будущих педагогов и институциональную

специфику организаций, осуществляющих подготовку по УГС 44.00.00 «Образование и педагогика». Результатом такого исследования станут анализ существующих и выявление лучших управленческих и образовательных практик, реализуемых в педагогическом секторе СПО.

Целевыми группами в рамках качественного исследования являются, во-первых, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере профессионального образования, во-вторых, руководители образовательных организаций, готовящих педагогические кадры, в-третьих, преподаватели, реализующие эти программы.

Предметом качественного исследования выступают опыт, лучшие практики и проблемы организации педагогического СПО, а также особенности организации и модернизация учебно-воспитательного процесса будущих педагогов.

Главная практическая задача глубинных интервью – сбор информации, позволяющей сформировать представление об особенностях и специфических проблемах организаций системы СПО, реализующих программы УГС 44.00.00 «Образование и педагогика».

В числе частных задач этого исследования:

- проанализировать, за счет каких управленческих и организационных решений органов управления образованием обеспечивается подготовка по педагогическим специальностям в субъектах Российской Федерации;
- изучить подходы к планированию и обеспечению педагогическими кадрами, включая механизмы закрепления педагогических работников в регионах, в том числе в сельской местности;
- оценить ресурсные возможности (кадровый, организационный, финансовый, материально-технический потенциал) педагогических колледжей;
- изучить особенности управленческих стратегий руководителей профессиональных образовательных организаций (ПОО), реализующих образовательные программы в области образования и педагогики;
- изучить подходы к организации повышения квалификации педагогов и оценку ими полезности данных мероприятий.

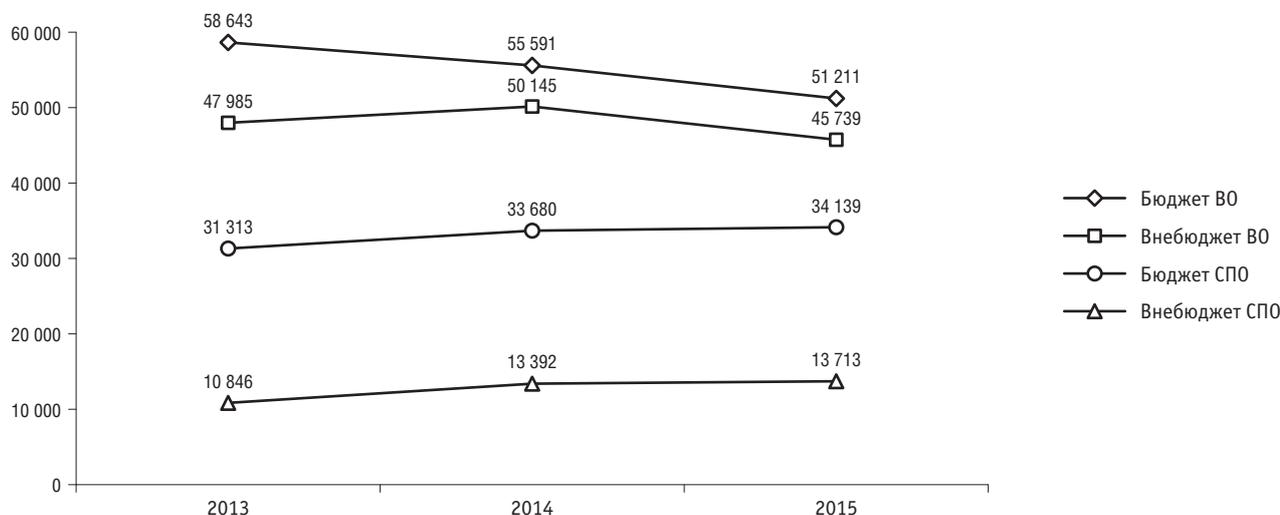
Тематические направления для углубленных интервью с преподавателями, руководителями ПОО и представителями региональных органов управления образованием в целом определялись задачей выявления особенностей реализации целей Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г., а также приоритетами государственной политики в сфере профессионального образования, определенными в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в Плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р).

В ходе качественного исследования было проведено 21 глубинное интервью в Нижегородской и Курганской областях в апреле и июне 2017 г.

1. ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ, ПРОВОДИМОЙ В ОТНОШЕНИИ СППО

Модернизация системы образования неразрывно связана с совершенствованием подготовки педагогических кадров. Молодые воспитатели, учителя и преподаватели призваны обеспечить региональные потребности в работниках сферы образования и реализовывать новые стандарты обучения, соответствующие вызовам современности. Согласно общероссийской статистике последних лет в настоящее время происходит перераспределение объемов подготовки педагогических кадров между высшим и средним профессиональным образованием. На фоне роста бюджетного и коммерческого приема на программы СПО наблюдается существенное падение приема на соответствующие программы высшего образования (рис. 1). Эти данные свидетельствуют о возрастающем значении среднего профессионального педагогического образования (СППО) в повышении качества педагогических кадров.

Рисунок 1. Структура приема по УГС 44.00.00 по программам среднего профессионального и высшего образования, человек



Наиболее массовыми специальностями в педагогических ПОО являются дошкольное образование и преподавание в начальных классах. На долю образовательных программ по этим специальностям приходится около 80% всего контингента СППО (табл. 1).

Результаты международных исследований свидетельствуют об особой важности дошкольного образования для последующих академических и жизненных достижений детей¹. Фундамент, закладываемый в детских садах и начальных школах, оказывается наиболее значимым для обучающихся из семей с низкими социально-экономическими характеристиками. Иными словами, высокое качество образования на начальных этапах способствует преодолению

¹ Janna van Belle. Early Childhood Education and Care (ECEC) and its long-term effects on educational and labor market outcomes. RAND Corporation, Santa Monica, Calif.; Cambridge, UK. 2016. Available at: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1667/RAND_RR1667.pdf (accessed: 23.05.2017).

Таблица 1. Объемы подготовки в педагогических ПОО в 2015 г., человек

Специальности	Прием	Контингент	Выпуск
44.02.01 Дошкольное образование	21 171	71 466	9675
44.02.02 Преподавание в начальных классах	16 552	53 289	10 675
44.02.03 Педагогика дополнительного образования	2521	8694	1878
44.02.04 Специальное дошкольное образование	1937	6526	825
44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании	1856	5583	831
44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям)	2046	10 549	2402
Всего	46 083	156 107	26 286

социально-экономического неравенства и обеспечению равных возможностей для всех слоев населения. Таким образом, основы образовательной успешности значительной доли подрастающего поколения граждан Российской Федерации находятся в руках именно выпускников педагогических программ СПО. Это обуславливает интерес к выявлению специфики управления педагогическим сектором СПО и разработке мер по его совершенствованию, реализуемых на региональном уровне.

1.1. Характеристики сети ПОО в отобранных регионах

Основным стратегическим документом в сфере профессионального образования Курганской области является региональная государственная программа «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики на 2016 – 2020 гг.». Подпрограмма, посвященная развитию СПО, была разработана с учетом индикаторов Федеральной целевой программы развития образования, утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р.

Среди ключевых целей модернизации – достижение высоких показателей в области укрепления взаимодействия с работодателями, в том числе согласование реализуемых образовательных программ, повышение вовлеченности лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д. На текущий момент в Курганской области не реализуются отдельные региональные проекты и инициативы, нацеленные на повышение качества педагогического образования. Общими ориентирами его совершенствования, согласно интервью, являются профессиональный стандарт педагога, а также удовлетворение потребностей местных образовательных организаций.

Образовательные программы СПО реализуют 36 ПОО, все они бюджетные. В городских поселениях функционируют 25 образовательных организаций, в сельских поселениях – 11. Колледжи и техникумы, специализирующиеся на реализации педагогических программ, представлены тремя самостоятельными ПОО, каждая из которых имеет несколько филиалов. Кроме того, в регионе функционирует многопрофильная образовательная организация, осуществляющая подготовку по программе «Профессиональное обучение».

По данным 2016 г., контингент студентов составляет 18.07 тыс. человек (14.9 тыс. обучаются очно). Рост среднегодовой численности учащихся по сравнению с предыдущим годом достиг 11% (по программам подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) – 9%, по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС) – 16%). На долю педагогических специальностей приходится 5.85% всего контингента.

Ключевой документ, определяющий стратегию развития профессионального образования в Нижегородской области, – подпрограмма № 3 «Развитие профессионального образования» государственной программы Нижегородской области «Развитие образования Нижегородской области», утв. Постановлением Правительства Нижегородской области от 30 апреля 2014 г. № 301. Среди мер, направленных на совершенствование именно педагогического сектора СПО, – проведение Всероссийского смотра-конкурса ПОО, реализующих подготовку рабочих кадров для сферы образования, – «Лидер СППО».

Образовательная сеть, реализующая программы общего среднего образования в Нижегородской области, насчитывает 108 организаций, в том числе 28 филиалов. Из них 95 функционируют в городских поселениях и 13 — в сельских. Из общего количества образовательных организаций, реализующих средние профессиональные образовательные программы, только 4 являются частными. Реализация педагогических программ СПО осуществляется силами 4 профессиональных образовательных организаций. Согласно интервью в 2017–2018 гг. это число увеличится до 5, что следует из запланированного распределения контрольных цифр приема по УГС 44.00.00 «Образование и педагогика».

По данным 2016 г., всего по программам СПО в Нижегородской области обучались 63.2 тыс. человек, из них 53.9 тыс. — по очной форме. Рост среднегодовой численности учащихся по сравнению с прошлым годом составил 7% (по ППССЗ — 9%, ППКРС — 1%). На долю частных ПОО приходится 2.4% общего контингента. Специальности в области образования и педагогики осваивают 2.86% всех обучающихся в СПО.

Как следует из интервью с должностными лицами, интенсивность процесса оптимизации сети профессиональных образовательных организаций к настоящему моменту снизилась. Значительные преобразования предшествующих 10–15 лет уступили место локальным решениям, что обусловлено демографическим спадом и востребованностью услуг профессионального образования у населения. *Цитата: «За последние 15 лет, можно сказать, у нас система профессионального обучения претерпела серьезные изменения. Больше чем наполовину сократилось количество образовательных организаций. Часть из них были ликвидированы, но незначительная часть. Другие были переведены в статус филиалов. Однако на сегодняшний день реорганизация, конечно, не массовая, она точечная, но существует практика, когда и филиалы не набирают абитуриентов, нет спроса у населения на их услуги. Поэтому за последние пять лет мы по одному филиалу в год вынуждены закрывать, т.е. сначала перевели из статуса самостоятельного юридического лица в статус филиала, а затем закрыли ввиду отсутствия контингента...»*

Важно отметить, что ни в одном из исследуемых субъектов РФ сегмент СППО не сужается. Более того, в Нижегородской области наблюдается увеличение числа ПОО, получивших контрольные цифры приема для набора по программам подготовки к работе в сфере образования. Номенклатура специальностей в регионах также достаточно стабильна и демонстрирует тенденции к расширению. *Цитата: «В последние пять лет мы точно ничего не закрывали (имеется в виду педагогические специальности), а чаще всего получали определенные дополнительные профили, т.е. номенклатура не сужается точно».* Причиной этих решений является высокий спрос на выпускников, которые, по оценке интервьюируемых, обладают большей готовностью и желанием оставаться в профессии по сравнению с окончившими вузы.

Данные интервью подтверждают, что основные педагогические программы, реализуемые в СПО, фокусируются на обучении кадров для дошкольного образования и начальной школы. Ключевым изменением структуры специальностей последних лет является увеличение объемов подготовки педагогов для дополнительного образования и специалистов в области коррекционной педагогики, произошедшее с выводом подготовки учителей-предметников в высшую школу.

1.2. Прогнозирование кадровой потребности и формирование контрольных цифр приема

Один из ключевых вопросов исследования — каким образом формируются региональные стратегии распределения контрольных цифр приема между высшим и средним профессиональным педагогическим образованием. Общероссийская статистика свидетельствует о тенденции увеличения объемов подготовки по программам СПО на фоне сокращения приема в вузы.

Такие изменения должны иметь под собой аргументированную стратегию, обусловленную внешними факторами. Например, необходимостью реализации разных подходов к удовлетворению кадровой потребности в образовательных организациях сельских и городских населенных пунктов. Воспитатели и учителя начальных классов, как правило, имеют меньший доход по сравнению с учителями-предметниками. Наряду со спецификой жизни на селе

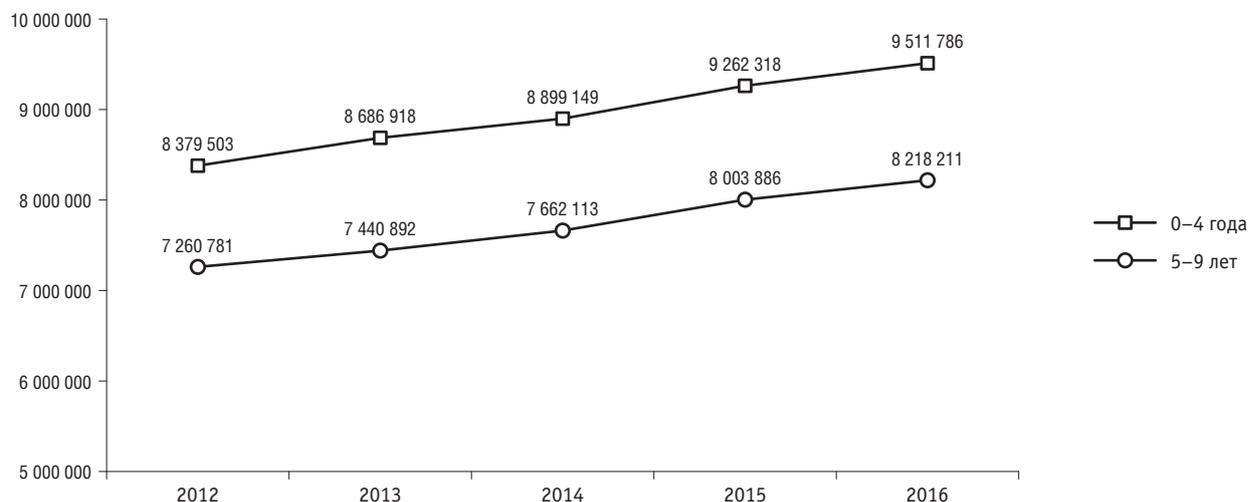
и заработными платами педагогов малокомплектных образовательных организаций это может становиться причиной, по которой преодоление дефицита кадров осуществляется в первую очередь за счет выпускников СПО. Объемы подготовки соответствующих специалистов в педагогических институтах и университетах в свою очередь ориентированы на потребности городских детских садов и школ.

Согласно интервью при прогнозировании кадровой потребности региональные министерства уделяют большое внимание взаимодействию с конечными работодателями выпускников педагогических программ СПО. Через районные отделы образования собираются данные о кадровой потребности отдельных образовательных организаций, которые впоследствии становятся основой для формирования контрольных цифр приема. Дополнительно анализируются демографические показатели и учитываются планы по развитию социальной сферы, например расширению сети дошкольных организаций.

При распределении объемов подготовки между вузами и СППО первоочередным ориентиром является текущая региональная потребность в кадрах. По утверждениям интервьюируемых, СПО при этом рассматривается в качестве основного поставщика рабочей силы для образования дошкольников и младших школьников, в то время как ключевая задача вузов — это обеспечение нужд, связанных с учителями-предметниками. *Цитата: «Вузы не готовят, как правило, по тем специальностям, по которым готовят в системе среднего педагогического образования. Мы обучаем воспитателей детских садов, т.е. у нас уровень ниже, а университет готовит преподавателей как бы высокого уровня. Таким образом, говорить о балансе или не балансе не приходится, поскольку контрольные цифры формируются исходя из потребности региона и в том, и в другом уровне».*

В этой ситуации рост численности когорт дошкольного и младшего школьного возраста является фактором перераспределения контрольных цифр приема между вузами и СПО. Динамика увеличения числа детей от 0 до 9 лет представлена на рисунке 2.

Рисунок 2. Численность населения Российской Федерации по отдельным возрастным группам на 1 января соответствующего года, человек



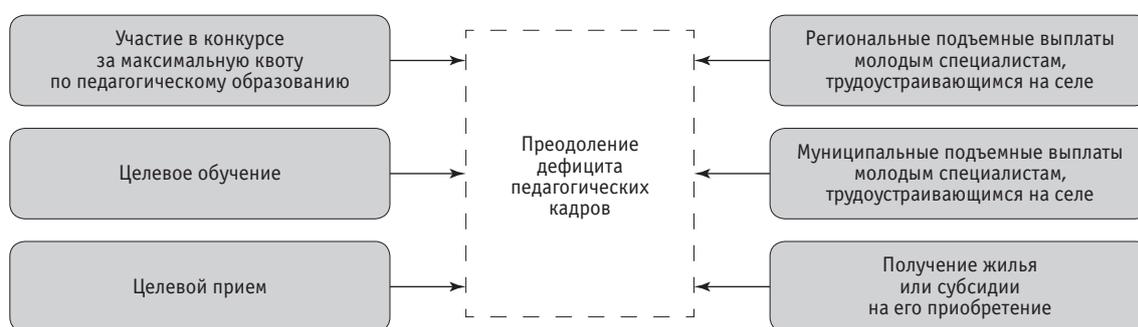
Таким образом, современные региональные стратегии распределения объемов подготовки по уровням педагогического образования выстраиваются не столько на основе территориальных характеристик, сколько исходя из продолжительности сроков обучения. СППО дают возможность оперативно реагировать на изменяющуюся демографическую ситуацию как в городах, так и в селах. Выпускники педагогических колледжей и училищ способны значительно раньше по сравнению с выпускниками вузов приступить к работе и обеспечить растущую потребность в воспитателях и учителях начальных классов. В дальнейшем они получают высшее образование без отрыва от педагогической деятельности, уже практически гарантированно удовлетворяя потребность в кадрах в своих образовательных организациях. Страте-

гия «СПО для села, ВО для города» потеряла большую часть своей актуальности с изменением номенклатуры специальностей, в результате чего колледжи и училища перестали готовить учителей-предметников для общеобразовательных школ.

1.3. Меры по преодолению дефицита педагогических кадров

Устойчивые тенденции к миграционной убыли населения в Курганской области находят отражение в наличии стойкого кадрового дефицита, особенно ярко выраженного в сельской местности. Наиболее остро нехватка педагогических кадров наблюдается среди учителей математики, иностранного языка, физики и информатики. Должностные лица Департамента науки и образования Курганской области сообщают, что на региональном уровне решение этой проблемы предполагает ежегодное участие в получении максимальной квоты по высшему педагогическому образованию, а также использование целевого приема и целевого обучения (рис. 3).

Рисунок 3. Структура мер по преодолению дефицита педагогических кадров



Преодоление дефицита кадров на селе основано на денежных выплатах выпускникам, согласившимся на работу в сельских образовательных организациях. *Цитата: «У нас есть подъемное пособие для закрепления молодых педагогов в сельской местности. Эта норма действует уже более 10 лет на региональном уровне, размер пособия составляет 100 000 рублей. Условие – молодой специалист, выпускник должен поехать на работу в сельскую школу. Есть, конечно, и возвраты, т.е. ребята, приехав, устроившись в сельскую школу, получают это пособие, но по разным причинам уезжают и даже согласны его вернуть. Такие случаи тоже есть, но они единичны. Кроме того, в ряде муниципалитетов есть такая практика, что они также выплачивают муниципальные подъемные дополнительно к региональному. Конечно, размер их поменьше, поскромнее, но практика такая есть».* Несмотря на совокупность реализуемых мер, должностные лица Департамента образования и науки Курганской области отмечают, что проблема сохраняет актуальность и зачастую после 1 – 3 лет работы молодые педагоги переезжают в соседние, более экономически благополучные регионы. Статистические данные о среднем доходе учителей и воспитателей свидетельствуют о том, что разница в заработной плате между Курганской и граничащими с ней Тюменской, Свердловской и Челябинской областями составляет от 25 до 130%. Существование таких различий является объективной причиной постоянного оттока наиболее амбициозных педагогических кадров.

Нижегородская область в меньшей степени страдает от дефицита учителей. Даже в сельской местности нет остро выраженной нехватки специалистов тех или иных педагогических специальностей. Не в последнюю очередь это связано с реализацией отдельной программы по привлечению педагогов в сельские школы, включающей совокупность разных материальных стимулов. *Цитата: «Сказать, что есть абсолютный дефицит, нельзя, потому что некоторое время назад у нас реализовывалась программа по привлечению педагогических кадров на село. Она предполагала закрепление учителей путем выделения им субсидии на жилье, автомобиля и подъемных денег, и за счет этой программы мы достаточно серьезно закрыли сельские "дыры", а в городе проблем с нехваткой школьных кадров обычно нет, дефицита кадров среднего звена тоже не ощущается, ну иногда бывают небольшие локальные проблемы».* Кро-

ме того, стоит отметить, что между регионами Приволжского федерального округа нет настолько значимых различий в уровне заработных плат работников сферы образования, которые могли бы существенно стимулировать отток педагогов из Нижегородской области.

Ряд участников исследования опасаются, что в долгосрочной перспективе все регионы столкнутся с обострением проблемы нехватки учителей-предметников из-за перевода их подготовки в высшую школу. Выпускники вузов имеют большие зарплатные и жизненные ожидания, чем выпускники СПО. Это является существенным препятствием для их трудоустройства в малокомплектные сельские школы, так как наряду с невысоким уровнем заработных плат такая карьера зачастую связана с отсутствием элементарных бытовых удобств. *Цитата: «Как раз подготовка по тем специальностям [дефицитным], которую до новых стандартов могли реализовывать техникумы и колледжи, сейчас входит только в компетенцию вузов. В сельской местности, когда была возможна подготовка учителей-предметников для основной школы, это пользовалось спросом в наших педагогических сузах».* Невозможность подготовки предметников для сельских школ в СПО требует дополнительных мер и решений для заблаговременного преодоления риска обострения кадрового дефицита в глубинке.

1.4. Кадровая политика в отношении руководителей образовательных организаций, реализующих педагогические программы среднего профессионального образования

Данные интервью свидетельствуют о том, что реализация педагогических программ в ПОО не сказывается на процессе отбора руководителей техникумов и колледжей. Существует слабо выраженная дифференциация стратегий подбора управленческих кадров в зависимости от региона, но в целом ключевым критерием для кандидатов является наличие педагогического опыта работы в колледже или иной образовательной организации.

В Нижегородской области предпочтение отдается претендентам извне. *Цитата: «На самом деле, как правило, у нас достаточно редко назначается руководитель из той же самой образовательной организации. Приходят со стороны».* Процедура назначения включает прохождение аттестации, во время которой кандидат проходит тестирование на знание нормативно-правовой базы, а также собеседование. При наличии нескольких претендентов критерием выбора становится наибольшее количество аттестационных баллов.

В Курганской области, напротив, директорами колледжей зачастую являются работники этих же организаций, т.е. существует стратегия поощрения внутреннего роста педагогических кадров. *Цитата: «У нас работники из организации, получается... Ну, у нас их немного. Но руководители филиалов, которых много, – это работники этих организаций».* Для получения назначения кандидату на должность руководителя необходимо попасть в кадровый резерв, пройдя двухэтапный отбор, включающий знания законодательных актов и проверку видения стратегии развития ПОО.

Особенности реализации педагогических программ не отражаются и в формах контракта с руководителями колледжей и техникумов. Должностные лица отмечают общую тенденцию последних лет к заключению срочных контрактов в среднем на 3 года. *Цитата: «У нас контракт с руководителями сейчас на три года со всеми, и после этого чаще всего он продлевается».*

2. СПЕЦИФИКА ПОО, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ

Педагогические программы реализуются на базе разных институтов — профильных педагогических и многопрофильных колледжей, училищ. Стратегии развития отдельных ПОО в части кадровой политики, финансов и форм сотрудничества с работодателями существенно варьируют в зависимости от того, относится ли организация к первому или второму типу. Еще один важный фактор, определяющий имеющееся разнообразие, — территориальное расположение образовательной организации. ПОО, находящиеся в городе и на селе, значительно различаются с точки зрения кадрового обеспечения, ресурсной базы и возможностей расширения объемов платных образовательных услуг.

Вместе с тем существуют общие характеристики всех организаций, реализующих программы в области образования и педагогики. Во-первых, это деятельность внутри замкнутой системы «образование для нужд образования». Во-вторых, существование потенциала диверсификации дополнительных образовательных услуг для студентов, педагогических работников других организаций, а также населения с детьми дошкольного и младшего школьного возраста. Данные интервью позволяют описать, как именно эти особенности проявляются в деятельности профессиональных образовательных организаций и формируют стратегии их будущего развития.

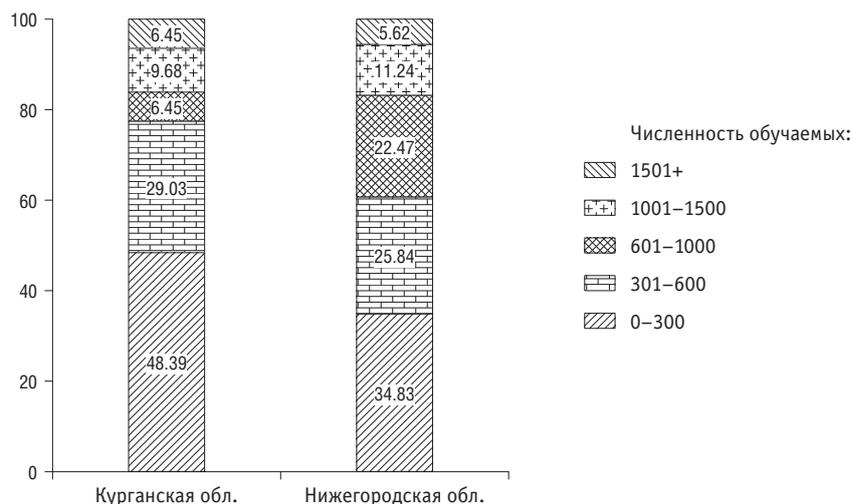
2.1. Финансирование педагогических ПОО

Система СПО по-разному финансируется в исследуемых регионах. Курганская область уже внедрила механизмы подушевого финансирования на основе базовых федеральных нормативов, которые корректируются исходя из общего объема средств, выделяемых на текущий год. Особенности расчетов для педагогического сектора заключаются в том, что регион принял решение об увеличении базовой стоимости реализации таких программ по сравнению с предлагаемой всероссийской нормой. *Цитата: «Мы рассматривали на федеральном уровне деление профессий СПО на стоимостные группы, их три выделено. Вот на федеральном уровне направление подготовки “Педагогика, образование” относится к первой стоимостной группе, т.е. более дешевой. Мы на региональном уровне приняли решение, что это будет вторая стоимостная группа, т.е. наряду со сварщиками, техниками по машиностроению и т.д., мы отнесли их в эту группу».*

Нижегородская область еще не ввела нормативно-подушевую систему. *Цитата: «У нас еще идет финансирование пока по всем потребностям учреждения, поэтому о нормативах говорить не приходится. Нормативы пока в разработке».* Причиной осторожного подхода к внедрению новшества является угроза недостатка финансирования для малокомплектных ПОО, что может повлечь существенное снижение качества подготовки рабочих кадров и стратегических возможностей системы СПО (например, возможностей быстрого наращивания объемов подготовки в будущем).

Обращение к структуре ПОО, разделенных на группы в зависимости от численности контингента, показывает, что в Курганской области значительно больше малокомплектных колледжей и их филиалов (рис. 4). Доля колледжей и техникумов, в которых обучаются до 300 человек, в этом регионе составляет 48.4 против 34.8% в Нижегородской области. Разница подходов к финансированию в этой ситуации обуславливается в большей степени ресурсными возможностями региональных министерств образования, а не показателями равномерности распределения студентов по сети ПОО в субъектах Российской Федерации.

Рисунок 4. Распределение ПОО (включая филиалы) по численности обучаемых, 2016 г., %



Малочисленность контингента почти половины ПОО вместе с общими бюджетными трудностями обуславливает активность региональных органов управления Курганской области в вопросе внедрения нормативно-подушевого финансирования. Данный механизм при этом выполняет двоякую функцию. С одной стороны, это средство эффективного распределения крайне ограниченных средств, с другой — инструмент, позволяющий продолжать последовательное сокращение чрезмерно разветвленной образовательной сети с максимальным учетом текущего спроса населения на образовательные услуги. В такой перспективе увеличение базового финансирования педагогических колледжей является отражением высокой приоритетности сохранения и развития системы подготовки кадров для сферы образования.

Ключевыми источниками внебюджетных доходов педагогических колледжей являются программы дополнительного образования, а также основные образовательные программы заочной формы. Последние пользуются значительным спросом со стороны работников детских садов и колледжей, не имеющих педагогического образования. *Цитата: «И.: И насколько пользуется спросом этот вид [платное заочное обучение воспитателей]? Р.: Достаточно востребовано. Связано, вероятно, с введением правостандарта, потому что в тяжелые в финансовом отношении 90-е годы в систему дошкольного образования пришло много людей с непрофильным образованием. Вроде никаких препятствий для работы не было, а вот информация о введении правостандарта заставила людей пойти получать профильное образование, причем многие из них имеют даже высшее образование непрофильное».*

Среди дополнительных образовательных программ востребовано обучение новым педагогическим технологиям, в том числе включающим работу с современным оборудованием. *Цитата: «Вот, например, песочная анимация сейчас стала очень модной, рисунок на воде. Многие воспитатели хотят обучиться. Сенсорная комната у нас есть, там много оборудования, которого нет еще в детских садах. Его покупают, а как работать — не знают. У нас тоже эти программы все за деньги. Есть и от 36 часов начиная».*

Важно отметить, что реализация платных образовательных услуг в сфере педагогики актуальна в первую очередь для городских колледжей. Директора сельских ПОО отмечают низкую платежеспособность населения, что не позволяет реализовывать данную финансовую стратегию в полной мере. Колледж или техникум на селе — это, как правило, многопрофильная организация, обеспечивающая удовлетворение широкого диапазона образовательных потребностей местных жителей, в том числе обучение квалифицированных рабочих кадров для агропромышленного сектора. Это в свою очередь подразумевает наличие учебных сельхозугодий, а в ряде случаев — и наличие собственных производственных мощностей.

В целом структура внебюджетных доходов многопрофильных ПОО более диверсифицирована. В сельской местности ее составляющие включают продажу продукции, выращенной во время учебного процесса, аренду, а также реализацию дополнительных образовательных программ для бухгалтеров, сварщиков, водителей и других непедагогических, но локально

востребованных направлений подготовки. *Цитата: «В прошлом году у нас проводились областные соревнования, надо было расселять и размещать, обеспечивать питание участников, и мы использовали эту возможность. Плюс ко всему мы оказываем дополнительные образовательные услуги. Вместе с нашим центром занятости стараемся оказывать те услуги, которые у нас востребованы».*

В городе многопрофильный колледж также предлагает платные образовательные программы не только в сфере педагогики, но и по другим направлениям подготовки. Это увеличивает гибкость в ситуации изменения спроса на образовательные услуги, что в конечном счете обеспечивает большую устойчивость развития всей организации. Стоит отметить еще одно важное преимущество таких ПОО — возможность получения материальной поддержки от частных предприятий.

2.2. Особенности материальной базы

Совершенствование подготовки педагогических кадров связано с обучением работе с современными образовательными технологиями и оборудованием. Руководители ПОО уделяют большое внимание закупке новых компьютеров и других технологических устройств, в том числе интерактивных досок, оборудования для сенсорных комнат и т.д. Для приобретения этих новшеств директора колледжей и техникумов, как правило, участвуют в государственных конкурсах и программах либо используют внебюджетные средства. *Цитата: «Это, конечно, заслуги [имя]. Очень умелое использование внебюджетных средств... У нас и компьютеры есть современные, и интерактивные доски... Новейшее оборудование в системе дошкольного и начального образования. Не в каждой школе, не в каждом детском саду имеется, а у нас есть».*

Одной из проблем развития материально-технической базы являются ограничения участия педагогических колледжей и техникумов в целевых программах, которые зачастую включают условие привлечения финансов со стороны работодателей. Несмотря на заинтересованность в вопросе совершенствования профессиональной подготовки будущих педагогов, детские сады, школы и ПОО не способны выступать в роли социальных партнеров и гарантировать привлечение софинансирования. *Цитата: «А в целевых программах мы как-то вот не очень. Проблема в том, что часто целевая программа (например, в области есть такая по созданию ресурсных центров) требует финансирования либо с внебюджета, либо, чаще всего, из средств работодателя. И специфика наша такова, что мы работаем, готовим кадры не для какого-то промышленного предприятия, и получить с работодателей, со школ какие-то деньги на приобретение оборудования вообще нереально».*

Многопрофильные колледжи, реализующие подготовку педагогов, менее подвержены данным рискам. Однако, как правило, их участие в целевых программах с привлечением средств работодателей фокусируется на повышении качества подготовки по тем профессиям и специальностям, которые составляют непосредственный интерес предприятий. Вместе с тем частные компании оказывают поддержку в развитии как узкопрофессиональной, так и общей материальной базы. *Цитата: «Покупают футболки, например, какие-то атрибутики... 8 компьютеров один работодатель дал. Лабораторию обустроили по банковскому делу». Часть ресурсов, получаемых таким образом, может использоваться в том числе для подготовки студентов педагогических специальностей.*

Важной статьёй расходов при реализации педагогических программ является регулярное обновление библиотечного фонда. Наряду с учебниками для реализации основной предметной подготовки колледжам требуется систематическая закупка широкой линейки современных дорогостоящих учебно-методических комплексов (УМК), которые используются в школах и детских садах. Эти приобретения необходимы для реализации практико-ориентированной подготовки к началу трудовой деятельности, в частности для формирования навыков разработки уроков и организации рабочих программ по тому или иному УМК. Опыт решения данной задачи включает внедрение электронных учебных пособий. *Цитата: «Сейчас по новым ГОсам требуются учебники — 5 лет. Вы сами понимаете, что такое 5 лет, т.е. практически их нет. Пользуемся электронной базой. Сейчас их много очень, правда, цены небольшие, причем на год они устанавливаются какой-нибудь электронный библиотечный*

фонд». Иной подход, позволяющий экономить бюджет колледжа или техникума, — это установление сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями для возможности использования их литературы. *Цитата: «И.: А что значит "работаете вместе"? Они помогают вам в приобретении или что? Р.: Нет, у них же учебные пособия выделяются бесплатно, и библиотеки обеспечены у общеобразовательных школ и дошкольных образовательных организаций. Поэтому мы берем у них».*

Большая часть зданий ПОО, реализующих профессиональные образовательные педагогические программы, были построены в середине XX в. и имеет высокую степень износа. Текущие ремонты, как правило, производятся за счет внебюджетных доходов колледжей и техникумов. Однако существует острая необходимость в капитальном ремонте, требующем значительных затрат со стороны учредителей — органов управления образованием в субъектах Российской Федерации. Региональные министерства не располагают необходимыми ресурсами для начала капитальных обновлений сети имеющихся ПОО, и эта проблема остается нерешенной. *Цитата: «Сейчас 17-й... ну тоже уже 60 лет. Ну и капитального ремонта не было. Поэтому что касается крыши — это беда, канализации, трубы — вот это прям беда».*

2.3. Особенности кадрового обеспечения педагогических ПОО

Педагогическая нагрузка преподавателей, реализующих программы по направлению «Образование и педагогические науки», как правило, не отличается от их коллег, которые работают в других секторах СПО, и составляет 1.5 ставки.

В среднем около 60% преподавательского состава педагогических колледжей имеют высшую квалификационную категорию. Как следует из интервью с директорами ПОО, повышение профессионализма преподавательского состава происходит главным образом в региональных институтах дополнительного профессионального образования, а также в местных педагогических университетах. Еще одна широко распространенная практика — это стажировки в других образовательных организациях. ПОО уделяют значительное внимание этой форме совершенствования педагогического мастерства своих работников. *Цитата: «Вот я хотела про них [стажировки] сказать. Это школы, причем ведущие школы, т.е. не просто общеобразовательные, а, скорее всего, либо лицеи, либо гимназии. И детские сады тоже шикарные. Автономные в основном детские сады. Вот там проходят стажировку наши преподаватели».* В целом ситуация по повышению квалификации педагогических кадров СПО в исследуемых регионах представлена в таблице 2.

Таблица 2. Сведения о повышении квалификации и (или) профессиональной подготовке персонала ПОО, 2016 г., %

Субъект РФ	Всего повышение квалификации или профессиональную переподготовку за последние 3 года прошли	Из них		
		По профилю педагогической деятельности	По использованию информационных и коммуникационных технологий	В форме стажировки
Нижегородская область	71.3	79.6	13.2	32.3
Курганская область	75.8	72.1	22.3	41.1

Как правило, основной костяк коллектива составляют опытные преподаватели, в среднем отработавшие в профессии не менее 20 лет. Доля молодых педагогов невысока, и существует проблема их удержания на рабочих местах. *Цитата: «Да, приходят много, с желанием работать. И, как правило, это наши выпускники колледжа. Но даже, наверное, в последние 5 лет пришли человек 12, из них 5 ушли. Причем знаете куда? В торговлю. Тяжело. Потому что, наверное, чисто психологически сложно — в возрасте небольшая разница...»*

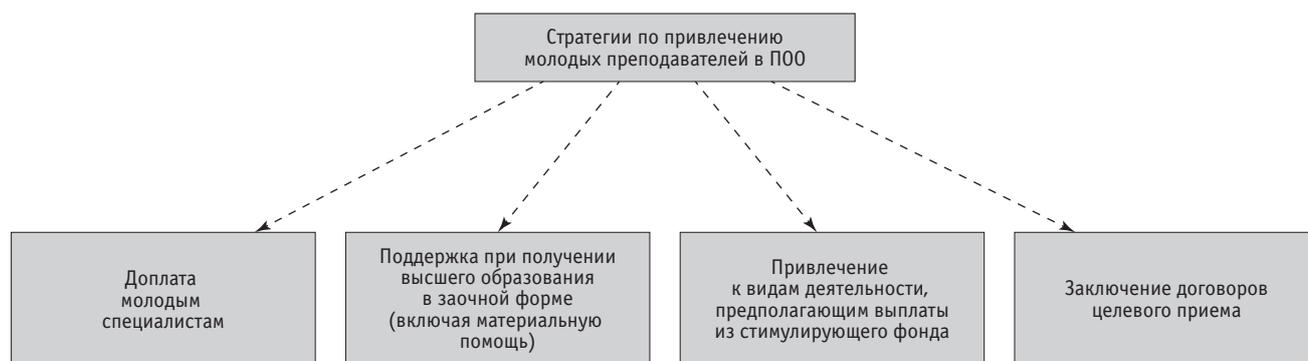
В таблице 3 представлено распределение педагогических работников СПО по возрасту.

Ряд руководителей исследуемых ПОО пытаются привлечь молодежь в штат своих организаций (рис. 5). Такие меры включают специальные доплаты молодым специалистам, мате-

Таблица 3. Распределение педагогических работников по возрастным группам, 2016 г., %

Субъект РФ	Моложе 25 лет	25–29 лет	30–34 года	35–39 лет	40–44 года	45–49 лет	50–54 года	55–59 лет	60–64 года	65 лет и больше
Нижегородская область	4.2	7.5	8.1	8.5	9.5	10.7	13.3	15.7	12.5	10.1
Курганская область	3.7	3.7	11	11.5	12.3	11.2	14.8	14.2	8.3	5

Рисунок 5. Меры по привлечению молодых педагогов в ПОО, реализующие программы УГС 44.00.00 «Образование и педагогика»



риальную помощь при возможности продолжать обучение заочно, дополнительные выплаты из стимулирующего фонда, а также использование механизмов целевого приема. *Цитата: «Материальную помощь выписываем... Они уезжают, например, учиться в [название педагогического университета] – вот такая поддержка есть. Плюс мы заключаем договоры с вузами на целевую подготовку, т.е. они у нас учатся бесплатно. Но мы заключаем договор, и обязательно они у нас работают... Когда закончат, будут обязаны еще у нас отработать 5 лет».*

Колледжи и техникумы, реализующие педагогические программы, подвержены тому же кадровому дефициту, что и другие образовательные организации. Наиболее остро он ощущается среди преподавателей-предметников. *Цитата: «На сегодняшний день у нас дефицит только по иностранному языку... ну и математике. И то мы его закрываем за счет совместителей, но хотелось бы иметь своих педагогов».*

ПОО конкурируют с общеобразовательными школами за учителей-предметников, проигрывая им в части предлагаемого уровня материального вознаграждения, поэтому привлечение совместителей достаточно распространено.

Соотношение базовой и стимулирующей частей заработной платы преподавателей, реализующих педагогические образовательные программы, во многом зависит от общего финансового благополучия ПОО. В том случае, когда бюджетное финансирование невысоко, что особенно актуально для сельской местности, стимулирующая часть вознаграждения может составлять 10–20%. *Цитата: «У нас очень скудный бюджет... За последние два года лимиты сократили процентов на 30. Соответственно базовую часть мы должны платить в любом случае. А за счет чего? Только за счет стимулирующей надбавки».*

Эффективный контракт еще не стал повсеместной практикой, и ряд образовательных организаций откладывают его введение. Важно отметить, что при очень низком фонде стимулирующих выплат оценка преимуществ нового механизма мотивации работников затруднена. Эта проблема отмечается в интервью с уже внедрившими его директорами ПОО. *Цитата: «Ну, в рамках того, что стимулирующая часть сократилась до 20%, эффект от этого, кроме как на бумаге, оценить достаточно сложно».*

Выполнение «майских указов» Президента (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») значимо повлияло на рост заработной платы преподавателей СПО, в том числе тех, кто реализует педагогические программы. В таблице 4 представлены средняя заработная плата педагогов СПО Курганской и Нижегородской областей, а также ее отношение к средней заработной плате в этих регионах.

Таблица 4. Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций СПО по субъектам Российской Федерации за январь–март 2017 г.

Субъект РФ	Средняя заработная плата ПОО, находящихся в собственности субъектов РФ, рублей	Отношение средней заработной платы по категории к оценке среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, %	Оценка среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц за I квартал 2017 г.*, рублей
Нижегородская область	25 172	99.1	25 405
Курганская область	19 118	93.5	20 453

* Данные рассчитаны в соответствии с Методикой расчета квартальной оценки среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), утв. приказом Росстата от 9 ноября 2016 г. № 713.

Основным источником дополнительных заработков для преподавателей является участие в реализации дополнительных и платных образовательных программ. Масштабы таких «подработок» варьируют в зависимости от местности, предполагающей различия в платежеспособности населения, и от стратегии руководителей ПОО. Следующая цитата демонстрирует пример широких возможностей увеличения дохода для педагогического коллектива колледжей: *«У нас достаточно развито дополнительное профессиональное образование, т.е. мы обучаем учителей начальных классов, воспитателей дошкольных образовательных организаций. У нас в год где-то 9 курсов проходит — это значительный дополнительный заработок. И у нас есть Центр дополнительного образования, мы его называем “Хобби-центр”. Это дополнительные общеразвивающие, общепрофессиональные программы с населением, т.е. там и взрослые, и дети обучаются. Это логопед, развивающие упражнения с дошкольниками, английский язык, математика...»*

2.4. Особенности взаимодействия с работодателями, организация производственных практик

Колледжи, реализующие педагогические программы, тесно взаимодействуют с потенциальными работодателями их выпускников — детскими садами и общеобразовательными школами. Виды сотрудничества включают проведение профориентационной работы среди школьников, совместных воспитательных мероприятий, а также постоянную коммуникацию, связанную с выявлением потребностей работодателей. *Цитата: «Мы очень внимательно анализируем навыки своих выпускников — к нам приходит не просто работодатель, директор школы, но еще и специалист методического кабинета. Они рассказывают, что хотели видеть у наших выпускников. Кроме того, у нас есть еще совместные мероприятия со школой, праздники».* На рисунке 6 представлены наиболее распространенные формы взаимодействия педагогических колледжей и общеобразовательных школ.

Как правило, каждый колледж или техникум имеет постоянное партнерство с набором образовательных организаций, на базе которых осуществляется педагогическая практика. *Цитата: «Есть определенные организации, с которыми у нас заключены договоры о практике, о подготовке специалистов, поскольку при среднем специальном образовании половина учебного процесса проходит на практике. Сначала наши учащиеся просто наблюдают уроки, потом проводят их, потом почти семестр работают на госпрактике».*

Особенностью такого взаимодействия является то, что практиканты не получают материального вознаграждения за свой труд. Оплачиваются услуги только опытных педагогов, курирующих студентов во время прохождения практики. Как следует из интервью с директорами колледжей, источником средств при этом является бюджет ПОО. *Цитата: «Мы оплачиваем из бюджета практику, т.е. в каком-то проценте остается и закрепленный преподаватель, и методист, например, детского сада».* Таким образом, проведение практик сопряжено с дополнительной финансовой нагрузкой на ПОО, реализующие педагогические программы.

Рисунок 6. Формы взаимодействия ПОО, реализующих программы УГС 44.00.00 «Образование и педагогика», и общеобразовательных школ



Доля практического обучения студентов по направлению «Образование и педагогические науки» высока и составляет около 60% всего образовательного процесса. Несмотря на это, мнение руководителей ПОО о потенциале внедрения дуальной модели разнится. Одна из причин противоречивого отношения — это зачастую слабое понимание основных принципов данной формы обучения. *Цитата: «Появилось красивое слово, "дуальная модель", как это часто бывает, притащили термин, а реально она была уже, реализовывалась до этого».* Спецификой успешного опыта внедрения новшества в педагогическом секторе СПО является распределение финансовых обязательств между работодателем и колледжем. *Цитата: «Они нам предоставляют безвозмездно площади, учебное оборудование. Мы оплачиваем часы преподавания [своих студентов]. Они будут стимулировать своих, т.е. наставников».*

2.5. Основные характеристики контингента педагогических программ СПО. Перспективы трудоустройства выпускников

Как следует из интервью с руководителями ПОО, наиболее востребована среди педагогических образовательных программ подготовка учителей начальных классов. На этой специальности наблюдается наибольший конкурс и средний балл аттестата абитуриентов, как правило, существенно превышает 4 балла. Популярность данной программы обусловлена не столько зарплатной разницей, по сравнению, например, с воспитателями в детских садах, сколько представлениями о престижности профессии. *Цитата: «И.: Почему девочке хочется быть учительницей начальных классов? Р.: Ну, мне кажется, в первую очередь это такой социально привлекательный образ профессии».*

Традиционно большая часть обучающихся педагогических программ СПО — девушки. Значительная доля из них — жительницы сельской местности. В колледжах, расположенных в городских поселениях, доля студентов из сел составляет около 50–60%. Директора ПОО отмечают, что поступление на основе конкурса аттестатов после 9-го класса создает специфическую проблему, связанную с различиями в оценке качества школьного образования в городе и на селе. *Цитата: «Такая проблема теперь появилась у всех, у кого есть общежитие. С 2013 г. баллы отменены, вступительный экзамен идет по среднему баллу аттестата, и дети из сельской местности приезжают, как правило, с существенно более высоким баллом, там проще его получить, чем в городе, в хорошей такой, крепкой средней школе. Получается, что в момент поступления, когда есть живой рейтинг, они двигают вниз городских детей, а реально оказывается так, что люди с тройками из города часто лучше подготовлены, чем хорошисты из сельской местности. Есть такая проблема».* Особенности различия в уровне знаний и баллов наблюдаются во владении иностранными языками, что вызывает трудности с достижением необходимого уровня профессиональной подготовки в этой области.

Тем не менее в целом качество подготовки студентов, поступающих на педагогические программы СПО, возросло. Особенно ярко это выражено в сельских колледжах. *Цитата: «За пять лет, если мы посмотрим анализ и вернемся на пять лет назад, на педагогические специальности люди не шли. Вообще не шли. Был настолько слабый контингент, что мы боялись, что будем делать с этой школой лет через 10, потому что... ну, слабенькие выходили. Они изначально пришли слабые. За последние два года у нас нет проблем с набором на педагогические специальности... с конкурсом. Эта проблема ушла».* Увеличение конкурса и повышение качества абитуриентской базы связаны с расширением мер социальной поддержки и увеличением уровня дохода учителей и воспитателей. Помимо улучшения академической подготовки руководители колледжей и техникумов также отмечают высокую мотивацию своих студентов к овладению выбранной специальностью и желание трудоустроиться в сфере образования после окончания обучения.

Востребованность педагогических кадров открывает широкие перспективы трудоустройства выпускников по профилю подготовки, особенно на селе. *Цитата: «У нас в очереди стоят за ними [выпускниками], потому что в сельской местности поток населения большой, старение педагогических кадров уже зашкалило. Сейчас на селе, в поселках готовы брать в школу уже просто с педагогическим образованием, а потом уже их отправляют на переподготовку. А учитель начальных классов... я всегда говорю, они же многостаночники. Они знают и методику русского, и методики литературы, и методики математики, т.е. они практически все направления, поэтому в очередь за ними стоят. У нас проблем, чтобы кого-то куда-то отправлять, нет, есть проблема наоборот: больше спроса, чем предложения».*

Значительная доля выпускников (60–98%) начинают работать по специальности после выпуска из колледжа или техникума. Наряду с этим более половины продолжают обучаться по педагогическому профилю в высшей школе, как правило, на заочной форме. *Цитата: «Если говорить о трудоустройстве по специальности полученной, то это 60%, но без тех, кто ушел в армию или продолжает обучение на очной форме, всё равно там порядка 10–12% получается, и около 6–7% – это молодые мамы, которые сейчас находятся в декретном отпуске».* По оценкам руководителей ПОО, не менее половины студентов из глубинки по окончании обучения возвращаются в родные села. Типичные траектории выпускников педагогических ПОО представлены на рисунке 7.

Ключевой проблемой остается удержание молодых педагогов в образовательных организациях в долгосрочной перспективе. Столкнувшись с рядом трудностей, включающих большую часовую нагрузку, сложности адаптации на рабочем месте при невысокой заработной

Рисунок 7. Типичные траектории выпускников педагогических программ СПО

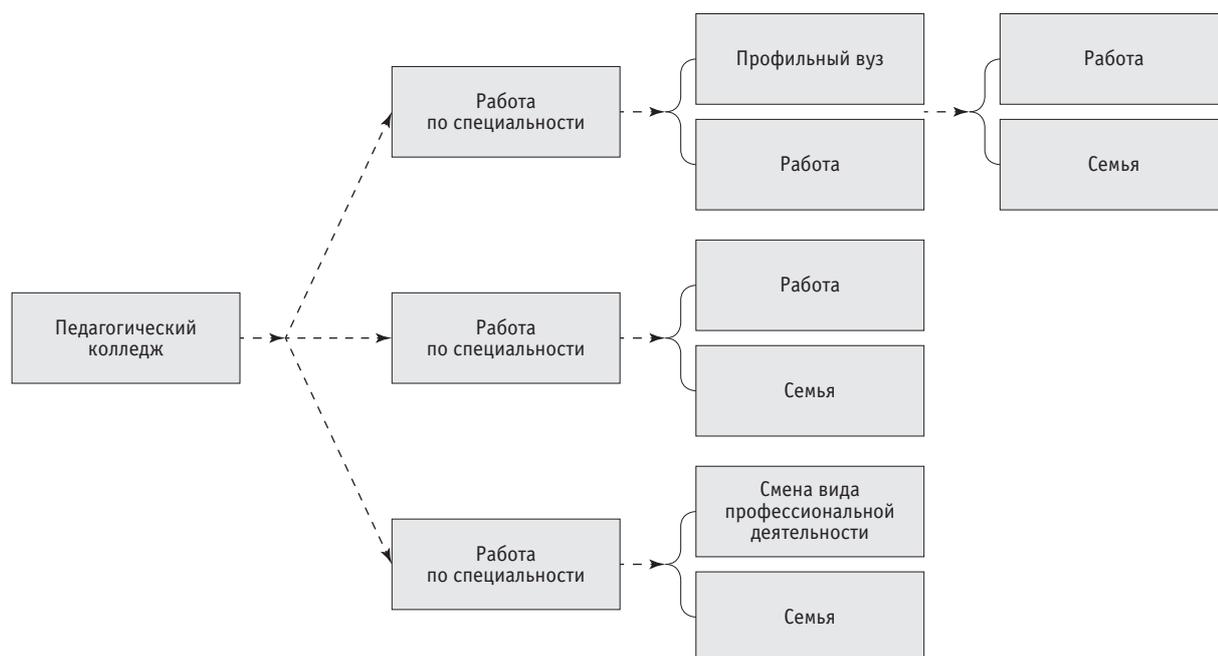


Таблица 5. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных и общих средних образовательных организаций в государственной и муниципальной формах собственности по субъектам Российской Федерации за январь–март 2017 г.

Субъект РФ	Средняя заработная плата работников дошкольных образовательных организаций, рублей	Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования, рублей	Оценка среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, I квартал 2017 г.*, рублей
Нижегородская область	24 928	27 165	25 405
Курганская область	18 634	22 315	20 453

* Данные рассчитаны в соответствии с Методикой расчета квартальной оценки среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), утв. приказом Росстата от 9 ноября 2016 г. № 713.

плате, ряд выпускников меняют профессиональную деятельность или уезжают в другие регионы. *Цитата: «Ну, трудности есть. С закрепляемостью. Идут все в профессию – не буду говорить, что прям 100%, но то ли зарплата, что скорее всего... Что-то вот они там не удерживаются».* Средние заработные платы педагогов дошкольного и начального образования в регионах, принявших участие в исследовании, представлены в *таблице 5*. Важно отметить, что заработная плата молодых специалистов, как правило, несколько ниже, чем у опытных воспитателей и учителей, имеющих квалификационную категорию и другие достижения в профессиональной деятельности.

3. СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ СПО

Любые планы модернизации могут не привести к желаемому результату, если все нововведения происходят лишь в разрезе формальной отчетности, предоставляемой образовательными организациями. Повышение качества обучения неразрывно связано с изменениями в повседневных педагогических практиках преподавателей, непосредственно участвующих в реализации образовательных программ. Данные аксиомы приобретают особую актуальность в вопросе подготовки кадров для сферы образования, так как в этом случае педагогические технологии и воспитательные практики способствуют не только освоению необходимых компетенций, но и формированию нормативных представлений о будущей трудовой деятельности.

Федеральные государственные образовательные стандарты содержат прямое указание на необходимость «использования в образовательном процессе активных форм проведения занятий с применением электронных образовательных ресурсов, деловых и ролевых игр, индивидуальных и групповых проектов, анализа производственных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся». Данные количественных исследований Мониторинга экономики образования свидетельствуют о том, что требования к образовательному процессу, обозначенные в ФГОС СПО, зачастую не выполняются. Согласно опросу студентов 2016 г. преобладающей формой проведения занятий остается записывание учебного материала под диктовку или переписывание с доски/слайдов (45.6% студентов ППСЗ сообщают о том, что более 70% семинаров и практических занятий были проведены именно так). Наряду с этим наименьшее распространение получили современная организация групповой работы над проектами, а также использование метода кейсов.

Данная ситуация обуславливает интерес к тому, как преподаватели развивают свои компетенции, почему они не интегрируют новые педагогические технологии в свою деятельность и какие препятствия для этого оказываются наиболее труднопреодолимыми. Еще один важный вопрос заключается в том, насколько педагоги, реализующие подготовку новых специалистов для сферы образования, готовы работать в условиях инклюзии и обучать этому своих студентов.

3.1. Профессиональный профиль преподавателей педагогических программ СПО

Преподаватели, реализующие педагогические программы СПО, активно участвуют в мероприятиях, нацеленных на повышение их профессиональной квалификации. Мотивами данной деятельности являются как желание совершенствовать педагогическое мастерство, так и регулярная аттестация. Качество и доступность курсов дополнительного профессионального образования зачастую зависят от профиля дисциплин, реализуемых педагогом.

Преподаватели общеобразовательных дисциплин и связанных с ними предметов общепрофессионального и профессионального циклов имеют более широкий выбор профильных программ повышения квалификации за счет участия в группах, наполненных учителями школ. Отрицательным моментом в этой ситуации, как следует из интервью, является недостаточный учет специфики преподавания в СПО. *Цитата: «Мало полезно, потому что это СПО, а там в основном целевая аудитория – школьные учителя».*

Для преподавателей узкоспециализированных дисциплин существует проблема отсутствия локального профессионального сообщества, позволяющего проходить повышение квалификации в своем регионе. В их распоряжении остается преимущественно дистанционное дополнительное профессиональное образование, которое, по их мнению, не является полноценной заменой очных курсов. *Цитата: «А очно курсы повышения квалификации, к сожалению, посещать не всегда возможно... Мы сами организуем курсы повышения квалификации преподавателей в нашей области. К сожалению, совершенно нет курсов повышения квалификации преподавателей педагогики, т.е. есть профессиональное мастерство, в основном мастера... направленность такая. А вот преподаватели... Нас так немного, что даже организовать сообщество трудно... Если собрать всех преподавателей дошкольной (особенно дошкольной!) педагогики... они единичные. Нам бы надо куда-то дальше, а возможностей нет, только заочно». Выезд в соседние регионы затруднен финансовыми обстоятельствами как ПОО, так и самих педагогов.*

Распространенной жалобой является чрезмерная теоретичность традиционных курсов повышения квалификации, что влечет за собой сложность применения полученной информации на практике. *Цитата: «Ну, иногда бывают занятия какие-то... теоретизированные что ли, которые не дают ничего нового, а время занимают».*

Преподаватели признают, что их публикационная активность обусловлена в первую очередь аттестацией педагогических работников, а также стимулирующими выплатами. Такие способы мотивации нередко сказываются на качестве подготавливаемых материалов. *Цитата: «Если брать мою школьную работу пять лет назад, то я тоже активно печаталась, но не считаю, что это какая-то полезная деятельность. Скорее так, для аттестации».* Зачастую размещение публикаций на многочисленных платформах в интернете является лишь формальным выполнением существующих требований.

3.2. Модернизация педагогической деятельности в СППО

Среди современных педагогических технологий наиболее распространенной является проектная деятельность. Преподаватели, особенно профессиональных дисциплин, осознают важность наглядной демонстрации методов, необходимых студентам в будущей работе. *Цитата: «Я преподаю проектную технологию и считаю, что студенты могут освоить ее, только побывав внутри. Думаю, что не только теоретически надо давать знания, но и самим студентам пробовать это... Честно говоря, преподаю на курсах уже профессионалам, которые имеют большой педагогический опыт, мы тоже преподаем проектную технологию, они тоже кивают головой: "Да-да, мы знаем, мы делаем", но когда они разрабатывают реальные проекты, мы видим, что допускают очень много ошибок. Т.е. до сих пор у меня нет полной уверенности, что педагогическое сообщество, например, Курганской области, "дошкольники" конкретно, хорошо это освоили. Допускается ряд даже серьезных ошибок».*

Использование кейсов, предусмотренное в ФГОС СПО, все еще остается незнакомой технологией для большинства преподавателей, реализующих педагогические программы. В отсутствие понимания сути данной педагогической технологии преподаватели в большинстве случаев заведомо предубеждены о целесообразности ее использования в своей повседневной деятельности. *Цитата: «Я его [метод кейсов] не использую, хотя знакомиться – знакомясь... Ну не знаю. Почему-то он мне как-то... не очень понятен. Может быть, я не до конца в нем разобралась».* Наряду с этим большинство педагогов считают, что выраженного дефицита каких-либо знаний и навыков у них нет, хотя совершенствование как предметных, так и методических знаний является неотъемлемой частью их профессионального будущего.

Один из ключевых тезисов проекта концепции и содержания профессионального стандарта педагога звучит следующим образом: «...от педагога нельзя требовать того, чему его никто никогда не учил». Обращение к опыту подготовки преподавателей для СПО в высшей школе является важной частью анализа повышения уровня профессионализма кадрового состава ПОО.

Представители педагогического университета, принявшие участие в исследовании, сообщают о том, что подготовка будущих преподавателей колледжей и техникумов реализуется в рамках компетентностного подхода. Учебный процесс предусматривает широкую вариатив-

ность различных педагогических методов и технологий, являющихся одновременно как средством, так и целью обучения. *Цитата: «Мы еще педагогическая кафедра, и в арсенале у нас много этих технологий. Наиболее востребованные (они и трудные, но они реально обеспечивают цель нашего образования) — это, конечно, проектные технологии. Информационные технологии у нас идут хорошо. Мы сейчас стоим на позициях построения модульных учебных планов — создаем учебные программы, чтобы реализовать эти модули. Используем информационные, проектные, личностно-развивающие технологии...»*

Применение кейсов, которые пока не нашли широкого распространения среди преподавателей ПОО, входит в подготовку новых педагогических кадров для СПО. Вместе с тем представители вузов отмечают проблему высокой трудоемкости подготовки достаточного количества дидактического материала для внедрения этой технологии. *Цитата: «Но кейсы надо создавать самим. И вот как раз по проекту целевого обучения нас попросили, и я лично создавала кейсы. Это большая методическая работа. Например, по целевому обучению мы делали комплексный экзамен по определению готовности к профессиональной деятельности, брали тестовые и кейс-задания, которые от нас требовали. Трудность-то как раз в создании этих кейсов. Но мы их создаем... Я говорю педагогам: «Давайте — два кейса вы создаете, а потом — с помощью студентов, пусть они сами тоже придумывают». Готовых пока нету. В интернете, может быть, есть, но мы сами пытаемся их создавать».*

Как следует из интервью с преподавателями вуза, помимо высоких трудозатрат проблема внедрения кейсов в повседневные учебные практики — это необходимость широкодоступных методик отбора проблемных ситуаций и критериев оценки работы студентов, обеспечивающих единство педагогических требований. *Цитата: «И.: У вас есть какие-то методические установки, рекомендации именно в том, как оценивать? Р: Каких-то жестких, регламентированных — нет. Но у нас есть направления, группы по контрольно-оценочным средствам, и там мы активно разбирали различные ситуации именно на примере кейсов: каким образом мы можем оценивать, по каким критериям, по каким показателям, сколько баллов за что мы ставим. Т.е. попытка такая была. И.: Она отражена в каком-нибудь документе? Р: В документе — нет, она отражена в учебно-методических пособиях, но они носят рекомендательный характер. И.: Они внутренние? Р: Да, это определенным образом организует данный процесс, чтобы он был единым, по четким показателям, по крайней мере хотя бы форма была понятна, каким образом мы это оцениваем, потому что нюансов там очень много».*

3.3. Инклюзивное образование

Повышение уровня доступности образовательной среды для лиц с ОВЗ благоприятно сказывается на их включенности в систему СПО. Как следует из интервью с преподавателями, в целом они позитивно относятся к идее инклюзивного образования и отмечают важность социальной интеграции всех граждан независимо от состояния их здоровья. Наряду с этим отмечается невозможность или ряд ограничений выбора педагогических специальностей, зависящих от типа патологии абитуриентов. *Цитата: «Всё зависит от заболевания, потому что педагогические специальности, например, нельзя совместить с нарушениями речи, интеллекта или психики».*

Одной из проблем внедрения инклюзии в образовательную деятельность ПОО является то, что специализированная подготовка к преподаванию в таких условиях еще не стала повсеместной. В отдельных случаях педагогический коллектив вынужден самостоятельно подбирать методы работы в группах, включающих студентов с ОВЗ. *Цитата: «Со слабослышащими я уже поняла, как себя вести... Методом проб и ошибок, по-другому никак... Пока этому никто не учит».* Незнание способов организации учебного процесса становится причиной снижения качества преподавания и вызывает общее разочарование в концепции инклюзивного образования. *Цитата: «Слабослышащие хотя бы могут ориентироваться на артикуляцию и на текст учебника. А вот, например, со слабовидящими я не представляю, как работать. Но опять же, на мой взгляд, детей с ограниченными возможностями нужно каким-то образом отделять от основной массы, потому что иначе страдает просто... качество».*

Говоря о трудоустройстве студентов с инвалидностью, педагоги СПО, как правило, предполагают преподавание в специализированных учебных организациях или классах. Еще бо-

лее сдержанная оценка карьерных перспектив – это рассмотрение опыта обучения в колледже или техникуме как продолжение периода включенности в социум, который не приводит к работе по приобретенной специальности. *Цитата: «У меня сын закончил этот колледж, я немного участвовала в его профессиональном образовании, хотя как дефектолог я понимаю, что это всего лишь его... возможность быть погольше в обществе. У меня свое немножко мнение по поводу обучения инвалидов. Он у меня сидит дома, не имеет никакой работы, потому что не имеет возможности устроиться на работу. Но на какое-то время мы проглядели ему возможность общаться с нормальными людьми».*

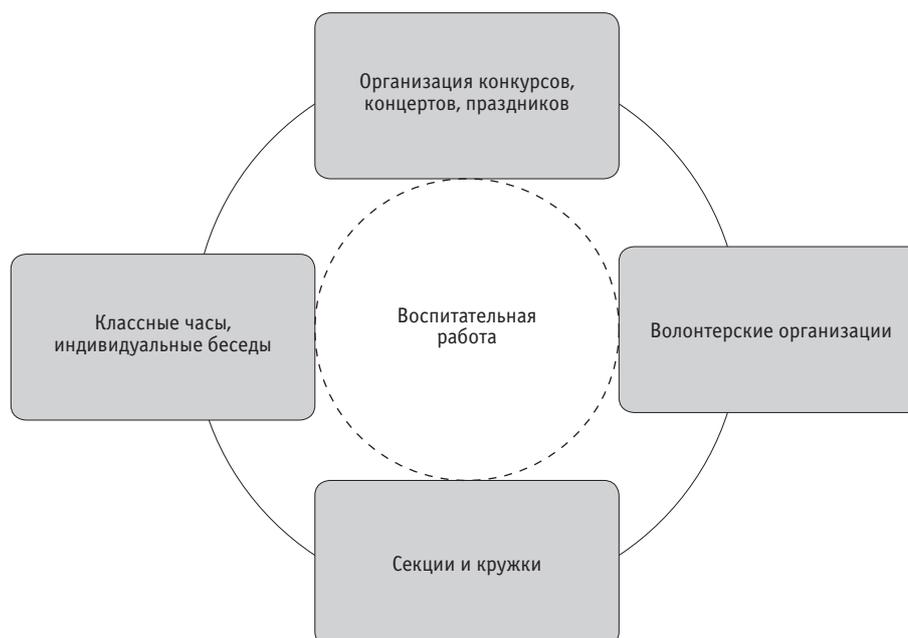
Подготовка студентов педагогических специальностей СПО к будущей работе в условиях реализации инклюзивного образования содержит работу по воспитанию терпимости к людям с особыми потребностями. *Цитата: «Я провела как социальный педагог классные часы в этом году для того, чтобы как-то морально, психологически подготовить студентов к тому, что они и сами в дальнейшей своей профессии будут сталкиваться с такими детьми, и к нам в колледж придут такие студенты, и им необходимо будет с ними общаться».*

Методическая составляющая преподавания детям с ОВЗ, как правило, является частью модуля или дополнительной специализацией, реализуемой на старших курсах педагогических программ. *Цитата: «Сегодня мы об этом говорим много. У нас даже организованы курсы повышения квалификации для детей... Даже не курсы, просто такая дополнительная специализация на четвертом курсе. И, кстати, девочки с музыкального отделения там тоже присутствуют. И мы предлагаем просто познакомиться с теми проблемами, которые могут возникнуть при работе...»* Важно отметить, что такое ознакомление с проблематикой преподавания детям с особыми потребностями не подразумевает овладения дактилологией, разработку и изготовление дидактических материалов с использованием шрифта Брайля и других узкоспециализированных знаний для работы с инвалидами.

3.4. Воспитательная работа со студентами педагогических программ СПО

Преподаватели колледжей, реализующих педагогические программы, уделяют значительное внимание воспитательной работе со студентами. В фокусе этой работы – в первую очередь общечеловеческие ценности и личностные качества, а также физическая культура и патриотическое воспитание. Типовая схема организации воспитательной деятельности будущих педагогов представлена на рисунке 8.

Рисунок 8. Схема организации воспитательной деятельности в ПОО, реализующих программы УГС 44.00.00 «Образование и педагогика»



Наиболее популярный вид воспитательной работы в ПОО — проведение всевозможных студенческих мероприятий, например концертов, конкурсов, социально направленных акций и т.д. Подготовка этих событий зачастую возлагается на обучающихся, в то время как преподаватели только курируют и направляют их деятельность. *Цитата: «У нас постоянно проходят мероприятия, и я в этом участвую, естественно, и как организатор, и как куратор своей группы... Абсолютно разной направленности проходят мероприятия. Студенты сами всё это подготавливают, организуют».* Большинство будущих педагогов сразу активно вовлекаются в подобную работу, однако встречаются и застенчивые студенты, требующие особого внимания. *Цитата: «Проблема бывает с тем, чтобы выдернуть в эту активность студентов, которые более зажатые, что ли, менее активные, более скромные. Я свою задачу вижу в том, чтобы дотянуть до того уровня, когда они будут в этой деятельности участвовать именно охотно, перестанут бояться».*

Другим повсеместно применяемым типом воспитательных мер является проведение классных часов, а также общих и индивидуальных бесед с обучающимися. Основными темами для такой коммуникации становятся актуальные общественные проблемы, сложные морально-этические вопросы, разрешение конфликтов внутри коллектива и повышение общей культуры общения. Следующая цитата иллюстрирует интересный опыт организации подобной работы, объединяющий как профессиональную, так и воспитательную составляющие: *«Во-первых, мы собрали заявочки, такие листочки, что бы хотели дети провести. Мы проанализировали всё по группам, поделили и план составляли уже вместе. Конечно, мы не отклонялись от общей линии техникума, но тем не менее учли их мнение, чтобы им было интересно. А там они сами распределяют, в каком месяце, кто и что будет проводить. Потому что они же учителя, они должны уметь проводить эти классные часы».*

По утверждениям преподавателей, такие меры эффективны для корректировки личностного профиля студентов к 3–4-му курсам обучения. Мониторинг результатов воспитательной работы в большинстве случаев проводится посредством экспертной оценки при устной беседе, но иногда применяются другие психометрические и социометрические методики, например составление социограмм.

Отдельное направление, способствующее личностному развитию будущих педагогов, — это волонтерские организации и взаимодействие с местными центрами социального обслуживания населения. В рамках этой деятельности студенты работают с социально незащищенными категориями граждан и участвуют в проведении публичных акций. *Цитата: «Они постоянно в них [Центром социального обслуживания населения] проводят мероприятия с детьми. Вот, кстати, с детьми-инвалидами, с ограниченными возможностями... Еще был праздник — День защиты детей 1 июня, студенты моей группы участвовали, на центральной площади поселка проводили различные мероприятия».*

При организации воспитательной работы преподаватели педагогических программ СПО учитывают гендерные, возрастные и семейные характеристики своих студентов. Наряду с выработкой качеств будущих профессионалов в сфере образования уделяется внимание формированию здоровых граждан с развитыми семейными ценностями. В частности, в ПОО организуется сексуальное воспитание, обсуждаются вопросы личностного благополучия. *Цитата: «Мы и медицинских работников приглашаем для таких специальных бесед с девочками, и сами на классных часах беседуем, и индивидуально работаем, говорим об этом... Да, знают, как предохраняться, знают, как уберечься от случайных связей, о последствиях».* Другим примером такого рода является специальная работа со студентами-сиротами: *«Всё равно эта часть захватывается, потому что студенты к нам приходят в 16 лет — как раз в таком возрасте, когда им всё интересно, когда они начинают грустить, создавать семью. И вот у детей-сирот, если говорить о моей категории студентов, это как раз актуальная тема, актуальная проблема. Сейчас мы участвуем в региональной площадке "Ответственное родительство"».*

Как следует из интервью, в последние годы наблюдается уменьшение количества секций и кружков для студентов колледжей, реализующих педагогические программы. Это связано с ограничениями в финансировании и последующем сокращением доли преподавателей дополнительного образования. *Цитата: «И.: Кружки и секции у вас есть? Р.: Есть, но очень мало. Вот буквально в прошлом году количество сократили из-за нехватки финанси-*

ния». Основными направлениями, которые сохраняются вопреки общей тенденции, являются спортивные и патриотические секции, пользующиеся широким спросом среди обучающихся. *Цитата: «У нас в техникуме есть клубы "Патриот", "Буревестник", они запланированы для сплочения ребят по спортивно-массовой деятельности. Также у нас есть кружки – волейбол, баскетбол, дети ходят».* Сокращение дополнительных возможностей для творческого развития порой компенсируется за счет увеличения пропорции социально направленных мероприятий, привлечение к которым носит «добровольно-принудительный» характер. Таким образом, в целом наблюдается снижение учета индивидуальных особенностей и интересов студентов при организации их внеаудиторной образовательной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как показали проведенные интервью, государственная политика в отношении образовательных организаций, реализующих программы СПО педагогического профиля, характеризуется рядом особенностей. Высокая социальная значимость программ подготовки кадров для сферы образования находит отражение в подходах к оптимизации сети ПОО и их финансированию. Довольно своеобразными являются также стратегии развития отдельных ПОО и обеспечение качества подготовки, соответствующей потребностям региональных работодателей. Специфичны и подходы к организации процесса обучения будущих педагогов как в части проведения практики, так и в отношении внеаудиторной образовательно-воспитательной деятельности.

В качественное исследование были включены регионы, максимально различающиеся по условиям, в которых функционирует педагогический сегмент СПО. С одной стороны, это Курганская область — регион с ярко выраженным дефицитом бюджета и устойчивой миграционной убылью населения. С другой стороны, это сравнительно благополучная Нижегородская область, которая является инициатором Всероссийского конкурса профессиональных образовательных организаций, реализующих педагогические программы, «Лидер СППО». Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в обоих случаях региональные министерства уделяют значительное внимание СППО. Однако разные экономические и демографические условия приводят к ряду различий в управленческих стратегиях и практиках.

Высокая доля малокомплектных ПОО Курганской области вместе с прогрессирующим увеличением дефицита регионального бюджета способствовала ускоренному принятию механизма подушевого финансирования. Это решение является не только способом оптимизации распределения средств, но и инструментом, позволяющим сокращать сеть ПОО с максимальным учетом спроса населения на их услуги. Приоритет сохранения и развития педагогического сегмента СПО при этом был выражен в увеличении базовых федеральных нормативов финансирования для подготовки по педагогическим специальностям. Иные ресурсные возможности Нижегородской области позволяют проводить более осторожную политику введения данного новшества, продиктованную угрозой создания неблагоприятных условий для функционирования малокомплектных колледжей и техникумов. В этом регионе до сих пор сохраняется финансирование ПОО в соответствии с заявляемыми потребностями, а не количеством обучающихся.

Несмотря на схожесть мер по преодолению дефицита педагогических кадров, Нижегородская область значительно более успешна в решении данной проблемы. Это обусловлено отсутствием ярких различий между оплатой труда работников сферы образования внутри Приволжского федерального округа. Курганская область находится в окружении субъектов Уральского федерального округа, которые предлагают принципиально иной уровень дохода населения, включая значительно более высокие заработные платы педагогических работников. Такая ситуация приводит к постоянному оттоку педагогических кадров из региона и появлению устойчивого дефицита работников в сфере образования, особенно в сельской местности. Основные выводы относительно особенностей функционирования и перспектив дальнейшего развития педагогического сегмента СПО, полученные в ходе качественного исследования, могут быть сведены к следующему.

1. Функционирование ПОО, реализующих программы УГС 44.00.00 «Образование и педагогика», в значительной степени обеспечивает региональные потребности в воспитателях, учителях начальных классов и преподавателях общепрофессиональных и профессиональных

дисциплин СПО. Специальности педагогического профиля играют роль инструмента, позволяющего региональным министерствам образования оперативно реагировать на увеличение количества детей дошкольного и младшего школьного возраста за счет меньшей продолжительности сроков обучения по сравнению с эквивалентными программами высшей школы.

2. СППО воспринимается как престижный сегмент среднего профессионального образования, представляя особую привлекательность для абитуриентов из сельской местности. Несмотря на это, одной из ключевых проблем остается закрепляемость выпускников в профессии. Причинами данной ситуации нередко становятся психологическая неготовность к полностью самостоятельному педагогическому труду, отсутствие системы наставничества для адаптации молодых учителей и воспитателей в образовательных организациях, а также выполнение «майских указов» Президента о заработной плате преимущественно через механизмы увеличения учебной нагрузки педагогических работников.

3. Педагогические колледжи и техникумы имеют разветвленные формы сотрудничества с местными образовательными организациями. Специфика такого сотрудничества состоит в невозможности получения какой-либо материальной поддержки со стороны работодателей – представителей бюджетного сектора. Это в свою очередь сокращает потенциал участия ПОО в государственных программах модернизации, требующих софинансирования со стороны социальных партнеров. Многопрофильные ПОО, реализующие педагогические программы, обладают большими возможностями в разрезе привлечения дополнительного целевого финансирования и материальной помощи частных предприятий. Однако эти средства, как правило, расходуются на улучшение качества подготовки непедагогических специальностей. Учет особенностей основных работодателей выпускников СППО при формировании требований к участию в конкурсах целевых программ позволит обеспечить их более динамичное развитие.

4. Ключевой стратегией увеличения внебюджетных доходов педагогических ПОО является диверсификация образовательных программ, в том числе в сфере непрерывного образования. Изменение нормативов в части необходимости наличия профильного образования для работы в образовательных организациях становится фактором, способствующим увеличению текущего спроса как на основные, так и на дополнительные педагогические программы. Перспективы развития такой стратегии включают задачи закупки новейшего оборудования в сфере образования и постоянного расширения педагогического арсенала преподавателей для увеличения перечня краткосрочных программ повышения квалификации воспитателей и учителей.

5. ПОО, реализующие подготовку педагогических кадров, уделяют внимание внедрению инклюзивного образования. Тем не менее всё еще нередки случаи, когда, несмотря на задачи введения специальной подготовки студентов, педагоги вынуждены самостоятельно осваивать принципы и подходы к работе в группах, где есть учащиеся с ОВЗ или инвалидностью. Эта ситуация приводит к формированию отрицательного отношения к концепции инклюзии, что требует дополнительных политических решений и контроля в области соответствующего повышения квалификации преподавателей.

6. В вопросе существующей системы повышения уровня квалификации педагогических коллективов, реализующих программы СППО, выделяются следующие ограничения:

- недостаточны доступ к узкопрофессиональным программам и обмен межрегиональным опытом в очном формате, несмотря на существование этих потребностей;
- большинство предлагаемых программ повышения квалификации носят недостаточно практико-ориентированный, прикладной характер;
- задача внедрения современных педагогических технологий реализуется без качественного и доступного методического сопровождения.

Преодоление этих ограничений позволит обеспечить рост квалификации преподавателей среднего профессионального образования и повлечет качественные изменения их повседневных педагогических практик.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Государственная программа Курганской области «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики», утв. Постановлением Правительства Курганской области от 21 января 2016 г. № 9.
2. Государственная программа Нижегородской области «Развитие образования Нижегородской области», утв. Постановлением Правительства Нижегородской области от 30 апреля 2014 г. № 301.
3. Данные ГИВЦ Министерства образования и науки Российской Федерации.
4. Данные Федеральной службы государственной статистики.
5. План мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.
6. Профессиональный стандарт педагога, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н.
7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г., утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 2 марта 2016 г.) «Об образовании в Российской Федерации».
10. Belle J. Early Childhood Education and Care (ECEC) and its long-term effects on educational and labor market outcomes. RAND Corporation, Santa Monica, Calif.; Cambridge, UK. 2016. Available at: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1667/RAND_RR1667.pdf (accessed: 23.05.2017).

Ф.Ф. Дудырев, О.А. Романова

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Информационный бюллетень

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

Подписано в печать 01.06.2018.
Формат 60×84 ¹/₈. Печ. л. 4.5.

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.* Потоки 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., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006 – 2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010 – 2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.
- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.

- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.
- № 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.
- № 7 (81), 2014. *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.
- № 5 (125), 2018. *Бондаренко Н.В.* Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования.

