

## **Программа обследования руководителей образовательных организаций среднего профессионального образования**

Объектом обследования являются руководители образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования. В данное обследование включены руководители двух типов образовательных организаций:

- профессиональных образовательных организации, реализующих программы среднего профессионального образования – преимущественно программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;

Предмет обследования – стратегии руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального по основным направлениям политики образовательных организаций.

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

На достижения поставленной цели направлены следующие задачи:

1. Оценить динамику приема обучающихся в образовательные организации и планируемых и/или предпринимаемых действий в этом отношении;
2. Выявить мнения руководителей о перспективах трудоустройства выпускников, а также планируемых и/или предпринимаемых действий в этом отношении;
3. Охарактеризовать набор образовательных программ, реализуемых в образовательных организациях и определить направления их совершенствования;
4. Охарактеризовать финансовую политику образовательных организаций, выявить динамику изменения финансовых показателей и цен на

образовательные услуги и планируемых и/или предпринимаемых действий в этом отношении;

5. Охарактеризовать кадровую политику образовательных организаций в отношении оплаты труда сотрудников и планируемых и/или предпринимаемых действий в этом отношении;

6. Выявить основные группы влияния на политику организации и планируемых и/или предпринимаемых действий руководителей в отношении реорганизации образовательных организаций и проанализировать оценки руководителями данных изменений;

7. Выявить условия и возможности реализации программ профессионального обучения и барьеры, ей препятствующие;

8. Проанализировать внедрение и реализацию эффективного контракта с преподавателями, а также ФГОС III поколения профессиональными образовательными организациями.

9. Проанализировать оценку руководителями различных мер, проектов и программ, проводимых Министерством образования и науки в сфере среднего профессионального образования с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России

Обследование позволит подтвердить или опровергнуть следующие предположения в отношении:

I. Образовательной политики организаций:

1. на этапе приема.

Дефицит абитуриентов чаще испытывают профессиональные образовательные организации, чем организации высшего образования.

В профессиональные образовательные организации чаще поступают абитуриенты, уровень знаний которых ниже, чем у абитуриентов, поступающих в образовательные организации высшего образования.

2. на этапе обучения.

В организациях высшего образования в большей степени развито международное взаимодействие в образовательной и научной деятельности, нежели в профессиональных образовательных организациях. Также профессиональные образовательные организации реже используют сетевую форму для реализации образовательных программ.

В связи с изменением законодательства в области образования многие организации, реализующие программы подготовки специалистов среднего звена, планируют начать реализацию программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих и программы профессионального обучения.

Организации высшего образования лучше обеспечены ресурсами для образовательной деятельности, как в качественном, так и количественном отношении, нежели профессиональные образовательные организации. При этом все образовательные организации достаточно хорошо обеспечены компьютерами и доступом к сети Интернет. Однако сеть wi-fi не является распространенной.

### 3. на этапе выпуска

Перспективы трудоустройства выпускников различаются в зависимости от специальности: выше у выпускников экономических специальностей и ниже у выпускников инженерных и сельскохозяйственных специальностей. При этом спектр мероприятий по трудоустройству выпускников достаточно узкий, чаще всего образовательные организации устраивают ярмарки вакансий.

## II. Экономической политики образовательной организации:

### 1. Финансовой политики:

Финансовые показатели образовательных организаций увеличиваются в пределах инфляции. Основываясь на результатах прошлых обследований, предполагается, что сохраняется тенденция роста бюджетного финансирования профессиональных образовательных организаций (региональных и местных бюджетов), и сокращение бюджетного финансирования организаций высшего образования.

## III. Кадровой политики:

### 1. Оплаты труда.

В образовательных организациях существует возможность подрабатывать внутри самих организаций и получать доплаты за различные виды деятельности. В организациях высшего образования существует больше возможностей получать доплаты за различные виды деятельности, чем в профессиональных образовательных организациях. В них количество преподавателей, получающих доплаты за научную работу и публикации намного ниже, чем в организациях высшего образования.

## IV. Управления образовательной организацией:

## 1. Реорганизаций образовательных организаций.

В связи с принятием ФЗ №273 «Об образовании в РФ» многие образовательные организации начального профессионального образования подвергнутся реорганизации. В частности многие организации, осуществляющие подготовку исключительно по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (бывшие учреждения начального профессионального образования) присоединятся к профессиональным образовательным организациям (бывшие учреждения среднего профессионального образования), либо переквалифицируются в учебные центры прикладных квалификаций/многофункциональные центры профессиональных квалификаций

## 2. Взаимодействие с работодателями.

Наличие относительно небольшого числа работодателей, куда трудоустраивается большая часть выпускников организации СПО, вероятно, позволяет таким организациям более тесно взаимодействовать с работодателями и согласовывать с ними требования к качеству подготовки выпускников, привлекать в большем объеме дополнительные внебюджетные средства, иные ресурсы, обеспечивать достаточный уровень заработной платы работников и более высокую долю трудоустройства выпускников. Именно в таких организациях введение эффективного контракта может быть наиболее результативным.

V. Проблем реализации различных нововведений в государственной образовательной политике:

### 1. Реализация образовательных программ профессионального обучения.

В связи с требованиями Заказчика в ходе обследования предполагается получить общую информацию о реализации программ профессионального обучения (об обучающихся, преподавателях, финансировании, спросе населения и предприятий на данные программы, участии работодателей) для дальнейшего более глубокого изучения данного сегмента российского образования.

2. Реализация ФГОС III поколения профессиональными образовательными организациями.

2.1. В соответствии с концепцией ФГОС среднего профессионального образования, профессиональные компетенции студентов (выпускников)

формируются по видам профессиональной деятельности. Реализация данного подхода требует значительных изменений в планировании и организации учебного процесса. Профессиональный модуль, в отличие от учебной дисциплины, объединяет в своем составе несколько разнородных дидактических единиц – междисциплинарные курсы, учебные и производственные практики. Преподаватели и мастера, участвующие в реализации профессионального модуля, должны кооперироваться для достижения целей, связанных с формированием квалификационного профиля выпускников. Такая кооперация возможна лишь при условии, когда учебный процесс планируется и затем реализуется не дисциплинарно (один преподаватель – одна учебная дисциплина), а модульно (интегрированный перечень результатов образования (квалификационных требований) – несколько дидактических единиц теоретической и прикладной направленности – коллектив преподавателей и мастеров). В связи с чем, предполагается, что реализация профессиональных модулей в профессиональных образовательных организациях осуществляется номинально - при составлении учебных программ и планов руководители оперируют новыми сущностями, при этом реальная организация учебного процесса сохраняет прежнюю структуру.

2.2. Важное новшество, привнесенное ФГОС среднего профессионального образования, связано с изменением методик преподавания в среднем профессиональном образовании. Интерактивные методы обучения должны постепенно заместить традиционную урочную/лекционно-семинарскую систему. Такой переход невозможно осуществить силами преподавателей; необходимы управленческие решения, принимаемые на уровне образовательной организации. К числу таких решений относятся:

- информатизация учебного процесса и формирование насыщенной Интернет-среды; при этом речь идет не только и не столько о закупках компьютеров и прокладке сетей, сколько о создании нового учебного контента и введении новых форм учения/обучения;

- интенсификация учебного процесса и уход от лекционной системы преподавания, что выражается в постепенном изменении соотношения между лекционными и лабораторными (семинарскими) занятиями, а также между объемами времени, отводимыми на аудиторную и самостоятельную работу студентов;

- разработка и/или закупка современных методик и средств обучения (тренажеры, симуляторы и т.д.) с одновременным обучением педагогического персонала.

В связи с чем, предполагается, что руководители профессиональных образовательных организаций по-прежнему связывают модернизацию учебного процесса в своих образовательных организациях с закупкой компьютерной техники. Тезис о том, что «образовательный софт» (методики, специальные программы, образовательный контент, подготовленные преподаватели) является самостоятельным направлением инвестиций и ключевым элементом образовательной среды, пока еще не принят в сообществе руководителей профессиональных образовательных организаций.

2.3. Поскольку результаты образования и профессионального обучения достигаются в рамках реализации профессиональной образовательной программы в целом, оценка индивидуальных достижений студентов (выпускников) также не привязана к отдельным дидактическим единицам, а осуществляется интегрировано, в ориентации на основные виды профессиональной деятельности. Данный подход отражен в разд. VIII ФГОС среднего профессионального образования ; фонды оценочных средств, создаваемые для оценки образовательных достижений студентов, должны носить надпредметный компетентностный характер. Как следствие, наряду с тестовыми заданиями и контрольными вопросами, традиционно входящими в учебно-методические комплексы по каждой учебной дисциплине, должны формироваться оценочные средства по образовательной программе. Держателем этих оценочных средств выступает не отдельный преподаватель, а руководитель (организатор) данной профессиональной образовательной программы.

Предполагается, что данное требование ФГОС остается пока нереализованным в большинстве профессиональных образовательных организаций. Разработка и стандартизация оценочных средств, ориентированных на оценку сформированности общих и профессиональных компетенций – крайне ресурсоемкая задача. Директора колледжей и училищ, как правило, не располагают необходимыми кадровыми и финансовыми ресурсами для решения этой задачи.

3. Внедрение эффективного контракта с преподавателями профессиональных образовательных организаций.

3.1. Эффективный контракт, вводимый в государственных (муниципальных) организациях, предполагает включение в трудовой договор показателей эффективности деятельности сотрудника. При этом результаты исследования введения эффективного контракта в профессиональных образовательных организациях, проведенного в 3 субъектах Российской Федерации в апреле-июне 2014 года, показали, что в тех организациях СПО, где есть один или несколько работодателей, для которых организация готовит кадры и с которыми поддерживает тесные связи, уже существуют согласованные требования по качеству подготовки кадров, содержанию образовательных программ, учебному оборудованию и т.д. Показатели эффективности, задаваемые учредителем, в таких профессиональных образовательных организациях, становятся формальными, в то время как организация в основном ориентируется в своей работе на требования работодателя. Основную долю внебюджетных средств такие образовательные организации получают от «своих» работодателей и за счет них обеспечивают повышение заработной платы сотрудников, в том числе педагогических работников. Таким образом, можно предположить, что чем интенсивнее взаимодействие с работодателями и уже круг организаций, в которые трудоустраиваются выпускники, тем выше уровень оплаты труда педагогических работников, чаще используются показатели стимулирования педагогов, которые имеют непосредственную связь с качеством подготовки кадров, а также выше обеспеченность и качество ресурсов образовательной организации.

3.2. В соответствии с указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусматривается доведение к 2018 г. средней заработной платы преподавателей профессиональных образовательных организаций до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, предполагается, что динамика соотношения средней заработной платы

работников профессиональных образовательных организаций и средней заработной платы будет предусматривать поэтапное повышение с 75 % в 2013 году до 100 % в 2018 году (предусматривается ежегодное увеличение соотношения на 5%) . При этом численность обучающихся по программам среднего профессионального образования в течение 2010-2012 годов остается относительно стабильной. В то же время численность сотрудников (штатных и совместителей) профессиональных образовательных организаций всех категорий сокращается. В связи с чем, предполагается, что обеспечивая выполнение указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, директора профессиональных образовательных организаций перераспределяют нагрузку внутри педагогических коллективов, что ведет к увеличению нагрузки у одной части штатных преподавателей и высвобождению другой их части. Таким образом, повышение заработной платы не сопровождается пересмотром квалификационных требований к работникам, а обеспечивается за счет повышения интенсивности педагогического труда в системе профессионального образования, что не способствует повышению качества общей и профессиональной подготовки в профессиональном образовании, а, наоборот, ведет к снижению уровня подготовки выпускников.

Особенности обследования 2014 г.

Программы обследований 2014 г. сформированы с учетом необходимости сохранения их мониторингового характера и одновременно ориентируются на актуальные проблемы профессионального образования, связанные как с изменением внешних условий (сокращение спроса из-за демографического спада и невысоких доходов основной части населения, повышение спроса со стороны рынка труда на квалифицированных исполнителей), так и внутренних условий, связанных с образовательной политикой государства в области образования. Анкета построена по модульному принципу, в соответствии с которым формируются тематические блоки, содержащие вопросы, динамика которых отслеживается ежегодно, и те, которые вводятся только один раз или периодически (см. Схему 1).

В обследовании сохранены показатели, имеющие динамические ряды:

- Уровень обеспеченности материальными, финансовыми, информационными, кадровыми ресурсами;



- Структура источников доходов и статей расходов (в том числе внебюджетного финансирования);
- Динамика объемов бюджетного финансирования, внебюджетных средств, НИОКР, цен на образовательные услуги;
- Динамика приема в образовательные организации, уровня знаний поступающих;
- Совершенствование структуры образовательных программ, в т.ч. реализация программ других уровней обучения;
- Оценки перспектив трудоустройства выпускников, мероприятия по трудоустройству, проводимые образовательными организациями;
- Структура расходов на оплату труда по категориям персонала;
- Принципы оплаты труда преподавателей;
- Средний размер заработной платы преподавателей, "идеальная» зарплата для данных категорий работников;
- Размеры доплат, премий; подработка внутри образовательной организации;
- Оценки конкурентоспособности оплаты труда преподавателей.

В настоящее обследование включены новые блоки, изучение которых актуализируется в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». В частности, это вопросы, касающиеся реализации образовательных программ профессионального обучения. Продолжено изучение сетевого взаимодействия при реализации образовательных программ, международного сотрудничества, процедур оценки качества образования, в которых участвует или которые проводит образовательная организация, в том числе общественная аккредитация и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.

Обследование также дополнено сюжетом, касающимся проблем реализации ФГОС III поколения и внедрения эффективного контракта с преподавателями в профессиональных образовательных организациях.

Таким образом, в настоящем обследовании предусмотрено изучение следующих тематических блоков и показателей:

#### I. Стратегии руководителей в образовательной политике организации:

1. На этапе приема обучающихся:

1.1. Принципы отбора обучающихся (на какие программы осуществлялся набор);

1.2. Принятые обучающиеся (динамика приема и уровень знаний).

2. На этапе обучения:

2.1. Формы реализации образовательных программ (сетевая форма и международное взаимодействие);

2.2. Совершенствование образовательных программ;

2.3. Ресурсы образовательной организации:

2.3.1. Количество и качество ресурсов;

2.3.2. Наличие и доступ к сети Интернет с использованием wifi.

2.3.3. Наличие локальной информационной системы и специализированных it-платформ для реализации образовательных программ;

2.3.4. Использование электронных образовательных ресурсов и источники их приобретения;

2.3.5. Фонды оценочных средств (разработка, регламент, утверждение).

3. На этапе выпуска:

3.1. Трудоустройство выпускников (возможности трудоустройства по различным специальностям);

3.2. Мероприятия по трудоустройству выпускников, проводящиеся образовательными организациями;

II. Стратегии руководителей в области экономической политики образовательной организации:

1. Финансовая политика:

1.1. Изменение финансовых показателей;

1.2. Доходы и расходы образовательных организаций.

III. Стратегии руководителей в области кадровой политики образовательной организации:

1. Оплата труда:

1.1. Оценки конкурентоспособности оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

1.2. «Идеальная» и фактическая заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения;

1.3. Доплаты преподавателям;

1.4. Возможности подработки внутри образовательной организации.

2. Структура кадров (численность персонала образовательной организации);

IV. Стратегии руководителей в области управления образовательной организацией:

1. Реорганизация образовательной организации и оценка этих изменений;

2. Взаимодействие с работодателями.

V. Проблемы реализации различных нововведений в государственной образовательной политике:

Реализация образовательных программ профессионального обучения:

1. Обучающиеся (динамика приема, возрастная структура обучающихся);

2. Кадры (квалификационная структура преподавательских кадров, соотношение собственных и привлеченных преподавателей);

3. Финансирование (источники финансирования программ, соотношение платного и бесплатного обучения);

4. Оценка платежеспособного спроса и конкурентоспособности данных программ;

5. Участие работодателей в подготовке и реализации программ профессионального обучения;

6. Общая информация о программах.

Оценка руководителями мер, проектов и программ, проводимых Министерством образования и науки в сфере среднего профессионального образования с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России:

1. Участие студентов СПО в региональных, российских и международных чемпионатах Worldskills;

2. Введение программ дуального обучения;

3. Создание учебно-производственных кластеров;

4. Развитие многофункциональных центров прикладных квалификаций.

VI. Общие сведения об образовательной организации:

1. Аккредитация (общественная аккредитация образовательных организаций; профессионально-общественная аккредитация образовательных программ);
2. Отраслевая принадлежность;
3. Сведения о руководителе (образование, стаж).

Выборка и методика сбора данных

Сбор информации осуществляется методами, наиболее удобными для респондентов. На практике используется как самозаполнение, так и личное интервью, а также пересылка опросного листа и заполненной анкеты по электронной почте или по факсу. Проверка работы интервьюеров осуществляется телефонным контролем.

Основная задача процедуры отбора образовательных организаций – обеспечить достаточное количество образовательных организаций двух типов: профессиональных образовательных организации, реализующих программы среднего профессионального образования – преимущественно программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих; профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена для получения репрезентативных данных по России. Для этой цели в выборку включается не менее 600 профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих ( ).

Таблица 1.1 - Число образовательных организаций, участвовавших в мониторинге экономики образования

Дата опроса	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку специалистов среднего звена	433	444	393	399	408	424	443	460	414	410	389
Профессиональные образовательные организации, преимущественно осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих, служащих.	332	312	323	322	320	311	298	301	325	324	211

Процедура выборки включает следующие этапы: расчет количества образовательных организаций в каждом сегменте в каждом федеральном округе

(не менее чем в 45 субъектах РФ); отбор осуществляется с помощью процедуры случайной выборки. В качестве стратифицирующих критериев были выделены следующие параметры:

1. Административно-географический (7 федеральных округов и г. Москва);
2. Численность населенного пункта, в котором находится образовательная организация (более 1 млн. чел. (без г. Москва), от 100 тыс. до 1 млн. чел., менее 100 тыс. чел., села и ПГТ);
3. Форма собственности образовательной организации (государственная, негосударственная);
4. Статус организации (головное учреждение, филиал);
5. Размер образовательной организации.

Для ввода информации используется пакет статистических программ SPSS.

При анализе данных используются следующие методы: динамические ряды, графическое представление данных, сопоставление ответов разных групп респондентов, представляющих образовательные организации разных типов.