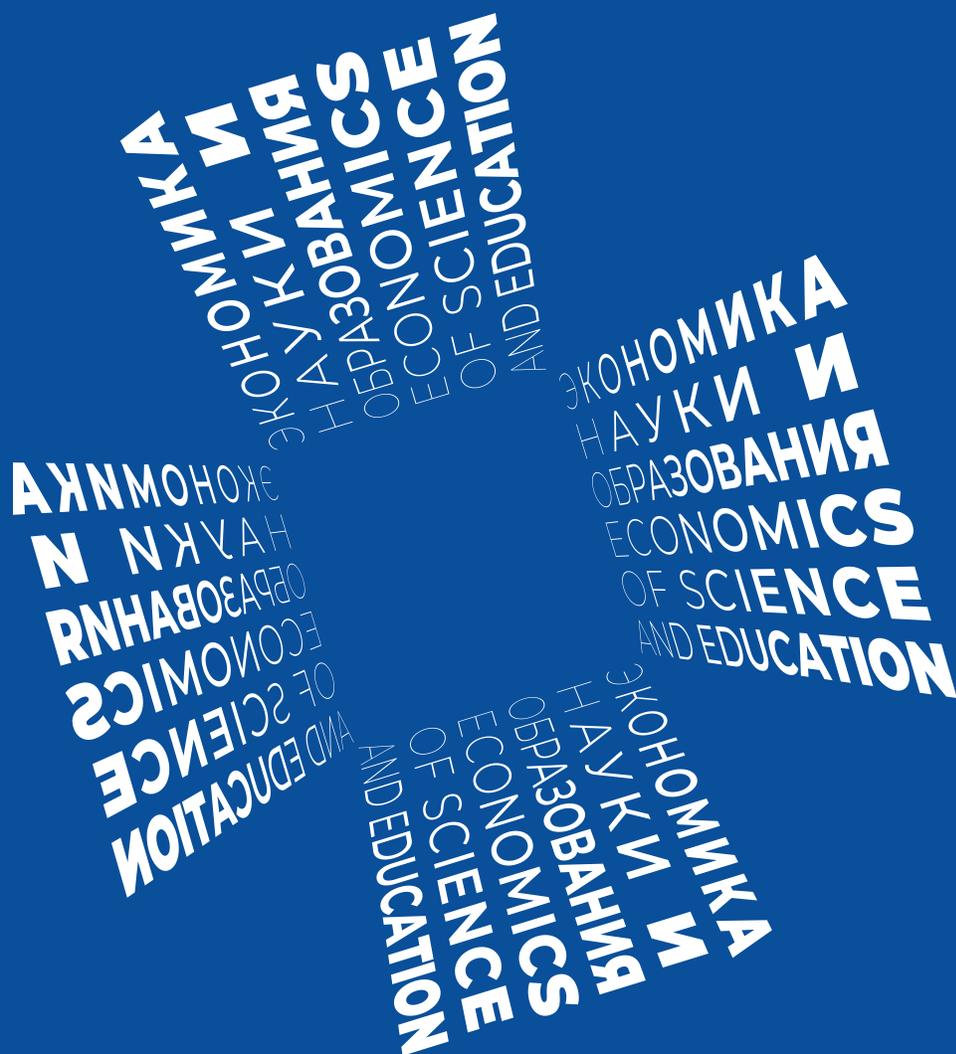


9/21
ПРЕПРИНТЫ



Е. В. Ломтева, Л. Ю. Бедарева
Е. А. Полушкина, А. О. Полушкина

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ УВЕЛИЧЕНИЯ
ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» (РАНХиГС)

Е.В. Ломтева, Л.Ю. Бедарева, Е.А. Полушкина, А.О. Полушкина

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ УВЕЛИЧЕНИЯ
ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ

НАУЧНЫЙ ДОКЛАД

по теме НИР:

«Исследование моделей трансформации региональных систем среднего профессионального образования и их потребности в ресурсном обеспечении»

Под ред. Т.Л. Клячко

Москва 2021

АННОТАЦИЯ

В научном докладе представлены результаты исследования региональных систем среднего профессионального образования в период вынужденного перехода профессиональных образовательных организаций на дистанционную форму обучения. Массовое закрытие профессиональных образовательных организаций и необходимость в кратчайшие сроки перейти на дистанционное обучение выявило ряд проблем: в 8-ми субъектах Российской Федерации дистанционные образовательные технологии не применяются ни для подготовки квалифицированных рабочих и служащих, ни для подготовки специалистов среднего звена; электронное обучение и дистанционный формат обучения в Российской Федерации применяется не более чем для 20,0% образовательных организаций СПО; педагоги и мастера производственного обучения не обладают необходимыми компетенциями для интегрирования цифровых технологий в образовательный процесс.

В работе рассмотрены направления трансформации региональных систем среднего профессионального образования, связанные с внедрением дистанционных образовательных технологий и увеличением контингента поступающих.

Исследование основано на анализе статистических данных, характеризующих текущее положение региональных систем среднего профессионального образования, в том числе форм статистической отчетности.

Работа имеет важное значение для региональных систем профессионального образования и является основанием для реализации новых принципов построения региональных систем профессионального образования и формирования новых механизмов социального партнерства с позиции активного привлечения к профессиональному образованию субъектов рынка труда.

ABSTRACT

This scientific report presents the findings of a study of regional systems of secondary vocational education during the forced transition to distance learning. The large-scale lockdown of vocational educational institutions during the pandemic and the need to switch to distance learning as soon as possible revealed a number of problems: distance learning technologies are not used in eight regions of the Russian Federation to train either skilled workers and employees or secondary level specialists; e-learning and distance learning in the Russian Federation are used by no more than 20% of secondary vocational education institutions; teachers and industrial training supervisors do not possess the necessary skills to integrate digital technologies into the education process.

The paper considers the directions of transformation of regional systems of secondary vocational education associated with the introduction of distance learning technologies and an increase in the enrollment.

The study is based on an analysis of statistical data describing the current status of regional secondary vocational education systems, including statistical reporting forms.

The work is important for the regional vocational education systems and is the basis for the implementing new principles of building regional vocational education systems and the development of new social partnership mechanisms ensuring active involvement of labor market participants in vocational education.

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Клячко Татьяна Львовна, директор ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС, д-р экон. наук

Полушкина Елена Анатольевна, заместитель директора центра по науке ЦЭНО ИПЭИ РАН-
ХиГС

Ломтева Елена Владимировна, ведущий научный сотрудник ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС,
канд. пед. наук

Бедарева Лариса Юрьевна, старший научный сотрудник ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС

Полушкина Анна Олеговна, старший научный сотрудник ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1. Динамика приема молодежи в образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования с 2018 по 2020 годы	8
2. Ресурсное обеспечение региональных систем среднего профессионального образования.....	18
3. Оценка дополнительной нагрузки на систему ПО при условии установления в организациях ВО минимального вступительного балла ЕГЭ по одному предмету равным 50/60 баллов	24
4. Региональные системы среднего профессионального образования в условиях цифровой трансформации образовательного процесса.....	43
Заключение	58
Список использованных источников	60

Введение

Тенденция увеличения численности выпускников 9-х и 11-х классов, поступающих в систему среднего профессионального образования, сохраняется из года в год. В 2020 году впервые за много лет доля выпускников школ, перешедших в систему СПО превысила долю выпускников, поступивших в организации высшего образования. Это можно объяснить несколькими причинами. Во-первых, это рост престижа среднего профессионального образования, который вырос с присоединением в 2012 году России к международному движению WorldSkills. Во-вторых, родители и дети стали понимать, что перспективней получить практическую профессию и специальность для максимизации преимуществ на рынке труда, а уже потом, если возникнет необходимость, поступить в вуз. В-третьих, свои коррективы на выбор образовательных траекторий молодежи оказала пандемия, поставив в сложную материальную ситуацию часть семей, которые не смогли финансово обеспечить своим детям поступление в вузы.

Социологический опрос, проведенный ЦЭНО в августе 2020 года в Свердловской, Самарской и Волгоградской областях показал, что молодежь идет в СПО либо целенаправленно, либо из-за финансовых сложностей семей, в которых они проживают. В качестве основной причины выбора обучения в СПО стало ранний выход на рынок труда с последующим успешным трудоустройством и недостаток средств для поступления в вуз [1].

Говоря о трудоустройстве, следует отметить, что и здесь хорошо прослеживается влияние социально-экономического положения региона на возможность трудоустройства, это связано с неравномерным развитием экономики территорий; миграцией населения, в т. ч. выпускников системы СПО; недостатком квалифицированных педагогических кадров, имеющих опыт в современной производственной сфере; незаинтересованностью работодателей в формировании системы СПО [2] и [3].

Большинство программ и стратегий социально-экономического развития региона не сопрягается с региональными программами развития образования, как следствие, сложность в постановке приоритетов при подготовке кадров необходимой квалификации и возникающий дисбаланс на рынке труда. При этом необходимо решить вопрос с педагогическими кадрами ПОО, поскольку в большинстве регионов работающие педагоги старше 55-ти лет составляют от 30,0 до 49,0% от всех педагогических кадров, а это люди, которым сложнее воспринимать новые технологии и методы обучения.

Работодатели, имея слабые связи с профессиональными образовательными организациями, не могут в большей степени влиять не на содержание образовательных программ, не на оснащенность ПОО. Выходом из этой ситуации становится возрастающая роль самих регионов в синхрони-

зации системы СПО и рынка труда., например, посредством проведения мониторинга. Это необходимо с целью синхронизации региональных ТОП-РЕГИОН востребованных профессий и специальностей, востребованных профессий в настоящее время (которые можно посмотреть на сайте «Работа в России» или hh.ru) и проанализировав результаты конкурса при поступлении. В большинстве своем эти данные не сопоставимы, поэтому необходимо создать гибкую модель системы СПО, способную быстро реагировать на изменения, как, например, эксперимент по внедрению уровня образования «профессионалитет».

Доклад подготовлен в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС по теме НИР «Исследование моделей трансформации региональных систем среднего профессионального образования и их потребности в ресурсном обеспечении» на 2021 год.

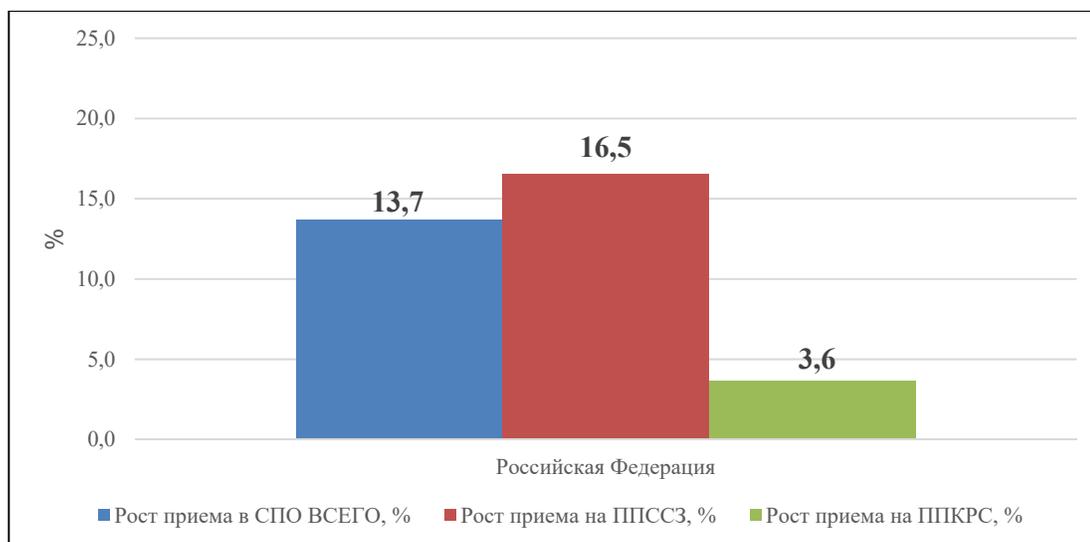
Ключевые слова: среднее профессиональное образование, ресурсное обеспечение, трудоустройство, цифровая образовательная среда, профессионалитет, сетевое взаимодействие.

Классификация JEL: J24

1. Динамика приема молодежи в образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования с 2018 по 2020 годы

Сложившаяся в системе среднего профессионального образования ситуация, связанная с ростом контингента поступающих в профессиональные образовательные организации, не может не отразиться на существующих моделях региональных систем СПО и их взаимодействии с социальными партнерами и потенциальными работодателями.

Анализ приема в образовательные организации, реализующие программы СПО в 2020 году по сравнению с 2018 годом показал, что как в общем по всем программам подготовки в ПОО, так и отдельно по программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих отмечена положительная динамика (рис. 0).



Примечание – Источник: Расчеты авторов на основе статистических данных статформы СПО-1

Рис. 1. Динамика приема в ОО СПО в разрезе программ подготовки в 2020 году относительно 2018 года

В рамках данного исследования рассматривались потоки поступающих в разрезе поступления после 9-го и 11-го класса, рассматривались потоки поступающих в разрезе государственных и негосударственных образовательных организаций СПО. Отдельный интерес представило поступление на различные формы обучения – очное обучение, очно-заочное и заочное обучение. Схема исследования представлена на рис. 2, на котором хорошо видны шаги проведения исследования.

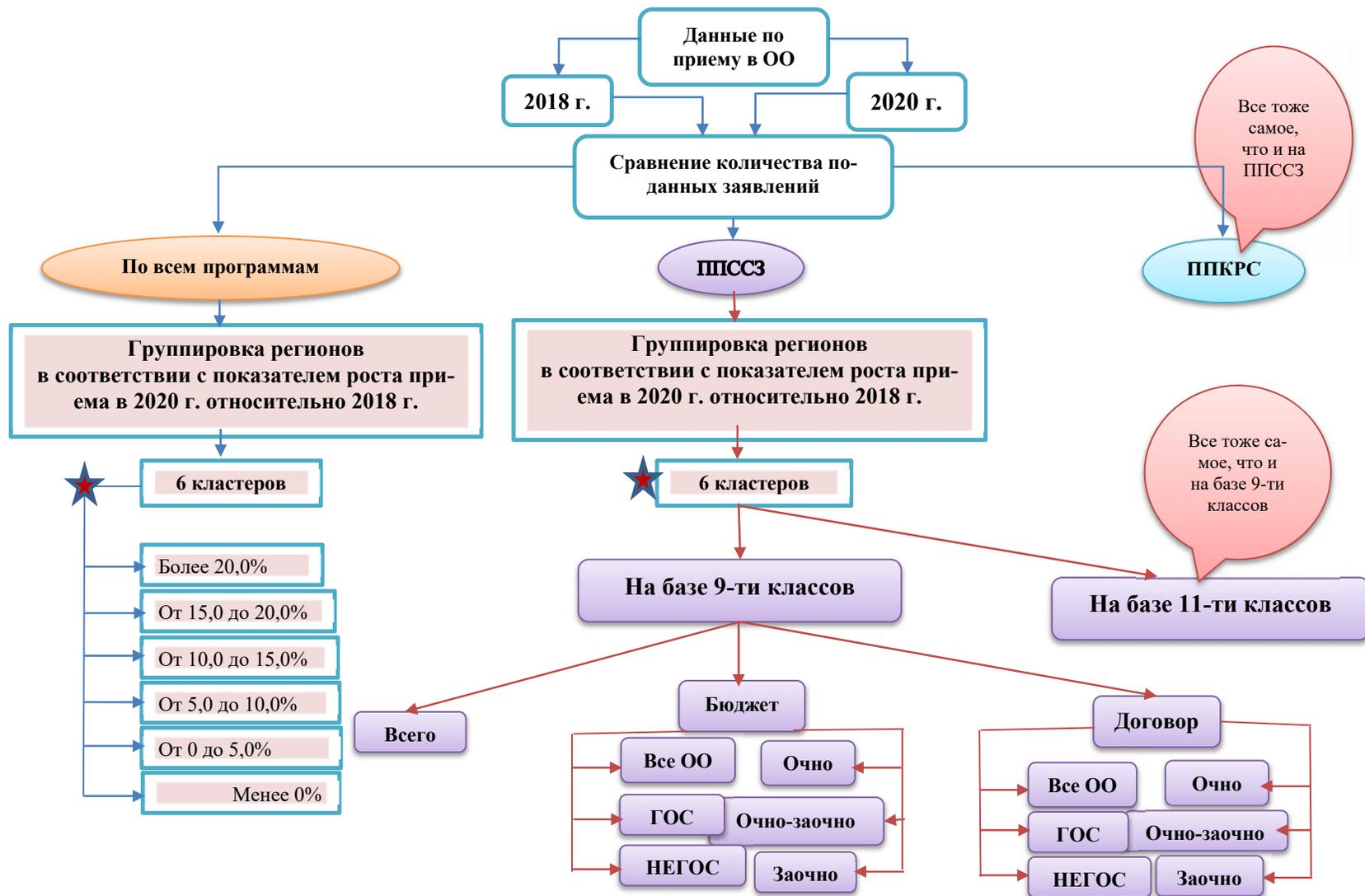


Рис. 2. Схема исследования динамики приема в образовательные организации СПО

Все регионы по результатам анализа были распределены по 6-ти кластерам в зависимости от показателя роста приема в ОО СПО (таблица 1). На основе полученных данных и для удобства дальнейшего анализа все регионы были разделены на 6 кластеров в зависимости от значения показателя роста приема в ОО СПО (всего на ППССЗ и ППКРС) в 2020 году относительно 2018 года (таблица 1):

- Регионы, в которых рост приема в ОО СПО составил более 20,0%;
- Регионы, в которых рост приема в ОО СПО находился в диапазоне от 15,0 до 20,0 %;
- Регионы, в которых рост приема в ОО СПО находился в диапазоне от 10,0 до 15,0 %;
- Регионы, в которых рост приема в ОО СПО находился в диапазоне от 5,0 до 10,0 %;
- Регионы, в которых рост приема в ОО СПО находился в диапазоне от 0 до 5,0 %;
- Регионы, в которых зафиксировано снижение приема.

Таблица 1

Распределение субъектов Российской Федерации по кластерам в зависимости от динамики приема в ОО СПО

№ п/п	Регион	Рост приема ВСЕГО, %	Рост приема на ППССЗ, %	Рост приема на ППКРС, %
1	г.Москва	47,0	48,4	37,0
2	г.Севастополь	39,4	53,4	7,0
3	Псковская область	23,1	25,7	14,9
4	Республика Крым	21,9	39,5	-6,5
5	Вологодская область	21,9	26,0	8,9
6	Новосибирская область	20,5	22,3	10,8
7	Пензенская область	20,4	21,8	15,2
8	Республика Адыгея	20,1	20,2	19,7
9	Ставропольский край	20,0	22,9	2,2
10	Воронежская область	19,9	25,5	2,9
11	Пермский край	19,6	26,0	-4,2
12	Республика Марий Эл	19,3	26,0	-9,3
13	Карачаево-Черкесская Республика	19,1	23,4	-8,8
14	Белгородская область	19,0	20,2	13,9
15	Калужская область	18,7	20,8	5,9
16	Чукотский автономный округ	18,5	1,6	130,8
17	Самарская область	18,1	15,5	30,5
18	Удмуртская Республика	17,9	24,2	0,1
19	Алтайский край	17,9	21,8	8,3
20	Ярославская область	17,6	20,9	9,9
21	Челябинская область	17,4	20,3	4,9

Продолжение таблицы 1

22	Республика Северная Осетия - Алания	17,1	15,1	23,7
23	Омская область	16,8	18,2	10,7
24	Иркутская область	16,8	19,9	6,7
25	Новгородская область	16,5	19,5	7,6
26	Тюменская область без АО	15,9	22,5	0,1
27	Забайкальский край	15,8	16,2	14,4
28	Курганская область	15,5	17,8	7,7
29	Республика Ингушетия	15,5	27,1	-14,0
30	Владимирская область	15,4	18,4	6,4
31	Рязанская область	15,4	20,6	-14,5
32	Республика Карелия	15,4	19,7	1,2
33	Московская область	14,7	13,1	21,8
34	Тульская область	14,7	15,1	13,0
35	Томская область	14,7	15,6	10,0
36	Ленинградская область	14,3	12,3	20,4
37	Кировская область	14,2	15,9	5,5
38	Российская Федерация	13,7	16,5	3,6
39	Брянская область	13,3	12,6	16,3
40	Калининградская область	13,2	16,7	-3,2
41	Кемеровская область	12,9	14,2	7,3
42	Ханты-Мансийский автономный округ	12,9	16,8	0,8
43	Чувашская Республика	12,7	21,3	-11,3
44	Ростовская область	12,0	16,4	-0,1
45	Нижегородская область	11,8	14,7	-1,2
46	Липецкая область	11,7	14,9	2,4
47	Приморский край	11,6	11,9	10,2
48	Тверская область	11,1	12,2	6,4
49	Ивановская область	10,9	11,2	10,0
50	Республика Хакасия	10,9	14,7	2,2
51	Орловская область	10,8	14,5	-4,4
52	Свердловская область	10,6	12,1	3,6
53	г.Санкт-Петербург	10,3	12,1	3,7
54	Саратовская область	9,9	12,6	-1,5
55	Ульяновская область	9,9	8,4	17,8
56	Республика Калмыкия	9,5	12,6	-0,2
57	Астраханская область	9,3	12,5	-6,1
58	Камчатский край	9,1	8,3	11,9
59	Краснодарский край	8,9	11,5	-1,5
60	Амурская область	8,7	13,9	-6,8
61	Республика Дагестан	8,6	4,0	44,2
62	Республика Коми	8,6	10,2	4,9
63	Красноярский край	8,5	10,8	1,6
64	Хабаровский край	8,4	6,8	15,3
65	Республика Саха (Якутия)	8,0	14,3	-7,5

Продолжение таблицы 1

66	Волгоградская область	7,6	12,1	-12,4
67	Смоленская область	7,4	9,9	-1,2
68	Сахалинская область	7,2	6,5	9,8
69	Республика Алтай	6,9	3,2	20,7
70	Костромская область	6,6	5,4	10,7
71	Республика Мордовия	6,5	14,3	-25,5
72	Курская область	6,0	7,4	1,5
73	Республика Татарстан	5,9	9,0	-9,7
74	Оренбургская область	5,8	9,9	-10,3
75	Магаданская область	5,5	9,3	-1,8
76	Республика Бурятия	4,7	10,8	-11,9
77	Кабардино-Балкарская Республика	4,4	7,9	-6,9
78	Архангельская область без АО	4,1	1,7	8,7
79	Ненецкий автономный округ	3,2	12,3	-19,4
80	Мурманская область	3,0	5,4	-5,4
81	Тамбовская область	1,5	4,1	-6,1
82	Республика Тыва	1,3	7,4	-7,9
83	Республика Башкортостан	0,0	8,3	-16,9
84	Ямало-Ненецкий автономный округ	-2,1	-4,0	4,5
85	Еврейская автономная область	-5,2	-11,2	7,6
86	Чеченская Республика	-11,7	-16,0	-0,9

Исследование динамики приема в ПОО проводилось согласно схеме и включало несколько этапов. С учетом бюджетной и платной основ обучения показатель роста приема в ОО СПО на ППССЗ были рассмотрены в разрезе следующих составляющих:

- Рост приема на ППССЗ на базе 9 классов (бюджет);
- Рост приема на ППССЗ на базе 9 классов (договор);
- Рост приема на ППССЗ на базе 11 классов (бюджет);
- Рост приема ППССЗ на базе 11 классов (договор).

– В регионах, в которых наблюдался самый высокий рост приема в ОО СПО, молодежь в основном поступала на программы подготовки специалистов среднего звена и после 9-го, и после 11-го классов как на бюджетной, так и на договорной основах. Особенно сильно в 2020 г. увеличился прием на договорной основе на базе 11-ти классов, что, как уже было отмечено ранее, было связано с отменой в указанном году ЕГЭ для выпускников школ, не планировавших поступать в вузы, а также с вынужденным поступлением в ОО СПО тех выпускников школы, кто не смог (по различным причинам) пойти в ОО ВО. В регионах второго и третьего кластеров наблюдалось сокращение численности поступающих в ОО СПО на бюджетной основе после выпуска из 11-ого класса школы, в регионах

четвертого кластера прием на базе 11-х классов сократился как на бюджетной, так и на договорной основах. В регионах пятого и шестого кластеров помимо того, что снизилось число поступивших в ОО СПО после 11-го класса, снижалось и число принятых на бюджетные места после 9-го класса, при этом вырос прием на базе 9-ти классов на платное обучение. Этому может быть несколько объяснений. Во-первых, поступление на программы подготовки специалистов среднего звена связано с тем, что в вузах не ведется подготовка по ряду специальностей, по которым готовят в ОО СПО. Например, на художника по гриму для кино и театра, на кондитера и т.п. в высших учебных заведениях не учат. В вузе можно получить специальность технолога пищевого производства, но профессию судового повара можно получить только в системе СПО. Во-вторых, одной из причин поступления выпускников 11-х классов в ОО СПО является нехватка баллов ЕГЭ для поступления в вузы на бюджетные места. Кроме того, часть выпускников 11-х классов стала выбирать обучение на платной основе в системе СПО, т.к. в настоящее время можно получить востребованную интересную и престижную специальность и в профессиональной образовательной организации (например, специалиста в сфере ИТ), при этом стоимость обучения будет на значительно ниже (иногда на порядок), чем в вузе по той же специальности.

– Несмотря на то, что рабочие профессии являются востребованными на рынке труда, во всех регионах (кроме субъектов Российской Федерации, входящих в первый кластер) наблюдалось снижение интереса у молодежи к программам ПКРС, как после 9-го, так и после 11-го классов. Особенно это заметно в регионах, входящих в 4-й, 5-й и 6-й кластеры. При этом в указанных регионах в основном сокращался бюджетный прием, а платный прием, как правило, рос.

– В последние годы потребности рынка труда значительно изменились. Хотя потребность в рабочих кадрах выросла, она прежде всего выросла в рабочих нового поколения. Во многом к происходящим изменениям система СПО оказалась не готова. Если говорить о подготовке кадров на селе, то она сокращается несмотря на то, что практически 40,0% образовательных организаций СПО находятся в сельской местности и малых населенных пунктах. Вместе с тем сельские ОО СПО являются малочисленными и имеют ограниченные ресурсные возможности. В связи с этим они в большинстве своем готовят молодежь по профессиям и специальностям, или не востребованным на рынке труда, или не престижным в глазах молодежи.

С учетом бюджетной и платной основ обучения показатель роста приема в ОО СПО на ПКРС можно разложить на следующие составляющие:

- Рост приема на ПКРС на базе 9 классов (бюджет);
- Рост приема на ПКРС на базе 9 классов (договор);

- Рост приема на ППКРС на базе 11 классов (бюджет);
- Рост приема ППКРС на базе 11 классов (договор).

Матрица изменений в субъектах Российской Федерации в 2020 году относительно 2018 года характеристик приема в образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, представлена в таблицах 2 и 3 .

Представленные в таблицах данные позволяют увидеть, что в субъектах Российской Федерации складывается весьма пестрая картина по динамике приема на программы подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих. Только в семи регионах из 85-ти отмечено увеличение приема и после 9-го, и после 11-го классов как на ППССЗ, так и на ППКРС на платной и бюджетной основах – это мегаполисы Москва и Санкт-Петербург, Псковская, Новосибирская, Пензенская и Тульская области, Республика Адыгея. В Волгоградской области отмечено сокращение численности поступающих на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих после 9-го и 11-го классов на платной и бюджетной основах.

Анализируя данные таблиц, можно увидеть, что за три прошедших года прием на программы подготовки специалистов среднего звена после 9-го класса вырос в 74 регионах за счет бюджетных ассигнований и 82-х регионах на платной основе. Если говорить о формах обучения, то основной акцент при приеме девятиклассники делали на очном обучении – на бюджетной основе прием вырос на очную форму обучения в 75 регионах, на платной основе – в 82 регионах. Картина приема на ППССЗ после несколько иная. Прием на бюджетной основе вырос всего в 35 регионах, снизился в 49 регионах. На бюджет очно прирост произошел в 31 регионе (снизился в 52), очно-заочно прием вырос в 21 регионе (снизился в 18, а еще в 36 прием просто отсутствовал), заочно рост контингента поступающих зафиксирован в 18 регионах (снизился в 66 регионах). Большой рост отмечен поступающих на базе среднего общего образования отмечен на платной основе: очно прием вырос в 77 регионах (против 7), очно-заочно – в 34 регионах (против 37 регионов, где отмечено снижение приема и 11 регионов, где прием на данную форму обучения не производился) и заочно прием вырос в 18 регионах (снизился в 65-ти регионах).

Отдельно следует отметить, что негосударственные образовательные организации среднего профессионального образования и ОО СПО, реализующие программы подготовки ССЗ на платной основе открыли прием на новые специальности, востребованные у молодежи.

Таблица 2

Динамика приема на ППСЗ

На базе 9 класса												
Количество регионов	Бюджет						Договор					
	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно
Прием вырос	74	74	12	75	2	13	82	79	70	82	9	48
Прием снизился	11	11	9	10	8	25	2	4	5	1	23	24
Прием отсутствует	–	–	50	–	71	36	–	–	9	1	44	5
Прием не изменился	–	–	6	–	1	8	–	1	1	1	–	2
Открыли прием	–	–	8	–	3	3	1	1	–	–	9	6
На базе 11 классов												
Количество регионов	Бюджет						Договор					
	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно
Прием вырос	35	21	3	31	21	18	63	49	60	77	34	18
Прием снизился	49	63	5	52	18	66	22	36	16	7	37	65
Прием отсутствует	1	–	69	–	36	1	–	–	8	–	11	–
Прием не изменился	–	1	2	2	6	–	–	–	1	–	–	2
Открыли прием	–	–	6	–	4	–	–	–	–	1	3	–

Таблица 3

Динамика приема на ППКРС

На базе 9 класса												
Количество регионов	бюджет						договор					
	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно
Прием вырос	48	48	-	48	2	-	55	55	4	56	1	-
Прием снизился	37	37	2	37	4	-	15	15	3	14	7	-
Прием отсутствует	-	-	79	-	76	85	7	7	75	7	73	85
Прием не изменился	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Открыли прием	-	-	3	-	3	-	8	8	3	8	4	-
На базе 11 классов												
Количество регионов	бюджет						договор					
	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно	Всего	Гос. ОО	Негос. ОО	Очно	Очно-заочно	Заочно
Прием вырос	21	20	-	19	1	-	32	29	6	31	4	0
Прием снизился	53	53	3	53	10	1	18	21	5	21	7	2
Прием отсутствует	7	4	81	7	67	84	20	19	69	19	66	82
Прием не изменился	-	4	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Открыли прием	4	4	1	4	7	-	15	16	5	14	8	1

Динамика приема в ОО СПО на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих больше всего заметна на росте контингента поступающих после 9-го класса: рост поступающих зафиксирован в 48 регионах на бюджетные места и в 55 регионах на платной основе. Надо отметить, что во многих регионах, а именно в 15-ти был отмечен прием на профессии, на которых раньше (три года назад) приема не было.

Говоря об основном факторе, влияющем на образовательный и профессиональный выбор молодежи, следует отметить все-таки финансовую возможность их семей. В ситуации ограничений и образовательного неравенства оказываются молодые люди, которые не имеют достаточных финансовых средств на подготовку к ЕГЭ и соответственно получения более высоких баллов для продолжения обучения на бюджетной основе в образовательных организациях ВО. Недостаточное материальное положение семей, вынуждает некоторых выпускников школ продолжить свое обучение в системе СПО с целью быстрого выхода на рынок труда. Причем часто они вынуждены выбирать обучение в ОО СПО своего региона проживания, поскольку не имеют возможности переезда.

По итогам социологического опроса 2020 года были определены факторы, которые оказали влияние на выбор выпускниками школ своего дальнейшего обучения в профессиональных образовательных организациях. К таким факторам относятся: ранний выход на рынок труда; успешное трудоустройство с высокой заработной платой, получение престижной профессии или специальности. Причем в зависимости от ресурсного обеспечения семей, в которых проживают молодые люди эти факторы могут иметь разные степени значимости. Было установлено, что молодёжи присуща более низкая мотивация к обучению в образовательных организациях системы СПО, проживающей в регионах, с более низкими доходами населения.

2. Ресурсное обеспечение региональных систем среднего профессионального образования

Функционирование любой организации, в т.ч. и организации, осуществляющей образовательную деятельность, начинается с оценки ресурсов, находящихся в ее распоряжении. Все ресурсы обладают определенным потенциалом, совокупность которых и должна привести к эффективности деятельности ПОО [4].

Ресурсы образовательной организации:

- Кадровый (административный и вспомогательный персонал ОО, педагогические работники, обладающие всеми необходимыми компетенциями и владеющие педагогическими технологиями, а также специалисты системы дополнительного образования по направлениям и т.д.).

- Финансовый (бюджетные средства, текущие и капитальные расходы).

- Правовой (нормативно-документальное сопровождение образовательного процесса).

- Материально-технический (здания, помещения, земля, оборудование, учебно-методическое обеспечение, лаборатории, средства обучения, учебные тренажеры, раздаточный материал, компьютерные программы и приложения, спортивные залы и т.д.).

- Учебно-методический и информационный (учебники, наглядные учебные пособия, электронные образовательные ресурсы, базы данных, депозитарии мультимедийных продуктов и т.д.).

- Социальные (совокупность социальных партнеров – общественных объединений, некоммерческими организациями, других образовательных организаций региона, профессионально-педагогические сообщества и объединения и т.д.).

Обладая определенным потенциалом совокупность ресурсов определяют способность образовательной организации к продуктивной деятельности [5]. Ресурсы региональных систем среднего профессионального образования требует на сегодняшний день пристального внимания к кадровому обеспечению образовательного процесса в СПО.

Педагогические кадры являются основной составляющей ресурсного обеспечения системы среднего профессионального образования, и в принципе образования в целом. Особенность педагогических кадров системы СПО сводится к тому, что она подразумевает деление на две подгруппы – это педагоги (общеобразовательных и профессиональных дисциплин) и мастеров производственного обучения, которые должны обладать знаниями о реальном производстве основных работодателей региона. Мастера производственного обучения

все время должны быть в курсе текущих трендов, связанных с производством, чтобы внедрять их в технологии обучения.

Рассмотрим структуру педагогических кадров СПО [6] в возрастном разрезе (рис. 3). Можно увидеть, что большая часть педагогов, работающих в профессиональных образовательных организациях в возрасте старше 40 лет, что касается мастеров производственного обучения, то большинство из них находятся в возрасте около 50 лет и старше.

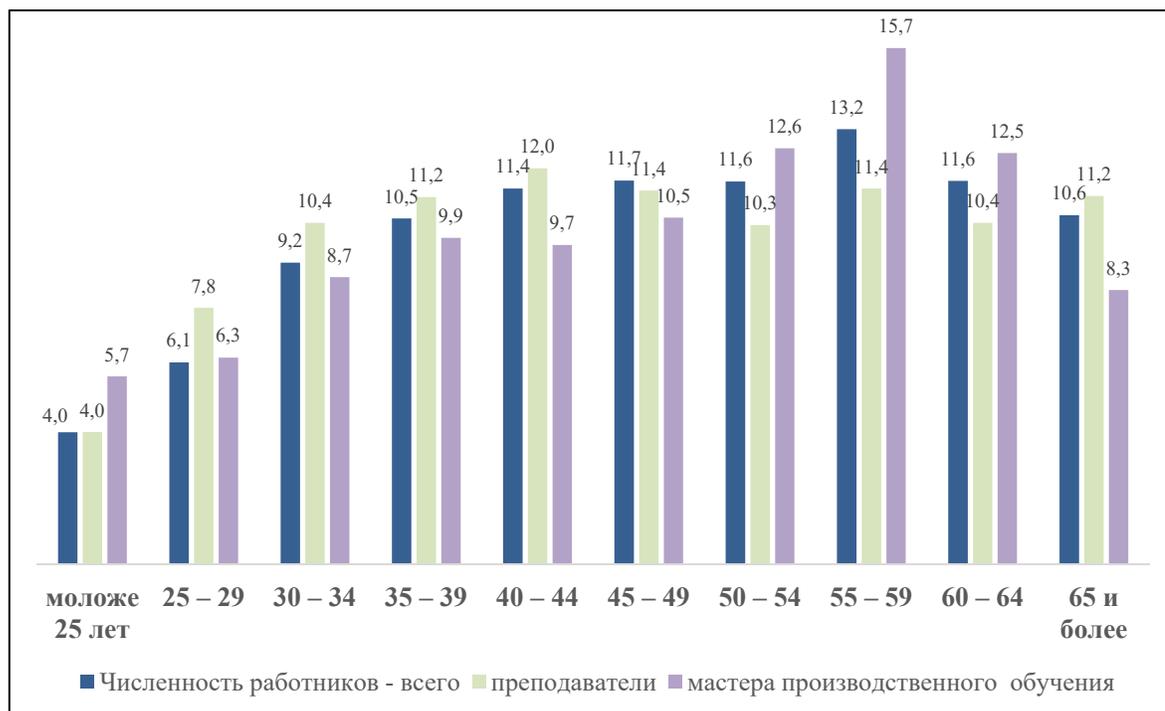


Рис. 3. Структура педагогических кадров СПО в возрастном разрезе, %

Основным показателем оценки квалификации педагогов является их трудовой стаж. На рис. 4 представлено распределение преподавателей и мастеров производственного обучения по общему стажу работы. Как можно увидеть, большинство педагогических работников имеют стаж более 20 лет, работники со стажем до 5-ти лет работы составляют всего 11,6%.

Однако, если обратиться к рис. 5, то картина складывается примерно такая же – подавляющая часть преподавателей и мастеров производственного обучения имеют стаж работы как общий, так и по специальности. более 20-ти лет.

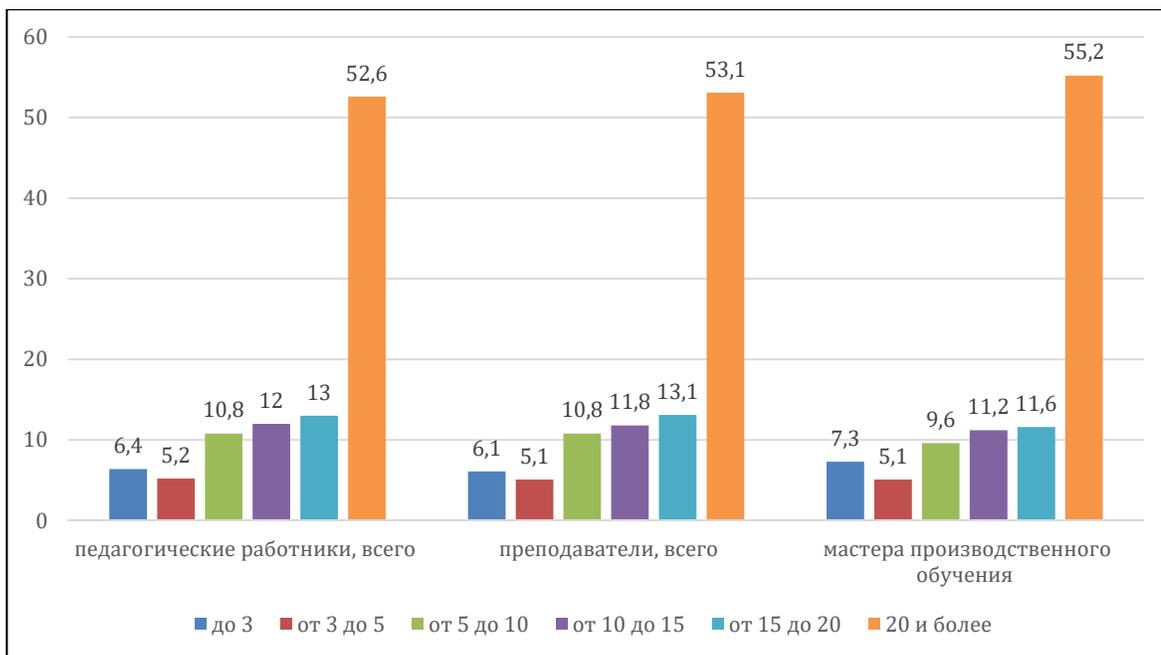


Рис. 4. Общий стаж работы педагогических работников СПО, %

Это говорит о том, что данную группу педагогов можно задействовать в качестве наставников для молодых специалистов – педагогов, не имеющих стажа педагогической работы, доля которых составляет порядка 3-х процентов от всех педагогических кадров, работающих в системе.

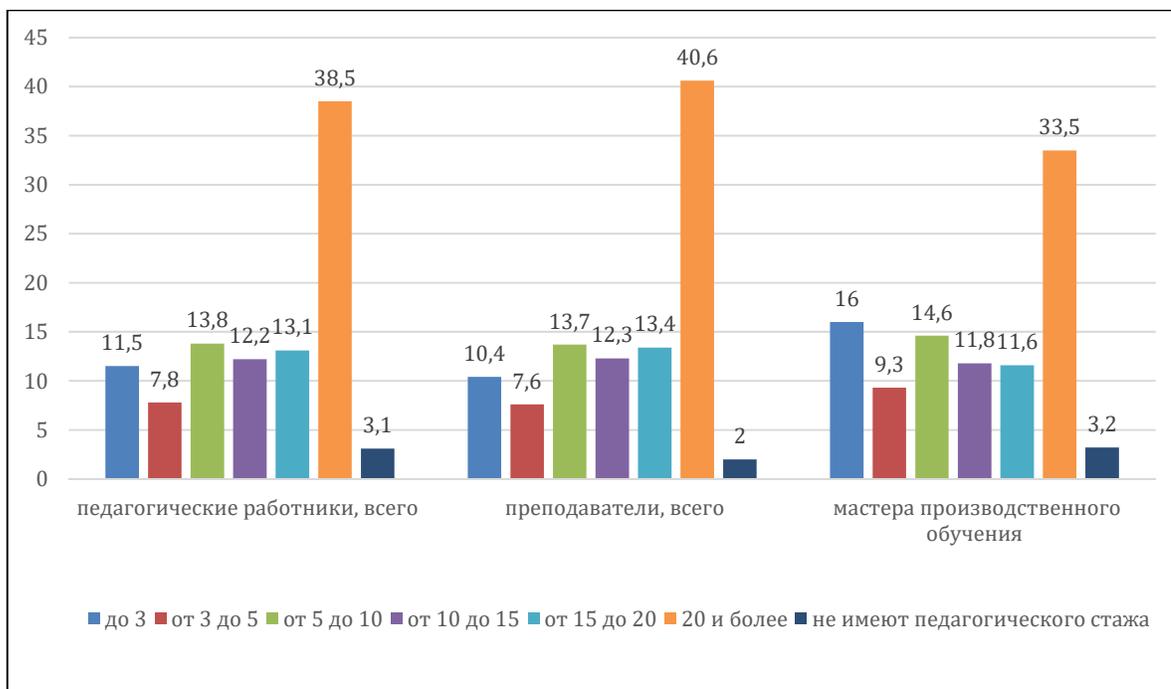


Рис. 5. Стаж работы педагогических кадров СПО по специальности, %

Как уже говорилось выше, основной проблемой и препятствием для преподавателей стал переход на дистанционную форму обучения. Дистанционный формат обучения предполагает использование в образовательном процессе, соответственно, дистанционных образовательных технологий. В рамках данной работы рассматривалось использование дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ) [6] и [7] в государственных и негосударственных профессиональных образовательных организациях в разрезе федеральных округов (рис. 6).

Анализ использования ДОТ показал, что и государственные и частные образовательные организации среднего профессионального образования активно используют ДОТ в программах подготовки специалистов среднего звена. Государственные ПОО используют ДОТ и в программах подготовки квалифицированных рабочих и служащих, негосударственные ПОО практически не используют дистанционные образовательные технологии в ППКРС. Это связано прежде всего с тем, что в негосударственных ПОО доля программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих мала по сравнению с другими направлениями подготовки, поскольку она достаточно затратна, но в тоже время и не так востребована, как ППССЗ.

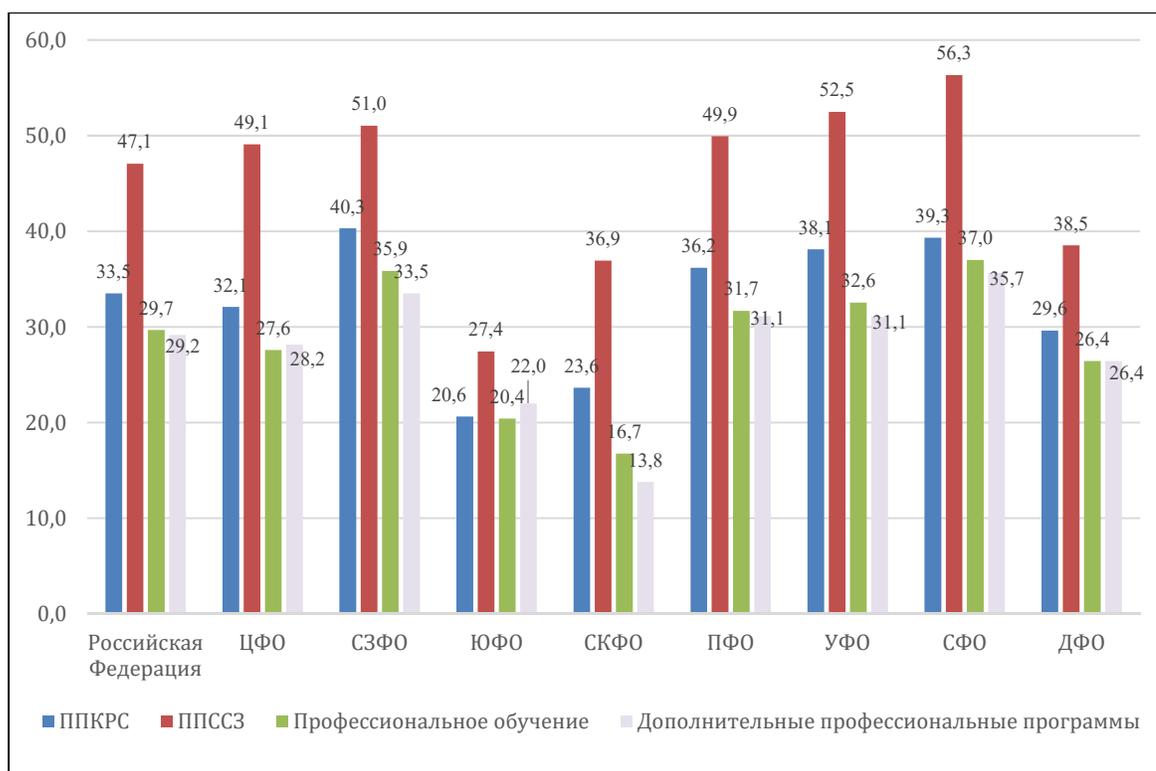


Рис. 6. Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе государственных ПОО, %

Негосударственные профессиональные образовательные организации также ориентированы, в первую очередь, на гуманитарные направления подготовки – экономика, право, менеджмент, ИКТ, дизайн, педагогика и т.п., т.е. на то, что не требует использования дорогостоящего оборудования и расходных материалов в процессе обучения и, соответственно, легко может быть реализовано посредством дистанционного обучения (рис. 7).

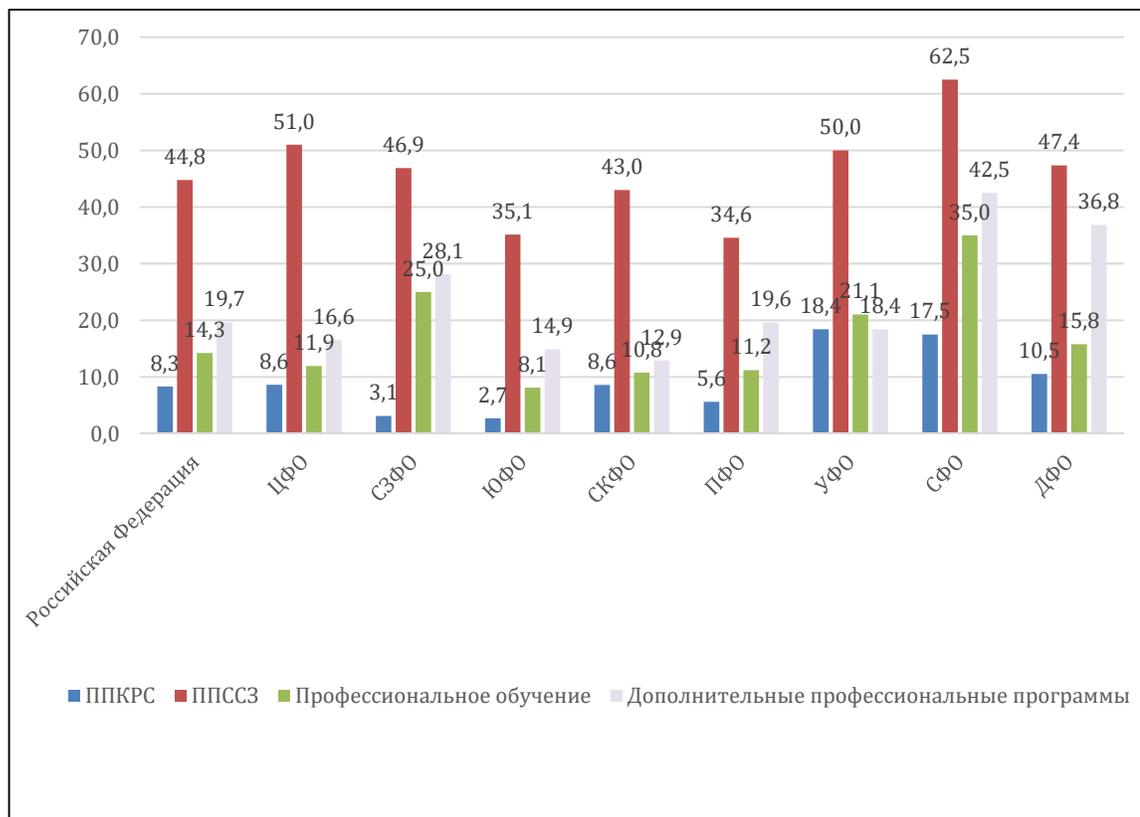


Рис. 7. Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе негосударственных ПОО, %

Необходимость новых подходов к методическому обеспечению учебного процесса требует от педагогов постоянного повышения квалификации (рис. 8). Так, за три года повышение квалификации прошли 61,6% педагогических работников, по использованию ИКТ повышение квалификации прошло за три года 31,9% преподавателей, причем почти половина из них повысила свою квалификацию (13,8%) в 2019 году, во время начала пандемии и первой волны перевода ПОО на дистанционное обучение.

Мастера производственного обучения в меньшей степени заинтересованы в ИКТ технологиях, однако по профилю своей деятельности их процент сравним с долей преподавателей, прошедших ПК по аналогичному профилю (28,6% и 31,9% соответственно).

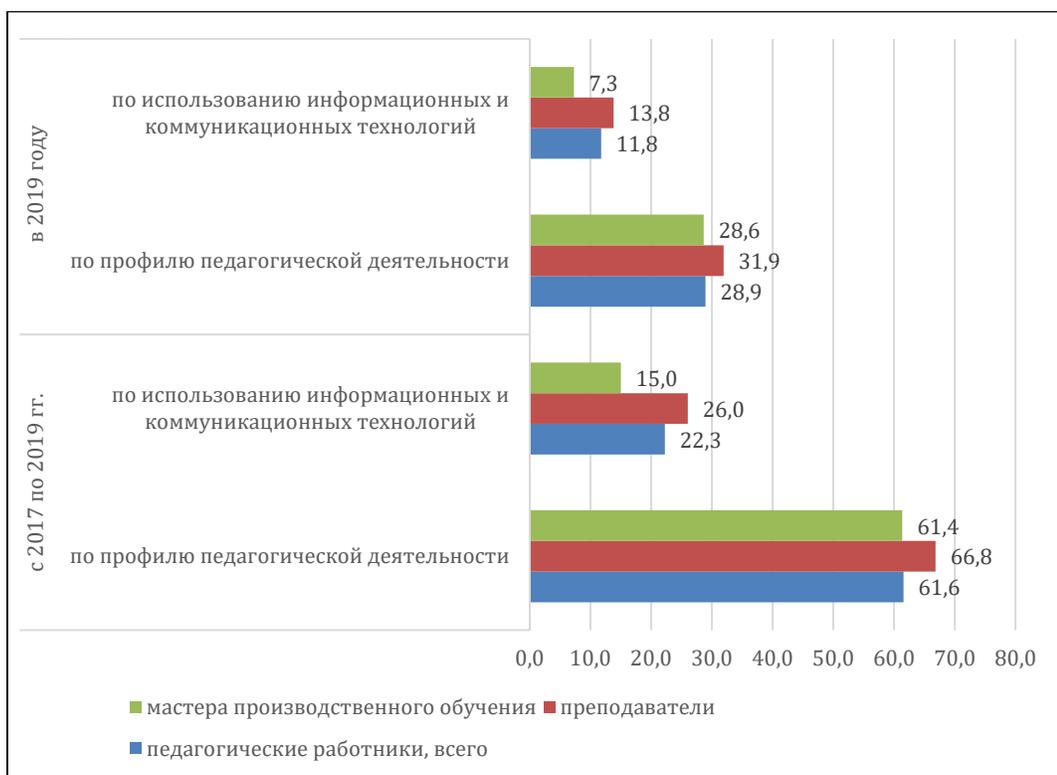


Рис. 8. Сведения о повышении квалификации педагогов и мастеров производственного обучения с 2018 по 2020 годы, %

Учитывая возрастные особенности педагогических кадров и их способность воспринимать новую информацию необходимо рассмотреть следующие подходы к повышению квалификации:

- 1) Необходимы новые подходы к подготовке, повышению квалификации и оценке компетенций педагогических кадров СПО.
- 2) Желательно реализация андрагогического подхода в системе повышения квалификации педагогов.
- 3) Система повышения квалификации должна строиться на принципе модульно-компетентного подхода на основе сетевого взаимодействия всех субъектов ДПО (вузы, предприятия, ЦОПП и т.п.).

3. Оценка дополнительной нагрузки на систему ПО при условии установления в организациях ВО минимального вступительного балла ЕГЭ по одному предмету равным 50/60 баллов

За последнее время в России с каждым годом увеличивается интерес молодежи к среднему профессиональному образованию (СПО). Начиная с 2014 г. спрос на программы подготовки специалистов среднего звена неуклонно повышался и в 2020 г. превысил число желающих продолжить обучение в организациях высшего образования (рис. 9).

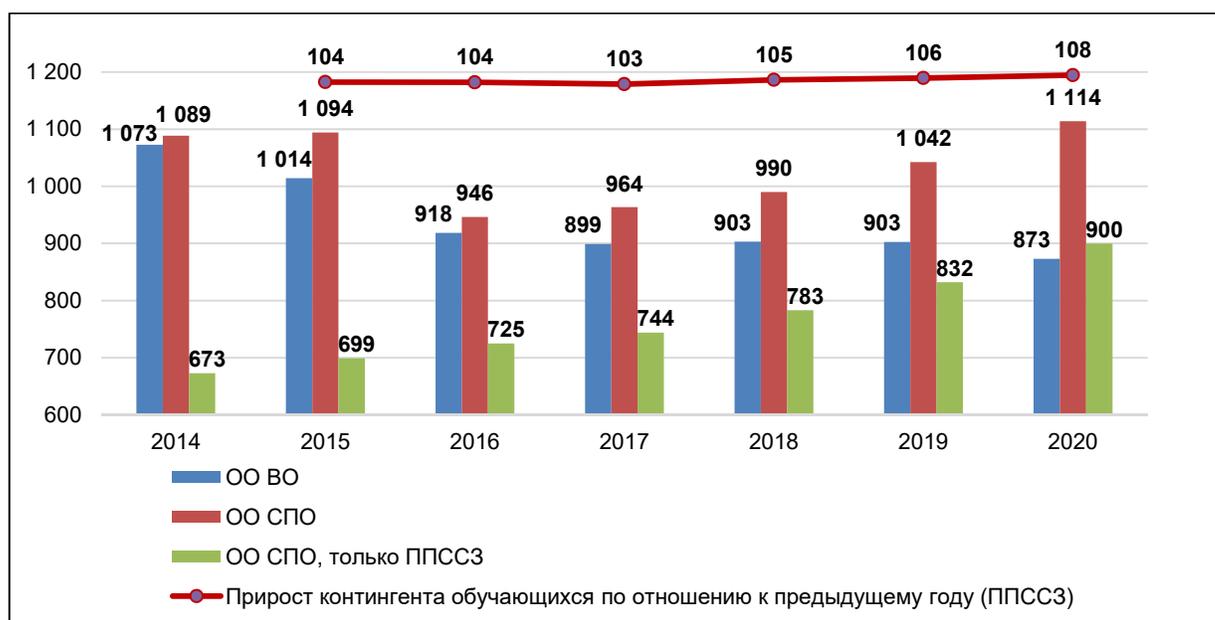


Рис. 9. Динамика приема студентов по уровням профессионального образования, тыс. человек

Ежегодный прирост контингента поступающих на программы подготовки специалистов среднего звена в ОО СПО составлял в среднем 5,0% по отношению к предыдущему году и поэтому, с учетом прироста численности молодежи (рис. 10), в ближайшие несколько лет можно ожидать увеличения численности обучающихся на этих программах не менее 45,0 тыс. чел. в год.

Перераспределение спроса с высшего на среднее профессиональное образование, с одной стороны можно связать с ростом популярности среднего профессионального образования, с другой – стагнацией реальных доходов россиян, что подтверждается результатами социологического исследования, проведенного ЦЭНО РАНХиГС в трех субъектах Российской Федерации, из трех различных когорт рейтинга регионов по доходам населения в 2020 г. – Свердловская область (11 место – 1 когорта/высокий рейтинг), Самарская область (31

место – 2 когорта/средний рейтинг) и Волгоградская область (60 место – 3 когорта/низкий рейтинг).

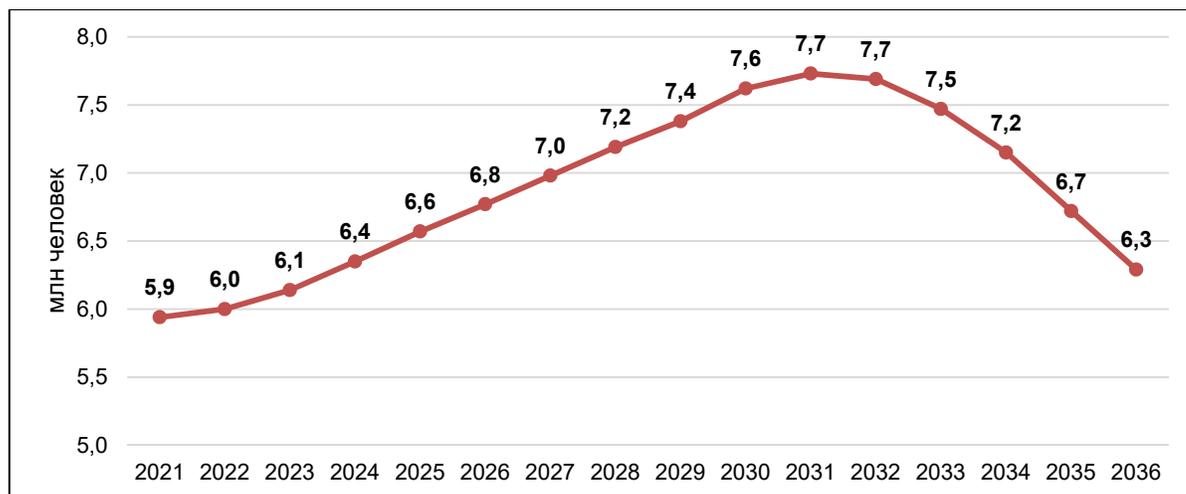


Рис. 10. Прогнозная численность молодежи в возрасте 5–18 лет, млн человек

В рамках данного социологического исследования было проведено анкетирование работающей молодежи, имеющей среднее профессиональное образование, в возрасте от 22-х до 35-ти лет (всего 903 респондента) в трех вышеуказанных субъектах Российской Федерации: в Свердловской области (Уральский федеральный округ) – 300 респондентов; в Самарской области (Приволжский федеральный округ) – 300 респондентов и в Волгоградской области (Южный федеральный округ) – 303 респондента.

Целью социологического опроса являлось выявление основных факторов, влияющих на выбор молодежью своего дальнейшего образовательного и/или трудового пути. Поэтому основной акцент был сделан на вопросах:

- Случайно или целенаправленно был сделан выбор в пользу системы СПО;
- Обучение было на бюджетной или договорной основе;
- Выбор региона обучения;
- Цель поступления в образовательные организации системы СПО;
- Причины поступления на не престижные по мнению респондентов специальности;
- Возможность дополнительного заработка во время обучения;
- Возможность продолжения обучения в образовательных организациях высшего образования.

Результаты социологического опроса представлены в таблице 4.

Таблица 4

Влияние мотивационных факторов, влияющих на выбор молодежью образовательных организаций системы СПО в зависимости от социально-экономического положения региона проживания (%)

Вопросы / Место в рейтинге социально-экономического положения регионов	Свердловская область	Самарская область	Волгоградская область
	1 когорта	2 когорта	3 когорта
Поступали целенаправленно	48,7	49,0	36,6
Выбирали престижную специальность	59,0	56,3	44,2
Учились платно	26,3	18,7	13,9
Обучались в своем городе	44,0	70,3	61,1
Обучались в другом городе своего региона	50,0	24,7	30,0
Обучались в другом регионе	6,0	5,0	5,3
Поступили в образовательные организации СПО чтобы:			
Раньше начать работать	7,7	32,3	32,3
Получить специальность для успешного трудоустройства	38,0	22,7	16,2
Получить специальность, с которой можно хорошо зарабатывать	2,3	14,7	12,2
Причина поступления на непрестижную специальность:			
Недостаточно способностей	1,0	6,0	2,6
Недостаточно ресурсов	4,0	19,3	20,5
Было безразлично	2,0	6,7	14,9
Легкость поступления и обучения	7,5	12,8	29,1
Другие обстоятельства:			
Планы поступления в ОО ВО	11,3	15,7	10,6
Имели подработку во время обучения в СПО	9,7	33,3	46,9

По итогам социологического опроса были выявлены основные мотивы, влияющие на выбор образовательной траектории, такие как ранний выход на рынок труда, успешное трудоустройство, возможность высокого заработка. Важно отметить другой факт, что мотивы и цели поступления выпускников 9-х классов из регионов, с низким и высоким рейтингом социально-экономического положения регионов отличаются. Причем в зависимости от социально-экономического положения региона эти мотивы в одном случае доминировали, в другом – уходили на второй план.

На основании данных, полученных в ходе исследования, можно сделать следующие выводы.

Молодежь, проживающая в регионах с высоким рейтингом социально-экономического положения, продолжала обучение в образовательных организациях СПО целенаправленно, стараясь выбрать престижную, по их мнению, специальность.

Наибольшая доля молодежи, переехавшая для обучения в другой город своего региона или вообще в другой регион, наблюдалась в Свердловской области (50,0%), а в Самарской и Волгоградской области этот процент был намного ниже (24,0% и 30,0% соответственно), что можно объяснить отсутствием финансовой возможности семей на оплату проживания ребенка вне дома. Цели поступления в образовательные организации системы СПО по регионам также отличались – если в «благополучном» регионе (Свердловская область) основной целью поступления было получение специальности с дальнейшим успешным трудоустройством и долгосрочные перспективы своей трудовой карьеры (38,0%), то в Самарской области этот показатель уже был равен 22,7%, а в Волгоградской области только 16,2%.

Среди тех, кто обучался на платной основе, значительно выше доля тех, кто считает, что они получали престижную специальность и выбирали специальность целенаправленно, предпочитая СПО высшему образованию (рис. 11).

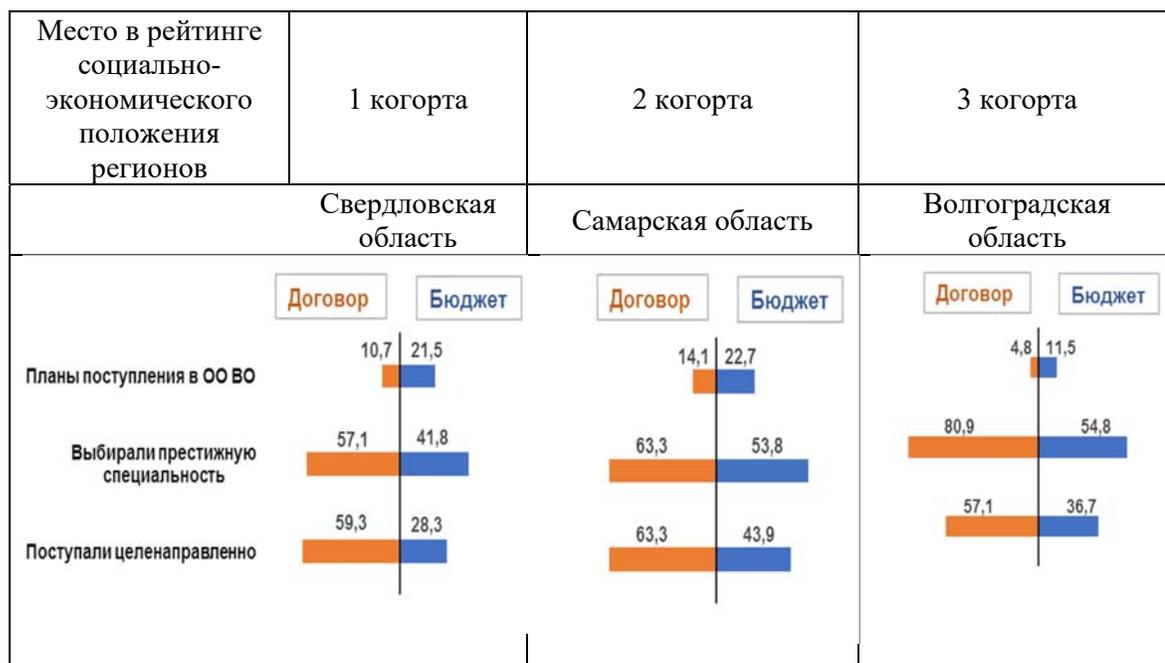


Рис. 11. Зависимость ведущих мотивов выбора обучения в ОО СПО на бюджетной и договорной основе от уровня доходов населения в регионе, %

В Самарской и Волгоградской областях молодежь сосредоточена в большей степени на получении материальной выгоды в ближайшем будущем и мотивом их выбора обучения в СПО является скорейшее трудоустройство, т.е. на первый план выходит стимул более раннего выхода на рынок труда. В этих же регионах отмечен и высокий процент молодежи, имеющей подработку во время обучения в профессиональных образовательных организа-

циях (32,3% учащихся). И как итог, на первый план выходит ценность «хорошего» трудоустройства (где подразумевается понравившаяся специальность (профессия) или высокий уровень заработной платы).

Молодежь, проживающая в регионах с высоким и средним рейтингом, отличалась целенаправленным выбором продолжения обучения в системе СПО (48,7% и 49,0% соответственно), тогда как 14,9% молодежи, проживающей в регионе с низким рейтингом, считает, что причиной выбора ими непрестижной специальности было безразличие к специальности, которую они получают в будущем. Доля обучающихся в системе СПО на договорной основе выше в Свердловской области (26,3%), как и выше доля тех, кто обучался в другом городе своего региона (50,0%). В регионе с низким рейтингом выявлена большая доля молодежи, проживающей в домохозяйствах с низким уровнем дохода (20,5% против 4,0% в Свердловской области), что повлияло на выбор непрестижной, по их мнению, специальности и необходимости подработки во время обучения (46,9%). Таким образом, можно сказать, что профессиональное самоопределение молодежи и выбор обучения в системе СПО взаимосвязано с уровнем дохода населения. В первом случае, это выражается в том, что на фоне относительного благополучия наблюдается рост численности молодежи целенаправленно выбирающих данный уровень образования. Во втором – наблюдается рост учащихся в профессиональных образовательных организациях системы СПО, не считающих на помощь семей, а также выбирающих специальность чаще всего из-за легкости поступления и обучения.

Таким образом, основным фактором, влияющим на профессиональное самоопределение молодежи, является финансовая возможность их семей. В ситуации ограничений и образовательного неравенства оказываются молодые люди, которые не имеют достаточных финансовых средств на подготовку к ЕГЭ и соответственно получения более высоких баллов для продолжения обучения на бюджетной основе в образовательных организациях ВО. Недостаточное материальное положение семей, вынуждает некоторых выпускников школ продолжить свое обучение в системе СПО с целью быстрого выхода на рынок труда. Причем часто они вынуждены выбирать обучение в ОО СПО своего региона проживания, поскольку не имеют возможности переезда.

По итогам социологического опроса определены факторы, которые оказали влияние на выбор выпускниками школ своего дальнейшего обучения в профессиональных образовательных организациях. К таким факторам относятся: ранний выход на рынок труда; успешное трудоустройство с высокой заработной платой, получение престижной профессии или специальности. Причем в зависимости от ресурсного обеспечения семей, в которых

проживают молодые люди эти факторы могут иметь разные степени значимости. Было установлено, что молодёжи присуща более низкая мотивация к обучению в образовательных организациях системы СПО, проживающей в регионах, с более низкими доходами населения.

Существует большая вероятность того, что в ближайшие несколько лет, а именно до 2031 г., прирост числа обучающихся в ОО СПО на ППСЗ3 будет не менее 45,0 тыс. чел. в год.

Высшее образование для большинства молодых людей является престижным и получив диплом о высшем образовании, по их мнению, есть большая вероятность успешного трудоустройства. Еще некоторое время назад большинство работодателей склонялось к мнению, что высшее образование дает более углубленные и фундаментальные знания, чем образовательные организации среднего профессионального образования. Однако, в отличие от выпускников вузов выпускники ПОО имеют пусть и небольшой, но необходимый опыт практической работы.

Компания HeadHunter [8] в рамках своего исследования пришла к выводам, что работодателям важен опыт работы кандидатов, а диплом о высшем образовании необходим только определенной категории кандидатов, таких как врачи, юристы, финансисты и т.п. (рис. 12).

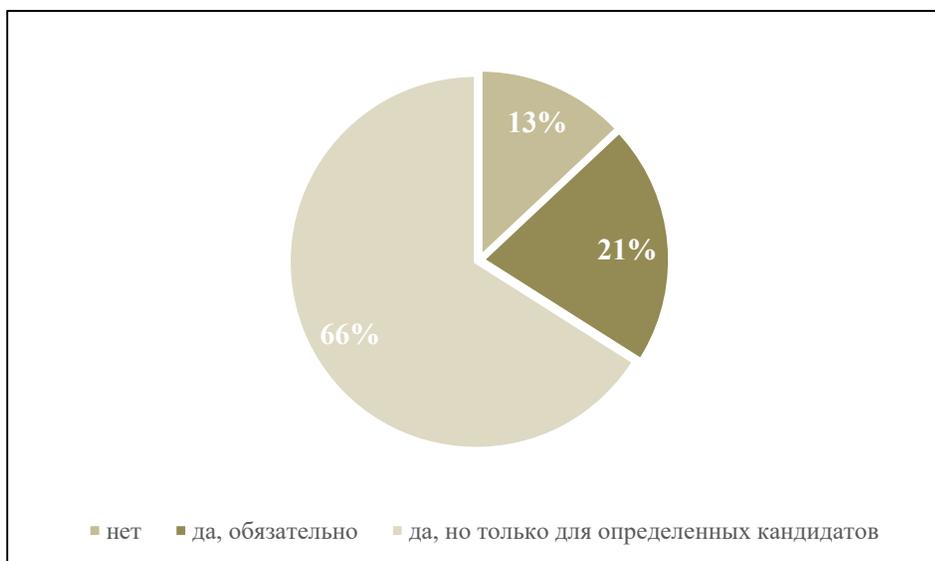


Рис. 12. Опрос работодателей: «...для Вас важен диплом о высшем образовании при рассмотрении кандидатов на определенную вакансию?»

Подавляющее большинство работодателей – 87,0%, считают диплом о высшем образовании необходимым условием приема на работу.

В то же самое время 78,0% опрошенных руководителей организаций при подборе сотрудников считает, что опыт в соответствующей сфере деятельности важнее (рис. 13).

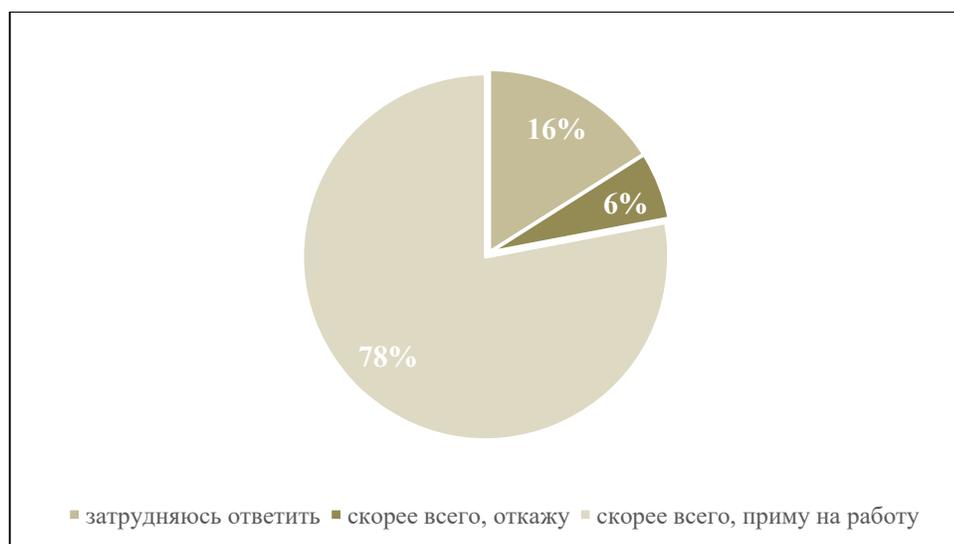


Рис. 13 – Как Вы поступите, если на собеседование придет кандидат с опытом необходимой работы, но без диплома о высшем образовании?

Так же работодатели не считают проблемой тот факт, что кандидат выбирает работу не по профилю полученного образования, если у него есть значительный стаж работы и соответствует требованиям вакансии. Однако 13,0% считают отсутствие высшего образования препятствием для карьерного роста и недостаточное владение базовыми знаниями в трудовой сфере.

По данным проведенного опроса «Работа.ру» [9] большинство работодателей отождествляет диплом о высшем образовании с более высоким статусом молодого человека, обладающего наличием «мягких» навыков – коммуникации, прием корпоративных правил организации, наиболее быстрый вход в свои функциональные обязанности.

Некоторое время назад, когда вузам было разрешено открыть обучение на основе договора, стала наблюдаться тенденция поступления выпускников с достаточно низкими балами ЕГЭ на платной основе (рис. 14). Из рисунка можно увидеть, что доля обучающихся на договорной основе постепенно растет, а поскольку по факту прием на основе договора не является конкурсным, то поступают обучаться платно все желающие, кто смог преодолеть минимальную планку по баллам ЕГЭ для поступления, установленную самим вузом.

Поэтому картина по приему на бюджетной и договорной основе достаточно сильно отличается. Так, если рассмотреть топ вузов по бюджетному и платному приему в 2020 г., то можно увидеть, что, например, в Московском физико-техническом институте средний балл ЕГЭ для бюджета составил 97,6, а для договора – 89,2. Та же картина наблюдается и в

Московском государственном институте международных отношений (96,2 и 85,2 соответственно), а также в других вузах Российской Федерации.



Рис. 14. Соотношение бюджетного и платного приема в 2011–2020 гг., %

В связи с этим, достаточно высокий спрос на высшее образование приводит к тому, что образовательные организации высшего образования вынуждены утверждать свои пороговые значения, которые превышают пороговые баллы ЕГЭ, установленные Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (рис. 15).

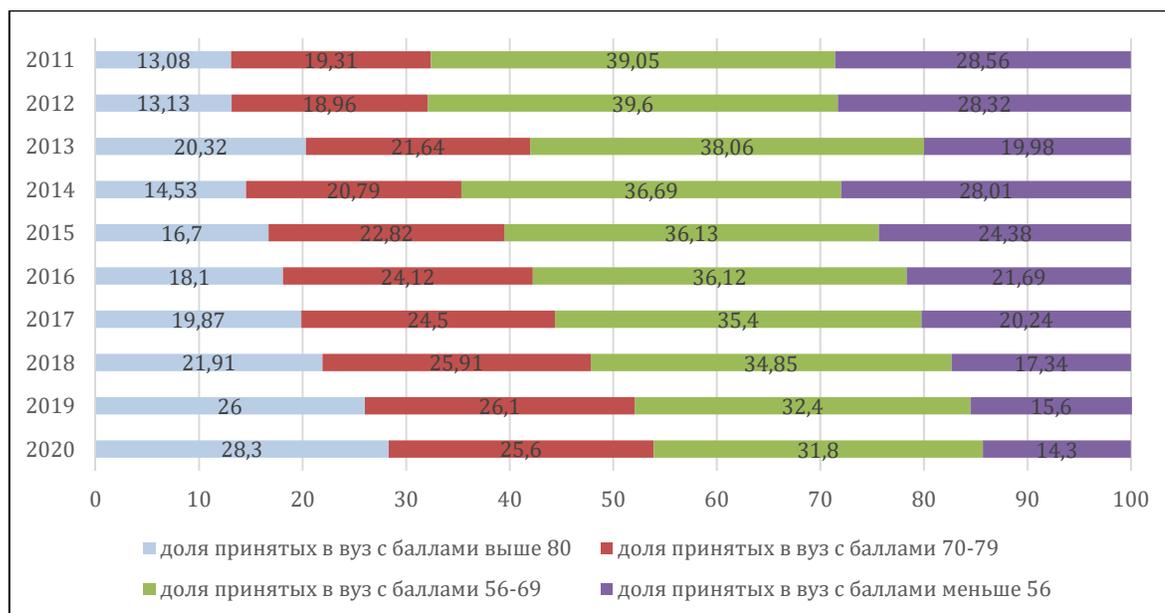


Рис. 15. Распределение зачисленных на бюджетные места по баллам ЕГЭ, %

Для построения модели механизмов трансформации системы профессионального образования при условии установления в организациях высшего образования минимального вступительного балла ЕГЭ по одному предмету равным 50/60 баллов рассмотрим результаты сдачи ЕГЭ в 2013 г.¹ (рис. 16). Распределение описывается уравнением пятого порядка. Можно рассчитать численность сдавших ЕГЭ с баллом ниже «балла отсечки».

Баллов отсечки может быть установлено несколько.

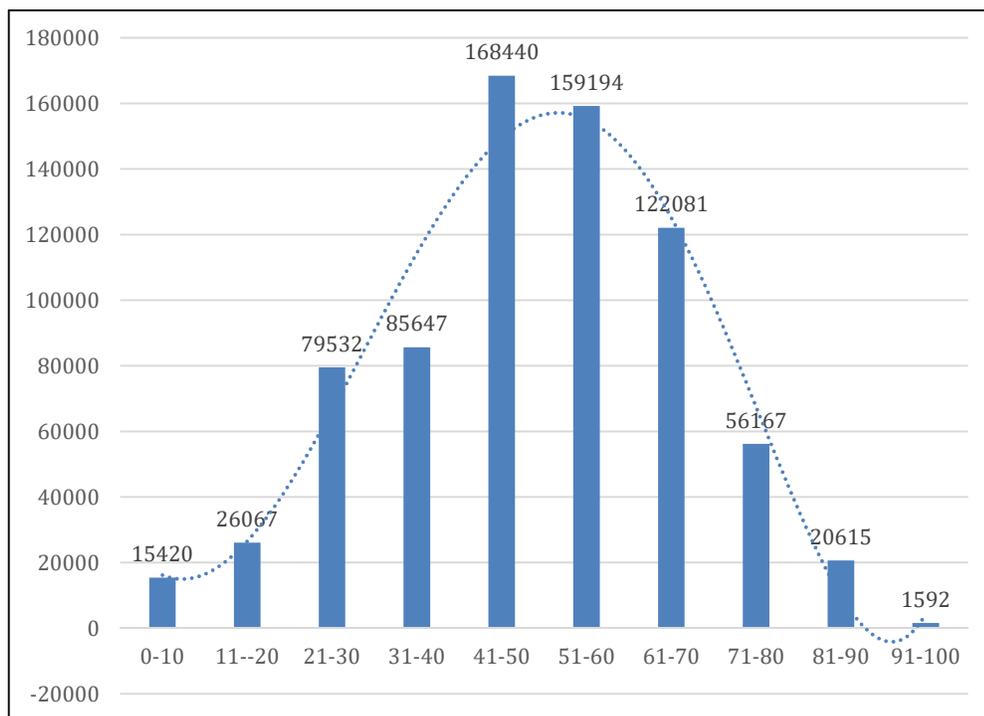


Рис. 16. Распределение численности сдавших ЕГЭ в 2013 г. по результатам (чел.)

Если значение балла установлено на уровне, например, 41 (точнее, 40 и меньше), то по данным 2013 г. из 734,8 тыс. чел., сдавших ЕГЭ, 206,7 тыс. чел. или 28,1% претендовать на высшее образование не могут. Следовательно, их нужно обучать либо на уровне среднего профессионального образования, либо по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих.

На основании такого моделирования при установлении разного уровня «балла отсечения». Данные расчеты необходимы при формировании контрольных цифр приема как в организации высшего образования, так и в организации среднего профессионального образования, поскольку помимо молодежи, которые сознательно после 11-го класса выбирают

¹ Это последний год, когда в открытом доступе публиковались результаты сдачи ЕГЭ по Российской Федерации

поступление в образовательные организации СПО, можно будет наблюдать приток в систему СПО молодежи, которая не смогла преодолеть проходной минимальный порог по баллам ЕГЭ для поступления в вуз (рис. 17).

Прогноз потребности в СПО представленный на рисунке говорит о том, что прогнозная численность молодежи, не набравшая необходимое количество баллов будет только расти и, соответственно, уйдет в систему среднего профессионального образования.

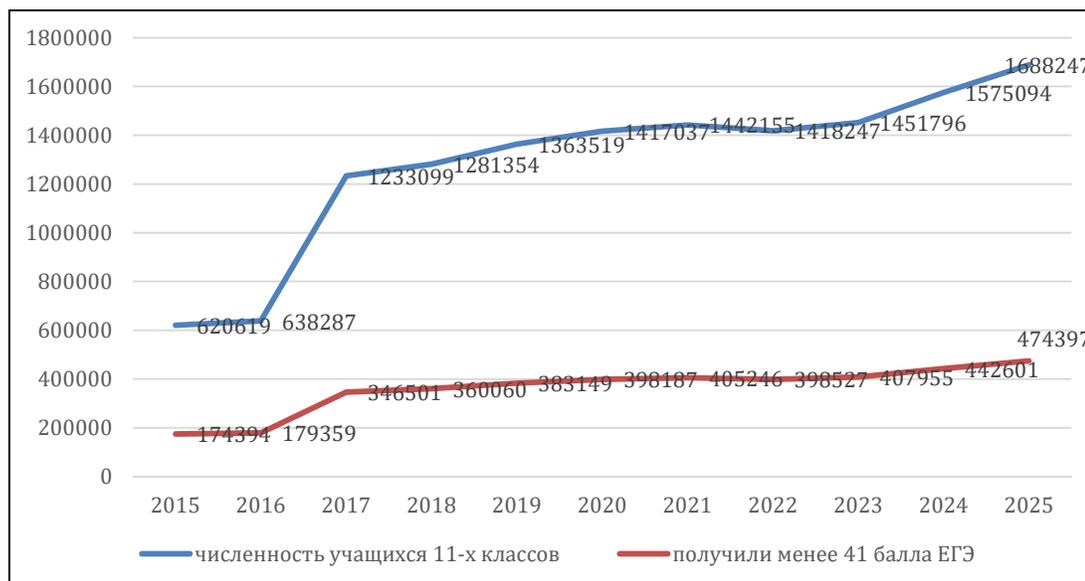


Рис. 17. Прогнозируемая численность учащихся 11-х (и 12-х) классов и ожидаемая численность учащихся, которые по результатам ЕГЭ наберут 40 и меньше баллов

Положительная динамика роста численности молодежи в возрасте 15–17 лет, а также рост числа 11-тиклассников, не поступивших в образовательные организации высшего образования скажется возросшей нагрузкой на систему СПО, ресурсы которой и так достаточно ограничены.

Моделирование механизмов трансформации системы профессионального образования при условии установления в организациях высшего образования минимального вступительного балла ЕГЭ по одному предмету равным 50/60 баллов.

Существующая модель образования (рис. 18) подразумевает обязательную часть, которая включает начальное и основное школьное образование, а также вариативную часть, где учащиеся выбирают, какой вид образования будут получать в дальнейшем.

Возможность получения среднего профессионального образования возникает после 9 класса, когда ученики школ сдают государственную итоговую аттестацию (ГИА) и могут поступить в образовательные организации СПО. Поступление производится согласно регламенту, определяемому конкретной ОО, и может учитывать баллы ГИА отдельно или

вместе с вступительными экзаменами. Также возможно поступление только по вступительным экзаменам и конкурсу портфолио. На этом этапе проходит первая волна ухода выпускников школ в СПО, на программы, учитывающие как возраст студентов (от 15 лет), так и необходимость получения знаний, аналогичных программе 10–11 класса школы. Часть выпускников после сдачи ГИА не продолжает обучение и в дальнейшей модели не учитывается.

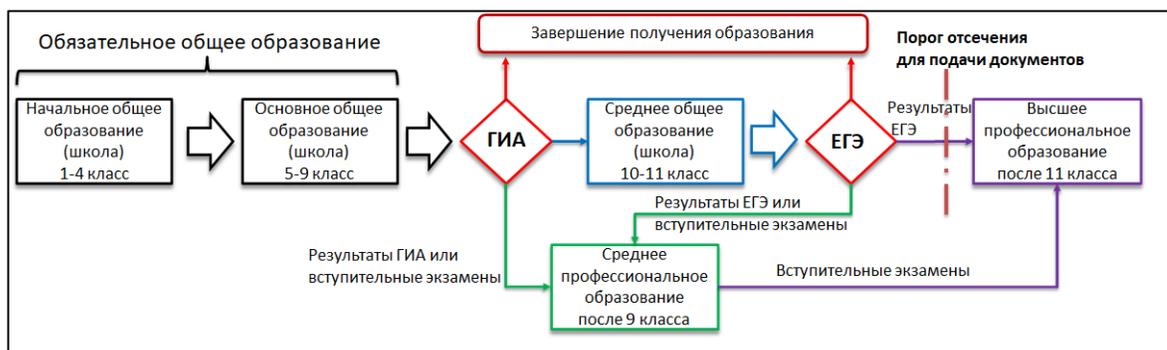


Рис. 18. Базовая модель образования в России, по ступеням и возрастам

Вторая волна поступления в образовательные организации СПО происходит после окончания 11 класса школы. Выпускники могут сдавать ЕГЭ, но во многих случаях его результаты не являются обязательными для поступления в СПО, заменяясь собственными экзаменами ОО. Таким образом, в СПО может поступить практически любой выпускник 9–11 классов, и ограничениями его поступления могут быть наличие нужной профессии в образовательной организации и внутренний регламент приема. Часть выпускников этого этапа тоже завершает свое образование и не участвует в дальнейшей модели.

Выпускники 11 класса, сдавшие ЕГЭ, имеют возможность поступать в образовательные организации ВО. Однако в большинстве вузов действует порог отсеивания на количество баллов, необходимых для поступления. Технически таких порогов два: первый, начальный, является минимальным баллом, необходимым для приема документов абитуриента при подаче заявления на определенную специальность. Второй порог формируется на основе конкурса текущего года, и является фактически вступительным баллом на выбранную специальность. Второй порог зависит от различных факторов, включающих такие переменные, как текущая популярность специальности, рейтинг вуза, географическое положение, демография, и другие. Часть этих переменных может значительно меняться от года к году, что повлияет на итоговый балл поступления. Первый же порог обычно стабилен, так как заранее определяется приказом министерства науки и высшего образования России [10] или непосредственно образовательной организацией ВО.

Выпускники СПО также имеют право поступать на следующую ступень высшего образования. При этом они могут как сдавать ЕГЭ и участвовать в общем конкурсе, так и поступать по внутренним экзаменам соответствующей образовательной организации. В свою очередь, часть выпускников 11 классов, по разным причинам не поступивших в вузы, в свою очередь поступает в образовательные организации СПО. Программы для таких абитуриентов не включают образовательные модули за 9–11 класс и, как правило, имеют меньшую продолжительность обучения.

Таким образом, можно увидеть, что поток абитуриентов в систему СПО поступает из двух точек:

- Выпускники 9 класса, поступившие на программы начального и среднего профессионального образования после окончания основного общего образования;
- Выпускники 11 класса, поступившие на программы начального и среднего профессионального образования либо после окончания среднего общего образования, либо не пройдя первый порог отсеечения при поступлении в высшее образование.

С точки зрения оценки потенциального спроса на СПО можно предположить, что в конкурсе могут участвовать все выпускники 11 классов, набравшие баллов меньше, чем установленный министерством образования балл отсеечения приема документов. В 2021 г. усредненный балл по всем предметам установлен 39,1, предыдущий показатель, установленный в 2019 г., составил 34,2 балла. Численность поступающих с более высокими баллами по собственному желанию можно покрыть за счет числа выпускников, не продолживших дальнейшее обучение ни в какой форме.

В случае изменения порога отсеечения потенциальный спрос будет увеличен, соответственно увеличится и конкурс на поступление в образовательные организации СПО. Так, в 2019/2020 учебном году количество заявлений на прием после 11 класса составило 657,2 тыс. чел. – совместно на бюджетной и коммерческой основе. Из них поступили 271,5 тыс. чел. – почти в 2,5 раза меньше, чем подано заявлений. При увеличении числа абитуриентов конкурс может стать еще выше.

Еще одним аспектом увеличения спроса на СПО является количество учебных мест, доступных в образовательных организациях. Возможно, организации СПО не смогут расширить учебную базу настолько, чтобы увеличить численность приема, обеспечив тем самым право на получение среднего профессионального образования для каждого гражданина.

По результатам анализа баллов ЕГЭ по русскому языку по группам результатов в различных регионах России (Белгородская, Владимирская, Иркутская, Самарская области,

Республика Башкортостан, Ханты-Мансийский автономный округ) можно сделать вывод, что пропорция распределяется следующим образом (рис. 19):

- От 1,0% до 5,0% участников ЕГЭ по русскому языку не сдали на минимальный балл для получения аттестата (24);
- Около 20,0% участников ЕГЭ по русскому языку получили от 24 до 60 баллов;
- Основная доля участников ЕГЭ по русскому языку (от 45,0% до 60,0% в разных регионах) получила 61–80 баллов;
- Около 25,0% участников ЕГЭ по русскому языку получили от 81 до 100 баллов.

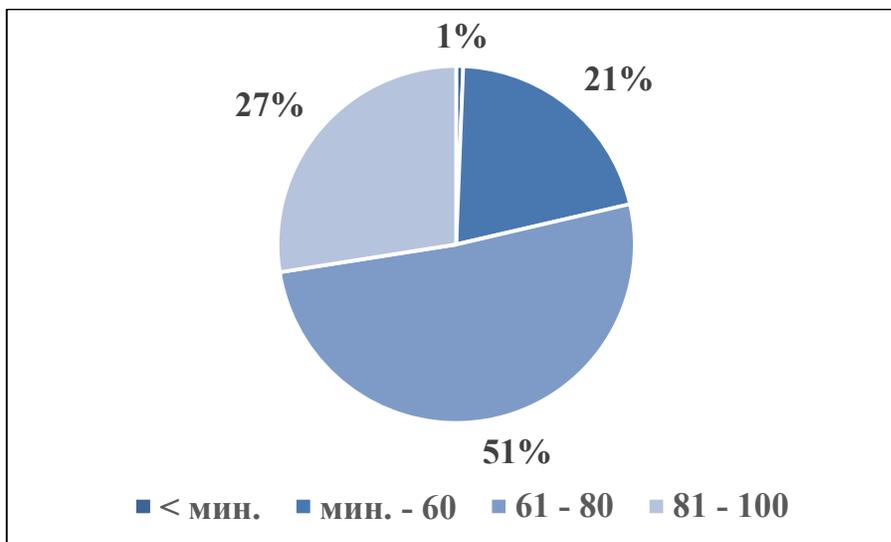


Рис. 19. Пропорция групп баллов ЕГЭ на основе результатов экзамена по русскому языку, 2019 г, %

В некоторых регионах отдельно выделяют категорию 81–99 баллов и 100 баллов, однако последняя группа составляет от 1,0% до 5,0%, и в данном исследовании влияния не оказывает.

В зависимости от региона пропорции могут меняться, но если обобщить их, то можно сказать, что примерно 2/3 сдавших ЕГЭ выпускников школ набирают балл достаточный для подачи документов в образовательные организации ВО. Это подтверждается и средним баллом по русскому языку – 69,5 за 2019 г. по России.

В случае увеличения минимального балла по русскому языку для подачи документов в высшее образование до 50 баллов поток абитуриентов в организации СПО увеличиться незначительно. При поднятии минимального балла до 60 будет целиком отрезана вторая группа участников ЕГЭ: 24–60 баллов; которая составляет пятую часть от сдававших экзамен в текущем году. Это повысит спрос на СПО и возможно увеличит конкурс в соответствующие образовательные организации.

С другой стороны, увеличение поступления в СПО позволит уменьшить дефицит рабочих профессий на рынке труда и подтолкнет развивать и расширять возможности для обучения квалифицированных кадров.

Оценка дополнительной нагрузки на систему ПО при условии установления в организациях ВО минимального вступительного балла ЕГЭ по одному предмету равным 50/60 баллов.

В текущей модели переход из среднего в высшее образование ограничен порогом отсека по баллам ЕГЭ. В данном исследовании мы рассматриваем ситуацию, когда порог отсека поднимется с установленного министерством образования в 2021 г. среднего балла в 39,1 (усредненный для всех предметов) до 50 или даже 60.

Поскольку статистика доступна для 2019/2020 учебного года, были взяты показатели образовательных организаций за данный период, а также результаты сдачи ЕГЭ за 2019 г., так как именно выпускники 2019 г. поступали в рассматриваемом учебном году.

В 2019/2020 учебном году на программы подготовки специалистов среднего звена на базе среднего общего образования подали заявления 2,7 млн чел., как на бюджетную, так и на контрактную основу. Среди них 657,2 тыс. чел. имели среднее общее образование за 11 классов. Прием составил 1,1 млн чел., из них 271,5 тыс. чел. (25,0%) оказались выпускниками 11 класса.

В 2019 г. ЕГЭ сдавали 662 тыс. выпускников 11 классов. Из них около 20,0–25,0% сдали менее, чем на 60 баллов. Минимальный балл для приема в вузы по России составил 48,1 балл.

Наиболее низкие баллы наблюдаются в приеме на платные отделения. Если смотреть по специфике деятельности вузов, осуществлявших прием (рис. 20), можно отметить, что самые низкие баллы ЕГЭ требуются в транспортных ОО. На втором месте сельскохозяйственные и спортивные вузы, самый высокий минимальный балл для приема в медицинские и творческие вузы. Для бюджетных мест требования гораздо выше, иногда доходят до 100 баллов.

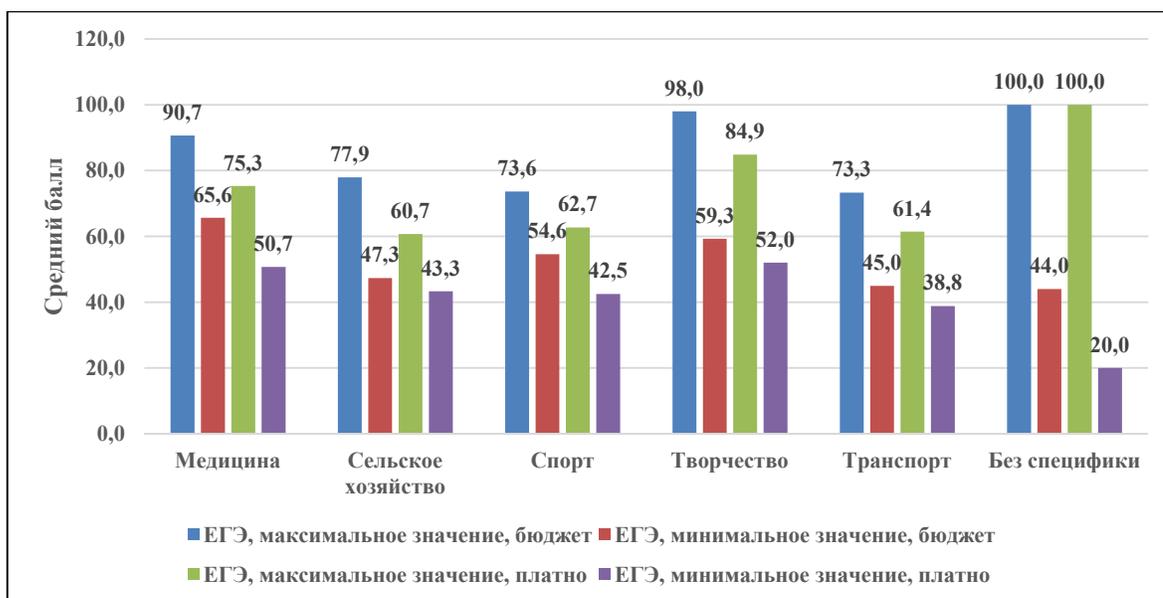


Рис. 20. Максимальный и минимальный балл приема ЕГЭ на бюджетном и платном обучении, по отраслевой специфике вуза

При оценке влияния изменения минимального балла ЕГЭ на прием в ВО стоит учитывать, что указанные выше баллы являются фактическими, т. е. сформированы по факту приема абитуриентов в вузы на конкурсной основе. Если мы хотим оценить спрос на высшее образование, необходимо использовать минимальный балл подачи документов, установленный вузом. Это позволит выявить круг тех абитуриентов, которые создают конкурс подачей заявлений о приеме. К сожалению, таких данных в открытом доступе пока нет.

На основе среднего балла приема в ВО можно сказать, что повышение его с 48,1 до 50 не окажет заметного влияния на бюджетные места в разрезе страны в целом. Гораздо больше оно отразится на коммерческих студентах, где порой порог поступления критически близок к установленному министерством образования и науки минимумом для подачи документов. Тем не менее, для отдельных регионов с низкими баллами приема такое резкое отсечение может грозить серьезным недобором студентов в вузы (рис. 21).

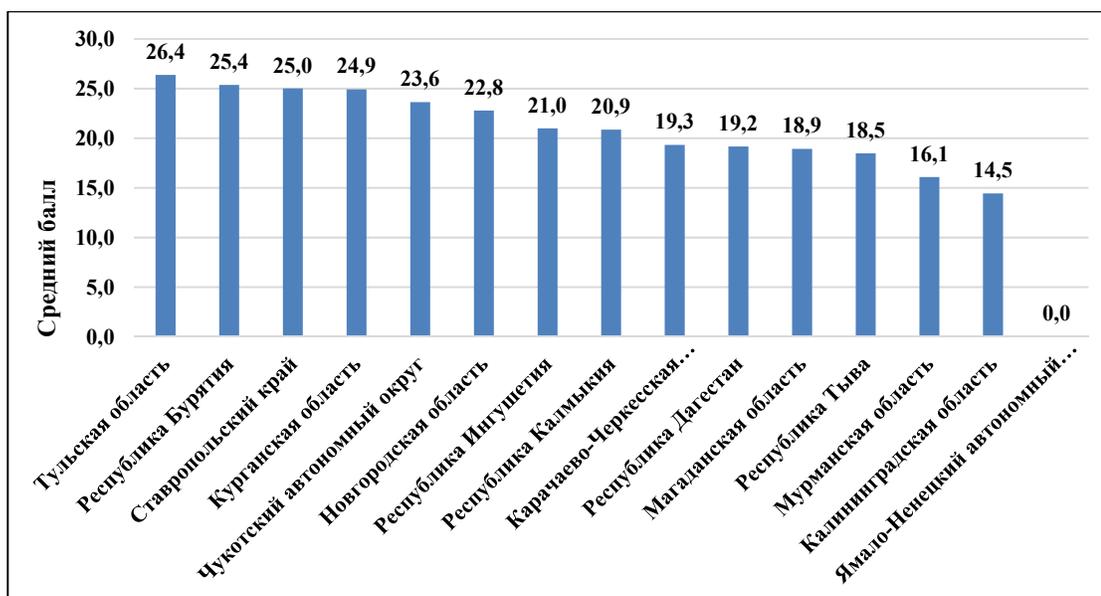


Рис. 21. Пятнадцать регионов с минимальным значением среднего вступительного ЕГЭ в организации ВО в 2019 г. (бюджет)

Гораздо большей проблемой станет повышение минимального балла до 60. В этом случае отсекается вся группа ЕГЭ 24–60 баллов, а она составляет пятую часть всех участников экзамена. Проблемы с набором студентов могут возникнуть даже у регионов со средним баллом поступления, группу таких можно увидеть ниже на рис. 22.

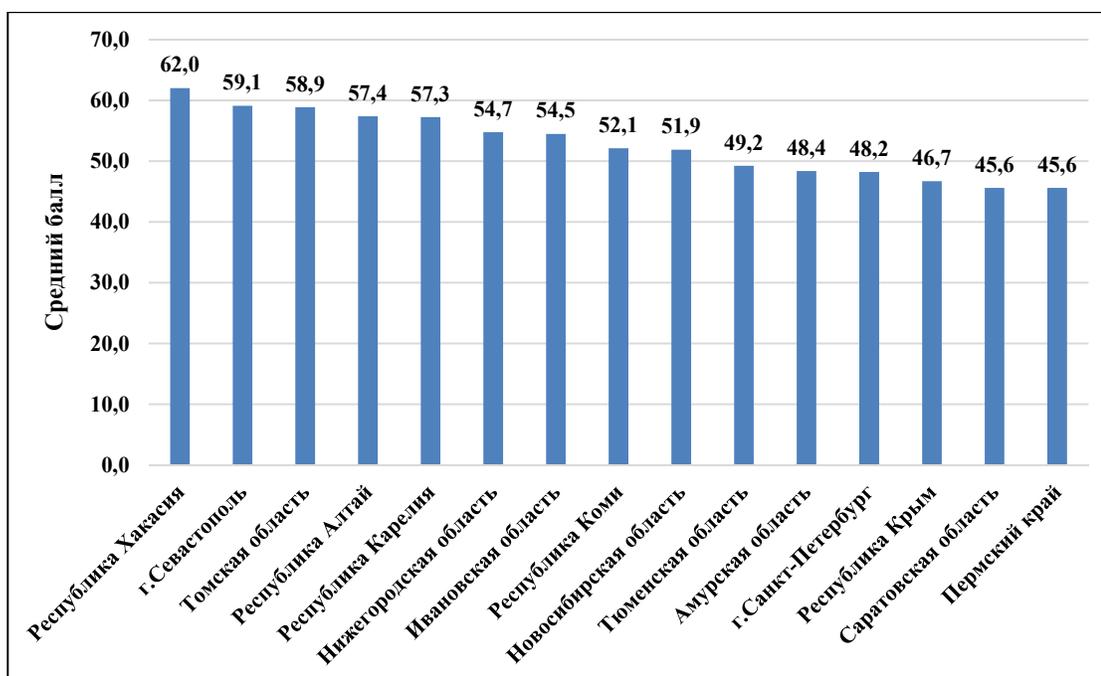


Рис. 22. ТОП-15 регионов с относительно средним вступительным баллом в организации ВО, значения ЕГЭ в 2019 г. (бюджет)

В 14 из 15 регионов средний балл ЕГЭ для приема в вузы на бюджетной основе менее 60. Если представить показатель ЕГЭ для подачи документов в вузы не менее 60, число абитуриентов уменьшится еще больше.

Еще один вариант оценки возможен в разрезе показателя минимального балла приема по конкретным вузам. Как упоминалось ранее, наиболее интересны данные балла отсека при подаче документов в вуз, поскольку так можно оценить не только фактическое поступление, но и весь потенциальный спрос на обучение в вузе. В данном исследовании использовались показатели среднего балла приема по вузам, с использованием которых были построены точечные диаграммы для бюджетных (рис. 23) и платных (рис. 24) организаций ВО.

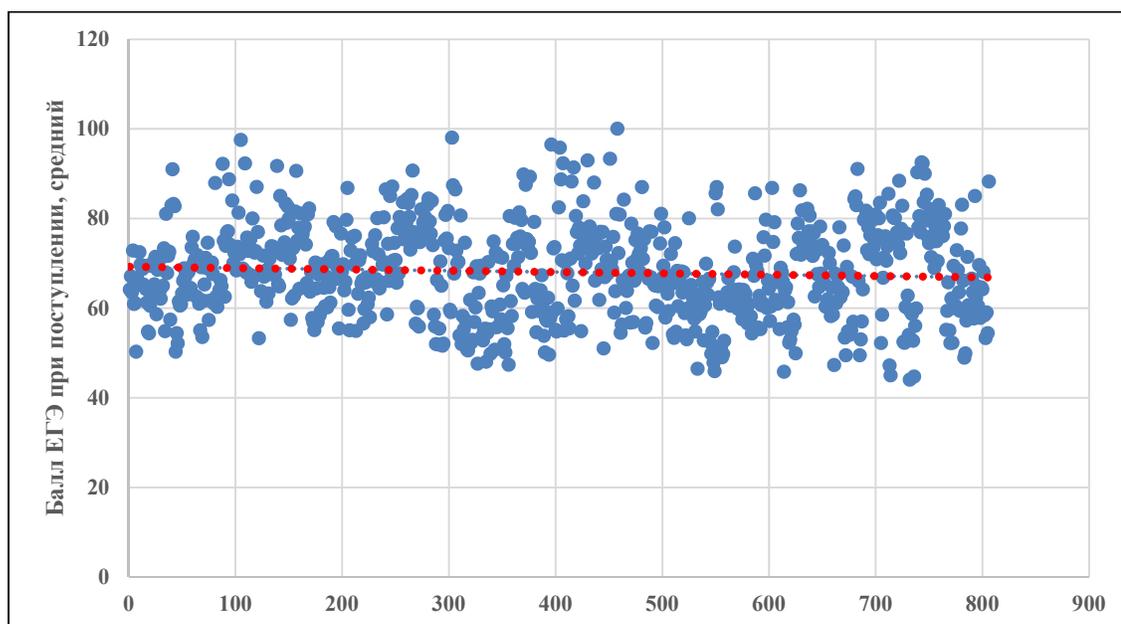


Рис. 23. Точечная диаграмма среднего балла ЕГЭ для приема, для бюджетных программ, по вузам

На бюджетные программы разброс среднего балла от 42 до 100, тренд диаграммы показывает примерно 70. Хорошо видно, что при отсеке вузов с баллом ниже 50, приема не будет в 22 вузах из 806 исследуемых, что составляет 3.0%. Если отсечь вузы с баллом приема ниже 60, то выпадут 185 из 806 или 23.0%.

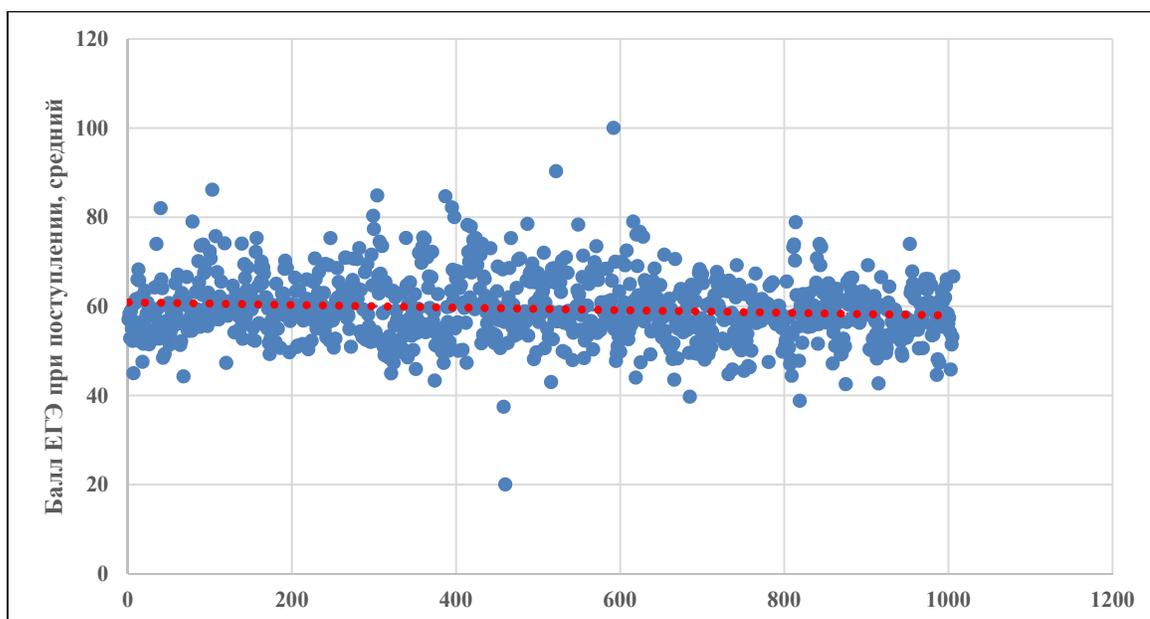


Рис. 24. Точечная диаграмма среднего балла ЕГЭ для приема, для бюджетных программ, по вузам

Для платных программ разброс показателя гораздо плотнее, тренд колеблется от 61 до 58 баллов. Однако средние показатели в разных вузах близки, за исключением нескольких крайних значений. При отсечении вузов с минимальным баллом ниже 50 баллов на платные места теряется прием в 7,0% или 68 вузах из 1 006, участвующих в выборке. При отсечении по минимальному баллу 60 проблемы с приемом возникнут в 560 вузах или 56,0%.

К сожалению, точно оценить изменение конкурса в СПО за счет поднятия минимального вступительного балла ЕГЭ сложно за отсутствием открытых данных по данному показателю. Тем не менее, можно попробовать приблизительно представить пропорцию на основе данных сдачи ЕГЭ по русскому языку за 2019 г. Около 20,0% экзаменуемых получили баллы менее 60. Экстраполируя эту долю на 662 тыс. выпускников школ, сдававших ЕГЭ в 2019 г. мы можем сказать, что примерно 124,4 тыс. чел. не получают возможность подать документы в вуз по причине балла отсека. Какая-то часть из них уже поступала в организации СПО в 2019 г. Тем не менее, даже если 657,2 тыс. абитуриентов СПО, имеющих среднее общее образование, увеличить на показатель отсека ЕГЭ (19,0%), итоговое число выпускников 11 классов составит 29,0% от поданных заявлений в СПО, что всего на 5,0% больше фактических показателей 2019 г.

Намного сложнее применить абсолютные и довольно приблизительные цифры к реальным организациям ВО и СПО в регионах. Отсутствие открытых данных по группам баллов ЕГЭ в десяти, а лучше пятибалльном шаге по регионам сильно влияет на оценку. В

разрезах страны средние показатели балла приема близки к 60, а в крупных НИУ и вузах федерального значения или специального назначения могут быть даже выше. В отдельных регионах картина нестабильна, особенно в случае с платным образованием. Значительное повышение балла отсечения может привести к сильному перекосу не в пользу организаций ВО. В этом случае в перспективе возможен скачок спроса на СПО, как в своем регионе, так и в соседних.

4. Региональные системы среднего профессионального образования в условиях цифровой трансформации образовательного процесса

Переход на дистанционные формы обучения, связанные с локдауном, привели к трансформации моделей региональных систем СПО.

В соответствии с проведенным анализом системы профессионального образования до активного использования дистанционных образовательных технологий представляли собой линейные модели взаимодействия, включающие сами профессиональные образовательные организации, Центры опережающей профессиональной подготовки, службы занятости, работодателей и ресурсные центры СПО в регионах (рис. 25).

Ресурсный центр, как элемент взаимодействия учреждения с работодателями выполняет ряд вспомогательных и сервисных функций, обеспечивающих повышение результативности обучения [11]. В общем виде по уровням образования результат реализации данной модели для обучающего может включать: уровень СПО (базовый); уровень СПО (повышенный). По содержанию данная модель предполагает реализацию комплекса взаимосвязанных образовательных программ, позволяющих достичь поставленной цели обучения. При этом данная модель предполагает освоение нескольких образовательных программ профессиональной подготовки по следующим вариантам:

- Образовательная программа ПО на уровне СПО (базовый уровень) – сдача итоговой государственной аттестации и получение диплома СПО (БУ) и конкретной специальности (на уровне техника) – поступление в ОУ СПО с образовательной программой повышенного уровня - образовательная программа профессионального образования на уровне СПО повышенного уровня - сдача итоговой государственной аттестации и получение диплома СПО (повышенного уровня) и конкретной специальности (на уровне старшего техника, с дополнительной подготовкой в иной области) - трудоустройство;

- Образовательная программа ПО на уровне СПО (базовый уровень) – программа дополнительной подготовки СПО (повышенный уровень) – сдача итоговой государственной аттестации и получение диплома СПО (повышенного уровня) и конкретной специальности – трудоустройство;

- Интегрированная образовательная программа профессионального образования на уровне СПО (повышенный уровень) – сдача итоговой государственной аттестации и получение диплома СПО (повышенного уровня) и конкретной специальности – трудоустройство.

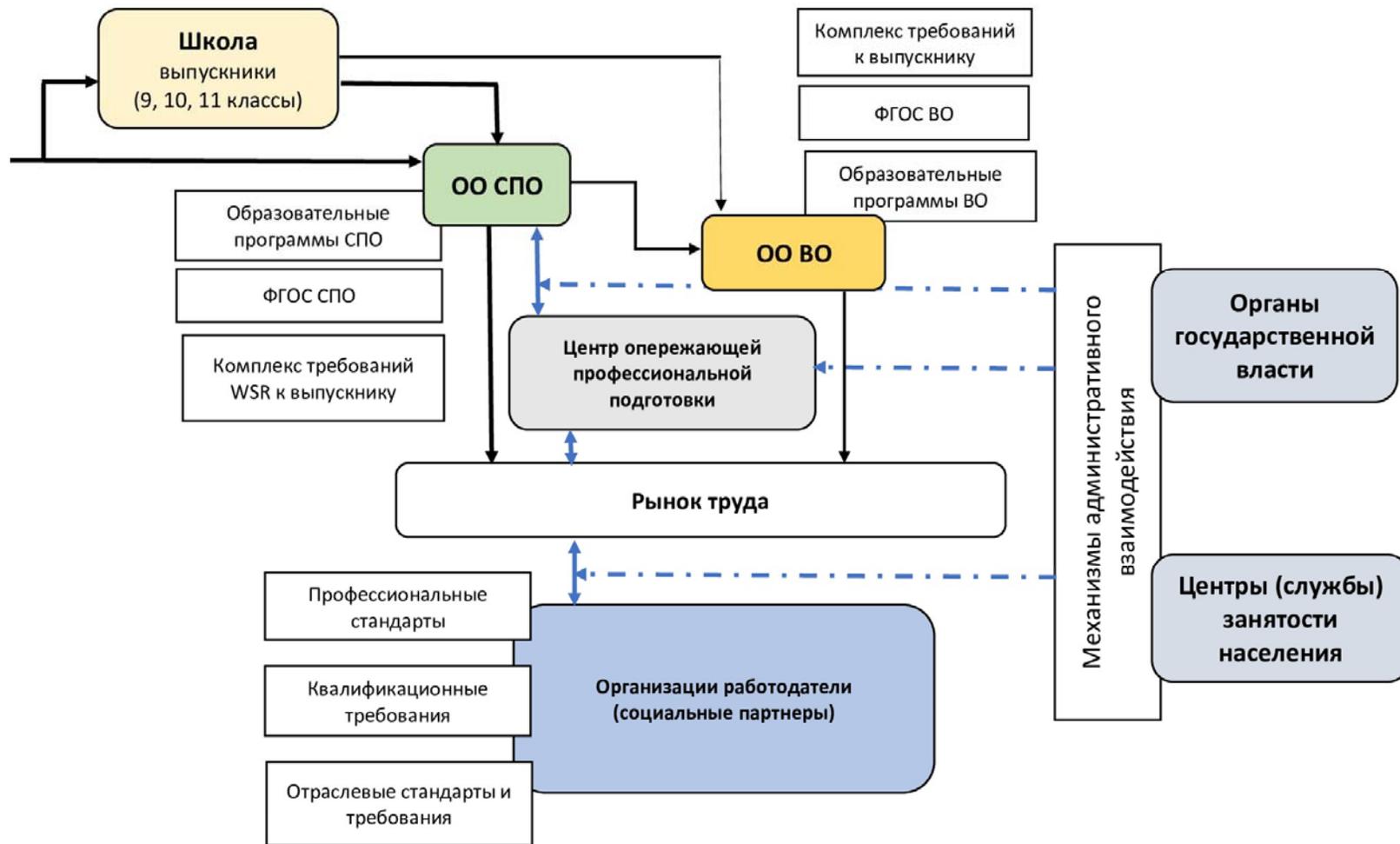


Рис. 25. Линейная модель взаимодействия СПО с субъектами образовательного процесса в регионе

В ходе подготовки обучающихся рассматриваемая модель взаимодействия предполагает выбор различных образовательных траекторий, что достигается модульным построением рабочих планов и образовательных программ на основе компетентностного подхода. Программы, построенные по блочно-модульному принципу, включают относительно самостоятельные инвариантные и вариативные учебные элементы, каждый из которых формирует у обучающихся конкретную компетенцию (группу компетенций), обеспечивающую достижение определённого уровня (ступени) квалификации по соответствующей профессии (группе профессий) и/или специальности (направлению подготовки).

Указанные элементы базируются на профессионально-квалификационных характеристиках работников соответствующей категории и описаниях осуществляемых ими профессионально-трудовых функций, разработанных при непосредственном участии работодателей, других заказчиков и/или непосредственных потребителей образовательных услуг.

Разрабатываемые программы основываются на информационных потоках, формируемых в результате административного взаимодействия с органами государственной власти, службами занятости населения, основными работодателями, посредством чего осуществляется учет требований рынка труда, выраженной в неявной форме.

Основными задачами реализации интегрированной ресурсной модели является «создание условий для эффективного взаимодействия предприятий, организаций-работодателей и ОО СПО по организации и управлению учебным процессом, построенным на современной технологической базе» [12], финансированию учреждения; снижение затрат на профессиональное образование и сокращение сроков обучения; повышение «академической, профессиональной и территориальной мобильности населения, гарантирование максимального соответствия содержания образования потребностям и интеллектуальному потенциалу обучающегося, его интересам, возможности продолжить образование или начать трудовую деятельность» [12]; повышение степени соответствия уровня, квалификации и направлению подготовки выпускников запросам работодателей, потребностям рынка труда, возможности начать трудовую деятельность; получение специальности СПО и повышенного СПО с одновременным получением рабочей профессии, а в ряде случаев - подготовка квалифицированного специалиста с ВО (бакалавр, магистр) (Рис. 26).

Допускается сочетание различных форм обучения. К характерным технологиям обучения, применимым для данной модели можно отнести – традиционные технологии (блочно-модульные, личностно-ориентированные технологии) и инновационные («портфолио», кейс-методы, дистанционные технологии обучения).

По содержанию данная модель предполагает реализацию комплекса взаимосвязанных профессиональных образовательных программ с учетом основных требований работодателей, позволяющих обеспечить их трудоустройство на рынке труда по полученной профессии/специальности или продолжить обучение на более высшей ступени. Данная модель предполагает выбор различных образовательных траекторий, что достигается модульным построением рабочих планов и образовательных программ на основе компетентностного подхода.

Программы, построенные по блочно-модульному принципу, включают относительно самостоятельные инвариантные и вариативные учебные элементы, каждый из которых формирует у обучающихся конкретную компетенцию (группу компетенций), обеспечивающую достижение определённого уровня (ступени) квалификации по соответствующей профессии (группе профессий) и/или специальности (направлению подготовки). Указанные элементы базируются на профессионально-квалификационных характеристиках работников соответствующей категории и описаниях осуществляемых ими профессионально-трудовых функций, разработанных при непосредственном участии работодателей, других заказчиков и/или непосредственных потребителей образовательных услуг.

Значительный перечень реализуемых образовательных программ и возможность их освоения по целому комплексу образовательных траекторий обеспечивает учет максимального количества требований работодателей к уровню подготовки выпускника и более широкого перечня запросов рынка труда.

Эффективное функционирование и реализация перечисленных образовательных программ в организациях СПО, реализующую данную модель взаимодействия, основывается на наборе форм взаимодействия ОО СПО (колледж, техникум) с кафедрами образовательных организаций ВО (вузов региона) и основных предприятий, организаций-работодателей путем разработки сопряженных рабочих учебных планов и преемственности рабочих учебных программ, привлечения специалистов предприятий и преподавателей вузов для ведения образовательной деятельности в ОО СПО, стажировок преподавателей колледжа на производстве, при выполнении конкретных технологических процессов и профильных кафедрах вузов, проведения совместных научно-исследовательских работ, участия представителей работодателей и преподавателей вузов в итоговой государственной аттестации по специальности выпускников.

Большое количество предоставляемых обучающимся образовательных траекторий также является компонентом методического ресурса учреждения и направлено на обеспе-

чение максимальной возможности по качественной профессиональной подготовке и трудоустройства по полученной специальности (профессии). Решение задач, связанных с увеличением дистанционных форм обучения в ОО СПО потребовало перехода от «линейной» модели взаимодействия ПОО к «интеграционной»; от принципа «последовательного подключения» образовательных организаций ПО на различных ступенях (уровнях) образования к принципу их «параллельного подключения» на различных участках альтернативных образовательных траекторий в рамках интегрированного образовательного учреждения, имеющего более тесные связи с рынком труда, более качественные механизмы взаимодействия с работодателями на совершенно новых принципах (рис. 26).

Дальнейшее развитие кооперации образовательных организаций профессионального образования, поддержка интеграционных процессов в системе довузовского профессионального образования региона, целенаправленный поиск более эффективных механизмов взаимодействия социальных партнеров были направлены на решение целого ряда масштабных задач, стоящих сегодня перед регионом:

Такая деятельность в рамках повышения эффективности взаимодействия субъектов системы образования региона, промышленности, общества и институтов власти была призвана способствовать:

- Оптимизации сети учреждений профессионального образования (ПО) и их территориально обособленных подразделений, структуры и объёмов подготовки в них квалифицированных кадров;
- Концентрации и более эффективному использованию ресурсов, модернизации и укреплению материально-технической базы учреждений (организаций) профессионального образования, а также развитию их экономической самостоятельности и инвестиционной привлекательности;
- Диверсификации видов, направлений и форм профессионального обучения молодежи и взрослых как в рамках, так и за рамками установленных государством образовательных уровней (цензов);

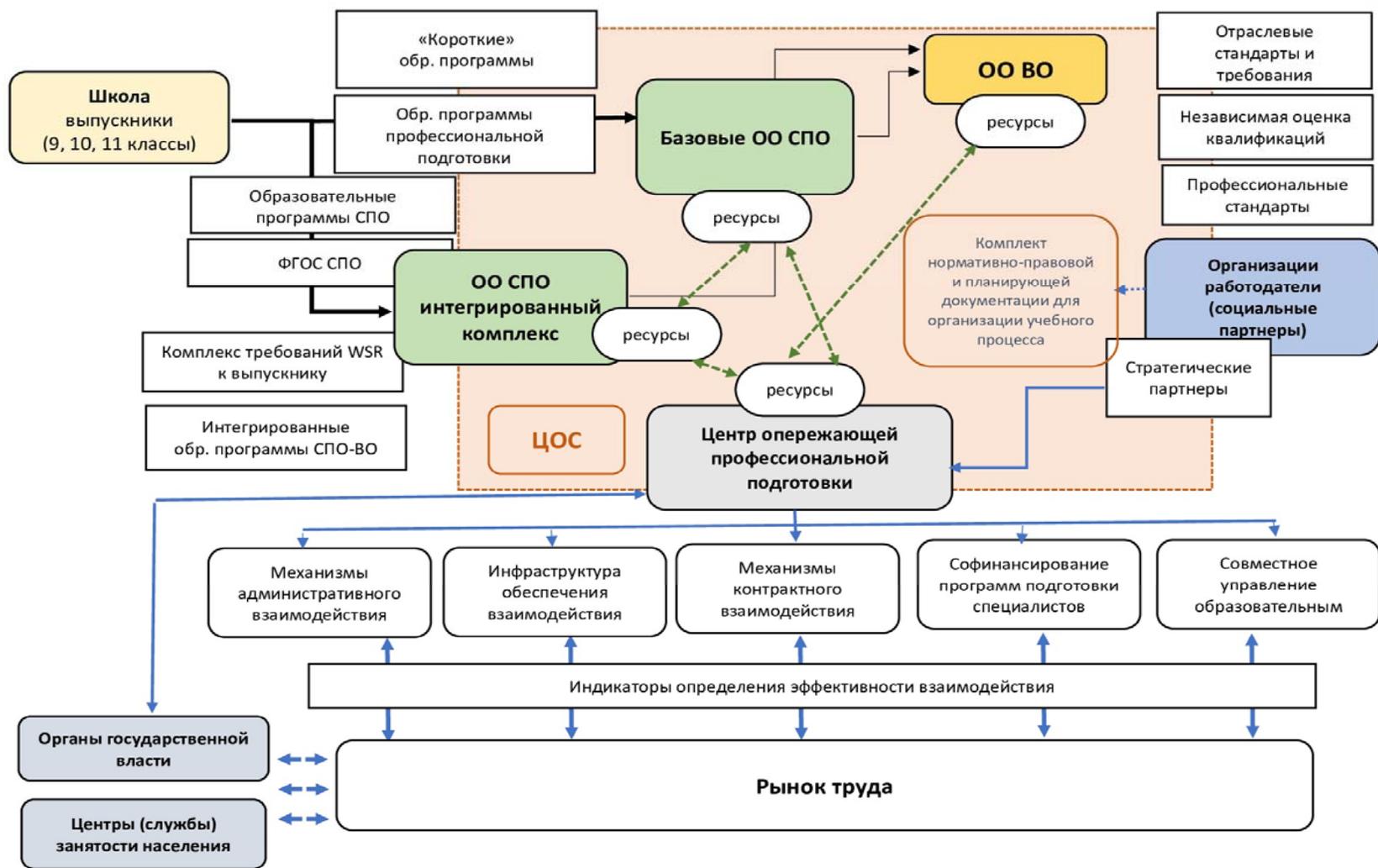


Рис. 26. Интегрированная ресурсная модель взаимодействия СПО с субъектами образовательного процесса в регионе

– Обновлению перечня, актуализации содержания, усилению практической направленности и повышению гибкости реализуемых профессиональных образовательных программ и соответствующих государственных образовательных стандартов;

– Обеспечению преемственности программ профессионального образования и профессиональной подготовки путём перехода на новые принципы их построения и реализации с использованием элементов компетентностно ориентированного и блочно-модульного подходов;

– Совершенствованию форм организации и осуществления образовательного процесса, средств и методов профессионального обучения (переобучения) молодёжи и взрослых с использованием современных образовательных, информационных и коммуникационных технологий.

Важнейшим условием и значимым показателем эффективности (результативности) деятельности интегрированной образовательной организации (комплекса) является сохранение качественной определённости и практической направленности представленных в нём образовательных уровней. Каждый из последних достаточно жёстко ориентирован, прежде всего, на решение задачи подготовки кадров для отраслей экономики и социальной сферы, не превращаясь в рамках такого учреждения (комплекса) преимущественно – или даже исключительно – в «проходную» ступень для гарантированного получения образования более высокого уровня.

Для выполнения данного требования разрабатывается и внедряется механизм регулирования квот приёма обучающихся на каждый образовательный уровень с учётом структуры и динамики кадровых потребностей отраслей экономики и социальной сферы, приоритетов и ориентиров социально-экономического развития региона, демографической ситуации, конъюнктуры на рынке образовательных услуг и др., а также необходимость обеспечения строгого конкурсного отбора претендентов на соответствующие учебные места.

Связи с ОО других уровней образования (прежде всего высшего образования) позволило сформировать общие подходы к организации и осуществлению профориентационной работы, разработке и реализации сопряжённых учебных планов и построению гибких образовательных траекторий обучающихся, максимально тесного сотрудничества с работодателями. Использование данных образовательных организаций как основы для создания в дальнейших ресурсных центров позволило создать развитую инфраструктуру региональной информационной образовательной среды на основе выработки участниками регионального образовательного сообщества и сообщества работодателей единых подходов к организации и осуществлению образовательного процесса на различных ступенях профессионального образования с учетом специфики каждой из них, а также места и роли каждого

конкретного ОУ ПО в подсистеме довузовского профессионального образования и региональной системе в целом (рис.6). Характерной особенностью данной модели взаимодействия является то, что ресурсные центра в данном случае также создаются в виде структурного подразделения учреждения профессионального образования.

Это обеспечило возможность:

- Завершить разработку и корректировку сопряженных образовательных программ и учебных планов, обеспечивающих преемственность различных уровней (ступеней) профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и профессионального образования трудоспособного населения с учётом актуальных и перспективных потребностей рынка труда;

- Разработать и внедрить в первую очередь по ряду основных направлений подготовки региональный компонент научно-методического и учебно-методического обеспечения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в условиях дифференциации реализуемых профессиональных образовательных программ и диверсификации образовательных траекторий обучающихся;

- За счет использования более эффективных механизмов взаимодействия с работодателями укрепить кадровый потенциал ПОО и подразделений системы ПОО, повысить эффективность его использования для достижения востребованных обществом конкретных образовательных результатов и обусловленных ими устойчивых социальных эффектов;

- Организовать постоянный информационный обмен между образовательными организациями профессионального образования, предприятиями промышленности и сельского хозяйства, социальными партнерами, а также обеспечить координацию осуществляемых ими видов профессиональной деятельности.

Разрабатываемые программы основываются на информационных потоках, формируемых в результате административного взаимодействия с органами государственной власти, службами занятости населения, основными работодателями, посредством чего осуществляется учет требований рынка труда, выраженной в неявной форме. В тоже время для данной модели взаимодействия характерно наличие прямых информационных потоков как результат совместной деятельности с работодателями по более полному учету требований профессиональных и отраслевых стандартов, квалификационных требований. Данная возможность обеспечивается самой структурой образовательной организации, эффективно аккумулирующего свои ресурсы. Ресурсный центр, как элемент и основа взаимодействия интегрированного учреждения с работодателями выполняет вспомогательные и сервисные функции, обеспечивающие повышение результативности обучения. В тоже время за счет параллелизма данных процессов с одной стороны повышается общая устойчивость всей

модели, с другой – уменьшается объемы трафика поступающего непосредственно в каждый компонент, что в свою очередь требует дополнительных ресурсов (усилий) по их интеграции [13].

Данная возможность обеспечивается самой распределенной структурой «ресурсного центра», эффективно аккумулирующего разнообразные ресурсы, которыми обладает каждое учреждение, не объединяя их. Ресурсный центр здесь основа взаимодействия интегрированного учреждения с работодателями.

Базовое учреждение профессионального образования выступает как источник коммуникационных ресурсов, методических и учебных ресурсов по конкретным направлениям подготовки обучающихся. В тоже время речь не идет об объединении данных ресурсов в той или иной форме, здесь взаимодействие основывается на взаимном использовании «общих» ресурсов для достижения общей цели с использованием соответствующих договорных обязательств и соглашений.

В целом всем интеграционным моделям свойственны следующие характерные признаки:

- Открытость – один из основополагающих в данных моделях, так как именно взаимодействие с внешним окружением и условиями, в которых реализуется интеграция, служит гарантом развития и жизнеспособности модели, определяет формирование в ней новых структур;

- Преемственность – обеспечивающий возможность и необходимость учета при определении содержания обучения на каждой высшей по рангу ступени образования всего того, что было изучено на ранних ступенях, что в дальнейшем сказывается на составе и структуре содержания учебного материала, а также организации учебного процесса;

- Последовательность – упорядоченное, систематизированное выполнение всех действий по взаимодействию с рынком труда при интеграции ПОО, обеспечивающих различный уровень подготовки, так и по взаимодействию при освоении конкретных профессий и специальностей в установленных срок по запросам работодателей;

- Целесообразность – интеграция ОО СПО и использование различных образовательных программ ПО, обновление содержания модулей программ проводится с учетом обоснования и необходимости данных действий в целях обеспечения трудоустройства выпускника и выполнение его запросов;

- Адаптируемость – предполагающая оперативное внесение изменений в структуру данной модели, в состав ее элементов и их взаимосвязи при изменении внешних условий функционирования и требований рынка труда, предъявления новых требований со стороны представителей промышленности;

– Перспективность – обеспечение возможности выпускнику по окончании обучения по каждой из профессиональных образовательных программ в любое время дополнить свои компетенции и по объему, и по глубине в рамках других профессий (специальностей, специализаций);

– Прогностичность – свойство модели, обеспечивающее проведение мероприятий по интеграции существующих моделей в иные многоуровневые системы с учетом развития экономической и демографической ситуации в регионе;

– Универсальность и вариативность – свойство модели, обеспечивающее реализацию различных вариантов и образовательных траекторий прохождения ОППО, изменения содержания и сроков и образовательных траекторий обучающихся в соответствии с исходным уровнем их общего и профессионального образования, опытом профессиональной деятельности, индивидуальными потребностями лиц, получающих ПО, требованиями работодателей и заказчиков, других субъектов рынка труда.

– Структурированная избыточность - при взаимодействии модели с компонентами окружающей среды обеспечивает ее развивающие возможности, и в первую очередь – комплекс различных форм сотрудничества, реализацию лично-ориентированного образовательного процесса на основе открытых индивидуальных образовательных траекторий.

– Интегративность - касается содержательного и деятельного компонентов модели, позволяет перейти к комплексному использованию всех форм взаимодействия с социальными партнерами, обуславливает возможность наиболее оптимального подбора учебных модулей, информационных, образовательных, материальных, финансовых ресурсов, выбора видов деятельности для дальнейшего развития.

– Нелинейность модели взаимодействия предполагает отказ от построения модели на основе иерархичной структуры и дает возможность построения последовательных, последовательно-параллельных и интегративных вариантов действия ее механизмов и реализуемых траекторий обучения.

Рассмотренный перечень существующих и действующих моделей взаимодействия образовательных организаций профессионального образования на базе межрегионального ресурсного центра позволил установить необходимость и рациональность уже принятых решений и наличие положительных эффектов от их использования. В свою очередь наличие большого количества, различающихся по функциям, задачам, целям и возможностям моделей взаимодействия не позволяет эффективно регулировать процесс подготовки кадров для рынка труда, повышает риски от не продуманных решений и системно устранить (обойти) присущие данным моделям недостатки.

К возможным рискам при организации взаимодействия учреждений профессионального образования на базе ресурсного центра в следствии существующих недостатков рассмотренных моделей можно отнести:

- Отсутствие отработанных механизмов стимулирования частно-государственного партнерства;
- Сложность организации сетевого взаимодействия с образовательными организациями и социальными партнерами;
- Возможность потери лицензии и аккредитации при изменении организационной структуры образовательной организации в ходе реструктуризации, необходимость проведения длительных по срокам процедур по получению данных разрешительных документов;
- Неэффективный менеджмент как в образовательных организациях профессионального образования, так и в структуре управления ресурсного центра, недостаточный уровень управленческой подготовки менеджеров образовательных учреждений.

В общем виде уже существующую структурную модель взаимодействия образовательных организаций профессионального образования на базе ресурсного центра можно представить как взаимосвязанную совокупность элементов образовательного пространства и социальных партнеров. Характерными чертами данной модели могут являться:

- Ориентация ОО СПО в большей степени на собственные ресурсы, чем на ресурсы партнеров и ресурсного центра;
- Отсутствие инструментов управления и регулирования взаимодействия учреждений между собой;
- Ограниченность возможностей учреждений и невысокий уровень оснащенности самого ресурсного центра;
- Практически полное отсутствие практики создания автономных коммерческих структур, реализующих ресурсные центры;
- Слабая работа по определению и установлению прочных связей с категорией работодателей в статусе «социальный партнер»;
- Незрелые функции по мониторингу запросов рынка труда, прогнозированию развития региона.

Соответственно требуется внесение корректив в существующие модели линейного взаимодействия в целях повышения эффективности их деятельности и руководства системой довузовского профессионального образования на новых принципах. В результате внесенных корректив базовым механизмом взаимодействия ОО СПО и работодателей на основе ресурсного центра должен стать механизм их кооперации, цель которой – совместное

использование ресурсов для реализации основных видов деятельности данных организаций.

Направления основных корректировок ранее рассмотренных линейных моделей включают в себя: организация новой системы взаимодействия между образовательными организациями СПО, между организациями профессионального образования и работодателями вокруг сформированного межрегионального ресурсного центра, который заменит существующие в учреждениях структурные единицы, выполняющие ресурсные функции; перераспределение основных функций между ОО СПО и ресурсным центром; формирование и включение в систему партнерских отношений целостной инфраструктуры обеспечения взаимодействия; систематизация и переоценка существующих ресурсов, разработка методики их эффективного применения; поиск и определение стратегических партнеров для дальнейшей работы; внесение изменений в уставные документы взаимодействующих учреждений и организаций; апробация новых форм взаимодействия на основе тесной кооперации.

Скорректированная модель взаимодействия предполагает реализацию организациями среднего профессионального образования образовательной функции как основного вида деятельности. В этом случае основные ресурсы ОО СПО включают в себя:

- Кадровый ресурс как обеспечение высококвалифицированными мастерами производственного обучения, владеющие современными производственными и педагогическими технологиями; специалистами по педагогическим технологиям, методикам обучения в системе СПО, методикам по подготовке определенных групп профессий/специальностей; специалистами в области профориентационной работы;

- Методический ресурс: основные профессиональные образовательные программы начального профессионального образования, основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессиональных модулей, программы стажировки обучающихся, программы производственной практики, сокращенные программы профессиональной подготовки населения, методические рекомендации и материалы, контрольно-измерительные материалы, учебно-методические комплексы и др.

В рамках данной модели за ОО СПО остаются непосредственно образовательные функции и частично – ресурсные функции, в рамках которых они предоставляют свои ресурсы для использования другим учреждениям образовательной сети. Также у ресурсоемких образовательных организаций среднего профессионального образования могут быть функции по содержанию учебных и производственных полигонов, информационных банков данных учебной информации для коллективного использования, обеспечения учащихся

по заявкам взаимодействующих учреждений необходимыми социально-бытовыми условиями.

В свою очередь, основные сервисные услуги выполняют структуры ресурсного центра: диспетчеризация и распределение кадровых и информационных потоков, маркетинг, менеджмент, информационные, информационно-аналитические услуги, организация и проведение сертификации профессиональных квалификаций выпускников ПОО с участием работодателей региона; реализация сетевой образовательной программы повышения квалификации мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла; экспертиза новых учебных тренажеров, лабораторного оборудования, отраслевых профессиональных стандартов, разработка рекомендаций по адаптации содержания, форм, методов и средств профессионального образования к новым условиям и т.д.

Процедуры взаимодействия с рынком труда реализуются посредством систематизации информационных потоков и запросов рынка труда, проводимой специалистами ресурсного центра и Центра опережающей профессиональной подготовки, осуществляющими подбор оптимальных способов и форм взаимодействия. Информационные потоки, аккумулируемые в рамках инфраструктуры обеспечения взаимодействия, служат основой для выбора и использования комплекса форм сетевого взаимодействия ОО СПО с работодателями региона, механизмов взаимодействия ОО СПО (административное, институциональное, общественное), рациональных организационных механизмов управления данным процессом. Кроме того, данная модель облегчает определение стратегического партнера по данной отрасли (укрупненной группе специальностей) и установление с ним партнерских отношений.

Применение структурированных индикаторов определения эффективности взаимодействия и наличие структур, ведущих постоянный мониторинг взаимодействия ОО СПО с представителями рынка труда, обеспечивает системную работу по устранению недостатков, характерных для линейных моделей. За счет тесной кооперации преодолевается административная и ведомственная замкнутость, разобщённость учреждений, нивелируется разность статусов и возможностей ОО СПО; сокращение количество и повышение степени интегрированности реализуемых преемственных профессиональных образовательных программ, унификация условий обучения и подготовки на различных уровнях профессионального образования.

Направления основных корректировок ранее рассмотренных интеграционных моделей включают в себя: организацию новой системы взаимодействия между многоуровневыми интегрированными учреждениями профессионального образования (комплексами непрерывного многоуровневого профессионального образования), базовыми образовательными организациями СПО и работодателями вокруг сформированного межрегионального

ресурсного центра, который заменит существующие в учреждениях структурные единицы, выполняющие ресурсные функции (так называемый распределенный ресурсный центр); перераспределение основных функций между ОО СПО, ЦОПП и ресурсным центром; формирование и включение в систему партнерских отношений целостной инфраструктуры обеспечения взаимодействия; систематизация и переоценка существующих ресурсов, разработка методики их эффективного применения; поиск и определение стратегических партнеров для дальнейшей работы; внесение изменений в уставные документы взаимодействующих учреждений и организаций; апробация новых форм взаимодействия на основе тесной кооперации; совершенствование партнерских отношений и системы управления образовательным процессом построенным по сетевой схеме.

Основной функцией данных образовательных организаций СПО – компонентов модели остается организация и обеспечение реализации профессиональных образовательных программ по профессии/специальности, на которые имеется лицензия и запросы рынка труда (заказы органов государственной власти). Дополнительные функции, ранее выполняемые в ОО СПО (ресурсных центрах на их базе) передаются для реализации в региональный (межрегиональный) ресурсный центр. В этом случае ресурсный центр осуществляет организационную деятельность по согласованию использования данных ресурсов, управление используемыми механизмами, тем самым повышая качество управления данной сложной системой, которой является данная модель, выполняя наиболее сложные задачи по взаимодействию учреждений и работодателей. Также у ресурсоемких ОО СПО могут быть функции по содержанию учебных и производственных полигонов, информационных банков данных учебной информации для коллективного использования, обеспечения учащихся по заявкам взаимодействующих учреждений необходимыми социально-бытовыми условиями.

За счет совместной деятельности и правильной маркетинговой политики, проводимой специалистами ресурсного центра и ЦОПП, достигается равенство объемов потоков контингентов, поступающих и выходящих на рынок труда, который в дальнейшем определит размер ресурса, полученный рынком труда, даже с учетом предполагаемого перехода на более высокую ступень [14].

В рамках данной скорректированной модели за интегрированными ОО СПО и базовыми ОО СПО остаются непосредственно образовательные функции и частично – ресурсные функции, в рамках которых они предоставляют свои ресурсы для использования другим учреждениям образовательной сети. При этом деятельность базовых организаций среднего профессионального образования при реализации профессиональных образовательных программ СПО концентрируется по укрупненным группам профессий и специальностям,

определенных для региона. Интегрированные ОО также ориентированы на подготовку рабочих и специалистов по данным укрупненным группам. В тоже время ресурсный центр – нацелен на решение задач по отраслям промышленности.

Процедуры взаимодействия с рынком труда реализуются напрямую и через ЦОПП и ресурсный центр посредством систематизации информационных потоков и запросов рынка труда, проводимой специалистами ЦОПП, осуществляющими подбор оптимальных способов и форм взаимодействия. Информационные потоки, аккумулируемые в рамках инфраструктуры обеспечения взаимодействия, служат основой для выбора и использования механизмов административного, институционального, контрактного взаимодействия, рациональных организационных механизмов управления данным процессом. Учет требований работодателей осуществляется по коммуникационной связи, находя свое отражение в документах, определяющих организацию образовательного процесса. Основные формы взаимодействия между компонентами модели и работодателями сосредоточены на договорных формах в рамках двухсторонних договоров.

Применение структурированных индикаторов определения эффективности взаимодействия и наличие структур, ведущих постоянный мониторинг взаимодействия ООО СПО с представителями рынка труда, обеспечивает системную работу.

Основные преимущества применения представленной интегрированной ресурсной модели взаимодействия заключаются в: концентрации ресурсов на стратегически важных направлениях развития профессиональной школы, посредством чего на практике реализуется ресурсный подход к профессиональному образованию; повышении устойчивости и управляемости образовательной системы в целом, ее эффективности за счет комплексного использования ресурсов; создании дополнительных гарантии предоставления заказчикам и потребителям качественных образовательных услуг, максимальном учете требований рынка труда; повышении экономической самостоятельности и эффективности, росте инвестиционной привлекательности системы профессионального образования для капиталовложений, апробации институциональных механизмов взаимодействия.

Таким образом, проведенный анализ позволил построить модель взаимодействия субъектов образовательного процесса СПО. Данная модель способна решить поставленные перед образовательным сообществом задачи по повышению качества профессионального образования в регионе.

Заключение

Основные причины, по которым был сделан выбор в пользу получения среднего профессионального образования, можно разделить на четыре группы: дефицит знаний и/или мотивации к обучению; дефицит ресурсов семьи; стратегия максимизации преимуществ на рынке труда; стратегия выбора обучения в системе СПО как ступеньки к получению высшего образования. Выпускники СПО — это преимущественно дети из семей, где родители получили среднее профессиональное, а не высшее образование и имели ограниченные возможности для помощи детям в учебе. Основная часть молодежи определялась с местом поступления и будущей специальностью в последний год обучения, ориентируясь на мнение родителей и интерес к будущей специальности.

Результаты опроса дают основания ожидать, что в случае нового падения доходов населения спрос на получение среднего профессионального образования у молодежи будет расти, кроме того, уходить из школы после завершения обучения в 9-м классе в систему СПО, по финансовым причинам будут даже ученики с хорошей и отличной успеваемостью.

Собираемые на сегодняшний день данные о трудоустройстве выпускников системы СПО, не дают возможности в полной мере оценить трудоустройство и не трудоустройство выпускников системы СПО. Например, изменение доли не трудоустроенных выпускников системы СПО в сравнении с предыдущим годом, не позволяет дать объективную оценку по улучшению или ухудшению данного показателя, поскольку в него включены категории выпускников, продолжившие обучение в других образовательных организациях, призванные на службу в ряды вооруженных сил России, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, а также неучтенные «фрилансеры» и волонтеры. Уменьшение или увеличение численности выпускников системы СПО перечисленных категорий может привести к соответствующему изменению показателя не трудоустроенных.

Существующие на сегодня методики оценки трудоустройства выпускников системы СПО не учитывают:

- Трудоустройство по профессии (специальности), полученной в образовательной организации;
- Трудоустройство по профессии (специальности) для выпускников, сдававших ГИА в формате демонстрационного экзамена;
- Трудоустройство по профессии (специальности) для выпускников системы СПО, обучавшихся по договору о целевом обучении.

В собираемых показателях мониторинга трудоустройства выпускников СПО нет разделения между образовательной и трудовой миграцией. Официальные статистические

формы, такие как СПО-1, СПО-Мониторинг и 1-Кадры не собирают и не предоставляют в открытом доступе данные касательно трудоустройства выпускников системы СПО.

– Возникшие сложности в обеспечении качественного образовательного процесса в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования, связанные с пандемией, переходом на дистанционные формы обучения, возросшей нагрузкой на систему из-за роста контингента, ставят перед системой СПО ряд задач, а именно органам исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования:

– Рассмотреть возможность увеличения числа мест на обучение на договорной основе по наиболее востребованным профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования, в регионах, занимающих верхние позиции в рейтинге уровня дохода населения.

– Рассмотреть возможность дополнительного финансирования программ профессионального обучения учащихся образовательных организаций СПО с целью овладения ими смежной специальностью и повышения шанса на трудоустройство, особенно в регионах, занимающих низкие места в рейтинге уровня дохода населения.

– Региональным органам управления образованием необходимо провести анализ ресурсных возможностей ОО СПО с учетом увеличения контингента обучающихся, и в случае их нехватки дать предложения по увеличению необходимых ресурсов.

– Рассмотреть возможность увеличения контрольных цифр приема в региональных профессиональных образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований;

– Региональным органам управления образованием рассмотреть возможность совершенствования подходов к работе по профессиональной ориентации и росту информированности молодежи о востребованных профессиях и специальностях в соответствии с ТОП-РЕГИОН.

– Рассмотреть возможность проведения ежегодного мониторинга показателей трудоустройства (включающего заработную плату) выпускников образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, по имеющейся у них профессии (специальности), а также по профессии (специальности) для выпускников, сдававших ГИА в формате демонстрационного экзамена и по договорам о целевом обучении в дополнение к мониторингу, проводимому ГИВЦ МИРЭА на базе интернет-портала «Мониторинг (СПО)».

– Рассмотреть возможность внесения ряда дополнений и изменений в статистическую форму СПО-1 для сбора показателей, касающихся трудоустройства, выпускников системы СПО.

Список использованных источников

1. Ломтева Е.В., Бедарева Л.Ю. Анализ взаимосвязи системы профессионального образования и рынка труда. Переход выпускников 9-х классов школ в систему профессионального образования: проблемы и перспективы. Отечественная и зарубежная педагогика. 2019. Т. 1. № 3 (60). С. 56-72.
2. Ломтева Е.В., Бедарева Л.Ю. Переход выпускников 9-х классов школ в систему профессионального образования: проблемы и перспективы. Отечественная и зарубежная педагогика. 2019. Т. 1. № 3 (60). – С. 56–72.
3. Главный информационно-вычислительный центр (ГИВЦ) Министерства образования и науки Российской Федерации / Мониторинг 2017 / Характеристика системы высшего образования в РФ [Электронный ресурс] – URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/index.php?m=vpo> (дата обращения 09.10.2021 г.)
4. Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» [Электронный ресурс] – URL: <https://worldskills.ru/media-czentr/novosti/demonstracziornyij-ekzamen-perevoditsya-v-distancziornyij-format.html> (дата обращения 09.07.2020 г.).
5. Ассоциация руководителей образовательных организаций, [Электронный ресурс] – URL: https://www.educationmanagers.ru/novosti_/lyubov-duhanina/ (дата обращения 12.08.2021 г.).
6. Сводная форма СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования» Министерство просвещения Российской Федерации [Электронный ресурс] – URL: <https://edu.gov.ru/activity/statistics/> (дата обращения 14.07.2021 г.).
7. Методические рекомендации Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2015 г. № 06–846 «Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» [Электронный ресурс] – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71076382/> (дата обращения 27.09.2021 г.).
8. Биржа труда hh. [Электронный ресурс] – URL: HeadHunter <https://hh.ru/article/12846> (дата обращения 30.11.2021 г.).
9. Электронное издание «Газетаюру». «Сигнальная функция» почему работодатели требуют «любой» диплом [Электронный ресурс] – URL: [Высшее образование важно только для 13% работодателей - Газета.Ru \(gazeta.ru\)](https://www.gazeta.ru) (дата обращения 30.11.2021 г.).

10. Приказ Министерства науки и высшего образования «Об установлении минимального количества баллов единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам, соответствующим специальности или направлению подготовки, по которым проводится прием на обучение в образовательных организациях, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2022/23 учебный год» от 5 августа 2021 г. № 713 // Российская газета. 4 октября 2021 г.

11. Национальный проект «Образование» [Электронный ресурс] – URL: <https://projectobrazovanie.ru/#project20> (дата обращения 14.04.2021 г.).

12. Профессиональное образование в РФ [Электронный ресурс] – URL: <http://проф-обр.рф/board/20-1-0-4708> (дата обращения 12.04.2021 г.).

13. Главный информационно-вычислительный центр (ГИВЦ) Министерства образования и науки Российской Федерации / Мониторинг 2017 / Образовательные организации, реализующие программы СПО [Электронный ресурс] – URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2017/index.php?m=spe> (дата обращения 09.10.2021 г.)

14. Федеральная служба государственной статистики РФ / Главная страница / Статистика / Официальная статистика / Рынок труда, занятость и заработная плата / Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] – URL: https://www.gks.ru/labour_force

**В СЕРИИ ПРЕПРИНТОВ РАНХиГС
РАССМАТРИВАЮТСЯ
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ
К СОЗДАНИЮ, АКТИВНОМУ
ИСПОЛЬЗОВАНИЮ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ИННОВАЦИЙ В РАЗЛИЧНЫХ
СФЕРАХ ЭКОНОМИКИ
КАК КЛЮЧЕВОГО УСЛОВИЯ
ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ