



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Особенности реализации программ
среднего профессионального образования
в профессиональных образовательных организациях,
расположенных в сельской местности**

Информационный бюллетень

2017 • 9 [108]

МОСКВА

УДК 316.74:377
ББК 60.56
О 75

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

Ф.Ф. Дудырев, к.и.н., главный эксперт Института образования
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

В.М. Малик, ведущий эксперт Института образования
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Е.С. Павленко, младший научный сотрудник Института образования
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

О.А. Романова, аналитик Института образования
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Особенности реализации программ среднего профессионального образования в профессиональных образовательных организациях, расположенных в сельской местности. Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. — 36 с. — (Мониторинг экономики образования ; № 9 (108)).

ISBN 978-5-906737-41-0

Исследование основано на данных интервьюирования должностных лиц исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере профессионального образования, а также директоров и студентов сельских профессиональных образовательных организаций, проведенного в 2016 г. Впервые получены результаты, которые описывают специфику реализации программ СПО в сельской местности. Определены основные направления дальнейших как образовательных, так и карьерных траекторий студентов сельских профессиональных образовательных организаций. Исследование проведено в рамках мониторинга экономики образования, который Высшая школа экономики реализует под эгидой Минобрнауки России с 2002 г.

УДК 316.74:377
ББК 60.56

ISBN 978-5-906737-41-0

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

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Особенности политики, проводимой в отношении сельских ПОО, на региональном уровне	8
1.1. Характеристики сети сельских профессиональных образовательных организаций в отобранных регионах	8
1.2. Прогнозирование кадровой потребности и формирование контрольных цифр приема	9
1.3. Кадровая политика в отношении руководителей образовательных организаций, расположенных в сельской местности	10
2. Специфика условий реализации программ СПО в сельской местности	11
2.1. Основные специфические характеристики профессиональных образовательных организаций, расположенных в сельской местности. Влияние социально-экономической, демографической ситуации в регионе и населенном пункте на формирование специфики сельских ПОО	11
2.2. Особенности материальной базы ПОО, расположенных в сельской местности ...	12
2.3. Финансирование ПОО, расположенных в сельской местности	14
2.4. Специфика кадрового обеспечения ПОО, расположенных в сельской местности	16
2.5. Отличительные характеристики сельских ПОО в контексте локальных рынков труда. Формы взаимодействия с местными работодателями, организация производственных практик	17
2.6. Перспективы трудоустройства выпускников	18
2.7. Элементы стратегии руководителей ПОО, расположенных в сельской местности, в контексте типичных образовательно-профессиональных стратегий учащихся и институциональных и экономических особенностей локальных рынков труда	19
3. Типичные образовательно-трудовые траектории и мотивы студентов сельских ПОО	21
3.1. Мотивы образовательного и профессионального выбора студентов и их семей. Источники информации об образовательных возможностях и последующих предполагаемых местах работы, их доступность	21
3.2. Существующие возможности получения образования и последующего трудоустройства	24
3.3. Социально-демографические характеристики и история обучающихся и их семей	25

3.4. Типы траекторий студентов сельских профессиональных образовательных организаций, рассматриваемые как комбинации социально-экономических и территориальных обстоятельств.	26
Заключение	27
Список использованных источников	29

ВВЕДЕНИЕ¹

Одним из направлений исследований, которые проводят в рамках мониторинга экономики образования, является анализ текущей ситуации и перспектив развития системы среднего профессионального образования в Российской Федерации. В п. 1 ст. 68 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02 марта 2016 г.) «Об образовании в Российской Федерации» говорится, что СПО направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Новые ориентиры для системы СПО определены в Комплексе мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р). Основными векторами развития данного уровня профессионального образования в ближайшее пятилетие станут обновление содержания образования и внедрение в системе СПО современных методик и образовательных технологий. Главный приоритет в этой работе – повышение качества подготовки по входящим в список 50 наиболее востребованным на рынке труда новым и перспективным профессиям, требующим среднего профессионального образования (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831).

Результаты опросов студентов, педагогических работников и руководителей профессиональных образовательных организаций, проведенных в рамках мониторинга экономики образования в предшествующие годы, дают представление о том, насколько профессиональные образовательные организации вовлечены в решение задач по модернизации системы ПО, каковы промежуточные результаты осуществляемых изменений, в чем состоят нововведения в организации учебного процесса. Анкетирование студентов ПОО также позволяет оценить их планы выхода на рынок труда, в т.ч. готовность работать в соответствии с полученными специальностями и профессиями, особенности их образовательных траекторий, специфику процесса обучения в ПОО.

В силу особенностей выборки количественного исследования, проводимого в рамках мониторинга экономики образования, не представляется возможным проанализировать вопросы функционирования и развития ПОО, расположенных в сельской местности. Между тем именно они имеют ярко выраженную специфику, обусловленную особенностями территориального размещения, характера местной экономики, ориентированной преимущественно на аграрный (агропромышленный) сектор, типом расселения, транспортной удаленностью от образовательных и культурных центров и т.д.

Проведение глубинных интервью позволяет выявить специфические проблемы, связанные с обеспечением качества ПО в сельском сегменте системы профессионального образова-

¹ Перечень обозначений и сокращений, применяемых в данном бюллетене:

ГИА – Государственная итоговая аттестация;
ДПО – дополнительное профессиональное образование;
И – интервьюер;
КЦП – контрольные цифры приема;
ПО – профессиональное образование;
ПОО – профессиональные образовательные организации;
Р – респондент;
СПО – среднее профессиональное образование.

ния, которые вызваны скудными объемами финансирования, устаревшей материальной и учебно-методической базой ПОО, расположенных в сельской местности, а также ограничениями, связанными со спецификой местных рынков труда (преобладание предприятий аграрного (агропромышленного) сектора, отсутствие крупных промышленных предприятий, узкая (небольшое/малое количество узких специалистов из различных номенклатур) номенклатура профессий и специальностей, востребованных на селе).

Качественное исследование направлено на изучение мер государственной политики, предпринимаемых в отношении сельских колледжей и профессиональных училищ, восприятие этих мер руководителями ПОО и студентами программ СПО. Данный метод поможет выявить отличительные черты системы мотиваций участников образовательного процесса, а также специфику функционирования ПОО, расположенных в сельской местности. Результатом опроса станет анализ существующих и выявление лучших управленческих и образовательных практик, реализуемых в колледжах и училищах, расположенных в сельской глубинке.

Целевыми группами в рамках качественного исследования являются, во-первых, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере ПО, во-вторых, руководители ПОО, расположенных в сельской местности, и, в-третьих, студенты, обучающиеся на основных образовательных программах СПО сельских колледжей и профессиональных училищ.

Предмет качественного исследования – опыт и лучшие практики организации СПО в сельской местности, а также система мотиваций, образовательные и профессиональные траектории студентов сельских ПОО.

Главная практическая задача глубинных интервью – сбор информации, позволяющей сформировать представление об особенностях и специфических проблемах организаций системы СПО, расположенных вне пределов городских поселений.

В числе частных задач этого исследования:

- изучение специфических характеристик сельского сегмента региональных систем среднего профессионального образования, в т.ч. данные о состоянии региональной сети ПОО в целом (в отобранных регионах), о реализации в сельских колледжах и училищах региональных программ развития профессионального образования, об их возможном участии в федеральных государственных программах и движении WorldSkills;
- описание управленческих и организационных решений, нацеленных на обеспечение территориальной доступности услуг СПО в сельской местности, на улучшение кадровых, финансовых, материально-технических условий деятельности сельских ПОО;
- анализ отличительных характеристик сельских ПОО в контексте локальных рынков труда, в т.ч. формы взаимодействия с местными работодателями, организация производственных практик, перспективы трудоустройства выпускников, особенности формирования контрольных цифр приема;
- описание стратегий руководителей ПОО, расположенных в сельской местности, в контексте типичных образовательно-профессиональных стратегий учащихся, а также институциональной и экономической специфики локальных рынков труда;
- выявление и описание типов траекторий студентов сельских ПОО, рассматриваемых как комбинации социально-экономических и территориальных обстоятельств;
- изучение мотивов образовательного и профессионального выбора студентов и их семей.

Тематические направления углубленных интервью со студентами, руководителями ПОО, представителями органов исполнительной власти в целом были обусловлены задачей выявления специфических характеристик реализации приоритетов государственной политики в сфере ПО. Эти задачи были определены Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Планом мероприятий (дорожной картой) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р), а также Комплексом мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р).

В ходе качественного исследования проведено 34 глубинных интервью в Томске и Краснодаре, а также в четырех сельских населенных пунктах Томской области и Краснодарского края. В региональных центрах были опрошены представители региональных министерств, в сельских населенных пунктах — руководители и студенты ПОО. Интервьюирование проходило в июне и сентябре 2016 г.

1. ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИКИ, ПРОВОДИМОЙ В ОТНОШЕНИИ СЕЛЬСКИХ ПОО, НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

1.1. Характеристики сети сельских профессиональных образовательных организаций в отобранных регионах

Должностные лица Департамента профессионального образования Томской области в интервью отметили, что основными стратегическими документами в сфере профессионального образования Томской области служат закон Томской области от 12 августа 2013 г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», а также «Стратегия социально-экономического развития Томской области до 2020 года (с прогнозом до 2025 года)» (утв. постановлением Думы Томской области от 27 октября 2005 г. № 2539). Образовательные программы СПО реализует 41 образовательная организация (39 государственных и муниципальных, 2 негосударственных); 29 образовательных организаций расположены в городских поселениях, 12 — в сельской местности. Контингент обучающихся составляет 21.9 тыс. человек (на 1.4% больше, чем в 2014 г.).

В 2015 г. в Томской области продолжилось сокращение количества студентов, поступающих на обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих: 16 963 человека (77.4%) обучались на программах подготовки специалистов среднего звена, 4967 человек (22.6%) — квалифицированных рабочих и служащих.

Руководство Министерства образования и науки Краснодарского края сообщило, что приоритеты развития СПО Краснодарского края определены в законе Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», а также в «Стратегии социально экономического развития Краснодарского края до 2020 года» (утв. постановлением Законодательного собрания Краснодарского края от 29 апреля 2008 г. № 1465-КЗ). В Краснодарском крае функционируют 168 организаций, реализующих программы СПО (в т. ч. 45 филиалов); из них 125 — государственные либо муниципальные, 43 — частные. Число ПОО, расположенных в городских поселениях (128), почти в три раза превышает количество образовательных организаций сельской местности (43). Всего в 2015 г. в системе СПО Краснодарского края обучались 111.4 тыс. человек, в т. ч. очно — 97 054 человек. В частных образовательных учреждениях обучают 13.7% общего контингента студентов.

Вопросы оптимизации сети образовательных организаций и повышения качества профессионального образования на селе — один из приоритетов региональных министерств образования. Должностные лица, принявшие участие в интервьюировании, отмечают, что программы оптимизации в равной степени затронули сельские ПОО и организации, расположенные в городских поселениях. Основанием для реорганизации выступает соответствие ПОО показателям эффективности образовательной деятельности (цитата: «С чего мы начинали реорганизацию? Мы отработали показатели эффективности. Это количество студентов на одного преподавателя. Это количество студентов в учреждении. Есть стратегия развития СПО, где написано: минимальное число студентов должно быть не менее двухсот. Это используемые площади. Это стоимость содержания одного студента и внебюджетное финансирование, то есть все то, что мы отразили в 2013 г. в региональной дорожной карте. Потом мы обсуждали вместе с главами районных администраций, вместе с Думой показатели эффективности для каждой территории. И как только год проходит, мы аналитику делаем, выезжаем в районы, показываем, в каком состоянии все районы и все образовательные учреждения»).

1.2. Прогнозирование кадровой потребности и формирование контрольных цифр приема

При прогнозировании кадровой потребности и формировании контрольных цифр приема анализируют несколько групп данных. Во-первых, предложения, поступающие от муниципалитетов, во-вторых, запросы от промышленных предприятий, в-третьих, сведения о крупных инвестиционных проектах, запускаемых на территории региона (цитата: «Вот под эти направления нам делает заказ на кадры глава муниципалитета. Он знает, какие у него будут строиться предприятия, как он будет развиваться. Потом дают заказ предприятия, которые не связаны с муниципалитетом. Напрямую на региональный уровень поступают данные от отраслевиков и предприятий. Мы накладываем эти две группы данных и понимаем, какое количество мест мы должны дать, например, в [название района], когда у них и выпускников выпускается больше, и на предприятия шесть тысяч нужно специалистов, а у них всего-то живет полторы тысячи людей. Понимаете, да? И мы понимаем, какие мы дадим [в рамках КЦП] направления подготовки, сколько мы возьмем из соседних районов детей, где они выпускаются, из [название населенного пункта], чуть меньше из [название населенного пункта]. Ну, вот три таких вещи мы накладываем для того, чтоб понимать, какие профессии, какие специальности мы будем запускать в том или ином районе»).

Важный институт, вокруг которого выстраивается региональная политика в области подготовки рабочих кадров, — территориально-производственные и производственно-образовательные кластеры. Массовое включение ПОО в региональные кластеры приходится на 2011 и 2013 гг., когда в рамках федеральной целевой программы развития образования 75 субъектов Российской Федерации получили субсидии на развитие профессионального образования. Одним из условий получения субсидий было включение ПОО в кластеры. Сельскохозяйственные кластеры региональные власти рассматривают как составную часть данной системы. Здесь реализуются те же самые управленческие принципы, что и в отношении других отраслевых кластеров (цитата: «Всем понятно, что развитие может быть только через проекты, и у нас есть ряд проектов, который охватывает все районы. Есть проект по созданию лесного кластера, а это весь восток, север и запад Томской области. Есть проект, который связан с развитием агропромышленного комплекса, и он связывает южную и центральную части Томской области. Дальше направление нефтегазовое, которое охватывает весь север Томской области. Дальше направления, связанные с IT-технологиями, медициной. Поэтому мы не делим колледжи на сельские или несельские, мы их вычленим под тот кластер, в который они входят по территориальному обеспечению кадров»).

Важно, что именно кластеры служат точками роста региональных экономик. Именно в рамках программ развития кластеров реализуются наиболее крупные инвестиционные проекты. Как следствие, ПОО, включенные в кластер, чаще других встают перед необходимостью открытия подготовки по новым профессиям и специальностям (цитата: «Агропромышленный холдинг запускается у нас в [название населенного пункта], в [название района 1] и [название района 2]. И в наших учреждениях мы вводим новые профессии сейчас массово. За последние три года 24 профессии и специальности мы ввели как раз под кадровые потребности кластера. И мы начали понимать, как, в каком районе кого нужно готовить. В одном месте это выращивание коровок и переработка мяса, в другом выращивают зерновые, и в этом же учреждении мы запускаем переработку зерновых. В третьем, у нас там мясо-молоко, как например, в [название населенного пункта]. И у них мы запускаем переработку мясной и молочной продукции»).

Важный приоритет, реализуемый субъектами Российской Федерации именно в отношении сельских территорий, — финансирование в рамках КЦП, распределяемых между сельскими ПОО, программ профессиональной подготовки (цитата: «Мы оставили КЦП по профессиональной подготовке в объеме 6% . Мы оставили их только для сельских территорий. Вот один из механизмов управления. Мы понимаем, что на селе могут быть послабее дети, которые пройдут только профобучение в течение двух лет, да? И мы понимаем, что профессиональное обучение — это самое дорогое удовольствие для подготовки кадров. У нас меньше стоит подготовить специалистов среднего звена, чуть дороже рабочие и самое дорогое — это профобучение. И у нас действительно сельские дети идут дороже»).

1.3. Кадровая политика в отношении руководителей образовательных организаций, расположенных в сельской местности

По утверждению представителей региональных министерств, учредители ПОО реализуют единый подход в отношении отбора и подготовки руководителей профессиональных образовательных организаций вне зависимости от их расположения в городских поселениях или в сельской местности (цитата: «Работа ведется огромная по подготовке кадрового резерва управленческого для учреждений. И не важно, из какого ты учреждения. Все образовательные организации своих замов проводят через конкурс... и мы всех заместителей, которые сегодня – завтра могут прийти [на места директоров], если они желают, если у них есть потенциал, мы прогоняем через нашу программу подготовки»).

Последние 5 лет характеризовались быстрой сменой директорского корпуса в системе СПО. Так, в Томской области в 2010 – 2015 гг. сменилось 80% директоров колледжей, в Краснодарском крае этот показатель существенно ниже, но тоже значителен. Это связано с достижением пенсионного возраста директорами предыдущей генерации, которые возглавили учреждения СПО в начале 90-х годов прошлого века. Наиболее вероятными кандидатами на замещение вакантных директорских должностей являются, во-первых, заместители директоров или руководители обособленных структурных подразделений (филиалов). Во-вторых, выходцы из высших учебных заведений, особенно с учетом того, что многие университеты активно расширяют номенклатуру реализуемых образовательных программ СПО. В-третьих, преподаватели и мастера производственного обучения, проявившие соответствующие способности и прошедшие необходимое обучение (цитата: «Мы не берем только заместителей, а мы берем людей, способных управлять, и доращиваем их. Поэтому у нас могут быть директорами те, кто был руководителем структурного подразделения в учреждении. В конкурсе на замещение должности, когда мы его объявляем, или в кадровый резерв у нас могут прийти и из университета, как у нас в [название населенного пункта], из МИФИ пришел заместитель директора МИФИ, он стал директором колледжа. Они могут быть мастерами, если имеют высшее образование и у них есть потенциал. Они могут быть преподавателями, но у них обязательно должен быть управленческий опыт»).

2. СПЕЦИФИКА УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СПО В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

2.1. Основные специфические характеристики профессиональных образовательных организаций, расположенных в сельской местности. Влияние социально-экономической, демографической ситуации в регионе и населенном пункте

Интервью с директорами ПОО свидетельствуют о неблагоприятной общей демографической ситуации в сельских населенных пунктах. Значительна доля людей пенсионного возраста, проживающих на селе (цитата: «В [название района] вообще проживает 19 тыс. человек. Сегодня работающего населения... работающего, как это называется, экономически значимого населения такого на самом деле девять тысяч человек. Остальные все пенсионеры в любом случае, дети до 12 – 14 лет»). Таким образом, возрастная структура сельского населения в большей степени, чем в городского, смещена в сторону старшего возраста; на этом фоне доля находящихся в трудоспособном возрасте относительно невелика.

Важная особенность рынка труда в сельской местности – сезонный характер работ. Высокий спрос на рабочие руки в течение весеннее – осеннего сезона сменяется невостребованностью в зимний период (цитата: «У нас проблема-то в чем? В селе работы нету, да? А если приходит работник, он его трудоустраивает на сезонную работу. Либо на лето, либо на весну, либо на осень. Зимний период, все, и он без работы»). «Говорю честно, теперь эти акционерные общества и их (неразборчиво) руководители, которые приехали из Москвы, и с ними стало работать намного труднее. Они сезонно работают. Они набирают людей, те сезон отработали, урожай убрали, и от них стараются избавиться. В зимний период руководители оставляют только тех, кто им нужен»).

Как правило, сельские жители, не имеющие постоянной работы, не обращаются в службу занятости (цитата: «Если человек не работает, он же... вот смотри, это же очень тяжело посчитать. Смотрите: человек может не работать, официально нигде не трудоустроен. Но он может заниматься своим личным подворьем, он может держать корову, он может держать огород»). Сельская безработица носит скрытый, латентный характер. Это негативно сказывается на квалификационной структуре рабочей силы, ведет к ухудшению имущественного положения и уровня доходов значительной части семей, проживающих в сельской местности.

Одна из центральных проблем, с которой сталкиваются ПОО на селе, – социальная запущенность студентов, большой процент обучающихся, проживающих в семьях с низким доходом, с родителями-алкоголиками (цитата: «20% нашего контингента – из неблагополучных семей, где родители пьют, действительно, которые пьющие, действительно которые социально запущенные (неразборчиво) ... когда ребенок голодный, например. Голодный, и ему негде поесть. А если говорить о тех, которые безработные, ну это, конечно, больше 30%»).

Указанные особенности значительной части семей, проживающих в сельской местности, не могут не сказаться и на студентах, поступающих в колледжи. Уровень их мотивации, степень общеобразовательной подготовки, социальный и культурный капитал в среднем значительно ниже, чем у детей из благополучных семей (цитата: «[В 90-е годы] беспокойная была ситуация в стране, когда люди многие потеряли работу, стали пить и родили детей. И это поколение у нас сейчас идет в техникумы. То есть заканчивают девятый класс, они, откровенно говоря, слабее, чем дети, которые были там пять лет назад, поступали к нам, или 10 лет назад, да? Наверное, 10% таких. Из каждой группы один – два человека»).

Одна из проблем, с которой сталкиваются сельские ПОО, — алкоголизм среди студентов (цитата: «Ну алкоголизм, это вообще кошмар! Наш бич. Пьют пиво, пьют... просто ведрами, пьют джин-тоники. Джин-тоники, я не знаю, такое ощущение, как будто тут у них уже просто вместо воды. Вы еще не забывайте — это поколение молодежи, это выращено... когда 14 — 15 лет назад, когда деревни начинали спиваться и начинали рожать вот этих детей. Вот они и выросли»).

Общее социально-экономическое неблагополучие сельских территорий заставляет руководителей ПОО усиливать регламентацию студентов во время учебных занятий и во внеаудиторное время. Как правило, директора активно взаимодействуют с органами опеки и попечительства, с районными отделами полиции, стремясь взять под контроль потенциальных нарушителей общественного порядка, стараются повлиять на родителей неблагополучных студентов. Кроме того, колледжи пытаются заранее сформировать собственный контингент. С этой целью организуют точечную информационную и профориентационную работу с учащимися сельских школ (цитата: «Особенности образовательных организаций сельского типа еще в том, что есть четкая преемственность. Есть классное руководство, ну, как мы называем его по старинке — классное, это кураторство; человек знает, что он в этом году в сентябре начинает учебный год и у него группа выпускается, значит, он весь год будет работать со школами, для того чтобы выбрать лучших ребятшек себе в группу. И идет, по сути, конкуренция, кто из кураторов лучше сработает, чтоб себе набрать такую группу, чтоб потом, извините, геморроя с ними не было. Ну, у нас вот в [название населенного пункта] была [имя], преподаватель, так она себе [из упомянутого ранее населенного пункта] ребятшек набрала, чтоб потом по деревням за ними не скакать. И набрала таких себе, которые бы сидели на занятиях, работоспособные, чтобы не пили, не курили, нигде не были замечены. А кто прошляпил — уж собирайте то, что хотите»).

Еще одна форма профориентационной работы — привлечение школьников к обучению в ресурсных центрах по программам профессионального обучения (цитата: «А ресурсный центр создается для чего? Естественно, для улучшения обучения. Я собрал все школы [название района], и завтра будут директора, и мы уже работаем со школьниками. У меня школьники с седьмого класса. Мы с ними провели все мастер-классы. Это и автомобильный, это и повара, это и строители, и тому подобное. Это все девятые классы. Теперь 11-й уже сейчас практически есть, группа набрана. Они приходят ко мне обучаться на категорию «В». Есть группа, на сварщиков приходят. Но зато у меня детвора со школы, уже побывав здесь и обучившись на эту категорию, ну, где-то 20%, наверное, — они уже мои. Они уже увидели, они базу посмотрели, они узнали, они уже желают прийти. Может быть, не именно на автомобильное дело; они уже хотят быть технологами, хотят быть строителями. Поэтому я очень эту школу жестко к себе подтягиваю и увидел отдачу от этого...»).

2.2. Особенности материальной базы ПОО, расположенных в сельской местности

Особенности материальной базы сельских ПОО определяются спецификой того вида профессиональной деятельности, в соответствии с которым реализуется значительная часть образовательных программ — это специфика, связанная с агрокультурой (рис. 1).

В частности, на балансе сельских ПОО находится поголовье скота, а также земля в тех случаях, когда образовательная организация владеет сельскохозяйственными угодьями на правах собственности (цитата: «Если Вы купили бычка, он у Вас на балансе стоит, правильно?»

— Да, конечно.

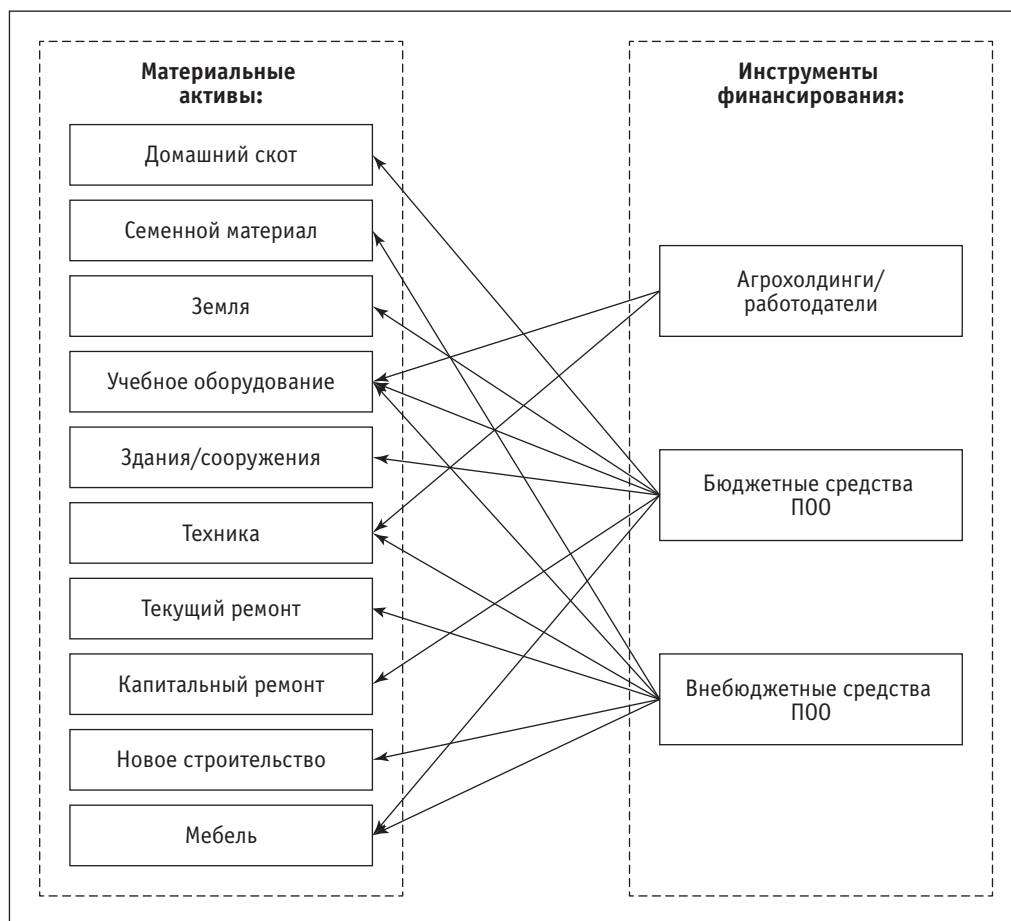
— То есть всю скотину надо поставить на баланс?»

— Да, конечно. Сто процентов поголовья. Это идет в договор, они все пронумерованы. Они в ушах имеют свои номерки в обязательном порядке, там клипсы такие стоят. При убое составляется акт. Все, как положено.

— А в случае падежа скота?»

— Идет списание. Но не дай Бог. А если только это случается, пока он живой, я вызываю ветеринарную службу района, они все это фиксируют, потому что потом трудно доказать причину происшедшего. Целая бригада приезжает, начинает брать анализы: откуда, почему,

Рисунок 1. Материальная база ПОО, расположенных в сельской местности



может быть, вирус какой-то. Поэтому, пока он живой, я вызываю, они фиксируют, тогда намного проще списание провести»).

Еще один важный материальный актив, необходимый для организации процесса подготовки по сельскохозяйственным профессиям и специальностям, — это земля. В силу особенностей регионального налогообложения для многих образовательных организаций становится затруднительным содержание на балансе значительных земельных наделов (цитата: «У меня 1 тыс. га было, потом перешли мы на 200 га. Проблема заключается в том, что у местной власти есть возможность пополнять бюджет местный за счет земельного налога. Раньше все государственные учреждения были освобождены от налогов. В 2014 г. это освобождение отменили. Собрались депутаты и говорят: «Вон [фамилия] какой богатый, он комбайны, машины покупает, он развивается. У него все тут строится, ремонтируется. Ну что, бюджетные деньги осваивает, давай-ка его налогами шлепнем». Бац! И на своем местном совете принимают решение: по полной программе брать налог. Полтора миллиона в год я должен отдать земельного налога. Двести гектар этих [...], я на миллион даже не выращу зерна на них. Но деваться некуда, потому что территория еще, на которой мы располагаемся тоже, плюс у меня автодромы, трактородомы, у меня же все официально оформлено»).

Сельскохозяйственная техника, необходимая колледжам для организации учебной практики, приобретается за счет внебюджетных средств. Поскольку на образовательные организации не распространяются льготы, которые имеют сельхозпроизводители, у директоров нет возможности взять необходимую технику в лизинг. В силу этого приобретение новой требует мобилизации всех доступных финансовых ресурсов и часто закупка одной единицы техники растягивается на несколько лет (цитата: «И вот в этом году я к ним обратился к генеральному директору с просьбой продать нам комбайн, на три года в рассрочку. Они два года с нами вели переговоры и вот в этом году согласились встретиться с генеральным директором. До этого мы просто встречались там с менеджерами, с замами, и только в этом году он сказал:

“Приезжай, мы на эту тему с тобой поговорим”. Поэтому я боюсь взглянуть, но вот если даже нам дадут его в рассрочку, а комбайн, он в пределах 12 млн... ну, значит, это уже наша маленькая победа будет»).

В системе СПО уже давно не ведут капитальное строительство. Большинство учебных зданий и общежитий, которыми располагают сельские ПОО, построены в 60–70-е годы, физически и морально устарели. Учредители ПОО, региональные министерства образования, не располагают необходимыми ресурсами, для того чтобы начать обновление системы зданий и сооружений. В условиях демографической ямы и оттока студентов из системы СПО острота этого вопроса временно снизилась. Но в сейчас, когда большинство субъектов Российской Федерации в перспективе ближайших 10 лет столкнется с нарастающим потоком выпускников 9-го класса, вопрос об обновлении старых зданий вновь приобретает актуальность. На этом фоне представляется интересным опыт руководителей сельских ПОО, планирующих возведение легких конструкций, которые требуют значительно меньших вложений, чем капитальное строительство (цитата: «Я Вам уже говорил, что хочу построить новый лабораторный кабинетный комплекс. Я его строительство согласовал, сейчас мне делают проект, и там кабинеты и лаборатории будут у меня. Это будет легкая конструкция. Я ее смогу возвести быстрее, и вопросов у проверяющих меньше будет»).

2.3. Финансирование ПОО, расположенных в сельской местности

Сельские колледжи и профессиональные училища финансируются учредителем в соответствии с нормативом, который устанавливает региональное министерство финансов. При этом надбавочные коэффициенты, связанные с расположением ПОО в сельской местности, отсутствуют. Основные статьи расходов, финансируемые из средств учредителя, — заработная плата педагогов, административно-управленческого и вспомогательного персонала, коммунальные платежи, а также проведение ремонтов (рис. 2).

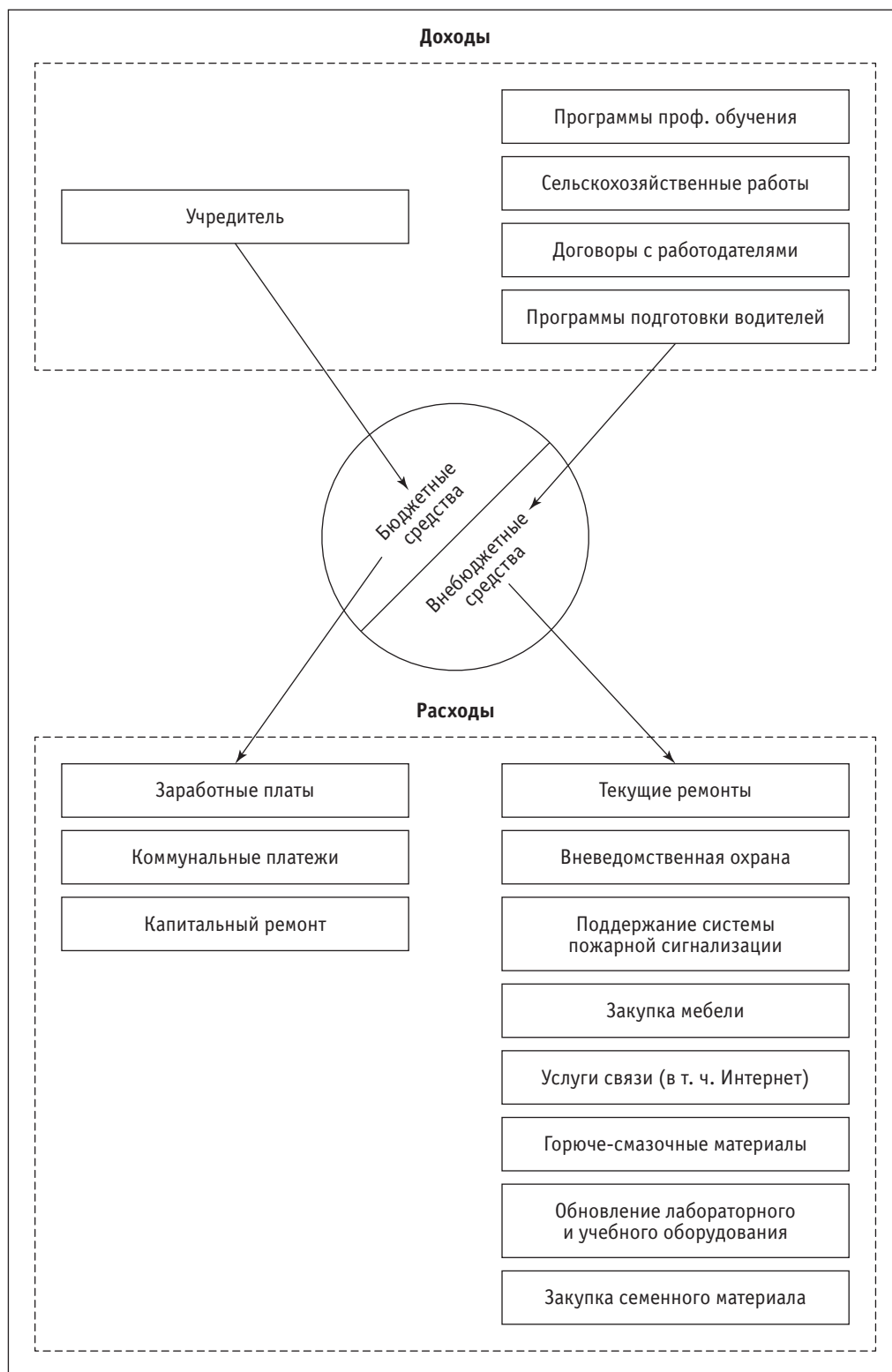
Цитата: «Вот смотрите, деньги дают так: деньги дают на коммунальные услуги, деньги дают на заработную плату и, если есть документация, на капитальный ремонт». Что касается текущих ремонтов, они проводятся, как правило, за счет внебюджетных средств, заработанных ПОО. Так же точно из внебюджетных средств оплачиваются услуги вневедомственной охраны и поддержание в надлежащем порядке системы пожарной сигнализации, закупка мебели, подключение к сети Интернет и другие услуги связи. Кроме того, закупки горюче-смазочных материалов, обновление лабораторного и учебного оборудования проводится за счет внебюджетных средств (цитата: «А внебюджетка у нас уходит и на ГСМ, и на сырье, которым мы потом внебюджетку делаем, да? И так же мы покупаем все компьютеры тоже с этого, с внебюджета... мебель, оборудование покупаем в лаборатории поваров-кондитеров, плиты индукционные и т.д.»).

Значимая статья расходов сельскохозяйственных колледжей — закупка семенного материала. Руководитель образовательной организации не имеет права потратить на эти цели бюджетные средства (цитата: «Вот, допустим, я заключаю договора на следующий год на покупку семян и мне эти семена уже сейчас дают, но я за них деньги не плачу. Я эти деньги буду платить только на следующий год после уборки урожая. Но потратить бюджетные деньги я на это не могу. Только внебюджет»).

Что касается закупок компьютеров, в отношении данного вида учебного оборудования действует несколько механизмов. Во-первых, поставки компьютеров проводит учредитель в рамках реализации региональной программы развития образования (цитата: «Если есть программа какая-то, мы участвуем в программе дополнительного финансирования. Программа развития, допустим, профобразования в Томской области — с ее помощью можно было получить на какое-то оборудование деньги, на ремонт той же самой лаборатории»). Во-вторых, компьютерный парк постепенно обновляется за счет внебюджетных средств (цитата: «50% было приобретено [в рамках региональной программы], а остальное мы уже сейчас приобрели, по одной — по две машины покупаем каждый месяц»).

Организация учебного процесса требует закупок дорогостоящей сельскохозяйственной техники. Часть инвентаря закупается из внебюджетных средств, заработанных в пред-

Рисунок 2. Финансирование ПОО



шествующий период. Другая часть машин и оборудования предоставляют работодатели (цитата: «Вот сейчас, допустим, плуг оборотный новый купили мне за 1 млн руб. В пользование я буду брать его сейчас. Он будет на моем балансе. Потому что ему [работодателю] не нужен. Мы просили для конкурсов профессионального мастерства, чтоб на всероссийском уровне выступать, нам нужен оборотный плуг. У нас его просто нет ни у кого. Но у меня есть такая возможность, подготовить [участников конкурса], почему бы нет? Мы лучше всех пашем»).

Структура внебюджетных доходов ПОО, расположенных в сельской местности, имеет ряд специфических особенностей. Первая связана с тем, что ПОО практически монопольно, в условиях отсутствия коммерческих автошкол, реализуют на селе программы подготовки водителей и трактористов (цитата: «Мы группы коммерческие трактористов ведем. То есть все хозяйства обучают [по программам подготовки трактористов] у нас. Сейчас до осени, я думаю, что мы автодром заасфальтируем или забетонируем, у нас запустится уже программа по водителям. Это тоже пополнение внебюджетки, потому что стабильно в год, ну, миллиона полтора можно заработать только на водителях»).

Вторая особенность связана с тем, что колледжи располагают учебными хозяйствами, производящими сельхозпродукцию. Выручка от продажи продуктов животноводства и растениеводства — одна из важнейших статей дохода сельских ПОО (цитата: «Мы до сих пор картошку садим, выращиваем, 6 га картофеля, 1 га моркови, 1 га свеклы. Это мы все выращиваем, все это продаем, реализуем. Это хорошее подспорье, для того чтобы наполнить бюджет. По крайней мере, до 800 тыс., до 1 млн мы в год зарабатываем только на овощах»). Таким образом, если в среднем по Российской Федерации внебюджетные доходы профессиональных образовательных организаций составляют не более 10–12%, доля внебюджетных доходов ПОО, расположенных в сельской местности, может достигать 25–30% (цитата: «56 млн мы получаем от учредителя и еще 37 (валовые) зарабатываем сами. Тридцать семь это же валовые я называю, да? Туда входят и деньги, которые мы тратим на закупку семян, на горючее и т.д.»).

2.4. Специфика кадрового обеспечения ПОО, расположенных в сельской местности

Педагогическая нагрузка преподавателей сельских ПОО, как правило, не отличается от городских колледжей: 1.5 ставки — наиболее распространенный объем учебных часов, в соответствии с которым проводится тарификация (цитата: «У всех преподавателей в основном 1.5 ставки. На одну ставку им есть нечего, а на две — уже некогда, поэтому две стараюсь не давать. А смысл? Он не сможет. Он возьмет и больший объем, ему дай три ставки, он и три возьмет. Только он не отработает их»).

Проблема, с которой особенно часто сталкиваются директора сельских ПОО — отсутствие преподавателей-предметников, которые необходимы для обучения общепрофессиональным дисциплинам и профессиональным модулям. Один из выходов в данной ситуации — это дополнительное обучение имеющих в штате преподавателей по смежным предметам, когда физик начинает преподавать техническую механику, химик — биологию и т.д. (цитата: «Мы отправили наших преподавателей проходить программу профессиональной переподготовки в Томский педагогический университет. Преподаватель русского языка и литературы, [имя], прошла переподготовку по истории и обществознанию. Преподаватель биологии и химии у нас «закрыл» английский и немецкий языки. Получается, мы одним предметником закрываем сразу несколько дисциплин»).

Мастера производственного обучения в сельских профессиональных образовательных организациях, как правило, не закрепляются за студенческими группами. Они являются руководителями отдельных производственных участков — тракторного парка, животноводческой фермы, цеха по ремонту автомобилей и т.д. Их функциональные обязанности напрямую связаны с организацией деятельности отдельной производственной или бизнес-единицы, в рамках которой происходит профессиональное обучение студентов (цитата: «В последние полтора года мы мастеров освободили от групп, они не являются кураторами групп, они являются кураторами своих направлений. Один отвечает за техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта. Два мастера отвечают за лабораторию сельскохозяйственных машин и оборудования, и грузовых автомобилей»).

Последние 10 лет в качестве одной из наиболее перспективных форм повышения квалификации мастеров производственного обучения рассматривается не обучение на курсах повышения квалификации, а стажировка на предприятии. Именно такая форма позволяет преподавателю познакомиться с современными технологиями производства, чтобы затем внести соответствующие изменения в содержание учебного процесса в колледже. Данная форма по-

ка не получила широкого распространения в системе СПО, поскольку длительность стажировки, а также расходы, связанные с ее проведением, достаточно высоки. Стажировка мастеров сельских ПОО на предприятиях стала массовым явлением во время посевной и уборочной кампаний, когда агропредприятия испытывают пиковую потребность в работниках. Бригады, составленные из студентов колледжей, под руководством мастеров производственного обучения выполняют производственные задания, одновременно проходя практику (цитата: «То есть наши мастера стажировались там вместе, студенты отрабатывают практику, а мастера стажировались. На технике работодателя и на их полях»).

Возможности материального стимулирования педагогических работников довольно ограничены. В *табл. 1* представлен средний уровень заработной платы преподавателей и мастеров СПО исследуемых регионов.

Таблица 1. Уровень средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО январь–март 2016 г.

Регион	Всего	В т.ч. по формам собственности организаций		
		федеральная	субъектов Российской Федерации	муниципальная
Томская область	25 532	22 380	25 962	—
Краснодарский край	24 013	22 167	24 336	19 544

Как правило, единственная возможность серьезного увеличения заработной платы преподавателей возникает, когда директор проводит набор на программы профессионального обучения и тем самым предоставляет своим штатным сотрудникам возможность дополнительного заработка (цитата: «Допустим, когда преподаватель задействован на короткой программе, он ведет полностью уроки на основании своей тарификации. И он также там получает за час, как на основной образовательной программе. И тот, кто хочет зарабатывать, тот получает, и 50 тыс. имеет, и 48, и 46, но он пашет. Он в субботу приходит, здесь проводит занятия со взрослым населением. Он в воскресенье теорию может приходить вести. Я ему это лично решаю, открываю классы. У меня здесь дежурят постоянно люди, которые отвечают за это, а он зарабатывает на этом деньги»).

2.5. Отличительные характеристики сельских ПОО в контексте локальных рынков труда. Формы взаимодействия с местными работодателями, организация производственных практик

Взаимодействие сельских ПОО с работодателями имеет ряд специфических особенностей. Главная состоит в том, что круг предприятий и организаций, работающих с колледжами, территориально ограничен ближайшей сельской округой. Как правило, предприятия — работодатели размещены в том же населенном пункте, что и профессиональная образовательная организация. Обычно речь идет о четырех — пяти агропредприятиях, с которыми руководитель образовательной организации поддерживает постоянные контакты (цитата: «Да, у нас есть хороший, серьезный работодатель — птицефабрика [название]. Второе предприятие — агроферма [название]. Оно является на сегодняшний день лидером в Томской области по производству зерновых. Самое большое количество намолотов у них, высокое качество зерна, и, соответственно, они первые призовые места занимают»).

Поскольку при формировании контрольных цифр приема для сельских ПОО, как правило, детально учитывают номенклатуру профессий и специальностей, необходимых работодателям, распределение студентов на практику обычно не вызывает затруднений (цитата: «Да, для них мы готовим специалистов, комбайнеров, трактористов. Практика есть, места есть, работодатели готовы брать. В этом направлении вообще проблем нет»). Гораздо большие затруднения директора встречаются в тех случаях, когда пытаются добиться оплаты труда студентов, проходящих практику (цитата: «Работодатель говорит: "Я готов платить, но я еще не ви-

дел, на что он [студент] способен. Давайте мы посмотрим, что он может, а потом мы ему заплатим". Практика закончилась и все, и забылось. И никто ничего не платит»).

Взаимодействие ПОО с местными производителями не ограничивается только распределением студентов на производственную практику. Располагая сельскохозяйственной техникой и квалифицированными специалистами, колледж может выступать в качестве исполнителя по договорам на выполнение соответствующих работ (цитата: «Мы с ними сотрудничаем. Мы заключаем с ними договор, и наша техника вместе с мастерами и с ребятами работает у них на полях, и мы оказываем услугу. Нам за эту услугу платят деньги»). Полученные в рамках выполнения таких обязательств средства составляют значительную часть внебюджетных поступлений сельских ПОО.

Организация производственных практик – важное, но не единственное звено в системе профессиональной подготовки студентов в сельских ПОО. Руководители профессиональных образовательных организаций постоянно подчеркивают, что весь образовательный процесс в сельскохозяйственном колледже в целом должен носить прикладной характер (цитата: «Я вот сейчас педагогический коллектив напрягаю, только что разговор был: у меня девушка, которая командует этим блоком, – реальный практик. Она здесь и на ферме у меня, и у механизаторов – везде. А остальные все теоретики. Я преподавателям-предметникам говорю: "Надо ж туда идти, к практикам". Смысла нет, если студент просто здесь в лабораторию ходит, пробирки щупает, в микроскоп смотрит. Пока он за теплую коровью ногу не возьмется, он ничего не поймет. И дети, в принципе, тянутся туда, к практикам, им это интересно, потому что, как правило, на эту специальность приходят «повернутые», именно в хорошем смысле слова, на эту специальность они заряженными приходят: "Я хочу быть ветеринаром. Я хочу быть агрономом". Понимаете? Это видно все»).

2.6. Перспективы трудоустройства выпускников

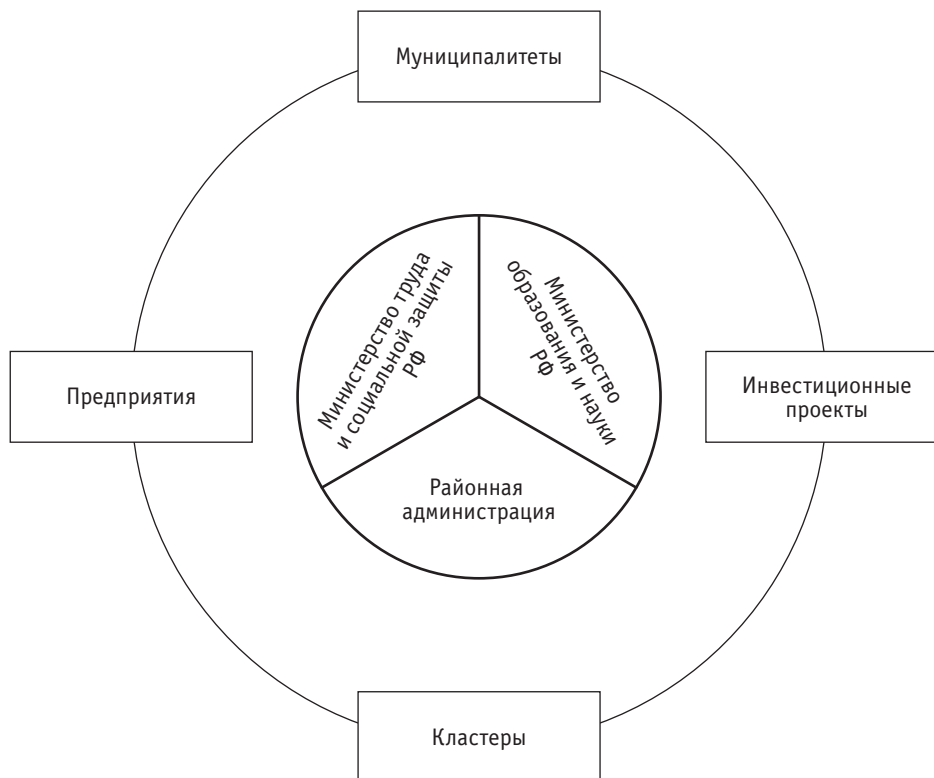
Особенности трудоустройства выпускников сельских ПОО определяются локальным характером рынка труда в сельской местности. В этих условиях появляется возможность предварительно запланировать, а затем подготовить нужного специалиста под каждую возникающую вакансию (цитата: «Мы всегда трудоустраивали своих всех своих студентов. У нас очень тесная связь с работодателями, мы очень часто встречаемся, они приходят к нам, они нам звонят и говорят: "Нам нужно туда, туда", и мы все их пожелания обговариваем и выполняем»).

В этих условиях задачи, связанные с прогнозированием потребности в рабочей силе, не требуют сложных организационных и институциональных решений (рис. 3).

В условиях, когда структура местного рынка труда относительно проста, схема прямого непосредственного взаимодействия предприятий и образовательной организации оказывается крайне эффективной (цитата: «У нас есть постоянный банк вакансий, мы все знаем, где что кому нужно. Ребятам все это объявляем, ребяташки первоначально, прежде чем получить диплом в руки, все первоначально трудоустраиваются»). В случаях, когда выпускник не сумел трудоустроиться сразу по окончании образовательной организации, колледж помогает ему и в дальнейшем. Система неформальных связей между директором, педагогами и выпускниками всячески поддерживается и культивируется (цитата: «Мы до сих пор остались, как дружная семья – друг другу помогаем. Они [выпускники] мне звонят, учителям, моему заместителю, встречаются, мы пытаемся их трудоустроить; если они сами найдут себе работу, мы это просто отслеживаем: получилось или не получилось. У нас очень хороший процент трудоустройства на самом деле в нашем образовательном учреждении»).

С другой стороны, необходимость ведения постоянного мониторинга трудоустройства выпускников, которая фактически вменена в обязанность образовательным организациям, вызывает недоумение у их руководителей. Главный их аргумент состоит в том, что анализ трудоустройства – функция министерства труда, департаментов труда и занятости, но никак не образовательной организации (цитата: «Меня заставляют отмониторить трудовой фронт три года подряд. Меня. Образовательное учреждение. Мне это трудно, мониторить. Возьмите от меня то, что вы от меня хотите и мониторьте. Вы ж заказали. А получается, я сам себе кон-

Рисунок 3. Структура кадровой потребности в сельской местности



трольные цифры приема дал, сам их выполнил и еще сам себя проконтролировал. Во-первых, отмониторить объективно очень сложно, все-таки имеет место движение детей. В армию ушел, потерялся телефон... естественно, в мониторе настоящего не может... Ну, невозможно это сделать. И потом не наш это функционал. Ну, не наш»).

2.7. Элементы стратегии руководителей ПОО, расположенных в сельской местности, в контексте типичных образовательно-профессиональных стратегий учащихся и институциональных и экономических особенностей локальных рынков труда

Отличительная особенность стратегий руководителей сельских ПОО — тесная связь с программами развития местных территорий. В крупных населенных пунктах колледжи, финансируемые из региональных бюджетов, как правило, не связаны обязательствами перед муниципалитетами, на территории которых они расположены. На селе же эта связь с местными властями и направленность на решение проблем территориального образования необычайно прочна. Важнейшая задача, стоящая в данном контексте перед сельскими ПОО, — это закрепление выпускников, предотвращение их переезда в города и соседние населенные пункты. Отсюда высокая роль воспитательной работы, которая обеспечивает формирование местного патриотизма (цитата: «Мы приучаем ребятишек к сельскому труду. Они перебирают картофель, выезжают на поля, они какую-то работу выполняют, даже не относящуюся, допустим, к механизации сельского хозяйства. Но сначала надо узнать, как картошка растет, как она выглядит, и как ее ковырять из этой земли, прежде чем из нее что-то готовить. Ну, тогда любовь рождается у них, у технологов, у поваров, к земле. А когда продукт начинаешь любить, потому что понимаешь, как он растет, тогда с него блюда вкуснее получаются. Это давно доказано»).

Главы районных администраций рассматривают сельские ПОО в качестве важного института, обеспечивающего воспроизводство местных кадров. Руководители колледжей непо-

средственно включены в обсуждение всех вопросов образования и молодежной политики на уровне сельских поселений (цитата: «Там [в районной администрации] проводятся семинары, там проводится учеба, там идет изучение рынка. Или совещание в районе проводится по молодежной политике, я везде стараюсь принимать участие. И там же потом согласовываю с нашим центром занятости. Они входят в мой совет наблюдательный, начальник этого центра занятости. И она мне говорит: "Ты знаешь, в последнее время аншлаг на то-то, то-то, не хватает той-то профессии, или нужно то-то, эта специальность востребована". Я потом к главе нашей администрации обращаюсь. Он специалиста вызывает, мы с ним это все прорабатываем»).

Еще одна особенность стратегий ПОО в сельской местности — установка на формирование навыков предпринимательской активности среди студентов и выпускников независимо от той специальности (профессии), по которой они обучаются. Поскольку фермерские хозяйства обрабатывают 25–30% земли в Томской области и Краснодарском крае и их роль в производстве сельскохозяйственной продукции довольно велика, это создает реальный запрос на подготовку специалистов, которые наряду с овладением основной профессией могли бы создать собственное дело и эффективно его развивать (цитата: «В свое время, в 2009 г. пошли дополнительные средства на гранты для молодежных проектов, предпринимательских проектов, "Бизнес-старты" назывались они, "Первый шаг" и т.д. Обязательным условием [получения гранта] было прохождение подготовки на предпринимателя. Ну и мы тут с [имя] решили у себя попробовать это направление. У нас определенный опыт был по написанию успешных бизнес-проектов. И в Москве ребяташки выигрывали всероссийский конкурс, и в Краснодаре все бизнес-старты, бизнес-дебюты в то время выигрывали. Потом решили попробовать на обучении взрослого населения. Мы в вечернее время организовывали 72-часовые курсовые подготовки, учили 25–30 человек в год. И тут у нас возникла возможность стать более масштабным предприятием, мы стали немножко заниматься со своими студентами. Почему бы эти компетенции предпринимательские не дать нашим будущим выпускникам? В следующем это им позволит трудоустроиться легко на рынке труда»).

Важнейшее перспективное направление развития сельских ПОО — это дальнейшая диверсификация образовательных программ. Важно, что местные руководители не ограничивают себя исключительно профессиями и специальностями сельскохозяйственной направленности, а позиционируют свои образовательные организации в качестве многопрофильных (цитата: «В ближайшее время мы разрабатываем несколько новых направлений. Во-первых, это бухгалтера, во-вторых, нефтегазовое, мы уже его разрабатываем, это будет специальность "слесарь по ремонту нефтегазового оборудования". В Краснодарском крае есть вышки, в Крымском районе, в Ставропольском, еще у нас под [название населенного пункта]. И у нас здесь в станице [название] расположено управление по нефтедобыче. Поэтому ремонт такого оборудования востребован. Люди отсюда ездят черт знает куда [чтобы получить данную профессию], почему бы нам и не открыть? Потом есть у нас вопрос ландшафтного дизайна. Сейчас это очень востребовано. И третье направление, над открытием которого я работаю, это "землеустройство и кадастр"»).

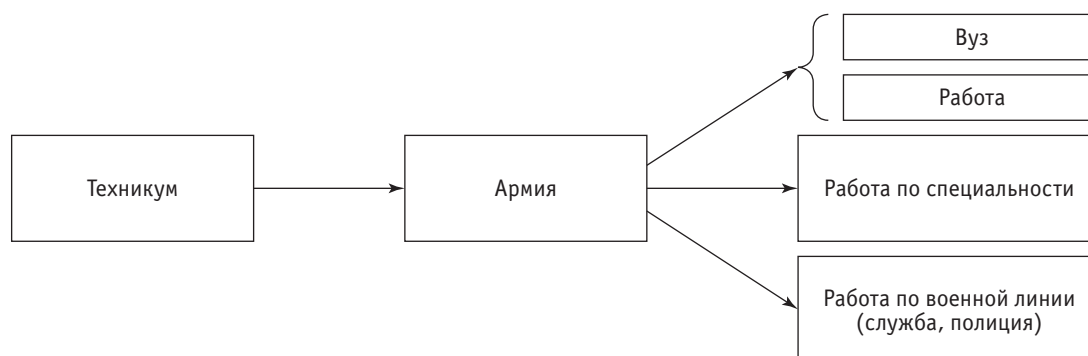
3. ТИПИЧНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ТРАЕКТОРИИ И МОТИВЫ СТУДЕНТОВ СЕЛЬСКИХ ПОО

3.1. Мотивы образовательного и профессионального выбора студентов и их семей. Источники информации об образовательных возможностях и последующих предполагаемых местах работы, их доступность

С точки зрения образовательных траекторий обучение в сельских техникумах и колледжах обладает ярко выраженной спецификой, исходящей из ориентации учебных заведений на обеспечение кадрами предприятий сферы сельского хозяйства, а в его отсутствие — иных организаций, расположенных, как правило, в той же сельской местности.

Такая специфика создает определенную типичность траекторий и планирования, главным образом среди молодых людей. В целом их план характеризуется этапами, изображенными на рис. 4.

Рисунок 4. Типичные траектории студентов сельских техникумов и колледжей (юноши)



Основная характеристика их решений — избегание риска. Основная мотивация — уходить из школы раньше 11-го класса, в 9-м, создается далеко не только неизбежностью, диктуемой оценками. Большинство опрошенных студентов колледжа учились в школе на средние баллы, 4 — 3, и в целом могли бы остаться в школе. Учителя не подталкивают учеников напрямую уходить из школы, но в то же время именно они создают представление о сложности и рисках обучения в старших классах:

«И: А когда вот Вы принимали решение уйти после девятого класса вот сюда, да, Вы... Вы рассматривали вообще идею остаться, допустим, пойти в 10-й класс?»

Р: Ну, рассматривал.

И: А почему так решили?

Р: Не потянул бы.

И: А кто так решил, что не потянули бы?

Р: Я так решил.

И: А учителя Вас к этому никак не?..

Р: Ну, как-то говорили вот, кто... что так, говорили, что будет сложнее, особенно 10 — 11-ый, потом еще и ЕГЭ сдавать» (Томская область, М., специальность «механизация»).

Однако многие учатся в школе на достаточно высокие оценки, 4–5, что в целом не должно создавать препятствий для поступления в 10-й класс. В этой ситуации действуют два фактора: с одной стороны, родители не подталкивают детей к получению высшего образования, с другой стороны, сами ребята не видят для себя полезности в дальнейшем школьном обучении.

«И: А как ты ГИА сдал?

Р: Нету ни одной тройки, получается, четыре – пять.

И: Я понял, хорошо. А как ты решал, остаться в 10-м классе или пойти в колледж?

Р: Честно? Вставал вопрос. Я думал в 11-й остаться, как бы, ну, по знаниям как бы нормально. Ну, что-то подумал, особо не хотелось в школе уже, хотелось более взрослой жизни, от родителей, и поэтому вот после 9-го ушел» (Краснодарский край, М., специальность «механизация сельского хозяйства»).

Представление о сложности или легкости обучения создается окружением. От школьников, оставшихся в 10-м классе, студенты СПО отличаются еще и тем, что их взгляды на жизненную траекторию формируются в среде, где знание и навыки кодифицируют иначе, чем у «академически» ориентированных школьников – для них зачастую в целом более интересно знание в его практическом применении.

«Первый курс была чисто теория, учеба, как школьные предметы. Второй курс был уже интереснее, уже спецпредметы пошли. Третий курс еще интересней, потому что уже практики, потом производственные практики пошли» (Краснодарский край, М., специальность «механизация сельского хозяйства»).

Выбирая СПО, молодые люди ступают на путь, позволяющий им как можно раньше получить независимость от родителей, перестать учиться и начать работать. Стремление к независимости продиктовано как общим ритмом жизни сельской местности (нет такого широко пространства самореализации, досуга, как в больших городах), так и социально-экономическим положением семей. Молодые люди стремятся не только стать независимыми, но в большей мере – снять нагрузку с родителей. Специфика сельской местности проявляется в том, что, во-первых, многие планируют вернуться в свое село, а во-вторых, некоторые собираются стать предпринимателями, создать собственные сельскохозяйственные предприятия.

1. Привязанность к месту рождения – не столько неизбежность, сколько сознательный выбор

«И: Твое мнение какое – чуть меньше зарабатывать, остаться в родном городе или чуть больше и уехать, сменить среду, атмосферу?

Р: Я б лучше остался в своем городе» (Краснодарский край, М., механизация сельского хозяйства).

«И: Вы не хотите отсюда уезжать?

Р: Нет. Города мне не нравятся. Там суета постоянная.

И: Ну, Томск вроде не такой уж суетливый город?

Р: Все равно. Привык уже, что здесь постоянно тихо, все такое» (Томская область, М., механизация сельского хозяйства).

«Тишина» сельской местности – определенный образ жизни, в рамках которого существуют свои измерения успешности и неуспешности, преимуществ и недостатков, свои трактовки возможностей.

«И: Какие плюсы жить в такой местности, кроме того, что поспокойнее?

Р: Мне кажется, возможностей больше. И ни в чем не ограничиваешься. Допустим, в городе постоянные, грубо говоря, пробки. А здесь такого нету.

И: То есть здесь на машине можно куда угодно?

Р: Спокойно. Да. Захотел – выехал. Время подыскивать не нужно, чтобы “вот-вот, поехали быстрее, а то там скоро пробки”. Ну и все» (Томская область, М., специальность «механизация сельского хозяйства»).

Когда характеристики локальности оказываются незначимы, т.е. нет предпочтений, где жить – в городе или в селе, возникает амбивалентность, открытая неопределенности будущего. В таком случае траектория отличается нестабильностью – отсутствием усилий, направленных на реализацию какого-то конкретного жизненного плана. С большой вероятностью такая траектория не окажется успешной. Пример высказывания: «Я не вижу никаких мину-

сов жить здесь, я не вижу никаких минусов жить в городе. Минусы есть везде, но обстоятельства... Толкнут обстоятельства, нужно будет ехать в город — поеду в город». (Краснодарский край, М., специальность «электрификация и автоматизация сельского хозяйства»).

Такое отношение к локальности отличается от другого — когда траектория подчинена работе (например, военная профессия, работа на нефтяных предприятиях), и индивид готов трудиться в любом месте, куда его приведет карьерный и профессиональный рост. Среди студентов сельских СПО такое редкость.

При этом ориентация на местное сообщество может сочетаться и с мотивацией получения высшего образования, она ее не исключает («Нет, я туда не полностью собираюсь переезжать. Еду, чтобы поступить в университет, получить высшее образование. А работать я планирую здесь после университета» (Краснодарский край, М., специальность «механизация сельского хозяйства»)).

2. Стремление открыть свое дело

Для заметной доли молодых людей конечной целью карьерного развития становится реализация себя в качестве независимого предпринимателя в сфере, связанной с сельским хозяйством.

Р: Мне бы хотелось открыть свое дело. Вот так вот.

И: Поподробнее расскажи. Что в представлениях?

Р: Да даже не знаю, ту же самую, как «Агропромэнерго», это фирма, которая занимается наладкой, ремонтом больших предприятий. Вот что-то наподобие» (Краснодарский край, М., специальность «электрификация и автоматизация сельского хозяйства»).

«И: Что бы ты хотел создать?»

Р: Хочу заниматься крупнорогатым скотом, теплицы, выращивание там» (Краснодарский край, М., специальность «механизация сельского хозяйства»).

Однако для реализации себя в качестве предпринимателя зачастую необходим навык работы с неопределенностью и рисками, которого у большинства студентов СПО нет. Их образовательные стратегии основаны на расчете и возможности квантификации получаемых навыков. Учащиеся хорошо ориентируются в пространстве специализаций и профессий, отмечаемых отдельными сертификатами, свидетельствами, дипломами, что является для них одним из инструментов снижения неопределенности окружающего мира. Но в предпринимательстве необходимы еще самостоятельность и инициативность, способные проявиться в поиске и интерпретации информации, и, что немаловажно, в планировании.

«И: А в перспективе, чего Вы хотели бы, как... вот как... лет через пять? Как бы Вы хотели устроиться?»

Р: Ну, я бы, наверное, если бы у меня получилось с милицией, то я бы еще поступил потом в университет в город, так же на заочное бы, и получил бы высшее образование от этого, и совмещал бы, наверное, бизнес, развернулся бы побольше площадью и как бы добавил чего-нибудь помимо картофеля. Я думаю, получилось бы. Вот, пока это в планах у меня все на развитие, что, если все у меня получается, то, я думаю, получится неплохо из этого всего. Я вот думаю, мозгую все, хожу, ищу, че-то спрашиваю у всех. В интернете везде смотрю, что можно добавить к бизнесу так вот, помимо. Все программы смотрю, которые могут помогать. Задумки есть дальнейшие.

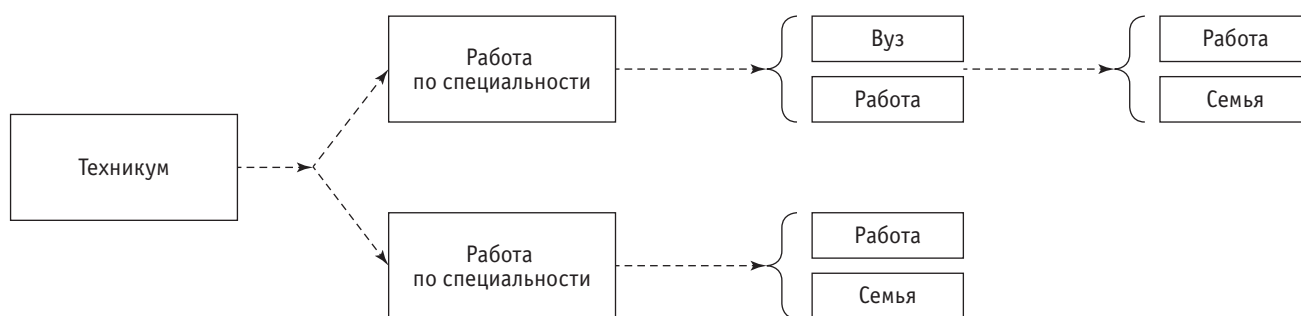
И: А что может помешать в реализации такого плана?

Р: Да я думаю, ничего не сможет помешать. Я так и так, все равно я поступлю куда-нибудь, 100%. Я собрался, как закончу здесь, куда-нибудь в университет тоже, в сельскохозяйственный вот я планирую, филиал Новосибирского, по-моему. Вот туда я собираюсь поступить тоже на техника. И помимо этого вот с бизнесом. Если даже у меня с милицией не получится, то я буду искать чего-нибудь дальше уже» (Томская область, М., специальность «техническое обслуживание и ремонт автомобилей»).

Стремление открыть собственное дело характерно для студентов Краснодарского края — вероятно, в силу более благоприятных условий для сельского хозяйства.

Образовательные стратегии девушек менее прагматичны: в том, как они выстраивают свои жизненные траектории, не прослеживается такого давления и стремления стать самостоятельными, как у молодых людей (рис. 5).

Рисунок 5. Типичные траектории студентов сельских техникумов и колледжей (девушки)



В любом из сценариев «семья» рассматривается как само собой наступающее событие, которое необходимо отсрочить, отложить (в пользу того, чтобы получить образование и найти стабильное рабочее место).

Девушки, обучающиеся в сельских техникумах, также демонстрируют поведение и способы принятия решений, минимизирующие риски и притязания.

«После окончания школы я бы хотела поступить, конечно, в высшее учебное заведение, но поскольку система баллов, у нас тут ЕГЭ, не все везде проходят, поэтому как вариант я рассматривала техникум, который находится вблизи от дома. Мне не нужно никуда ехать там, например, в город или еще куда-то, поэтому я осталась учиться здесь» (Томск, Ж., специальность «документационное обеспечение управления»).

Как и у молодых людей, у девушек нередко встречается мотивация, характеризующая стремление раньше выйти из школы, начать работать, но, в отличие от молодых людей, девушки достаточно пассивно относятся к карьерным и профессиональным перспективам, у них нет серьезных амбиций, они менее мобильны, в их мотивации ярче стремление перестать учиться в школе.

«И: А ты не рассматривала вариант доучиться до 11-го?»

Р: Не-а. Нет. Я хотела пойти по профессии. Ну, по профессии, выучиться на профессию и пойти уже работать. Как-то просто ну не хотелось мне и все. Не было такого как-то — пойти до одиннадцатого. Получить, по-моему, профессию и все, и работать уже» (Краснодарский край, Ж., специальность «парикмахер»).

Девушки, имеющие достаточно долгосрочные и конкретные планы на будущее, — выходцы из семей, в которых у одного или обоих родителей высшее образование или педагогическое/медицинское среднее специальное образование. Эти девушки в перспективе хотят открыть свое дело — одна ресторан, другая ветеринарную клинику, скорее всего, не в своем сельском районе.

«Р: Ну, значит, есть у меня такая мечта — открыть свою клинику. Ну, для того, чтобы открыть свою клинику, мне бы сначала хотелось получить опыт и как бы более встать на ноги, чтобы, ну, не подводить животных как бы, чтобы нормально, ну, нормальным стать специалистом. Сразу же я не открою свое дело. А во-вторых, это для... ну, для того, чтобы открыть свое дело, нужно получить высшее образование, я так полагаю. Вот поэтому... ну, и тоже, знаете, в некоторых заведениях требуют высшее образование. А почему бы и нет? Вот» (Краснодарский край, Ж., специальность «ветеринар»).

3.2. Существующие возможности получения образования и последующего трудоустройства

В сельских СПО основной способ трудоустройства студентов — работа образовательной организации, направленная на устройство прохождения студентами практики и обеспечение связей учреждения с предприятиями района (иногда учебное заведение работает сразу на несколько районов). ПОО отслеживают траектории своих студентов, имеют внутренние системы, позволяющие отделить перспективных студентов и поместить их на соответствующие предприятия.

Кроме того, специфика сельских районов, связанная с их небольшим размером и малочисленностью населения, включает насыщенное информационное пространство, благодаря

которому студенты хорошо осведомлены о доступных профессиональных возможностях. В этой среде не требуется специально искать информацию о профессиональных возможностях — чаще индивид опирается на сведения, доступные ему по наблюдениям, общению. Ребята, так или иначе связанные с сельским хозяйством через, например, предприятия родителей или знакомых находят потенциальных работодателей.

«Ну, мне кажется, что здесь будет довольно-таки просто найти работу, потому что заведение наше учебное, оно известно на весь [название района], даже не только [название района], районы. И, если у тебя есть образование, которое ты получил здесь, а это образование востребовано, то есть вопросов с трудоустройством почти никаких не бывает» (Краснодарский край, М., специальность «электрификация и автоматизация сельского хозяйства»).

И: А пробовала так работать или планируешь?

Р: Планирую, конечно, работать. Вот когда я проходила практику в магазине «Мастерок», строительный, я там договаривалась и после окончания колледжа думаю там поработать» (Краснодарский край, Ж., район, специальность «кассир-контролер»).

Р: Ну, как бы [название предприятия], это [фамилия] или [фамилия].

И: А почему к ним? Хорошая слава?

Р: Не знаю... то есть у [фамилия] я по программе уже работал одно время.

И: На практике?

Р: После 14 лет предоставлялась возможность подработать.

То есть, ну и все. То есть...

И: И там Вам понравилось, да?

Р: Да, да. То есть там и техника новая, то есть новая, и возможности. Ну, то есть, что работа есть, в общем» (Томская область, М., специальность «механизация сельского хозяйства»).

Неопределенность в собственных планах может быть следствием «выпадения» из траектории, привычной для семьи и окружения. В случае если ученик из семьи родителей без высшего образования попадает в вуз или ученик из семьи родителей с высшим образованием оказывается в СПО. В такой ситуации у семьи нет стандартных способов навигации в рамках этой новой, непривычной траектории. Приведем пример «нестандартной» траектории.

Молодой человек в силу ряда причин, включая и невысокую успеваемость, решил уйти из школы после 9-го класса, хотя у обоих родителей высшее образование, и даже не одно. Учась в техникуме, он тем не менее не связывает с ним не только свое будущее, но и настоящее. Среда, в которую он попал, для него непривычна, и в качестве способа нормализации этой ситуации он выбирает учреждение, с которым связана работа его родителей, рассчитывает получить дополнительное образование в образовательной организации при этом предприятии и в дальнейшем на нем устроиться. «Невстроенность» молодого человека в характерный для студентов СПО образ жизни проявляется и в его стремлении в дальнейшем устроиться в городе, а не селе, потому что в там «выбор побольше будет». Ориентация на широкий выбор, разнообразие, характерна для «академического трека», предполагающего обучение в 11 классе и поступление в вуз, и для городских жителей.

И: Так. А какой Вы видите свою жизнь, скажем, лет через 10?

Р: Ну, на постоянной работе. Тот же самый ЦЭС.

И: А почему, собственно, вот этот вот, ну, вот ЦЭС Вам так приглянулся? Просто потому, что Вы видите?..

Р: Да, знакомые все лица. Как-то приятно, что общение то же самое будет. Все, всех знаешь» (Томская область, М., специальность «механизация»).

3.3. Социально-демографические характеристики и история обучающихся и их семей

Многие семьи участников исследования образовались вследствие мобильности одного из родителей, как правило, ищущего работу. В Краснодарском крае такая активность сконцентрирована в регионе Южного федерального округа (Ростовская область, Адыгея), в то время как в Томскую область переезжают из более и менее удаленных территорий. Движение происходит не столько с целью получения образования (как в случае с вузами), сколько в связи с поиском работы — уже на основе полученного среднего профессионального образова-

ния (чему способствуют такие профессии, как строитель, электрик, механик) или даже без образования (например, некоторые отцы-фермеры образования не имеют и переехали в Краснодарский край заниматься сельским хозяйством).

Примерно треть² семей респондентов — неполные, что в некоторых случаях связано со смертью одного из родителей, но в подавляющем большинстве это следствие развода. Такие семьи характеризуются более стесненными материальными условиями, что диктует, с одной стороны, более активное стремление обеспечивать себя самостоятельно, с другой — помочь семье.

3.4. Типы траекторий студентов сельских профессиональных образовательных организаций, рассматриваемые как комбинации социально-экономических и территориальных обстоятельств

На основе проведенных интервью можно выделить наиболее устойчивую «форму жизни» на селе — «крепких середняков». Первые результаты позволяют предположить, что как минимум в относительно благополучных сельских районах (а возможно, и везде) наиболее склонны к отъезду из села (и соответственно использованию образования как лифта горизонтальной, географической мобильности), с одной стороны, наиболее неустроенные (дети из неполных/проблемных семей, сироты, бедные) и «неукорененные» в локальном сообществе люди, а с другой — дети наиболее состоятельных родителей, очень успешные в учебе или имеющие другие выдающиеся таланты; словом, те, кто «перерос» село. «Средняки» — напротив, максимально адаптированы, интегрированы в сообщество и склонны воспроизводить стиль жизни и образовательно-профессиональные траектории родителей.

Эту группу характеризуют умеренные «дефициты». Экономический дефицит — они небогаты, зарплаты родителей и те зарплаты, на которые могут рассчитывать сами студенты в будущем, сравнительно невелики (ориентировочный разброс в представлении студентов — от 15 до 50—60 тыс. руб. в месяц). Без солидной базы (как хозяйственной (подсобное хозяйство) и компетентностной (умение с ним управляться, охота, разрешение на оружие и прочая инфраструктура, рыбалка и другие характеристики успешной жизни на селе), так и социальной (связи, знакомства, доверие)) выжить на эту зарплату становится принципиально сложнее, и неустроенные люди могут оказаться вынуждены уехать. С другой стороны, те, кто финансово перерос сельских середняков, не нуждаются в этих трудо- и ресурсоемких вспомогательных механизмах (подсобное хозяйство, охота, рыбалка), и практическая ценность жизни на селе для них также снижается. Академический дефицит — как правило, речь идет о не слишком академически-успешных детях, хорошистах. Их академических навыков недостаточно, чтобы открыть для себя большой и незнакомый мир высшего образования и города, и они охотно остаются в мире знакомом и маленьком.

Особую форму жизни (траекторию) представляют собой активные студенты. Те отличники и деятельные молодые люди и девушки, кто стремится остаться на селе. Общая логика представлений об успешности выталкивает школьников, хорошо успевающих, при условии наличия у родителей высшего образования, в 11-й класс, вуз и в конечном итоге — в большой город. Однако остаются в селе и идут в СПО не только те, кто учится в школе недостаточно хорошо, чтобы сдать ЕГЭ, но и часть тех, кто учится в школе на отлично или почти отлично. Родители таких ребят, как правило, не имеют высшего образования. Подавляющее большинство студентов и их родителей высшего образования рассматривают как необходимое и желательное благо и его получение встраивают в планы, но оно не ассоциируется с переездом в большой город. Развиваясь в среде, ориентированный на иной образ успеха, такие студенты имеют потенциал стать впоследствии частью элиты села.

² Поскольку выборка качественного исследования — теоретическая, т.е. отбор осуществлялся по категориальным параметрам, таким как специальность, пол и успеваемость, она не обеспечивает представленности всех остальных параметров в соответствии с генеральной совокупностью (всеми студентами колледжа). По этим причинам доля студентов из полных и неполных семей не может рассматриваться как репрезентативная.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенные интервью показали, что государственная политика в отношении сельского сегмента региональных систем профессионального образования характеризуется рядом специфических особенностей. Эти особенности находят свое выражение в системе управленческих решений, реализуемых в отношении сельских ПОО, в подходах к оптимизации их сети, в механизмах обеспечения доступности для сельского населения услуг профессионального образования. Специфичны также подходы, за счет которых обеспечивается подготовка квалифицированных кадров на базе сельских ПОО в соответствии с текущими и перспективными запросами региональной и особенно местной экономики. Своеобразны механизмы, за счет которых обеспечиваются в удаленных и малокомплектных сельских колледжах надлежащие материально-технические, финансовые, кадровые, методические условия реализации образовательных программ в соответствии с образовательными и профессиональными стандартами.

Основные выводы относительно особенностей функционирования и перспектив дальнейшего развития сельского сегмента системы СПО, полученные в ходе качественного исследования, могут быть сведены к следующему.

1. Функционирование сельских ПОО в значительной степени обеспечивает воспроизводство человеческих ресурсов, поддерживает устойчивость демографического и социально-экономического положения сельских районов в субъектах Российской Федерации. Наряду с сельскими школами, больницами и библиотеками сельские ПОО предоставляют набор общественных благ, которые доступны российскому населению, проживающему в сельской местности. Подготовка на селе квалифицированных трактористов, поваров и бухгалтеров и т. д., осуществляемая сельскими ПОО, обеспечивает устойчивость квалификационной структуры локальных рынков труда, находящихся вне городских поселений.

2. Выполнение этой миссии происходит в крайне сложных условиях. Депопуляция, относительно низкий уровень жизни сельского населения, высокая доля социально неблагополучных семей вынуждают педагогические коллективы колледжей брать на себя решение задач, связанных с компенсацией у студентов пробелов в общешкольной подготовке, а также с решением широкого круга вопросов социальной защиты и воспитания обучающихся.

3. Сельские ПОО эффективно обеспечивают воспроизводство квалифицированной рабочей силы на соответствующих территориях. Замкнутый, локальный характер местных рынков труда позволяет колледжам эффективно сотрудничать с местными работодателями и с высокой степенью точности определять потребность в кадрах требуемой квалификации. Основными субъектами, координирующими этот процесс, выступают районные администрации. Таким образом, сельские ПОО, в отличие от колледжей, расположенных в городах, в наибольшей степени связаны с муниципалитетами и встроены в систему горизонтальных коммуникаций на местном уровне. Это придает им дополнительную устойчивость в условиях ограниченного финансирования со стороны учредителя.

4. Обеспечение в сельских ПОО должного качества профессионального образования требует от региональных министерств образования принятия сложных и нестандартных решений. С одной стороны, контингент сельских ПОО, как правило, невелик, а расходы, связанные с содержанием зданий, обновлением материальной базы, выплатой зарплат педагогам и управленцам, велики. С другой стороны, задача обеспечения территориальной доступности услуг СПО ограничивает возможности оптимизации сети сельских ПОО. В этих условиях региональные министерства вынуждены поддерживать баланс между интересами регионально-

го центра и местных работодателей, глав районных администраций, а также населения, проживающего в данном муниципалитете.

5. В сельских ПОО обеспечивается прикладной характер получаемого студентами среднего профессионального образования. Как правило, колледжи располагают необходимой базой практик и обеспечивают всех студентов возможностью на практике закрепить те общие и профессиональные компетенции, которые необходимы выпускникам для трудоустройства. Однако есть целый ряд законодательных ограничений, препятствующих развитию сельских ПОО:

- недоступность для сельских ПОО льгот, которыми пользуются основные категории сельхозпроизводителей при взятии в лизинг специализированной техники;
- отсутствие для сельских ПОО льгот, связанных с уплатой земельного налога;
- отсутствие для сельских ПОО льготного кредитования при покупке сельскохозяйственной техники.

Снятие этих ограничений позволит обеспечить более динамичное развитие собственной материальной базы системы сельских ПОО. Поскольку названные вопросы находятся в ведении Минсельхоза России, необходимо взаимодействие Минобрнауки России и Минсельхоза России, в т. ч. в рамках межведомственной рабочей группы по мониторингу качества подготовки кадров.

6. Особенностью педагогических коллективов, работающих в сельских ПОО, является то, что их составляют в основном местные уроженцы. В этой ситуации резкое обновление, приток извне новых преподавателей и мастеров не представляется возможным в силу отсутствия жилья и необходимой мотивации для переезда. Основная модель обновления педагогического персонала, доказавшая свою эффективность в условиях сельской местности, — привлечение к процессу преподавания в колледже работников местных агропредприятий (при условии прохождения ими обучения педагогической специальности и получения соответствующего диплома). Другой отработанный механизм, позволяющий компенсировать нехватку преподавателей общепрофессиональных дисциплин, — совмещение преподавания по смежным учебным предметам. Особенности подготовки педагогических кадров для сельских ПОО должны найти отражение в концепции педагогического образования и проекте по модернизации педагогического образования для СПО, реализуемом Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России.

7. Образовательные стратегии студентов сельских ПОО отличаются стремлением избегать рисков и невысокими притязаниями. Выбирая СПО, молодые люди и девушки стремятся к получению конкретных, калькулируемых навыков, которые легко можно применить на практике. Поиск работы после окончания техникума осуществляется двумя способами — по результатам прохождения практики на предприятии либо трудоустройство в организации, которая известна в районе. При этом ПОО играет часто ключевую роль в распределении студентов на практику, сопровождая и контролируя выход на рынок труда своих учащихся.

8. На основе проведенных интервью со студентами выделены следующие типы траекторий. Наиболее склонны к отъезду из сельской местности неустроенные и «неукорененные» в локальном сообществе молодые люди и дети состоятельных родителей, успешные в учебе или имеющие другие способности. В отличие от этих групп, «средняки» максимально интегрированы в сообщество, склоны воспроизводить стиль жизни и образовательно-профессиональные траектории родителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02 марта 2016 г.) «Об образовании в Российской Федерации».
2. Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р).
3. Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. План мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р).
6. Закон Томской области от 12 августа 2013 г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».
7. Стратегия социально-экономического развития Томской области до 2020 года (с прогнозом до 2025 года) (утв. постановлением Думы Томской области от 27 октября 2005 г. № 2539).
8. Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае».
9. Стратегия социально экономического развития Краснодарского края до 2020 года (утв. постановлением Законодательного собрания Краснодарского края от 29 апреля 2008 года № 1465-КЗ).
10. Росстат (2016) Уровень средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам РФ.

Ф.Ф. Дудырев, В.М. Малик, Е.С. Павленко, О.А. Романова

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ,
РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ**

Информационный бюллетень

Редактор *В.В. Чагина*
Художник *П.А. Шелегега*
Компьютерный макет *В.В. Лучков*

Подписано в печать 24.04.2017.

Формат 60×84 ¹/₈. Печ. л. 4.5.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Институт статистических исследований и экономики знаний

101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Тел.: +7 (495) 621-28-73

<http://issek.hse.ru>, E-mail: issek@hse.ru

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- № 4 (44), 2010. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010. *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010. *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 – 2010 гг.
- № 3 (50), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012. *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012. *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Поток обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006 – 2011 гг.
- № 7 (61), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012. *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006 – 2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006 – 2011 гг.
- № 1 (64), 2013. *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000 – 2011 гг.

№ 2 (65), 2013. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.

№ 3 (66), 2013. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.

№ 4 (67), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.

№ 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.

№ 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДОО в области образования детей в 2012 г.

№ 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.

№ 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006 – 2012 гг.

№ 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.

№ 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010 – 2012 гг.

№ 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.

№ 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.

№ 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.

№ 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.

№ 4 (78), 2014. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.

№ 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.

№ 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.

№ 7 (81), 2014. *Борогина Д.Р.* Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.

№ 8 (82), 2014. *Рощин С.Ю., Рудаков В.Н.* Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов.

№ 1 (83), 2015. *Абанкина И.В., Савельева М.Б.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.

№ 2 (84), 2015. *Рощина Я.М.* Стратегии преподавателей учреждений профессионального образования в 2013 г.

- № 3 (85), 2015. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии школьников старших классов в 2013 г.
- № 4 (86), 2015. *Филиппова Д.С., Косарецкий С.Г., Куприянов Б.В.* Ожидания и поведение семей в сфере дополнительного образования детей.
- № 5 (87), 2015. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2012/13 учебном году: что изменилось за пять лет?
- № 6 (88), 2015. *Павлюткин И.В.* Экономическое поведение родителей учащихся школ и воспитанников детских садов в 2013 г.
- № 7 (89), 2015. *Косарецкий С.Г., Пинская М.А., Мерцалова Т.А., Деркачев П.В., Савельева М.Б.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 1 (90), 2016. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта.
- № 2 (91), 2016. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Директор школы в меняющихся условиях: вызовы и управленческие стратегии.
- № 3 (92), 2016. *Абанкина И.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Филатова Л.М.* Динамика расходов семей на дошкольное образование, присмотр и уход.
- № 4 (93), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ.
- № 5 (94), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования.
- № 6 (95), 2016. *Рощина Я.М., Шмелева Е.Д.* Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г.
- № 7 (96), 2016. *Рощина Я.М., Дудырев Ф.Ф.* Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г.
- № 8 (97), 2016. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей профессиональных образовательных организаций: студенческий контингент, кадры, экономика.
- № 9 (98), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса.
- № 10 (99), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования.
- № 1 (100), 2017. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования на рынке образовательных услуг.
- № 2 (101), 2017. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2014/15 учебном году.
- № 3 (102), 2017. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в школах с разным уровнем социального благополучия.
- № 4 (103), 2017. *Рощина Я.М., Рудаков В.Н.* Региональные и московские вузы в 2015 г.: различия стратегий студентов и преподавателей.
- № 5 (104), 2017. *Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны.

№ 6 (105), 2017. *Бондаренко Н.В.* Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей.

№ 7 (106), 2017. *Пинская М.А., Дербишир Н.С., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г.* «Эффективные» школы: ресурсы, контингент и управленческие стратегии директоров.

№ 8 (107), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М.* Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования: практика введения и информационное сопровождение.