



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОНИТОРИНГ
ЭКОНОМИКИ
ОБРАЗОВАНИЯ / 20
ЛЕТ

№ 25 (42)

ISSN 2782-5353

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Потенциал практико-ориентированного
обучения в оценках руководителей
профессиональных образовательных
организаций

ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ

2022



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОНИТОРИНГ
ЭКОНОМИКИ
ОБРАЗОВАНИЯ / 20
ЛЕТ

№ 25 (42)

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Потенциал практико-ориентированного
обучения в оценках руководителей
профессиональных образовательных
организаций

ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ

МОСКВА 2022

УДК 316.74:377
ББК 60.56
П64

Редакционная коллегия:

Я. И. Кузьминов (главный редактор), Л. М. Гохберг, Н. Б. Шугаль

Авторы:

Н. Б. Шугаль, к. э. н., директор Центра статистики и мониторинга образования
Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ;
Т. А. Варламова, ведущий эксперт Центра статистики и мониторинга образования
Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ;
Н. В. Бондаренко, заведующий отделом мониторинга экономики образования
Центра статистики и мониторинга образования Института статистических исследований
и экономики знаний НИУ ВШЭ

Потенциал практико-ориентированного обучения в оценках руководителей профессиональных образовательных организаций : информационный бюллетень / Н. Б. Шугаль, Т. А. Варламова, Н. В. Бондаренко; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 56 с. – (Мониторинг экономики образования, ISSN 2782-5353 ; № 25 (42)). – 60 экз. – ISBN 978-5-7598-2743-6 (в обл.).

В бюллетене анализируется развитие практико-ориентированной модели образования в профессиональных образовательных организациях через призму оценок их руководителей. Анализ опирается на предложенную авторами типологию – разделение образовательных организаций на группы (кластеры). Выявлены основные подходы к практико-ориентированному обучению и особенности их диверсификации в зависимости от кластера.

УДК 316.74:377
ББК 60.56

Публикация подготовлена в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2022 год.

doi:10.17323/978-5-7598-2743-6
ISBN 978-5-7598-2743-6

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2022
При перепечатке ссылка обязательна



Содержание

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ АББРЕВИАТУРЫ	4
ВВЕДЕНИЕ	5
1. РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПРЕПЯТСТВИЯ ДЛЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ	9
1.1. Методология формирования кластеров	9
1.2. Материально-техническая обеспеченность	13
1.3. Кадровый потенциал и особенности кадровой политики	17
2. ВОЗМОЖНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩИХСЯ РЕСУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	27
2.1. Создание мастерских по отдельным компетенциям как инструмент решения инфраструктурных проблем	27
2.2. Роль сетевой формы обучения	31
2.3. Сотрудничество с работодателями	34
2.4. Ориентация подготовки студентов на актуальные требования работодателей	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	54



Используемые аббревиатуры

- ГИА** – государственный итоговый экзамен
- ДПО** – дополнительное профессиональное образование
- ДЭ** – демонстрационный экзамен
- МТБ** – материально-техническая база
- МЭО** – Мониторинг экономики образования
- НИУ ВШЭ** – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
- НОК** – независимая оценка квалификации
- ПОО** – профессиональная образовательная организация
- СПО** – среднее профессиональное образование
- ФГОС** – федеральный государственный образовательный стандарт



Введение

Модернизация системы среднего профессионального образования (СПО) в части повышения практикоориентированности учебного процесса – одна из наиболее актуальных задач, стоящих перед российской системой образования в последние годы. Этот вопрос рассматривается в основных нормативно-правовых документах, определяющих стратегическое развитие СПО [Федеральный закон, 2012; Президент РФ, 2018; Правительство РФ, 2017]. Так, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 поставлена задача модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ. Реализация государственной программы «Развитие образования» предполагает «формирование новой (более эффективной) модели среднего профессионального образования, синхронизированной с прогнозными запросами отраслей экономики и региональных рынков труда, вовлечение отраслевых предприятий в подготовку рабочих кадров посредством софинансирования инфраструктуры профессиональных образовательных организаций, участия в управлении колледжами, реализации дуальной (практико-ориентированной) модели обучения».

Ориентиры для системы СПО также были определены в документе «Комплекс 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 федеральном проекте «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию

и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16). В этих документах в качестве основного приоритета обозначено активное внедрение современных практико-ориентированных методик и образовательных технологий, учитывающих наиболее успешные отечественные и зарубежные практики подготовки (в том числе по стандартам WorldSkills), а также развитие эффективных механизмов оценки квалификаций.

В 2020 г. Минпросвещения России разработало проект Стратегии развития СПО до 2030 г., которая по своей сути является продолжением концепции модернизации сферы СПО, реализуемой в течение последних десяти лет, и отражает ключевые векторы модернизации на ближайшее десятилетие.

В частности, предполагается обновление системы СПО путем улучшения инфраструктуры, повышения уровня материально-технической оснащенности колледжей и техникумов, создания мастерских, соответствующих современным международным стандартам [Глушко и др., 2020]. В рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» до 2024 г. должны быть созданы 5 тыс. современных мастерских. Также Стратегией предусматривается создание при колледжах малых инновационных предприятий, учебно-производственных участков, на которых студенты смогут работать параллельно с учебой. При этом новая стратегия ориентирована на достижение соответствия региональных систем СПО кадровым потребностям регионов.

Другим важным направлением Стратегии, напрямую связанным с реализацией идеи практико-ориентированного образования, является «формирование современного набора педагогических компетенций, необходимых для работы в СПО в условиях обновления его

инфраструктуры, содержания и технологий». Меры в этом направлении подразумевают гармонизацию педагогических и профессиональных компетенций преподавателей, то есть освоение педагогических навыков «производственниками» и овладение профессиональными знаниями и умениями педагогами без опыта работы на производстве.

Отметим, что в Стратегии подчеркивается необходимость дифференциации мер поддержки и программ развития организаций СПО в зависимости от их типа и целей: колледжи высоких технологий отличаются от ПОО, занимающихся подготовкой кадров для малого и среднего бизнеса, колледжи в мегаполисах – от образовательных организаций в малых городах и селах.

Актуализация содержания подготовки квалифицированных кадров связана прежде всего с работой по обновлению федеральных государственных стандартов (ФГОС) СПО начиная с 2016 г. Указанная мера связана с ключевой задачей – внедрением адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ: в обновленных ФГОС СПО отражаются профессиональные стандарты, в которых закреплены требования работодателей к профессиональным навыкам по определенным профессиям и специальностям. Среди новшеств, зафиксированных в действующих ФГОС СПО, можно также отметить пересмотр состава универсальных (общих) компетенций, расширение возможностей образовательных организаций при формировании структуры и содержания образовательных программ, введение новой формы государственной итоговой аттестации – демонстрационного экзамена (ДЭ).

В ходе ДЭ оценивается готовность выпускников применять свои знания и навыки в условиях, максимально приближенных к реальным. После сдачи экзамена участник получает паспорт компетенций – электронный документ, отражающий результаты выполнения задания. В 2020 г. ДЭ по стандартам WorldSkills сдавали около 40 тыс. выпускников программ СПО [Колесникова и др., 2020]. На данный момент ДЭ проводится в 85 регионах России, паспорт компетенций признают 650 компаний [Ворлдскиллс Россия, 2022]. Согласно целевым показателям, обозначенным в федеральном проекте «Молодые профессионалы» национального

проекта «Образование», к 2024 г. ДЭ по стандартам WorldSkills будут проводить не менее половины ПОО и как минимум 25% студентов программ СПО будут проходить аттестацию с использованием механизма ДЭ.

Образовательные технологии, используемые в программах СПО для обеспечения практико-ориентированного обучения, согласно требованиям действующих ФГОС СПО, подразумевают активное вовлечение работодателей в обновление материально-технической базы (МТБ) образовательных организаций, разработку и реализацию образовательных программ, в том числе за счет создания базовых кафедр, учебно-производственных центров. Таким образом, необходимым условием для реализации образовательных программ становится сетевое взаимодействие с работодателями.

Обновление сети СПО предполагает модернизацию инфраструктуры профессиональных образовательных организаций. Речь идет прежде всего об учебно-производственной инфраструктуре, создании принципиально новых в технологическом плане мастерских по различным компетенциям, что позволит обеспечить подготовку обучающихся в соответствии с современными стандартами (в том числе стандартами WorldSkills) и передовыми технологиями. В рамках этого мероприятия национального проекта «Образование» к 2024 г. планируется открытие не менее 5 тыс. мастерских, оснащенных современной МТБ.

Кроме того, в 2021 г. был инициирован ряд мер, направленных на реформирование сферы СПО. Так, федеральный проект «Профессионалитет» предусматривает создание образовательно-производственных центров (кластеров) на основе идеи интеграции ПОО и организаций реального сектора экономики [Минпросвещения России, 2022]. Также Минпросвещения России рассматривает сокращение длительности обучения по некоторым программам профподготовки, в том числе в целях согласования этих программ с экономическими запросами регионов [Российская газета, 2021]. Перечисленные меры призваны приблизить систему профессионального образования к требованиям рынка в условиях стремительно меняющегося содержания труда и постоянного обновления набора необходимых компетенций.

Некоторые аспекты повышения практико-ориентированности профессионального образования освещаются и в научной литературе. Например, в работе «Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России» [НИУ ВШЭ, 2019] рассматриваются практики дуального обучения, распространение движения WorldSkills и ДЭ, а также способы адаптации системы СПО к запросам рынка труда. Однако данная монография в целом исследует более широкий круг вопросов, касающихся текущего состояния и перспектив развития СПО, и носит скорее обзорно-исторический характер. Указанные вопросы исследуются в ней с точки зрения функционирования всей системы СПО. Проблематика практикоориентированности затрагивается в докладе «Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала» [НИУ ВШЭ, 2022b], где отдельное внимание уделяется анализу результатов проведения ДЭ в регионах России.

Другое исследование в этой области – «Структура и параметры сценариев развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2035 года» [РАНХиГС, 2021] – сосредоточено на разработке альтернативных сценариев развития системы СПО на основе различных типологий, ее авторы ищут адекватные подходы к управлению системой СПО на государственном уровне исходя из национальной образовательной политики. Таким образом, в указанных публикациях представлен взгляд «сверху», предлагающий концептуальный подход к исследуемым проблемам.

В отличие от названных работ, информационные бюллетени, подготовленные в рамках проекта НИУ ВШЭ «Мониторинг экономики образования» [НИУ ВШЭ, 2021a, 2021b], посвящены более узким вопросам: развитию практико-ориентированных форм обучения и текущему состоянию материально-технической базы ПОО, в том числе в связи с решением задач практической подготовки студентов. Эти исследования базируются на результатах опроса преподавателей, мастеров производственного

обучения и студентов организаций СПО, проведенного в 2020 г.

В фокусе настоящего информационного бюллетеня – изучение нюансов организации практико-ориентированного обучения «изнутри», на основании опроса «проводников» происходящих преобразований – руководителей ПОО. При этом отдельный интерес вызывают подходы руководителей разных групп ПОО к решению этой задачи в существующих условиях. Иными словами, авторы стремятся проанализировать, каким образом заданные государственной политикой ориентиры и векторы развития СПО (связанные с практико-ориентированным обучением) воспринимаются и реализуются «на местах» – директорами образовательных организаций.

Исследование выполнено на основе взвешенных данных всероссийского социологического опроса, проведенного в рамках Мониторинга экономики образования 2020 г.¹ Были опрошены руководители ПОО, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и/или программы подготовки специалистов среднего звена (всего 657 человек).

Предмет настоящей работы – практико-ориентированное обучение на программах СПО в оценках руководителей ПОО.

Целью исследования является выявление подходов к практико-ориентированному обучению, выработанных и реализуемых руководителями ПОО с учетом основных приоритетов образовательной политики в области СПО, с одной стороны, и условий их деятельности – с другой.

На достижение поставленной цели направлены следующие задачи:

- проанализировать условия осуществления образовательной деятельности (в том числе состояние МТБ, кадровый потенциал) и их соответствие целям обеспечения практической ориентированности образования;
- изучить основные способы преодоления ресурсных ограничений, используемые руководством образовательных организаций, включая создание мастерских по наиболее востребованным компетенциям и реализацию сетевой формы обучения;

¹ Инструментарий и методология Мониторинга экономики образования представлены здесь: <https://memo.hse.ru/met>

- проанализировать опыт организации практико-ориентированного обучения в непосредственной кооперации с работодателем (дуальная модель обучения);
- оценить трудности и эффекты внедрения механизмов ориентации подготовки студентов на актуальные требования работодателей (поддержка прохождения студентами/выпускниками независимой оценки квалификации, опыт проведения ДЭ);
- оценить основные подходы руководителей ПОО к организации практико-ориентирован-

ного обучения и их диверсификацию в зависимости от кластера ПОО.

В первой главе рассматривается потенциал ПОО для реализации практико-ориентированного обучения, то есть возможности и ограничения, создаваемые имеющимися в ПОО материальными и человеческими ресурсами. Вторая глава фокусируется на опыте руководства ПОО по внедрению элементов практико-ориентированного обучения. В Заключение представлены основные результаты проведенного анализа.



1. Ресурсный потенциал профессиональных образовательных организаций: возможности и препятствия для практико-ориентированного обучения

1.1. Методология формирования кластеров

Чтобы понять, какое место в управлении ПОО занимает практико-ориентированное обучение и выявить подходы к его организации, выработанные руководителями ПОО, необходимо определить исходные позиции, на которых находятся образовательные организации.

С этой целью результаты опроса директоров ПОО были проанализированы в следующих разрезах:

- по типу населенных пунктов, в которых находятся ПОО: малые города и села (до 100 тыс. человек населения), крупные города (от 100 тыс. до 1 млн), мегаполисы (население свыше 1 млн человек);
- по размеру ПОО, то есть по численности студентов: малые (менее 500 человек), средние (500–999) и крупные (1000 человек и более);
- по наличию у ПОО инновационной инфраструктуры, к которой были отнесены подразделения, связанные с модернизацией образовательного процесса: аккредитованный центр проведения ДЭ, многофункциональный центр прикладных квалификаций, аккредитованный специализированный центр компетенций или ресурсный центр Абилимпикс. Организации, у которых имеется хотя бы одна из перечисленных структур, были причислены к инновационным, остальные попали в категорию неинновационных.

Чтобы сохранить возможность формирования типологии ПОО, из рассмотрения были исключены организации, для которых отсутствуют сведения хотя бы по одному из указанных параметров. В выборку вошли 359 организаций¹. Необходимо отметить, что

в целях настоящего исследования образовательные организации рассматриваются сквозь призму ресурсного потенциала, понимаемого в широком смысле – как совокупность основных факторов, определяющих их перспективы в развитии практико-ориентированного подхода. Помимо обеспеченности инновационной инфраструктурой, к таким факторам относятся численность обучающихся и местоположение ПОО (тип населенного пункта) – характеристики, показывающие спрос на образовательные услуги ПОО и потенциальный его масштаб.

Судя по распределению ПОО по категориям, выделенным на основании рассматриваемых параметров, размер организации коррелирует с типом поселения, где она находится (табл. 1). Крупные ПОО чаще располагаются в крупных городах, тогда как малые – в малых городах и селах. Уровень инновационности также в незначительной степени связан с типом населенного пункта. В составе инновационных преобладают средние и крупные по размеру городские ПОО. Среди ПОО в малых городах и селах чаще, чем в мегаполисах и крупных городах, встречаются малые и неинновационные организации. Однако корреляция между этими параметрами неполная, поэтому при дальнейшем анализе учитывается каждый из них.

Кроме того, были проанализированы ответы руководителей ПОО на ключевые для оценки текущего положения организаций вопросы – о качестве ресурсов и обеспеченности ими ПОО, проблемах и приоритетах деятельности. Наиболее выражены различия между инновационными и неинновационными ПОО. Также

¹ Далее под опрошенными руководителями ПОО подразумеваются только руководители отобранных для анализа организаций.

Табл. 1. Распределение профессиональных образовательных организаций по категориям*
(в процентах от численности профессиональных образовательных организаций указанной в столбце категории)

		По типу населенного пункта			По размеру			По инновационности	
		Мегаполисы	Крупные города	Малые города и села	Крупные	Средние	Малые	Инновационные	Неинновационные
По типу населенного пункта	Мегаполисы				28	14	11	19	13
	Крупные города				51	36	24	41	30
	Малые города и села				21	50	65	41	57
По размеру	Крупные	45	37	12				37	12
	Средние	33	41	43				42	39
	Малые	22	22	45				21	49
По инновационности	Инновационные	66	65	50	81	59	37		
	Неинновационные	34	35	50	19	41	63		

* Здесь и далее в отдельных случаях небольшое расхождение итогов с суммой слагаемых объясняется округлением данных.

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

ответы респондентов дифференцируются в зависимости от размера и местоположения учебного заведения. Неинновационные образовательные организации значительно чаще отмечали нехватку большинства видов оборудования, бюджетных и внебюджетных средств. В этом они схожи с малыми по численности студентам ПОО и организациями из малых городов и сел. Инновационные организации более требовательны к ресурсам и, как следствие, более чувствительны к нехватке необходимых помещений, мест в общежитиях, квалифицированных педагогов, что также более актуально для крупных городских ПОО.

Рассмотрение результатов анализа в сочетании с тремя факторами ресурсного потенциала позволило выделить следующие группы (кластеры) ПОО¹, сходных по оценке ими своего текущего положения и наметившимся паттернам поведения:

- инновационные в мегаполисах и крупных городах;

- инновационные в малых городах и селах;
- неинновационные, кроме малых в малых городах и селах;
- неинновационные малые в малых городах и селах.

Целесообразность такого разбиения подтверждается и структурой направлений подготовки, реализуемых в каждом кластере (табл. 2).

Забегая вперед, отметим, что дальнейший анализ выделенных групп ПОО на предмет практикоориентированности также показал их соответствие определенным поведенческим профилям. На этом основании каждой группе было присвоено название, отражающее ее ключевые характеристики.

1. ПОО-лидеры. Наиболее перспективны с точки зрения применения практико-ориентированного подхода, поскольку обладают наиболее высоким ресурсным потенциалом (инновационная инфраструктура, спрос со стороны абитуриентов, выгодное расположение в крупных городах – доступ к большому числу

¹ Следует заметить, что в составе второго и четвертого кластеров представлены главным образом ПОО из городов с населением до 100 тыс. человек, но к ним отнесены и сельские ПОО, которые составляют в этих кластерах малую долю и не могут быть выделены в отдельный кластер.

Табл. 2. Ключевые направления подготовки в профессиональных образовательных организациях по группам*

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)

Направления подготовки	Группы ПОО			
	Инновационные ПОО в мегаполисах и крупных городах	Инновационные ПОО в малых городах и селах	Неинновационные ПОО, кроме малых в малых городах и селах	Неинновационные малые ПОО в малых городах и селах
	1	2	3	4
Искусство и культура	7	0	8	2
Гуманитарные науки	2	1	3	4
Физкультура и спорт	5	4	3	4
Экономика и управление, юриспруденция	13	11	16	19
Социальная работа, СМИ и информационно-библиотечное дело	1	1	2	4
Сервис и туризм	24	17	14	4
Образование и педагогические науки	9	21	14	13
Сельскохозяйственные науки	3	18	19	36
Здравоохранение и медицинские науки	1	1	4	12
Естественные науки	0	0	0	0
Архитектура и строительство	18	12	9	4
Информатика, вычислительная техника, информационная безопасность	25	23	24	11
Электроника, радиотехника и системы связи	11	4	2	4
Легкая промышленность	6	9	3	2
Техника и технология наземного транспорта, кораблестроения и водного транспорта	26	35	22	24
Машиностроение	29	34	29	7
Промышленная экология и биотехнологии	12	21	16	21
Другие направления подготовки в области инженерного дела, технологий и технических наук	10	13	8	7

* Специальности и профессии, по которым обучается не менее 30% студентов. В таблице цветом выделены ячейки с наиболее высокими значениями для каждого кластера ПОО.

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

партнеров, рынкам и т. д.). Это определяет набор ключевых направлений подготовки: кроме информатики, транспортной отрасли и машиностроения, популярных и в других кластерах, для данной группы характерны весомые доли направлений «сервис и туризм» (в крупных городах, как правило, лучше развита сфера услуг), «архитектура и строительство» (отрасль предполагает реализацию крупных проектов),

«электроника, радиотехника и системы связи» (высокотехнологичная сфера, развитие которой требует высокого уровня ресурсной обеспеченности).

2. ПОО «лидерского резерва». Руководители этих ПОО, помимо направлений, определяющих специализацию группы лидеров, в качестве ключевых отмечают «образование и педагогические науки», «сельскохозяйственные

науки», «промышленную экологию и биотехнологии», то есть направления, ориентированные на релевантные их расположению секторы экономики. При этом уровень их ресурсной обеспеченности создает более благоприятные по сравнению с третьим и четвертым кластерами условия для организации практико-ориентированного обучения.

3. ПОО «догоняющего развития» – сочетают в себе черты лидеров и отстающих. Так, в структуре их направлений подготовки довольно высока доля сельскохозяйственных наук, однако она почти вдвое меньше, чем у ПОО четвертого кластера. Доля информационных технологий, напротив, вдвое больше, чем у отстающих, и находится на одном уровне с инновационными ПОО. То же самое можно сказать о машиностроении, которое сильно привязано к производству и поэтому редко является областью специализации малых ПОО из небольших поселений, не обладающих необходимым объемом ресурсов. Направление «электроника и радиотехника» в ПОО данной группы, в отличие от лидеров, играет меньшую роль в силу высокой технологичности. Направления «экономика и юриспруденция» и «биотехнологии» занимают промежуточное положение: их доля у рассматриваемой группы несколько ниже по сравнению с отстающими ПОО и немного выше, чем у инновационных. Что касается экономических и юридических специальностей, то они в течение долгого времени оставались востребованными у абитуриентов, при этом не являясь высокотехнологичными, а значит, выступали доступной и привлекательной опцией для образовательных организаций, испытывающих нехватку ресурсов, что и определило их положение в структуре направлений подготовки этих ПОО.

Несмотря на наличие серьезных дефицитов, которые могут препятствовать развитию практикоориентированности обучения в данных ПОО, они все же обладают определенным заделом (что подтверждается сходством профилей первого и третьего кластеров). Стоит также отметить, что более выраженные негативные оценки ресурсного обеспечения среди руководителей ПОО этой группы свидетельствуют о более высоком уровне их потребностей. Поэтому образовательные организации с такими характеристиками были обозначены как ПОО «догоняющего развития» – при

условии закрытия ключевых дефицитов они имеют высокие шансы на лидерство.

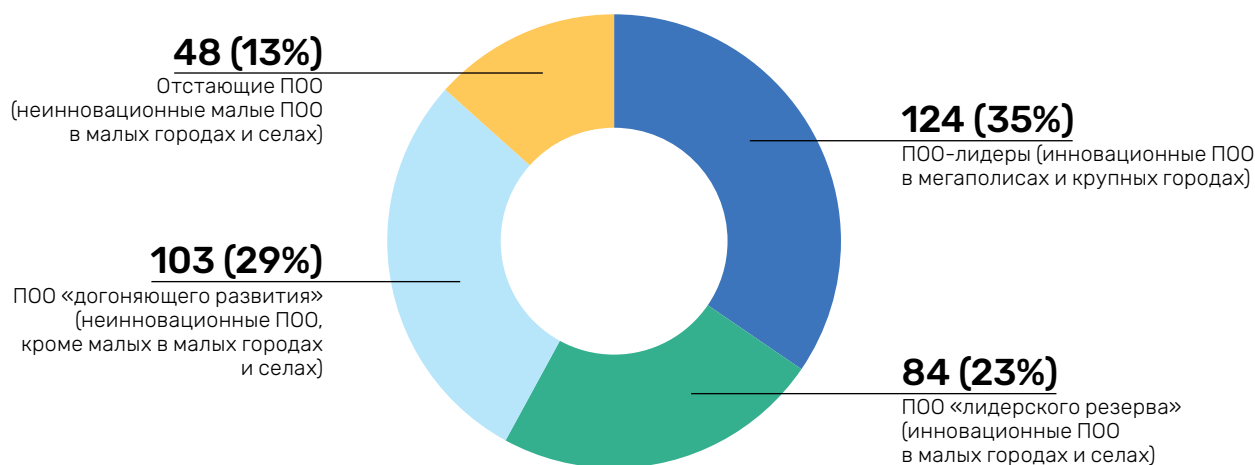
4. Отстающие ПОО – обладают наименьшим ресурсными возможностями: отсутствует инновационная инфраструктура, ограничены перспективы развития в связи с небольшим размером поселений, где они находятся, и малой численностью студентов. Сравнительно высокая оценка их руководителями некоторых компонентов ресурсного потенциала (как будет показано далее) связана с более низким уровнем потребностей этих ПОО. Например, дефицит квалифицированных педагогов для работы с учебным оборудованием не ощущается так остро в отсутствие современной техники.

ПОО данного кластера специализируются главным образом на сельскохозяйственных науках, транспорте, биотехнологиях. Кроме того, для их студентов характерен более высокий интерес к экономическим и юридическим специальностям, здравоохранению. Причины популярности экономики и юриспруденции у низкоресурсных ПОО были раскрыты выше, а сравнительно большая доля здравоохранения, вероятно, объясняется потребностями работодателей: выпускники с медицинским образованием с высокой вероятностью найдут себе применение в социальной сфере малых городов и сел. Отнесение к отстающим обусловлено тем, что по результатам предварительного анализа шансы ПОО данного кластера реализовать практико-ориентированную модель обучения оцениваются как наиболее низкие.

Распределение ПОО по кластерам представлено на рис. 1. Наиболее благополучная с точки зрения ресурсного потенциала группа ПОО оказалась и наиболее многочисленной в нашей выборке (35%), и наоборот – наименьшую долю составляют отстающие ПОО (13%). Напомним, что такое распределение получено в результате отсечения тех ПОО, руководители которых не указали тип населенного пункта и/или численность студентов. Поскольку в числе неответивших могло находиться много представителей организаций из малых городов и сел, а также с малой численностью студентов, итоговая выборка несколько смещена в сторону крупных и средних ПОО из крупных городов и городов-миллионников.

Заметим также, что ПОО внутри каждой из групп могут различаться уровнем инновационности, размером и другими параметрами.

Рис. 1. Распределение профессиональных образовательных организаций по группам (проценты)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Тем не менее кластеры отражают некоторые типичные свойства входящих в их состав организаций и могут служить удобной моделью для дальнейшего анализа.

Далее в настоящем разделе дана подробная характеристика ресурсной обеспеченности ПОО

(материально-технического оснащения и кадрового потенциала) на основании принятой типологии. Во втором разделе рассматриваются особенности применения инструментов и форм практико-ориентированного подхода образовательными организациями разных кластеров.

1.2. Материально-техническая обеспеченность

При анализе показателей ресурсной обеспеченности образовательных организаций необходимо помнить, что источником данных служат результаты социологического опроса, поэтому рассматривается прежде всего *восприятие* респондентами текущей ситуации в своих ПОО.

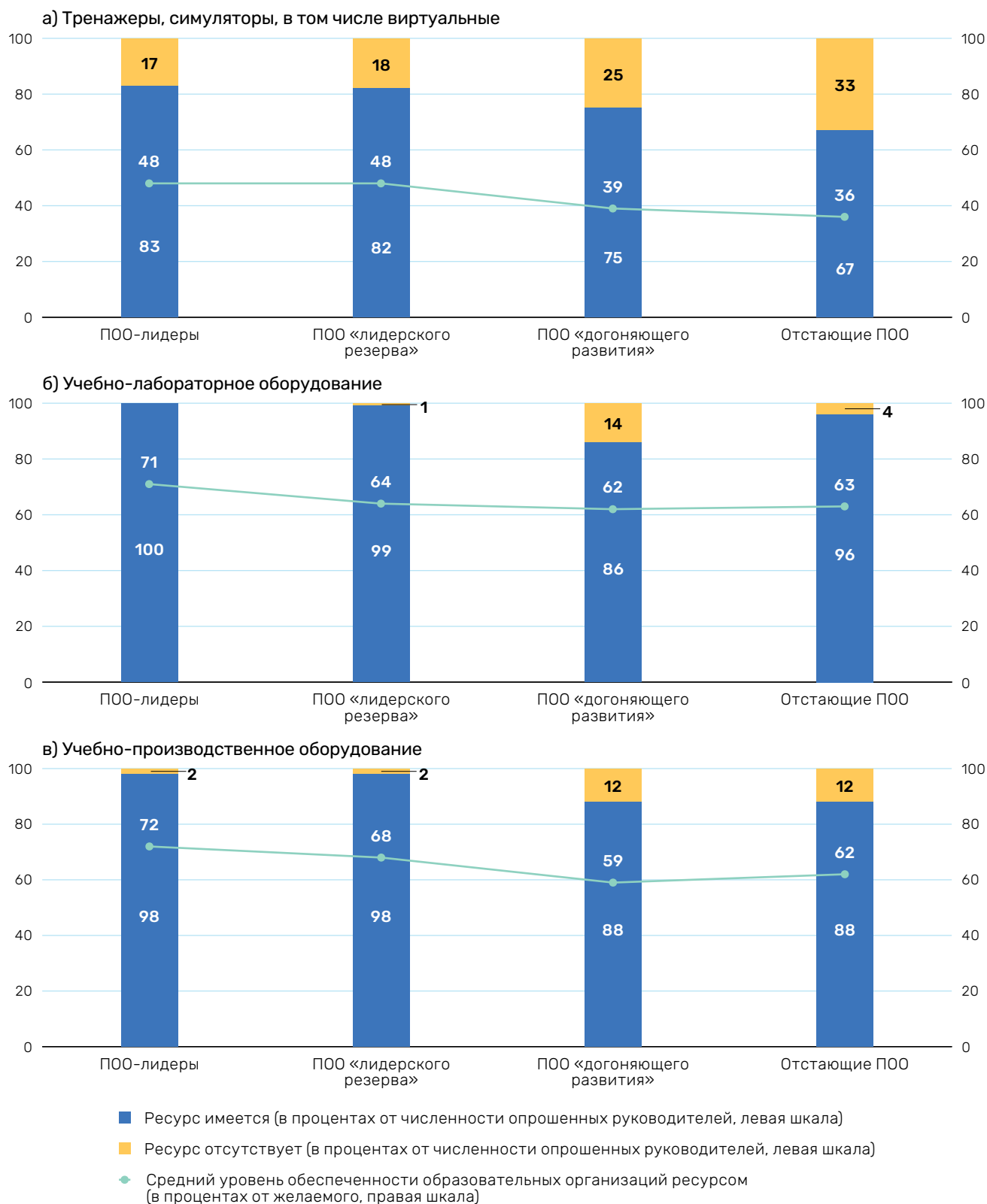
Согласно оценкам руководителей, обеспеченность ПОО ресурсами в 2020 г. не достигала требуемого уровня ни по одному из видов, необходимых для воплощения в жизнь идеи практико-ориентированного образования (рис. 2). В наименьшей степени ПОО оказались оснащены тренажерами и симуляторами: эти ресурсы реже всего имеются в наличии, а объемы имеющихся не удовлетворяют потребностям и наполовину. Наиболее выраженную нехватку практически всех ресурсов испытывают ПОО «догоняющего развития» и отстающие, причем оценка обеспеченности учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием в третьей группе даже несколько ниже, чем в четвертой.

Общий объем финансирования ПОО, по оценкам руководителей, составляет в среднем

не более 80% от необходимого уровня, при этом мнения представителей первого, второго и четвертого кластеров практически совпадают (80–81%), а руководители ПОО «догоняющего развития» дают более низкую оценку – 76%.

Таким образом, по большинству позиций ПОО третьего и четвертого кластеров уступают организациям первого и второго, особенно по наличию тренажеров и симуляторов – ресурсов, обеспечивающих возможность приобретения и совершенствования практических профессиональных навыков. Это не только не способствует реализации обновленных учебных программ и освоению новейших технологий, но и может служить препятствием для осуществления рутинной образовательной деятельности. Обеспеченность ключевыми ресурсами тесно связана с уровнем финансирования. Так, ПОО «догоняющего развития» находятся в худшем положении по сравнению с остальными, испытывая наибольший дефицит как финансовых средств, так и оборудования.

Рис. 2. Обеспеченность профессиональных образовательных организаций ресурсами по группам*



* Показатель «средний уровень обеспеченности образовательных организаций ресурсом» отражает оценку респондентов, ответивших утвердительно на вопрос о наличии ресурса.

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Табл. 3. Качество ресурсов в профессиональных образовательных организациях по группам*

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, имеющих эти ресурсы)

Типы ресурсов	Оценка качества	Группы ПОО			
		ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
		1	2	3	4
Тренажеры и симуляторы, в том числе виртуальные	Плохое	19	20	36	41
	Удовлетворительное	57	57	51	39
	Хорошее	24	23	13	21
Учебно-лабораторное оборудование	Плохое	7	6	13	7
	Удовлетворительное	54	61	71	66
	Хорошее	39	34	16	27
Учебно-производственное оборудование	Плохое	5	8	15	17
	Удовлетворительное	48	52	66	56
	Хорошее	47	40	18	27
Научное оборудование и приборы	Плохое	21	19	29	32
	Удовлетворительное	57	61	64	48
	Хорошее	22	21	7	20

* В таблице зеленым цветом выделены значения, которые свидетельствуют о более благоприятной ситуации в данной группе относительно остальных, красным – о менее благоприятной, желтым – промежуточное положение.

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Качество ресурсов чаще всего оценивалось как удовлетворительное (табл. 3). При этом по большинству из них оценки руководителей ПОО третьего кластера также оказались ниже, чем у остальных. Исключение составляют лишь тренажеры и симуляторы, их состояние хуже всего в отстающих ПОО. У последних оценка обеспеченности рядом ресурсов и их качества несколько выше по сравнению с ПОО третьей группы. Это, по всей видимости, объясняется тем, что они недооценивают свой уровень потребностей. ПОО «догоняющего развития» в большей мере нацелены на практико-ориентированное развитие (во многом благодаря большей ориентации на производственный сектор) и в этой связи острее ощущают дефицит качественного и современного оборудования.

Самая благоприятная ситуация – в ПОО первой и второй групп, что говорит о лучшей подготовленности этих организаций к реализации практико-ориентированного подхода к обучению. Но и здесь качество рассмотренных

ресурсов далеко от оптимального, а возможности недостаточны для обеспечения соответствия подготовки студентов требованиям современной экономики. Так, например, в каждом пятом ПОО из числа лидеров и «лидерского резерва» состояние тренажеров и симуляторов, научного оборудования и приборов оценивается как плохое.

Как следствие, в качестве приоритетного направления обновления МТБ 60% руководителей ПОО называют приобретение нового учебно-производственного оборудования, около половины – модернизацию парка компьютеров и другого цифрового оборудования; приобретение нового учебно-лабораторного оборудования стоит в списке приоритетов на третьем месте (40%). Подобное распределение задач по актуальности соответствует стратегическим приоритетам государственной политики в сфере СПО, где практической ориентированности образования (то есть обеспечению связи «учебный процесс – производство») отводится ключевая роль.

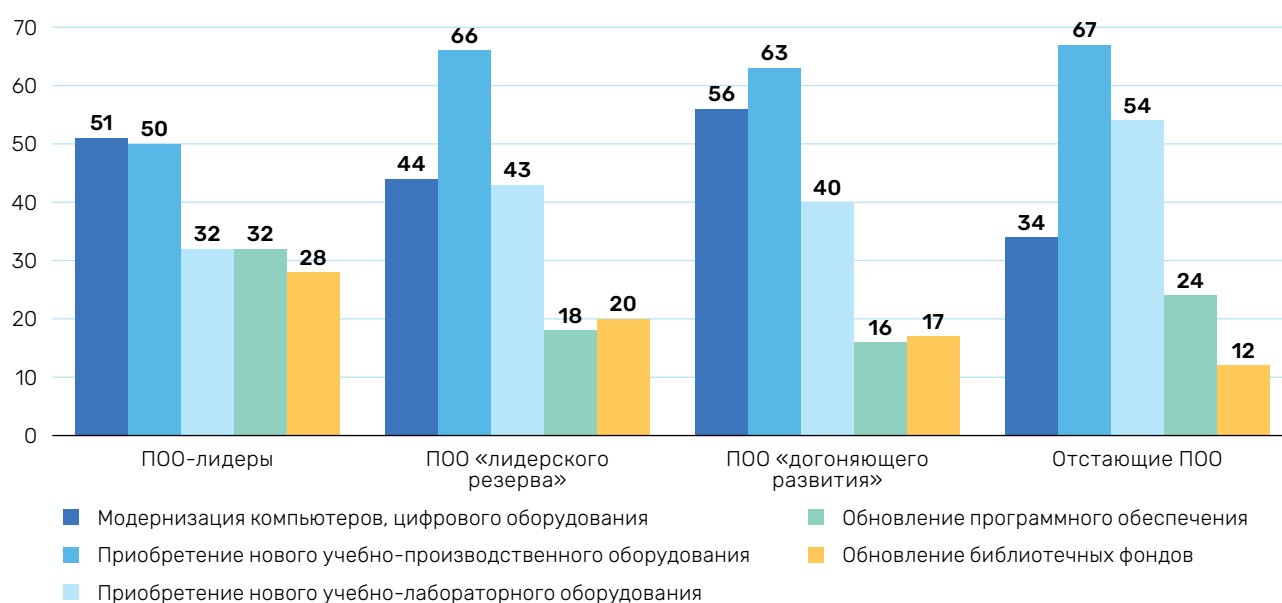
Однако наблюдаются некоторые различия в структуре потребностей ПОО в зависимости от кластера (рис. 3). Для наиболее ресурсообеспеченных ПОО-лидеров первоочередными задачами оказались модернизация цифрового и обновление учебно-производственного оборудования, хотя важность других направлений отметили около трети руководителей ПОО указанной группы. Представители ПОО «лидерского резерва» и «догоняющего развития» расставили приоритеты примерно одинаково, но последние чаще выбирали модернизацию парка цифрового оборудования. Отстающие ПОО испытывали наибольшую потребность в новом учебно-производственном и учебно-лабораторном оборудовании, что подтверждает гипотезу о несколько завышенных оценках уровня обеспеченности оборудованием и его качества, полученных от представителей этой группы при ответах на другие вопросы.

Приоритеты ПОО разных кластеров определяются как их насущными потребностями, так и специализацией. Для ориентированных преимущественно на сельскохозяйственный сектор ПОО четвертой группы обновление цифровой техники не имеет такого значения, как приобретение недостающего учебного оборудования.

Для ПОО «догоняющего развития» первая позиция, наоборот, представляет наибольший интерес, поскольку среди реализуемых ими направлений подготовки относительно велика доля ИКТ и других технических специальностей. При этом для указанных организаций характерен высокий дефицит учебно-производственного оборудования. ПОО первой группы оценивают его дефицит несколько ниже и в целом более благополучны с точки зрения материально-технического оснащения, поэтому структура их приоритетов более «сглажена». Образовательные организации «лидерского резерва» занимают в этом отношении промежуточное положение между ПОО первой и третьей групп, сочетая в себе черты, свойственные разным кластерам.

Таким образом, обеспеченность сферы СПО оборудованием, необходимым для практико-ориентированного обучения (тренажерами и симуляторами, различными видами учебного оборудования, прежде всего учебно-производственным), недостаточна для решения поставленных перед образовательными организациями задач. Качество имеющихся ресурсов также не позволяет дать материально-техническому потенциалу ПОО высокую оценку.

Рис. 3. Приоритетные направления обновления материально-технической базы профессиональных образовательных организаций по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Данные выводы справедливы для большей части образовательных организаций, однако наблюдается их дифференциация по уровню обеспеченности ресурсами и их качеству: организации первого и второго кластеров выгодно

отличаются от остальной массы ПОО. Сохранение существующей асимметрии создает риски для полномасштабной модернизации системы СПО и обеспечения равного доступа студентов к современной профессиональной подготовке.

1.3. Кадровый потенциал и особенности кадровой политики

Реализация образовательных программ с учетом актуализированных ФГОС СПО предполагает повышение требований не только к материально-техническим условиям подготовки, но и к компетенциям педагогических работников. Использование современных технологий обучения и внедрение новых методик преподавания подразумевают активное участие педагогов в непрерывном образовании (повышении квалификации, переподготовке и других формах профессионального развития). Стоит отметить, что преподавание в сфере СПО обладает определенной спецификой: педагогические навыки и знания должны сочетаться с профессиональным (производственным) опытом. В условиях реализации практико-ориентированного обучения это становится особенно важным. Какова же ситуация с кадровыми ресурсами в СПО на данный момент?

В среднем руководители ПОО оценивают обеспеченность своих организаций квалифицированными преподавателями на 80% от необходимого уровня. Исключение составляют только представители организаций четвертого кластера, мнение которых более оптимистично – 87%. Уровень квалификации преподавателей считают высоким две трети (63–65%) руководителей, удовлетворительным – около трети (31–37%). Самую низкую оценку дали руководители ПОО из третьего кластера: по мнению 6% из них, квалификация педагогов неудовлетворительна.

При достаточно высокой общей обеспеченности квалифицированными преподавателями ситуация с кадрами, обладающим компетенциями, необходимыми для практико-ориентированного обучения, значительно хуже. Примерно в половине ПОО первого, второго и третьего кластеров (49, 51 и 46% соответственно) ощущается дефицит сотрудников, имеющих навыки работы с учебным оборудованием и лабораторной базой. Это говорит о наличии разрыва между

темпами обновления МТБ и динамикой развития кадров. Риск дальнейшего отставания квалификации педагогов от уровня инфраструктуры может быть снижен путем расширения возможностей для ускоренного обучения педагогов, в том числе на уже существующих площадках с высоким уровнем материально-технической оснащенности.

Примечательно, что в менее ресурсных кластерах проблема нехватки кадров со специальными навыками ощущается не так остро. Например, среди руководителей ПОО четвертого кластера ее отметили только 37%. Несмотря на кажущуюся парадоксальность данного наблюдения, оно имеет простое объяснение: в условиях низкой обеспеченности учебно-производственным и лабораторным оборудованием потребность в кадрах для работы с ним также невысока. Вследствие этого в кластере отстающих ПОО недостаток квалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения отмечается в качестве наиболее серьезной проблемы реже, чем в остальных (в 32 и 20% ответов соответственно, в других кластерах значения этих долей составляют более 40 и 25%). Руководители ПОО этого типа значительно чаще обеспокоены нехваткой помещений (44%) и оборудования (67%), бюджетных и внебюджетных средств (по 61%). Таким образом, проблема нехватки квалифицированных кадров в той или иной мере характерна для всех рассматриваемых ПОО, но в случае с отстающими организациями ее решение не воспринимается как приоритет ввиду наличия других, более актуальных, ограничений их деятельности. По этим причинам восприятие уровня и качества своей ресурсообеспеченности образовательными организациями третьего и четвертого кластеров приблизительно одинаковое, а иногда – даже более позитивное у отстающих ПОО, тогда как их фактические показатели могут быть ниже.

Как руководители образовательных организаций справляются с дефицитом необходимых кадров? Один из наиболее очевидных способов улучшения ситуации – профессиональное развитие сотрудников.

За последние три года повышение квалификации прошли в среднем 80% педагогов ПОО. Однако доля повысивших квалификацию заметно варьирует в зависимости от кластера. Так, среди персонала ПОО первой и второй группы таких сотрудников 81 и 79% соответственно. В ПОО четвертого кластера совершенствовали свои навыки 86% педагогов. Самая низкая доля прошедших повышение квалификации – 72% – среди преподавателей организаций «догоняющего развития». Высокое значение показателя для отстающих ПОО, скорее всего, объясняется несовершенством выборки: ПОО этой группы составляют всего 13% от отобранных для анализа организаций, и можно предположить, что оставшиеся после фильтрации – это те ПОО, руководство которых наиболее активно ищет инструменты развития. В целом полученные данные хорошо соотносятся с приведенными выше оценками качества квалификации преподавателей и показывают одно из наиболее серьезных «узких мест» в функционировании образовательных организаций.

По данным опроса, объем средств для повышения квалификации преподавателей в ПОО недостаточен. При этом, по мнению руководителей ПОО-лидеров, он составляет 72% от требуемого уровня, ПОО «лидерского резерва» – 68%, отстающих – 65%. Организации «догоняющего развития» располагают этими средствами лишь в объеме 56% от необходимого.

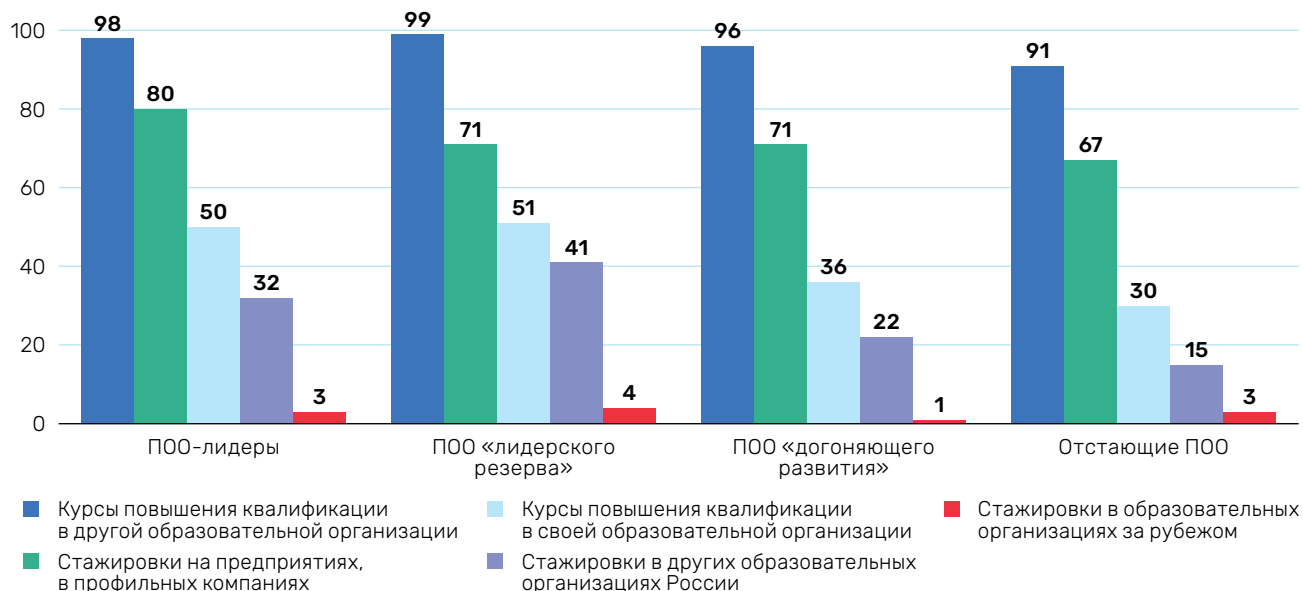
Объем финансирования переподготовки и повышения квалификации педагогических работников за три года в большинстве организаций (порядка 60%) остался без изменений. Рост расходов на эти цели произошел в каждой третьей ПОО из первого кластера, в каждой четвертой – из второго и третьего и в каждой пятой ПОО из числа отстающих. Поскольку качество кадров напрямую связано с инвестированием в их развитие, увеличение вложений в педагогов как в ключевой ресурс образовательных организаций будет способствовать устранению одного из наиболее серьезных препятствий для функционирования ПОО в целом и для внедрения практико-ориентированного

подхода к обучению в особенности. При этом, как представляется, наибольший эффект от подобных мер получают ПОО «догоняющего развития», поскольку их «ресурсный голод» наиболее выражен (если учитывать не только наличие дефицитов как таковых, но и масштабы деятельности).

Как правило, преподаватели проходят курсы в других образовательных организациях и центрах повышения квалификации, но значительная часть обучается и в ходе стажировок на предприятиях (рис. 4), что указывает на актуальность приобретения/совершенствования именно производственных навыков. Хотя преподаватели значительной доли ПОО стажировались в других образовательных организациях, обмен опытом с зарубежными учебными заведениями не получил распространения – такой опыт имели лишь единицы. Все представленные здесь формы повышения квалификации и переподготовки кадров чаще используют ПОО из первых двух кластеров; особенно заметно отстают от лидеров ПОО четвертой группы. Педагоги этих организаций несколько реже, чем сотрудники ПОО «лидерского резерва», участвовали в стажировках в профильных компаниях, хотя и те, и другие образовательные организации находятся, как правило, в малых городах и селах и, следовательно, имеют примерно равный доступ к предприятиям. Причина, вероятно, в профильных направлениях подготовки ПОО из разных групп: как было показано выше (табл. 2), во втором кластере больше организаций, специализирующихся на подготовке кадров для промышленности, тогда как ПОО четвертого кластера в большей степени ориентированы на аграрный сектор, где, предположительно, меньше возможностей для прохождения обучения. Курсы повышения квалификации в своей организации чаще проходили педагоги из ПОО более ресурсных кластеров: половина опрошенных против трети в менее ресурсных ПОО. Это свидетельствует о более благоприятных условиях для прохождения подобных курсов в ПОО первого и второго типов, в связи с чем их сотрудникам чаще доступно повышение квалификации на месте.

За последние три года сотрудники чаще всего (в 94–97% более ресурсных и около 80% менее ресурсных ПОО) проходили обучение по стандартам WorldSkills и приобретали навыки

Рис. 4. Формы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников профессиональных образовательных организаций по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, сотрудники которых проходили обучение в последние три года)

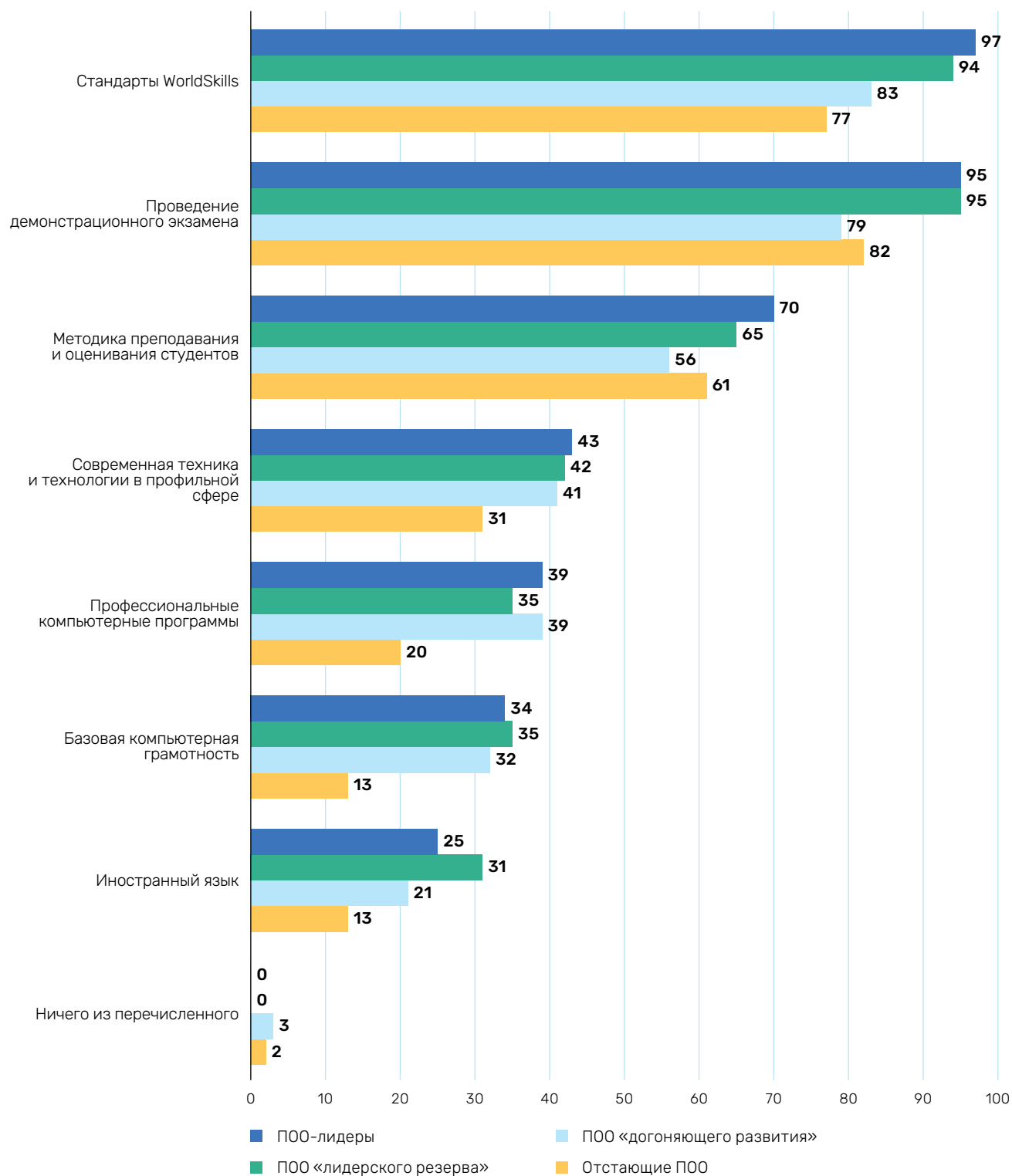


Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

проведения ДЭ (рис. 5). Также среди приоритетных направлений повышения квалификации оказалось обучение методике преподавания и оценивания студентов. Результаты опроса подтверждают актуальность повышения квалификации педагогов по направлениям, связанным с практико-ориентированным обучением. При этом преподаватели и мастера производственного обучения образовательных организаций из первых двух кластеров в целом лучше остальных подготовлены к реализации практико-ориентированного подхода. Стоит отметить, что по другим направлениям (овладение навыками работы с современными технологиями и техникой в профильной сфере, базовыми и специализированными цифровыми навыками, иностранными языками) наблюдается дифференциация ПОО не по линии «более ресурсные – менее ресурсные», а по принципу «отстающие ПОО и все остальные»: организации четвертого кластера участвуют в образовательных мероприятиях такого рода значительно реже остальных. Это повышает риск дальнейшего отставания ПОО четвертого кластера и снижения конкурентоспособности их сотрудников из-за нехватки фундаментальных для XXI века навыков.

Тем не менее приоритетность трех ранее указанных направлений для повышавших квалификацию в течение последних трех лет представляется позитивным трендом с точки зрения практикоориентированности, особенно учитывая тот факт, что обучением по стандартам WorldSkills охвачена наименьшая доля отстающих ПОО – всего 85%, в то время как в остальных кластерах ПОО она находится в интервале от 91 до 100% (табл. 4). Почти во всех передовых ПОО, сотрудники которых проходили обучение по стандартам WorldSkills, оно было организовано союзом WorldSkills Russia, что говорит о значительной роли этого сообщества в совершенствовании квалификации работников СПО. Преподаватели с сертификатом эксперта WorldSkills есть практически во всех лидирующих ПОО, участвовавших в мероприятиях профессионального развития, и только в половине отстающих. Сотрудники ПОО-лидеров и ПОО «лидерского резерва» существенно чаще, чем сотрудники остальных ПОО, становились экспертами с правом оценки ДЭ. Таким образом, передовые организации оказались инновационными не только по уровню обеспеченности ресурсами и их качеству, но и по реализуемым образовательным

Рис. 5. Направления повышения квалификации / профессиональной переподготовки педагогических работников профессиональных образовательных организаций за последние три года по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы со стажем работы в организации более трех лет)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Табл. 4. Участие преподавательского состава профессиональных образовательных организаций в повышении квалификации по стандартам WorldSkills по группам

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)*

❓ Среди преподавателей Вашей образовательной организации есть такие, которые...

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
	1	2	3	4
Прошли обучение по стандартам WorldSkills, организуемое Союзом WorldSkills Russia	97	98	83	69
Имеют сертификат эксперта WorldSkills	96	91	81	56
Имеют сертификат эксперта с правом оценки демонстрационного экзамена	95	90	67	65
В организации нет таких преподавателей, мастеров	1	0	9	15

* Для первых трех позиций – в процентах от численности опрошенных руководителей ПОО, сотрудники которых проходили обучение по стандартам WorldSkills, для последней – в процентах от общей численности опрошенных руководителей ПОО.

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

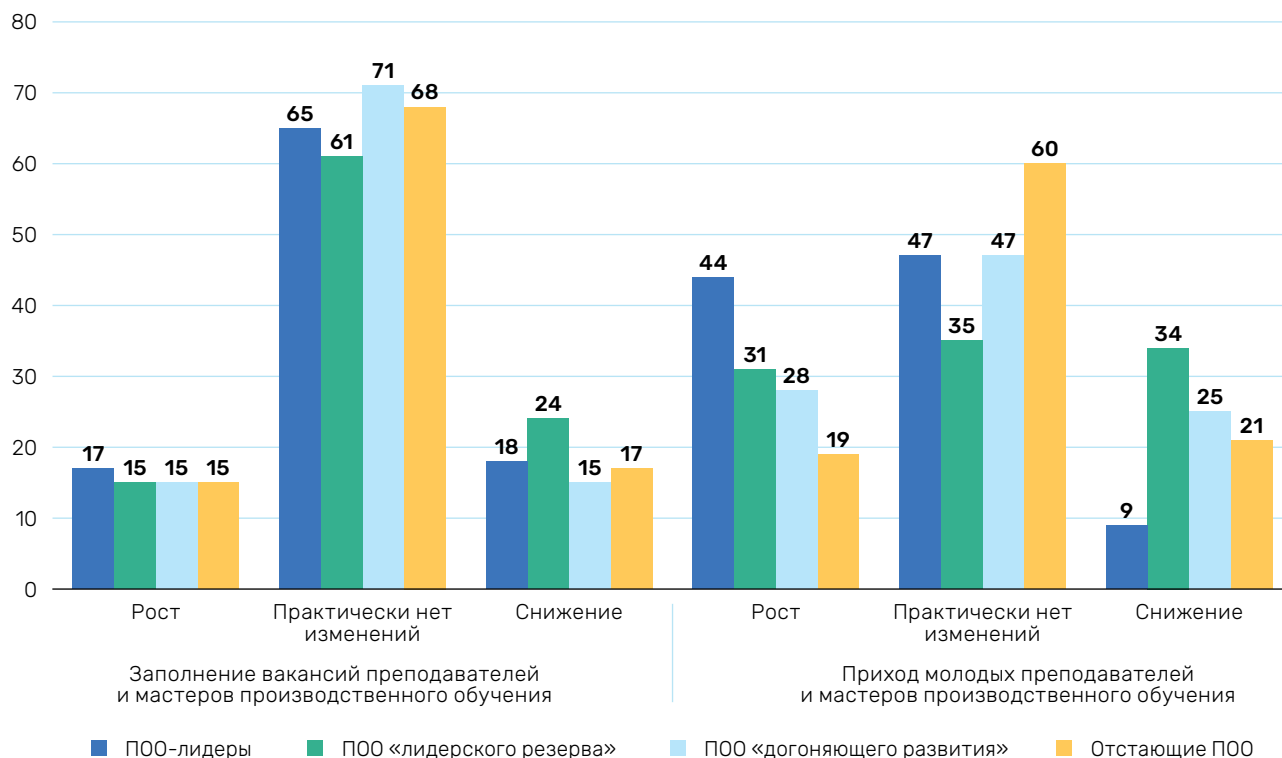
практикам. Поскольку профессиональное развитие по стандартам WorldSkills служит своего рода индикатором качества кадрового потенциала в сфере СПО, высокие показатели участия указанных групп ПОО в таких формах обучения свидетельствуют об их более выигрышных позициях как в целом на рынке образовательных услуг, так и в части внедрения практико-ориентированных подходов в обучении.

Следует иметь в виду, что полученные результаты показывают доли организаций, в которых на момент опроса работал хотя бы один преподаватель, прошедший подобное обучение. Это может создавать ложное впечатление о широком участии педагогов в данном направлении профессионального развития. Однако если обратиться к статистике, обнаруживается, что в масштабах всей российской системы СПО охват педагогических работников повышением квалификации по стандартам WorldSkills крайне невысок, хотя и отмечается некоторый рост: среди преподавателей – с 6.5% в 2019/2020 уч. г. до 8.1% в 2020/2021 уч. г.; среди мастеров производственного обучения – с 14.7% до 18.1% [НИУ ВШЭ, 2022а]. Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, за тот же период выросла незначительно – с 4.5 до 4.8%. Процент педагогов со свидетельством союза WorldSkills Russia

с правом оценки ДЭ вдвое больше – 8.2% в 2019/2020 уч. г. и 10.7% в 2020/2021 уч. г.

Таким образом, наблюдается повышенный интерес руководства ПОО к наращиванию кадрового потенциала, что связано с появлением новых стандартов работы и усилением требований к компетенциям в связи с модернизацией всей системы. В то же время ПОО выстраивают свою кадровую политику исходя из весьма значительных финансовых ограничений. Заметим, что чем более перспективной является организация с точки зрения реализации модели практико-ориентированного образования (то есть чем лучше для этого приспособлена ее инфраструктура), тем выше для нее значимость квалифицированного персонала. Поэтому такие организации чаще отмечают его нехватку. Вместе с тем они предоставляют своим сотрудникам большее разнообразие способов профессионального развития. В данной ситуации менее ресурсные организации не только проигрывают более успешным ПОО в настоящем моменте, но и сталкиваются с риском дальнейшего углубления этого отставания. Такое неравенство возможностей ставит под сомнение достижение практикоориентированности системы СПО в ближайшей перспективе. Поэтому стратегическое планирование в этой сфере должно быть направлено на вовлечение в профессиональное развитие большего числа педагогов отстающих ПОО.

Рис. 6. Заполнение вакансий и приход молодых кадров в профессиональные образовательные организации за последние три года по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Какова ситуация с наймом новых кадров?

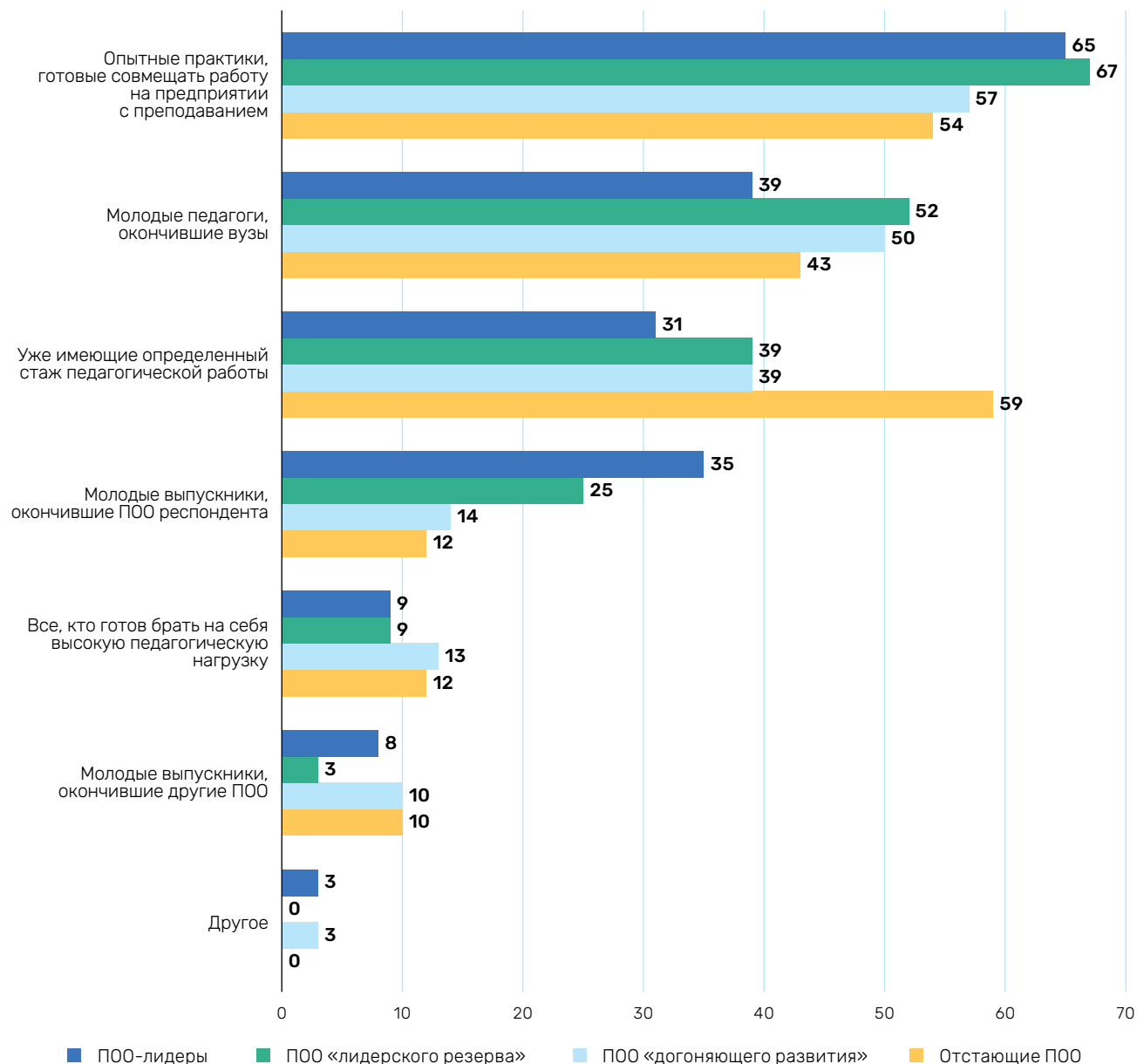
Примерно две трети опрошенных руководителей ПОО отметили, что за последние три года заполнение вакансий преподавателей и мастеров производственного обучения практически не изменилось (рис. 6). Также в большей части ПОО на неизменном уровне оставался приток молодых кадров. При этом ПОО-лидеры более привлекательны: рост притока молодых специалистов наблюдался в 44% из них. Снижение чаще всего происходило в ПОО «лидерского резерва» (34%), а также в четверти ПОО «догоняющего развития» и примерно в каждой пятой организации из числа отстающих. По данным на 2021 г., в общей численности педагогических работников ПОО 22% составляли сотрудники до 35 лет, 32% – старше 55 лет [НИУ ВШЭ, 2022a]. В условиях дефицита молодых кадров в системе СПО образовательные организации, способные привлекать молодежь, приобретают значительное преимущество перед остальными.

Молодых педагогов, окончивших вузы, работодатели принимают на работу охотнее, чем

выпускников СПО (рис. 7). Примечательно, что более ресурсные ПОО (особенно лидеры) чаще нанимают собственных выпускников. Вероятно, это связано с лучшей подготовленностью таких кандидатов для работы с более современной МТБ этих ПОО. Таким образом, указанные организации, столкнувшись с дефицитом квалифицированных кадров, производят их для себя сами. Наиболее востребованы почти во всех группах ПОО опытные практики, готовые совмещать функции преподавателя и «производственника». Характерное отличие отстающих ПОО – более выраженный интерес к найму опытных педагогов, чем практиков. Это позволяет предположить, что на данный момент организации четвертой группы сконцентрированы на решении других педагогических задач, и практико-ориентированный подход в обучении для них менее актуален.

ПОО-лидеры обладают большими возможностями для привлечения нужных им кадров, чем их конкуренты из остальных групп ПОО. Среди руководителей ПОО первого кластера только

Рис. 7. Приоритетные категории кадров по группам профессиональных образовательных организаций
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

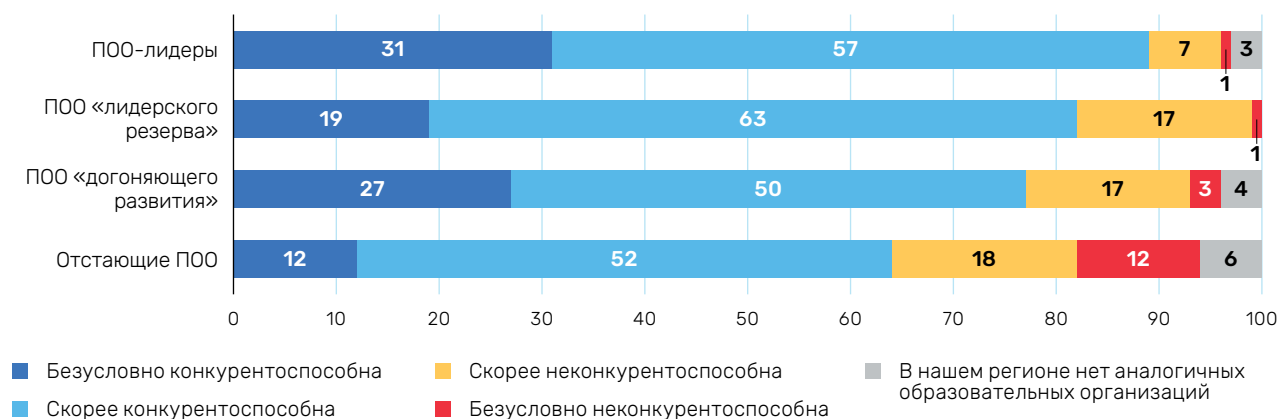
8% считают свою организацию неконкурентоспособной по уровню оплаты труда по сравнению с аналогичными образовательными организациями того же региона (рис. 8а). Среди руководителей отстающих ПОО такого мнения придерживается каждый третий. ПОО «лидерского резерва» и «догоняющего развития» занимают промежуточные позиции.

Более жесткая конкуренция идет за лучших педагогов-практиков, поскольку в этом

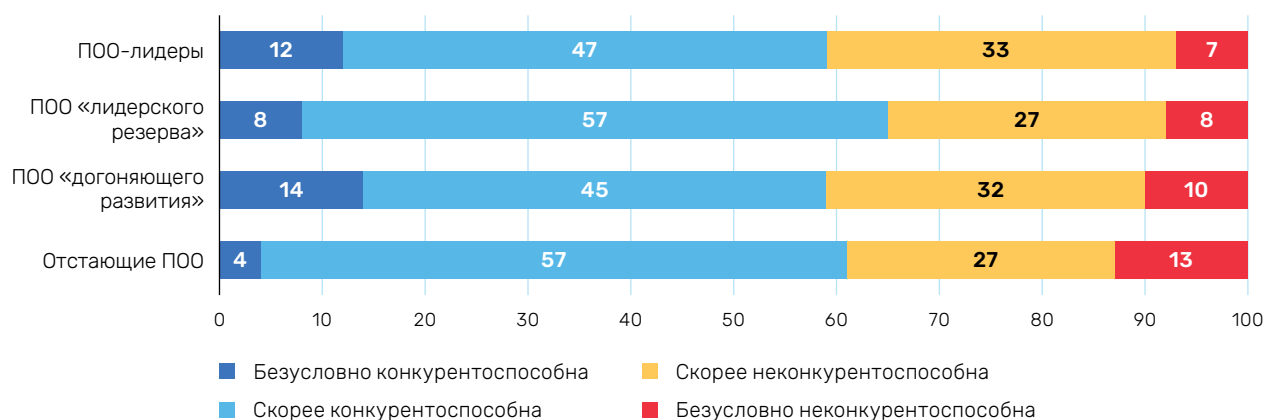
случае образовательным организациям приходится соперничать не только друг с другом, но и с предприятиями в профильной сфере (рис. 8б). В подобной ситуации более ресурсные ПОО по-прежнему чувствуют себя увереннее, чем остальные, однако эта разница уже слабо различима. В целом большинство руководителей ПОО оценивают свои организации как способные конкурировать за трудовые ресурсы с предприятиями.

Рис. 8. Уровень конкурентоспособности профессиональных образовательных организаций по заработной плате по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)

а) ? Конкурентоспособна ли Ваша образовательная организация по уровню оплаты труда преподавателей и мастеров на рынке труда в Вашем регионе по сравнению с аналогичными образовательными организациями?



б) ? Конкурентоспособна ли Ваша образовательная организация по уровню оплаты труда преподавателей и мастеров на рынке труда в Вашем регионе по сравнению с предприятиями в профильных сферах?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Тем не менее необходимо подчеркнуть, что финансовые возможности образовательных организаций чаще всего не позволяют им выстраивать оптимальную кадровую политику. Так, за последние три года руководству более двух третей ПОО приходилось активно искать внебюджетные средства, а в каждой пятой организации для выполнения обязательств по выплате заработной платы были сокращены другие статьи расходов (табл. 5). В этом отношении положение ПОО-лидеров выглядит более благополучным, что согласуется с ранее рассмотренными

ответами их руководителей. В худшей ситуации по сравнению с остальными находятся ПОО «догоняющего развития». Организации четвертой группы чаще всех (27%) не применяли ни одну из перечисленных мер, что может указывать на отсутствие у них соответствующего «резерва» – например, для дальнейшего сокращения штата или расходов. Это косвенно подтверждается данными о наиболее серьезных проблемах отстающих ПОО, например о более выраженной, чем в других кластерах, нехватке бюджетных и внебюджетных средств.

Табл. 5. Кадровая и финансовая политика профессиональных образовательных организаций по группам

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)

❓ Что из перечисленного происходило в Вашей образовательной организации за последние три года?

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
	1	2	3	4
Сокращения (увольнения) преподавателей, мастеров производственного обучения, например совместителей	8	10	17	11
Сокращение других статей расходов организации для выполнения обязательств по выплате заработной платы	15	19	23	21
Перевод части преподавателей, мастеров производственного обучения из штата на договоры гражданско-правового характера	2	0	3	3
Активные поиски и привлечение внебюджетных средств в организацию	72	74	77	71
Другое	6	7	8	4
Ничего из перечисленного	20	18	13	27

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Таким образом, кадровый потенциал ПОО характеризуется наличием ряда дефицитов. К ним относится и недостаточная обеспеченность квалифицированными педагогами в целом (80% от необходимого уровня), и дефицит кадров, обладающих навыками и умениями, необходимыми для реализации практико-ориентированного подхода к обучению (примерно в половине ПОО). Высокую квалификацию преподавателей отмечают лишь две трети руководителей, причем самую низкую оценку преподавательского состава дали руководители ПОО «догоняющего развития». В отстающих ПОО указанные дефициты ощущаются менее остро, что во многом объясняется нехваткой современного оборудования, более медленным обновлением образовательных методик, технологий и программ подготовки и, как следствие, сниженной потребностью в кадрах соответствующей квалификации.

Решение указанных проблем лежит в плоскости дополнительного профессионального образования. Повышению подготовленности педагогических работников к реализации практико-ориентированного подхода к обучению будет способствовать в первую очередь увеличение финансирования их участия

в переподготовке и повышении квалификации. В более ресурсных ПОО охват педагогов профессиональным развитием шире, они предоставляют своим сотрудникам больше возможностей для обучения. В стажировках на предприятиях (эта форма повышения квалификации в наибольшей степени способствует укреплению связи теории с практикой) чаще всего участвуют ПОО-лидеры (80%), гораздо реже – ПОО четвертой группы (67%). Отставание части образовательных организаций можно сократить путем развития их сотрудничества с профильными предприятиями. Кроме того, учитывая ключевую роль союза WorldSkills Russia в формировании «наиболее практически-ориентированных» навыков преподавателей, необходимо обеспечить максимальную доступность курсов этой организации для сотрудников ПОО.

Существует проблема недостаточного притока в систему СПО молодых кадров. Более востребованы молодые педагоги, окончившие вузы, тогда как выпускники ПОО практически не пользуются спросом. Потребность в кадрах различается в зависимости от имеющейся в организациях инфраструктуры и ресурсообеспеченности в целом: более ресурсные

ПОО нуждаются в сотрудниках, подготовленных для работы с имеющейся МТБ, а среди молодежи предпочитают собственных выпускников (по всей вероятности, лучше знакомых с их спецификой). ПОО-лидеры за последние три года привлекали в свой штат молодых специалистов чаще остальных. Во всех ПОО востребованы опытные практики, готовые совмещать работу на производстве с преподаванием, но у отстающих – в приоритете педагоги, имеющие преподавательский стаж, что позволяет сделать вывод о меньшей актуальности для них практико-ориентированного подхода и сконцентрированности на решении других педагогических задач.

В конкуренции за квалифицированные кадры ожидаемо выигрывают более ресурсные ПОО из первых двух кластеров, сталкивающиеся с меньшими финансовыми ограничениями. Кадровый потенциал и кадровая политика этих организаций оказываются более благоприятствующими практикоориентированности, хотя трудности в этом плане испытывают

большинство ПОО, независимо от характеристик. В целом уровень кадрового потенциала СПО в настоящее время скорее препятствует повышению практикоориентированности обучения, нежели способствует ему.

Тем не менее результаты опроса позволяют говорить о наличии возможностей для развития. Например, руководители ПОО проявляют высокую заинтересованность в преподавателях с опытом работы на производстве, причем большинство респондентов оценивают свои организации как способные конкурировать за трудовые ресурсы с профильными предприятиями. Среди сотрудников, проходивших повышение квалификации, относительно высока доля участников стажировок на предприятиях. Все вышеперечисленное указывает на актуальность для персонала ПОО приобретения и совершенствования именно практических профессиональных навыков, что создает предпосылки для внедрения практико-ориентированного подхода в их образовательную деятельность в ближайшем будущем.



2. Возможности организации практико-ориентированного обучения с учетом имеющихся ресурсов профессиональных образовательных организаций

2.1. Создание мастерских по отдельным компетенциям как инструмент решения инфраструктурных проблем

Анализ приоритетов руководителей ПОО в обновлении МТБ выявил, что первоочередная задача для большинства организаций (практически независимо от кластера) – приобретение нового учебно-производственного оборудования (см. п. 1.2). Высокая потребность в этом и других видах оборудования свидетельствует об остроте проблемы устаревания имеющегося.

Один из способов по крайней мере частичного решения этой проблемы – участие в государственной программе по созданию принципиально новых в технологическом плане мастерских по различным компетенциям. Эта инициатива призвана способствовать модернизации профессионального образования и развитию современных практико-ориентированных, адаптивных образовательных программ. Мастерская представляет собой «структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, оснащенное современной материально-технической базой по одной из компетенций для обеспечения практической подготовки обучающихся в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, в том числе стандартами Ворлдскиллс Россия» [Минпросвещения России, 2019].

В настоящем подразделе проанализирована вовлеченность ПОО в программу федеральных грантов для обновления МТБ и создания мастерских по наиболее востребованным и перспективным компетенциям, а также связанные с этим эффекты и сложности.

Руководители хорошо осведомлены о существовании указанной программы: о ней знают практически во всех ПОО-лидерах и ПОО «лидерского резерва» (по 99%), а также в 96% ПОО «догоняющего развития» и отстающих. Тем не менее уровень участия в ней зависит от группы ПОО (табл. 6). В этом отношении самые активные и успешные – организации первого кластера: 73% из них подавали конкурсную заявку на участие, треть получили финансирование и чуть более трети потерпели неудачу. Среди ПОО «лидерского резерва» доли претендентов и получателей гранта несколько ниже (69 и 28% соответственно), но велика доля тех организаций, которые планируют подавать заявку в будущем (29%). ПОО «догоняющего развития» оказались менее активными и удачливыми: только половина из них приняла участие в конкурсе, и лишь 5% получили финансирование. Реже всех участниками инициативы становились отстающие ПОО (17%), при этом большая часть (77%) их заявок была отклонена. Среди организаций четвертой группы наблюдается максимальная по выборке доля тех, кто не подавал проект на рассмотрение и не планирует это делать (25%).

Таким образом, состояние ресурсной базы ПОО явным образом коррелирует с активностью участия в правительственной программе. Однако причинно-следственная связь в данном случае неоднозначна. С одной стороны, более высокий ресурсный потенциал ПОО первых двух типов может быть результатом более активных усилий в изыскании средств на его укрепление. С другой стороны, интерес

Табл. 6. Участие профессиональных образовательных организаций в программе создания мастерских по отдельным компетенциям по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, знающих о программе федеральных грантов на обновление материально-технической базы профессиональных образовательных организаций)

? Подавали ли Вы конкурсную заявку/проект на участие в этой программе?

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
	1	2	3	4
Да, заявка была одобрена, получено финансирование	33	28	5	2
Да, заявка находится на рассмотрении	2	0	2	2
Да, но заявка не получила одобрения	38	41	42	13
Нет, но планируем подавать	21	29	38	58
Нет, не подавали и не планируем	6	2	13	25

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

к подобным инициативам и успешность их реализации могут быть связаны с изначально лучшими возможностями указанных организаций, обеспечивающими им более высокие шансы на благоприятный исход. Так, например, к участникам отбора предъявляются требования относительно транспортной доступности, наличия коммуникаций (среди которых компьютерные сети и интернет), общежитий и гостиниц, достаточных площадей (если предполагается закупка габаритного оборудования). Образовательные организации должны привлечь софинансирование из регионального бюджета и внебюджетных источников, обеспечить возможность сетевого взаимодействия в рамках создаваемых мастерских. Помимо этого, до 2022 г. подаваемый на рассмотрение проект должен был предусматривать создание пяти мастерских, а значит, и закупку соответствующего объема оборудования. Для большого числа ПОО «догоняющего развития» и отстающих ПОО, находящихся в менее благоприятных условиях, такие требования могли оказаться неподъемными.

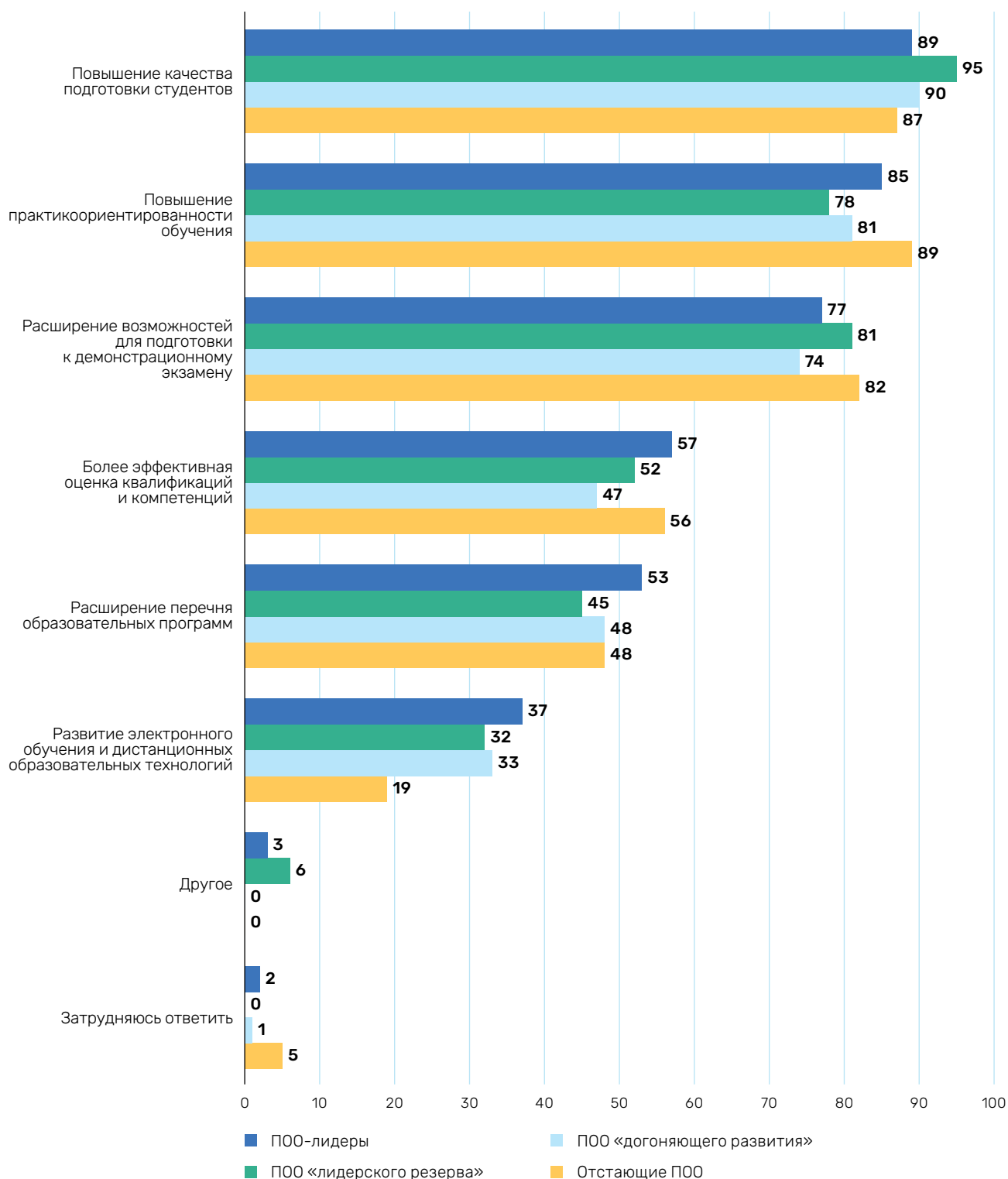
Еще одна трудность, с которой сталкиваются организации, участвующие в конкурсе, – существенная нехватка преподавателей и мастеров производственного обучения, способных работать с новым лабораторным, производственным, технологическим оборудованием в создаваемых мастерских. Наличие

этой проблемы отметили около половины руководителей ПОО, участвовавших или планировавших принять участие в программе. Организации-лидеры оказались увереннее в своих кадровых ресурсах, чем остальные: 53% из них не согласились с тем, что значительный дефицит педагогов в их случае возможен. Среди ПОО «лидерского резерва» таких 48%, ПОО «догоняющего развития» – 45%, наибольшее отставание от организаций первого типа (на 10 п. п.) – у ПОО четвертого кластера. Последние чаще (8% против 5–6% в других кластерах) затруднились с оценкой своей обеспеченности персоналом.

Тем не менее руководители ПОО находят в создании мастерских привлекательные возможности. Среди позитивных эффектов, которых чаще всего ожидали те, кто принял решение об участии в программе, – повышение качества подготовки студентов, практикоориентированности обучения и расширение возможностей для более эффективной подготовки к ДЭ (рис. 9). Характерно, что мотивом участия у ПОО четвертой группы чаще, чем у остальных, становилось повышение практикоориентированности образовательного процесса. Следовательно, отстающие организации чаще связывают достижение практикоориентированности с улучшением МТБ. В то же время среди указанных ПОО, как и в вопросе про нехватку преподавателей, наиболее высока доля затруднившихся с ответом.

Рис. 9. Ожидаемые эффекты создания мастерских в профессиональных образовательных организациях по группам

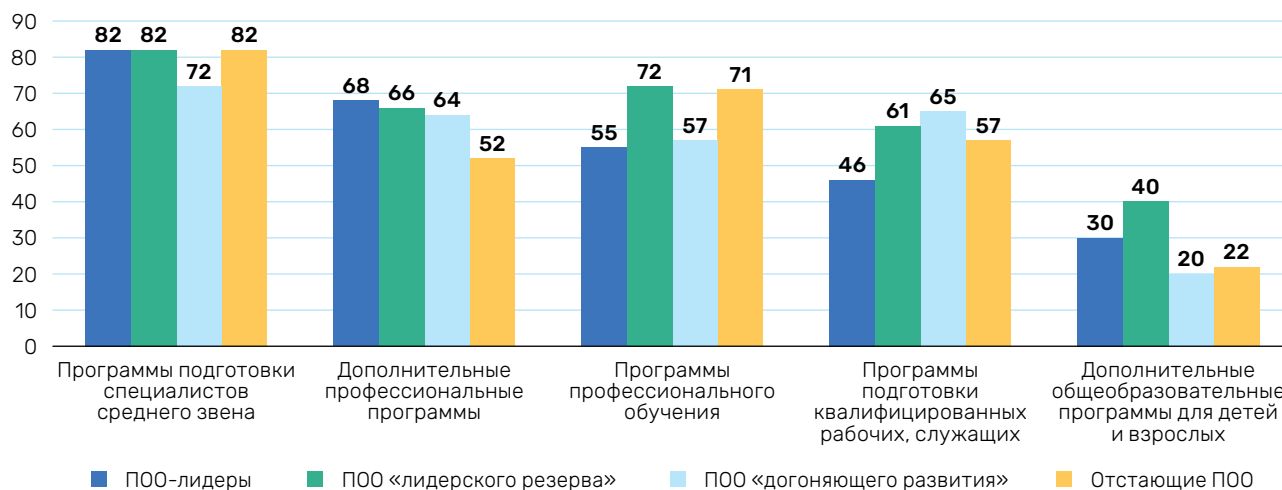
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, участвовавших или планирующих участие в программе федеральных грантов на обновление материально-технической базы)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Рис. 10. Программы, по которым планируется расширение перечня реализуемых образовательных программ, по группам профессиональных образовательных организаций*

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, участвовавших или планирующих участие в программе федеральных грантов на обновление материально-технической базы)



* На графике отражены ответы руководителей ПОО, которые планировали расширение перечня реализуемых образовательных программ в результате создания мастерских.

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Последнее обстоятельство проливает свет на возможные причины низкого уровня их участия в инициативе: вероятно, часть руководителей этих организаций не видят применения предоставляемых возможностей и/или оказываются хуже подготовлены к подаче качественной заявки. В этом случае улучшению ситуации будет способствовать работа по информированию ПОО о преимуществах участия в конкурсном отборе и особенностях его прохождения.

Руководители, намеренные расширить перечень образовательных программ, планируют сделать это в первую очередь за счет программ подготовки специалистов среднего звена (рис. 10). Такой ответ дали по 82% респондентов в первом, втором и четвертом кластерах и 72% – в третьем. Для ПОО «лидерского резерва» и отстающих следующий по значимости приоритет – программы профессионального обучения (71–72%). Среди руководителей организаций-лидеров и ПОО «догоняющего развития» доля выбравших указанный вариант ощутимо меньше – 55–57%. Столь существенная разница может объясняться расположением организаций: профессиональное обучение, как представляется, более востребовано населением малых

городов и сел, где преимущественно находятся ПОО второй и четвертой групп.

Дополнительные общеобразовательные программы для детей и взрослых планируют развивать прежде всего ПОО «лидерского резерва» (40%) и лидеры (30%), в остальных кластерах на это направление ориентируется только пятая часть организаций. Подобные программы не являются профильными для организаций СПО и требуют привлечения дополнительных средств и компетентных кадров, что, вероятно, чаще могут себе позволить именно ПОО первых двух групп.

Дополнительные профессиональные программы являются привлекательным направлением развития для двух третей организаций первого, второго и третьего кластеров. Среди руководителей ПОО четвертого кластера с ДПО связывают свои планы 52%. Возможно, причина в том, что преподавание в рамках этих программ требует расширения профессиональных компетенций педагогов, соответствия их знаний и навыков современным экономическим и технологическим трендам. Как было показано выше, сотрудники отстающих ПОО в целом реже проходят повышение квалификации,

обновление их профессионального капитала происходит медленнее, что сужает возможности предоставления услуг ДПО указанными организациями.

Итак, в основном руководители образовательных организаций стараются использовать для улучшения состояния инфраструктуры ПОО возможности, которые предоставляет программа по созданию новых мастерских. Ожидаемые эффекты от реализации проекта в большинстве своем связаны с практико-ориентированным обучением. Это расширение возможностей для подготовки к ДЭ, более эффективная оценка квалификаций и компетенций и т. д. Однако несмотря на то что информированность руководителей ПОО о существовании обозначенной инициативы близка к 100%-ной, доля участия в ней значительно варьирует от группы к группе. Наблюдается прямая связь между ресурсностью ПОО и активностью в конкуренции за федеральные гранты. ПОО третьей и четвертой групп менее вовлечены в нее и реже проходят

конкурсный отбор. Отчасти это может объясняться меньшей осведомленностью о преимуществах и особенностях участия, о чем свидетельствуют ответы на вопрос об ожидаемых эффектах создания мастерских. Также нельзя исключать, что фильтр отбора ПОО настроен таким образом, что затрудняет его прохождение отдельными категориями организаций. Это создает риск усиления неравенства разных типов ПОО, что идет вразрез с целями программы и препятствует системному повышению практикоориентированности СПО. Некоторое повышение доступности субсидий для более широкого круга организаций ожидается в связи с изменением правовой основы проведения отбора начиная с 2022 г. В соответствии с новыми условиями [Минпросвещения России, 2021], минимальное число создаваемых мастерских снизилось до двух, что должно дать возможность получать средства для обновления МТБ небольшим ПОО, расположенным в малых городах и селах.

2.2. Роль сетевой формы обучения

Модернизация профессионального образования невозможна без трансфера знаний и технологий. Одним из элементов этого процесса является сетевая форма реализации образовательных программ, при которой ресурсы и технологии становятся доступны нескольким организациям благодаря коллективному использованию. Тем самым преодолеваются ресурсные ограничения отдельных участников и повышается качество обучения в целом. В настоящем разделе проанализированы масштабы участия студентов программ СПО в сетевой форме обучения, выявлены основные виды организаций-партнеров для ПОО.

Как и в случае с созданием новых мастерских, самые активные участники сетевой формы обучения – ПОО-лидеры, половина из них реализовывали образовательные программы подобным образом (табл. 7). Среди ПОО «лидерского резерва» доля организаций, имеющих такой опыт, меньше (43%), но более трети планировали заключить договоры с другими организациями в дальнейшем. Менее ресурсные ПОО прибегали к совместному использованию ресурсов реже (по 36% в каждой группе), причем среди ПОО четвертой группы

наибольшая доля тех, кто не рассматривает для себя эту опцию в принципе (33%). Однако охват студентов, участвовавших в сетевых формах обучения, в отстающих ПОО существенно выше – 32% против 22% в ПОО второй и третьей групп и 25% – в первой.

Чаще всего партнерами по сетевой форме обучения становились другие ПОО, организации-работодатели и центры компетенций WorldSkills (табл. 8). Те же организации, как правило, представляли интерес для ПОО, которые только планировали сотрудничество в рамках сетевой формы обучения. Некоторые различия в составе предпочитаемых партнеров наблюдаются в зависимости от группы ПОО. Так, ПОО второй и третьей групп чаще остальных планировали работать с общеобразовательными организациями, причем ПОО «догоняющего развития» сотрудничали с ними несколько чаще, чем с центрами компетенций WorldSkills. Отстающие ПОО, наоборот, реже остальных выражали намерение реализовывать сетевую форму обучения совместно со школами, но чаще – с организациями дополнительного образования, а также организациями научного, медицинского и других профилей. Реже всего

Табл. 7. Уровень реализации сетевой формы обучения профессиональными образовательными организациями по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)

❓ Реализовывала ли Ваша организация для освоения образовательных программ СПО сетевую форму обучения с другими организациями в 2019/2020 учебном году?

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
	1	2	3	4
Реализовывала	51	43	36	36
Нет, но планируется заключить договоры с некоторыми организациями	27	35	37	31
Нет, не реализовывала и не планирует	22	23	27	33

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

(3–9%) ПОО всех групп, за исключением первой (25%), работали с вузами.

ПОО «лидерского резерва» активно сотрудничают с другими организациями в таких направлениях, как транспорт (42%), машиностроение (26%), биотехнологии и сельскохозяйственные науки (по 20%); ПОО-лидеры – при подготовке по профессиям и специальностям в машиностроении (34%), транспорте (25%), информатике (23%), других «технических» областях (14%). ПОО «догоняющего развития» реализуют сетевой подход при обучении специальностям в области машиностроения (22%), экономики и юриспруденции (19%), а также непрофильной для этой группы области образования и педагогических наук (23%). В группе отстающих ПОО, помимо сельскохозяйственного (37%) и транспортного (22%) направлений, обращают на себя внимание непрофильные для указанных организаций машиностроение (29%), а также сервис и туризм (18%). Наличие в списке непрофильных направлений подготовки свидетельствует о том, что образовательные организации стремятся восполнить существующие у них дефициты и тем самым расширить свои образовательные возможности. Стоит отметить, что в случае реализации сетевой формы освоения образовательных программ (в отличие от создания новых мастерских) речь идет не только о дефицитах материально-технических ресурсов, но и о кадровой и методической поддержке образовательного процесса.

Предпочтения ПОО в выборе основных партнеров для реализации сетевой формы обучения (организации-работодатели, другие ПОО,

центры компетенций WorldSkills) показывают высокую заинтересованность большинства организаций в использовании этого инструмента для усиления практической ориентации образовательных программ СПО. Что касается уровня вовлеченности в применение данного подхода, то он сильно варьирует по группам ПОО (не собираются участвовать в данной инициативе 22% ПОО-лидеров и 33% отстающих).

Характер участия ПОО в сетевой форме обучения во многом соответствует особенностям их участия в программе по созданию новых мастерских: выделяются те же лидеры и отстающие, обе инициативы используются в первую очередь с целью повышения практикоориентированности образовательного процесса. В то же время при реализации сетевой формы обучения разброс между более и менее успешными ПОО-участниками не так велик, как в случае с новыми мастерскими. Кроме того, те ПОО из числа отстающих, которые уже применяли сетевой подход, выгодно отличаются от организаций остальных кластеров более высоким уровнем участия студентов. По этим причинам участие в тех или иных сетевых формах обучения представляется более удобным способом обеспечения практической ориентации образовательных программ, поскольку не требует от ПОО соблюдения такого количества условий, как создание новых мастерских, тем более что последнее подразумевает среди прочего и сетевую форму обучения. Однако успешность применения этого инструмента зависит от доступности партнеров

Табл. 8. Основные партнеры профессиональных образовательных организаций по реализации сетевой формы освоения образовательных программ по группам

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, участвовавших или планировавших участие в сетевой форме обучения)

Виды организаций	Статус реализации сетевой формы обучения	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
		1	2	3	4
Общеобразовательные организации	Реализовывала (реализует)	24	14	17	15
	Не реализовывала, но планирует	37	52	47	39
	Не реализовывала и не планирует	39	34	36	46
ПОО	Реализовывала (реализует)	51	43	39	44
	Не реализовывала, но планирует	36	43	56	40
	Не реализовывала и не планирует	12	14	5	16
Образовательные организации высшего образования	Реализовывала (реализует)	25	6	9	3
	Не реализовывала, но планирует	38	47	47	49
	Не реализовывала и не планирует	38	47	44	48
Образовательные организации дополнительного образования	Реализовывала (реализует)	22	12	7	15
	Не реализовывала, но планирует	32	33	40	48
	Не реализовывала и не планирует	47	55	53	37
Организации научного, медицинского, физкультурно-спортивного и т. п. профилей	Реализовывала (реализует)	17	14	11	18
	Не реализовывала, но планирует	24	32	28	35
	Не реализовывала и не планирует	60	54	61	47
Организации-работодатели	Реализовывала (реализует)	42	30	23	24
	Не реализовывала, но планирует	42	53	61	56
	Не реализовывала и не планирует	16	17	15	20
Центры компетенций WorldSkills	Реализовывала (реализует)	26	24	14	17
	Не реализовывала, но планирует	54	65	67	64
	Не реализовывала и не планирует	20	10	19	19

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

и их ресурсов, что снижает привлекательность подобных форм обучения для многих организаций. На данный момент потенциал сетевой формы в части повышения практикоориен-

тированности обучения реализован не в полной мере, прежде всего в силу недостаточной заинтересованности потенциальных участников в подобных инициативах.

2.3. Сотрудничество с работодателями

В разделе охарактеризовано взаимодействие системы СПО с корпоративным сектором, проанализированы основные проблемы, препятствующие привлечению работодателей и развитию устойчивого сотрудничества. Эти вопросы рассмотрены на примере реализации дуальной модели обучения, при которой одна часть учебного процесса проходит в образовательной организации, а другая – непосредственно в компании в соответствии с учебным планом. Практикоориентированность этого способа обучения обусловлена тем, что он предусматривает освоение профессии или специальности не только на теоретическом материале, но и непосредственно на рабочем месте в компании, то есть в реальных условиях и на реальных задачах. В настоящем разделе оцениваются опыт и эффективность организации такого обучения: условия оформления, участие предприятий в разработке и доработке образовательных программ, активность взаимодействия студентов с наставниками, основные учебные мероприятия и активности на предприятии, а также сложности, возникающие при реализации дуальной модели.

Отдельное внимание уделяется участию студентов в производственных практиках как одной из форм сотрудничества с работодателем в процессе обучения. В ходе опроса руководители оценивали фактические условия, имеющиеся площадки для проведения производственных практик и их соответствие требованиям подготовки по стандартам WorldSkills.

Согласно проекту «Профессионалитет», к концу 2024 г. 50% крупных отраслевых предприятий страны должны быть вовлечены в функционирование организаций СПО; 80% подготовки кадров в организациях СПО должно осуществляться по дуальной модели; на базе 30% организаций

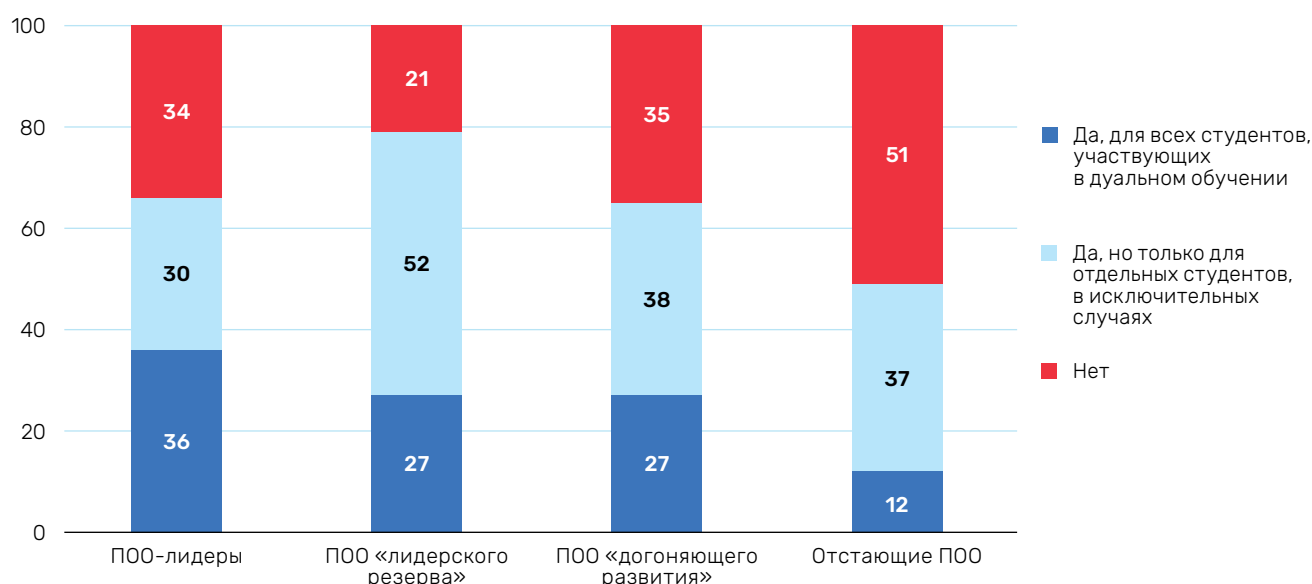
сферы СПО будут созданы учебно-производственные участки. По данным на 2020 г., технологии дуального обучения использовали 563 ПОО (15% от их числа), а доля студентов, обучающихся с применением дуальной модели, составила 6% [Академия Минпросвещения России, 2021]. В 2019 г. соответствующие показатели находились на уровне 7 и 3% [МИРЭА, 2020]. Таким образом, несмотря на рост значений, говорить о массовом распространении дуального обучения пока рано.

Опрос руководителей ПОО в рамках МЭО показал, что степень распространения дуальной модели различается по группам ПОО. Так, если среди лидеров и организаций «лидерского резерва» о ее применении заявляли соответственно 63 и 61% руководителей, то среди ПОО «догоняющего развития» и отстающих – 52 и 47%. В зависимости от кластера ПОО различается и полнота реализации этой модели. Организация полноценного дуального обучения предполагает наличие определенных обязательств обеих сторон – образовательной организации и предприятия. Стороны подписывают договор о дуальном обучении, предприятие заключает договоры со студентами и закрепляет за ними наставников из числа сотрудников¹. По данным опроса, среди организаций, участвовавших в дуальном обучении, договор с предприятием заключали 88% в первых трех группах ПОО и 71% в четвертой. Ученические договоры между студентами и предприятиями ПОО заключали уже реже: в первой группе – 64%, во второй – 60%, в третьей – 61%, в четвертой – 67%. Выплаты стипендий или оплата труда студентов в рамках указанных договоров – еще более редкое явление (рис. 11).

Чаще всего применение дуальной модели предусматривало закрепление студентов

¹ Эти условия не обозначены в нормативно-правовых документах, но приводятся в качестве принципиальных элементов дуальной модели в различных методических рекомендациях по ее внедрению (см., например, [АСИ, 2016; Институт развития образования, 2016; Костромской областной институт развития образования, 2015]). Отсутствие описания содержания и механизмов реализации дуальной модели в российском образовательном законодательстве позволяет широко трактовать это понятие.

Рис. 11. Выплаты стипендий или оплата труда студентов во время обучения на предприятии в рамках договоров о дуальном обучении по группам профессиональных образовательных организаций
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, заключавших ученические договоры с предприятиями)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

за работниками компаний (в среднем за одним наставником закреплялись четыре студента), при этом в первых трех группах ПОО доля респондентов, отметивших использование этого механизма, колеблется от 87 до 93%, тогда как среди отстающих ПОО она составила 76%. Подобным образом от группы к группе убывает доля респондентов, отметивших, что предприятие, на котором организовано обучение студентов, оплачивает своим работникам выполнение обязанностей наставников (рис. 12). Интересно, что руководители менее успешных ПОО осведомлены об этом заметно реже, что может говорить об их меньшей вовлеченности в процесс организации дуального обучения даже при использовании в ПОО этого инструмента.

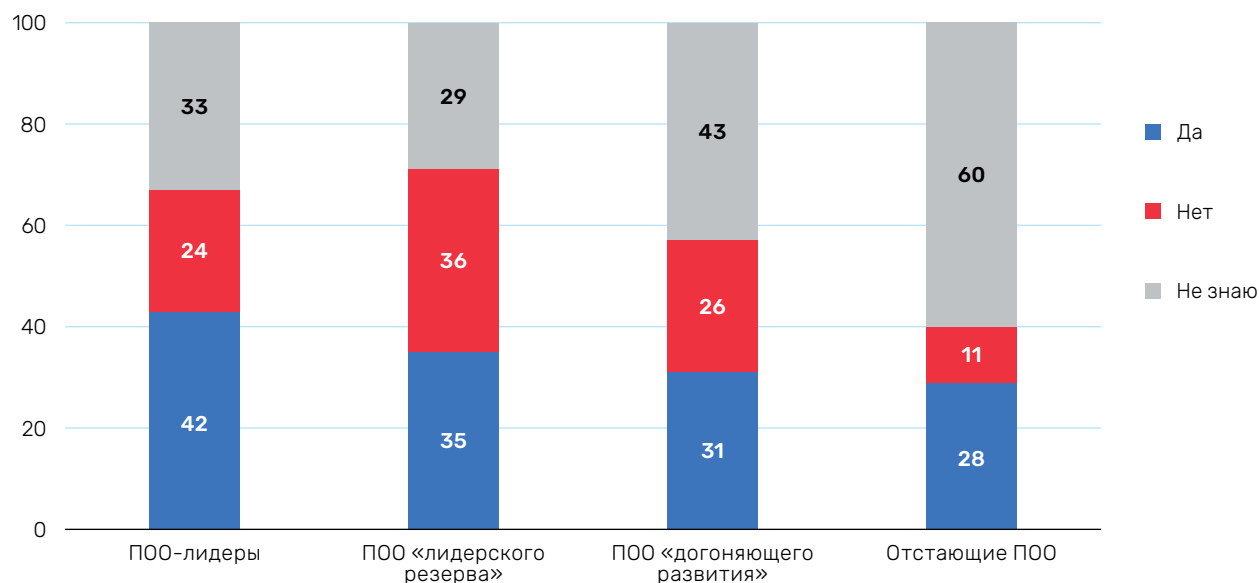
Стоит отметить, что чем обеспеченнее ПОО ресурсами, тем более распространена практика оплаты труда как студентов, так и наставников на предприятиях. Это говорит о большей заинтересованности в дуальной модели обучения студентов более ресурсных организаций и сотрудничающих с ними предприятий. Кроме того, среди ПОО «лидерского резерва» наиболее высока доля организаций, использовавших механизм выборочного поощрения студентов (52%),

что, вероятно, стимулирует конкуренцию студентов и тем самым мотивирует их на достижение более высоких образовательных результатов.

Таким образом, если под осуществлением дуального обучения подразумевать соблюдение широкого круга условий, которые за этим стоят, реальный уровень участия в нем ПОО оказывается ниже заявленного. Взяв за основу такой критерий, как заключение предприятиями ученических договоров со студентами, получаем следующие показатели охвата: ПОО первого кластера – 40%, второго – 37%, третьего – 32%, четвертого – 31%. Если же показателем «истинного» дуального обучения считать оплату труда студентов (как признание их трудового вклада в деятельность организации), значения становятся еще ниже: 23, 16, 14 и 6% соответственно.

О содержании дуального обучения в понимании представителей образовательных организаций можно судить по наиболее распространенным учебным мероприятиям, в которых участвуют студенты на предприятии. Самый распространенный элемент дуального обучения – производственная практика, хотя не он является отличительным атрибутом дуальной модели (табл. 9). Другие ее элементы

Рис. 12. Оплата работникам предприятия выполнения обязанностей наставников самим предприятием, на котором организовано обучение студентов, по группам профессиональных образовательных организаций
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, в которых применялась дуальная модель обучения с использованием наставничества)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Табл. 9. Учебные мероприятия, предусмотренные для студентов профессиональных образовательных организаций на предприятии, по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, в которых применялась дуальная модель обучения)

❓ Какие учебные мероприятия были предусмотрены для студентов на предприятии?

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
	1	2	3	4
Производственная практика	99	98	95	87
Практические занятия, в том числе совместная работа с наставником	72	69	76	46
Аттестация по профессиональным модулям (практической части)	66	60	46	61
Ознакомительные семинары, встреча с работниками предприятия	57	50	52	38
Выполнение, обсуждение с наставником, экспертами проектной работы	38	55	33	26
Другие	2	0	0	0

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

тоже достаточно широко распространены среди организаций, применяющих данную модель обучения, но понимание сущности дуальной модели несколько различается по кластерам ПОО. Для ПОО из кластера отстающих дуальное обучение, по-видимому, ассоциируется прежде всего с производственной практикой: доля практических занятий и других видов совместной работы с наставниками и экспертами в них ниже, но при этом высока доля аттестаций по практической части. В этом случае существует риск сведения усилий по внедрению дуальной модели к формальному выполнению поставленных «сверху» задач без получения связанных с этой концепцией позитивных эффектов, в частности, обратной связи студентам от профессионалов отрасли. В группе «лидерского резерва», напротив, ярко выражено активное участие наставников в выполнении студенческой проектной работы. ПОО-лидеры и ПОО «догоняющего развития» чаще остальных отмечали проведение практических занятий и ознакомительных семинаров. Однако студенты ПОО третьего кластера реже других имели возможность пройти аттестацию по профессиональным модулям на предприятии. Тем не менее в большинстве применявших дуальную модель ПОО, независимо от группы (89–92%), работодатели участвовали в разработке или доработке образовательных программ, что, несомненно, способствовало повышению их практической направленности.

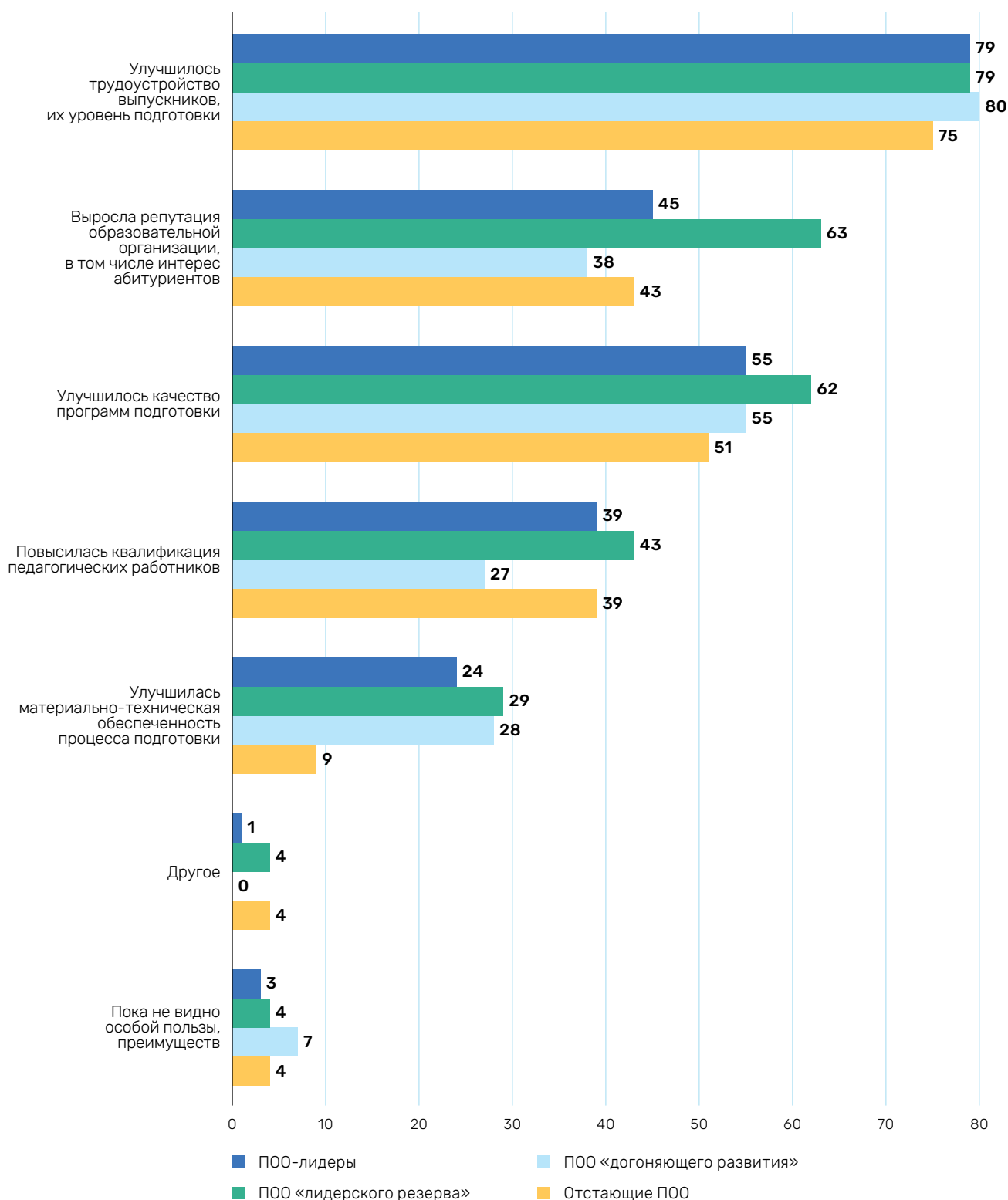
Главное же преимущество дуального образования, по мнению абсолютного большинства (75–80%) руководителей, заключается в улучшении трудоустройства выпускников и повышении уровня их подготовки (рис. 13). В оценке значимости остальных эффектов такого единодушия не наблюдается. Например, представители группы «лидерского резерва» наблюдали эти эффекты чаще остальных. Особенно характерны для ПОО этого кластера повышение репутации организаций и интереса абитуриентов (63%), а также повышение качества программ подготовки (62%). Реже всех преимущества дуальной модели замечали руководители ПОО «догоняющего развития». Среди них относительно мало организаций, которые зафиксировали улучшение репутации (38%) и повышение квалификации педагогов (27%). Интересно, что в целом выгоды от дуального образования руководители наименее и наиболее

успешных ПОО оценивают примерно одинаково. Исключение составляет лишь улучшение материально-технической обеспеченности процесса подготовки, которое произошло в каждой четвертой организации первого кластера и только в каждой десятой – четвертого. Таким образом, учитывая наличие других позитивных эффектов, обеспечение дополнительной возможности сотрудничества отстающих ПОО с предприятиями именно в части модернизации МТБ ПОО (как это предусмотрено проектом «Профессионалитет») может стать мощным стимулом к более массовому участию образовательных организаций в реализации дуальной модели.

Организации, чаще отмечавшие преимущества дуального обучения, также чаще сталкивались с трудностями при реализации образовательных программ с элементами этой модели (рис. 14). Для более успешных ПОО главными проблемами оказались бюрократические препятствия, а также вынужденная перестройка учебного процесса. Организации второй и четвертой групп заметно чаще других (24–26%) отмечали недобросовестность предприятий, неисполнение ими части своих обязательств по подготовке студентов. Так, среди других сложностей руководители назвали нежелание предприятий идти на сотрудничество, а также формальный его характер. В 15% ПОО всех кластеров, кроме четвертого, эту инициативу считают до сих пор не работающей. Тот факт, что менее успешные ПОО несколько реже (организации четвертого типа – существенно реже) называют перечисленные проблемы, говорит о менее полном их участии в реализации дуальной модели, в связи с чем они имеют меньше возможностей оценить этот процесс всесторонне.

Этот тезис подтверждается тем, что дуальное обучение в указанных организациях реже, чем в остальных, было связано с участием предприятий в финансировании и управлении ПОО: организации первого и второго кластеров сотрудничали с компаниями подобным образом примерно в двух третях случаев (68 и 73% соответственно), третьего – в 55%, четвертого – только в 31%. Чаще всего предприятия участвовали в деятельности попечительского, управляющего или наблюдательного советов, это отметили 42% представителей ПОО-лидеров, 46% ПОО «лидерского резерва», 32% ПОО «догоняющего развития». Примерно треть

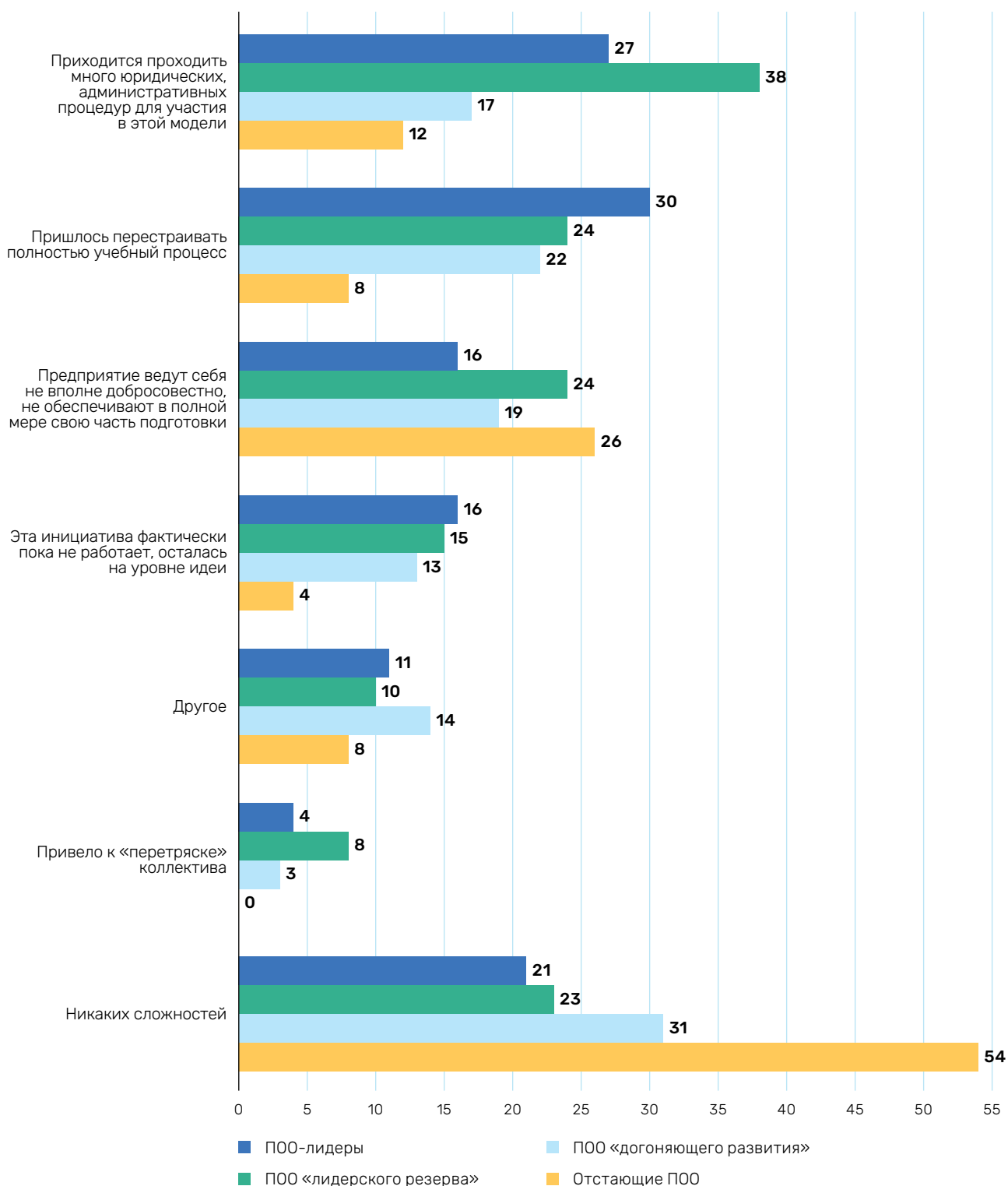
Рис. 13. Положительные эффекты дуальной модели обучения по группам профессиональных образовательных организаций
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, в которых применялась дуальная модель обучения)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Рис. 14. Сложности реализации образовательных программ с элементами дуальной модели обучения по группам профессиональных образовательных организаций

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, в которых применялась дуальная модель обучения)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Табл. 10. Основные проблемы, связанные с привлечением компаний к сотрудничеству, по группам профессиональных образовательных организаций

(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы)

? Выберите основные проблемы (не более трех), связанные с привлечением компаний к сотрудничеству.

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО	В среднем по выборке
	1	2	3	4	
Слабая поддержка, мотивация компаний со стороны государства к сотрудничеству	62	45	54	63	56
Недостаточные финансовые возможности компаний	32	42	40	41	38
Отсутствие интереса к совместной деятельности со стороны компаний	28	42	31	22	31
Отсутствие долгосрочного планирования потребностей в кадрах со стороны компаний	35	34	25	31	31
Компании не видят значимых преимуществ в бизнесе, не получают материальной выгоды	26	26	32	19	27
Наличие нормативных, правовых барьеров	16	12	11	8	13
Компании хотят взаимодействовать с вузами, а не с колледжами и техникумами	10	11	15	12	12
Нет серьезных проблем с привлечением компаний	11	5	9	11	9
Высокая конкуренция между образовательными организациями в привлечении работодателей	6	2	3	2	4
Работодателей не устраивает качество подготовки студентов	2	2	5	4	3
Другое	2	3	2	2	2

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

организаций первых двух групп и четверть ПОО «догоняющего развития» получали от компаний финансирование, оборудование для учебных целей и/или расходные материалы. Среди отстающих помощь такого рода получали лишь 13–14%.

По мнению руководителей ПОО, главное препятствие для привлечения компаний к сотрудничеству – слабая поддержка предприятий со стороны государства (табл. 10). На втором месте по распространенности – недостаточные финансовые возможности компаний. Каждый третий респондент относит к ключевым препятствиям отсутствие заинтересованности компаний и долгосрочного планирования потребностей в кадрах с их стороны. Чуть меньшая доля руководителей (27%) связывают недостаточный интерес компаний к сотрудничеству с отсутствием материальной выгоды, причем чаще остальных на это указывают ПОО третьей

группы. В силу большей вовлеченности в дуальное обучение ПОО-лидеры чаще всех (16%) указывают на проблему нормативных и правовых барьеров. Каждая десятая организация сообщает о необходимости конкурировать в привлечении работодателей с вузами, среди ПОО «догоняющего развития» эта доля выше – 15%. Лидерам несколько чаще, чем остальным, приходится конкурировать в привлечении работодателей с другими образовательными организациями. Не испытывают серьезных затруднений при организации сотрудничества с компаниями только 9% ПОО, но в группе «лидерского резерва» этот показатель еще ниже – 5%.

Как показывают представленные данные, ПОО «догоняющего развития» чаще сталкиваются с отсутствием интереса со стороны компаний. Вместе с тем у этих образовательных

организаций меньше база потенциальных партнеров. Об этом можно судить по оценкам числа предприятий, в которых можно организовать практику: как достаточное или скорее достаточное его оценивают 88% ПОО первой группы, около 80% – второй и четвертой и 73% – третьей. Существующие площадки в большинстве случаев не вполне обеспечивают соответствие производственной практики стандартам WorldSkills (так считают представители 55% более успешных ПОО первой и второй групп и 60% менее успешных ПОО третьей и четвертой), что также сужает возможности образовательных организаций по повышению качества подготовки студентов.

Таким образом, дуальная модель обучения пока не стала массовым инструментом повышения практикоориентированности системы СПО. Заявляют о своем участии в дуальном обучении порядка 60% ПОО первых двух кластеров и около половины ПОО третьего и четвертого. При этом, если учитывать обязательные атрибуты дуального обучения, их реальная вовлеченность оказывается значительно ниже: 23% лидеров, 16% ПОО «лидерского резерва», 14% организаций «догоняющего развития» и 6% отстающих.

Дуальное обучение предоставляет ряд преимуществ (прежде всего улучшение трудоустройства выпускников, повышение качества подготовки, рост мотивации студентов к обучению), но существуют и серьезные препятствия на пути к широкомасштабному внедрению этой формы подготовки. Критически важным для ее развития представляется устранение бюрократических барьеров, упрощение процедур, связанных с организацией обучения студентов на предприятиях; качественное методическое сопровождение образовательных организаций; а главное – содействие со стороны региональных властей налаживанию сотрудничества ПОО и предприятий-работодателей, повышение заинтересованности последних в активном и добросовестном участии.

В большинстве ПОО работодатели участвовали в разработке или доработке образовательных программ с элементами дуальной модели, но другие формы вовлечения работодателей в профессиональную подготовку студентов (за исключением производственной практики) получили не столь широкое распространение. Полноценное участие предприятий

в дуальном обучении невозможно без их уверенности в получении конкурентных преимуществ, в том числе с точки зрения кадрового потенциала. В сфере высшего образования достаточно распространена практика, когда компании «выращивают» кадры высокой квалификации под свои потребности, находясь в постоянном взаимодействии с вузами и заранее отбирая наиболее талантливых студентов [Мамонова, 2021; Ремез, 2021; Марданов, 2018; Морошкина, 2017]. Подобная практика может быть развита и в сфере СПО – при условии долгосрочного прогнозирования компаниями своей потребности в кадрах и понимания ими выгод от инвестиций такого рода. Кроме того, для повышения эффективности дуального обучения необходимо, чтобы площадки, предоставляющие такую возможность, могли обеспечить соответствие образовательного процесса стандартам WorldSkills. Это возможно при содействии региональных властей и в тесной кооперации с ПОО.

Кроме того, существуют различия в охвате дуальным обучением и подходе к нему между ПОО разных кластеров. Успешные ПОО более активны, причем организации второй группы лидируют не только по уровню участия в дуальном обучении, но и по разнообразию форм участия, активности сотрудничества студентов с наставниками от компаний. Они же чаще всех отмечают положительные стороны дуального обучения, что позволяет предположить, что в ПОО «лидерского резерва» дуальная модель реализуется наиболее эффективно. Студентам более ресурсных ПОО чаще оплачивается работа на предприятии, в результате они оказываются лучше мотивированы к повышению профессиональных навыков. Вероятно, и партнеры этих организаций в среднем несколько более финансово успешны и заинтересованы в сотрудничестве по сравнению с партнерами ПОО третьей и четвертой групп, поскольку чаще оплачивают труд наставников. Менее ресурсные ПОО не так глубоко погружены в проблематику дуальной модели в силу меньшей вовлеченности в ее реализацию, особенно это касается ПОО четвертой группы. Дуальное обучение в организациях этого кластера реже, чем в остальных, было связано с участием предприятий в финансировании и управлении ПОО. В отстающих ПОО реализация дуальной модели реже всего

сопровождалась модернизацией МТБ. Поэтому возможность улучшения материально-технического оснащения этих организаций через сотрудничество с компаниями может стать для них серьезным стимулом к более активному участию.

Наконец, третий немаловажный фактор – концептуальная размытость дуальной модели, в результате которой ее внедрение может сводиться к формальному достижению показателей стратегического планирования, а дуальное обучение редуцироваться до прохождения

производственной практики. В таком виде эта модель не будет способствовать реальной модернизации системы СПО и повышению ее ориентированности на потребности рынка труда.

Устойчивое взаимодействие с работодателями – необходимое условие реализации образовательных программ по новым ФГОС СПО, но пока недостаточная активность работодателей в этой области остается одним из основных препятствий при внедрении новых образовательных технологий.

2.4. Ориентация подготовки студентов на актуальные требования работодателей

В настоящее время существует два основных механизма оценки качества подготовки студентов СПО, в большей мере ориентированных на требования работодателей к набору и уровню их навыков, а не на освоение теоретической части образовательной программы. Это независимая оценка квалификации студентов (выпускников) и демонстрационный экзамен. Независимая оценка квалификации является «внешним» механизмом подтверждения квалификации выпускников и работников с учетом требований профессиональных стандартов и проводится в сертифицированных центрах оценки квалификации. ДЭ – относительно новая форма аттестации студентов, при которой студенты демонстрируют полученные в образовательной организации умения и навыки на реальных практических задачах, и получают независимую оценку своих компетенций от эксперта из отрасли. Данный раздел посвящен практикам подготовки студентов к выходу на рынок труда и реальной работе на производстве.

2.4.1. Независимая оценка квалификации

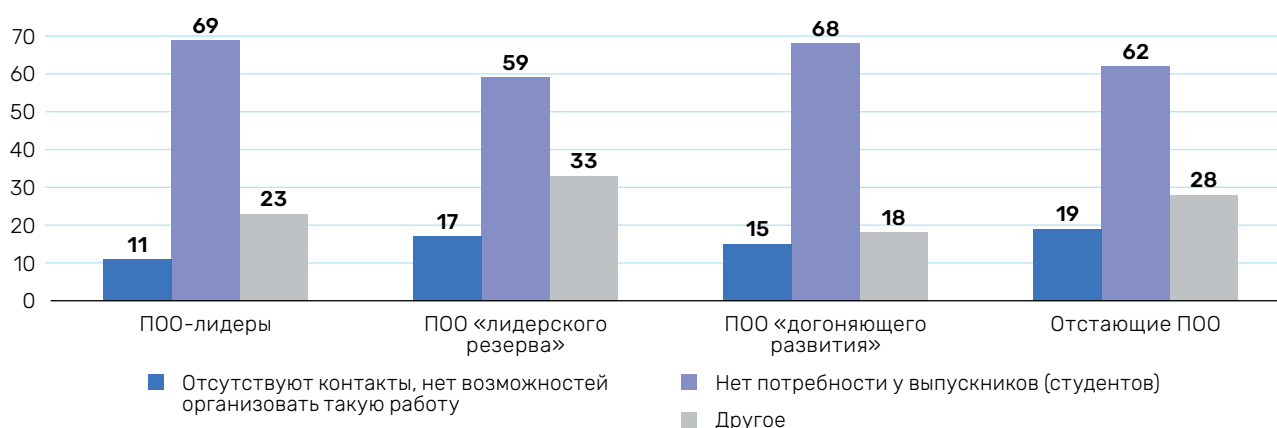
Работа по подготовке студентов к НОК и организации ее прохождения выпускниками ведется приблизительно в половине образовательных организаций. Исключение составляют ПОО-лидеры, где вовлеченных чуть более двух третей (69%).

Главная причина неучастия в подобной работе, на которую указали большинство руководителей ПОО, не обеспечивающих подготовку

к НОК и ее прохождение, – отсутствие потребности у выпускников (студентов) (рис. 15). Руководители ПОО первой группы выбирали этот вариант чаще остальных (69%), реже всего (11%) они сталкивались с отсутствием контактов для организации НОК. Среди других причин, названных руководителями ПОО-лидеров, – отсутствие заинтересованности в НОК у работодателей и проведение аттестации в форме ДЭ. Похожие причины, а также затратность участия выделили и руководители ПОО «догоняющего развития». Они так же часто, как и респонденты из первой группы, указывали на недостаточную заинтересованность выпускников (студентов). Образовательные организации из сельской местности и малых городов (ПОО второй и четвертой групп) чаще других (в 17–19% случаев) отмечали нехватку нужных контактов, а среди других причин называли отсутствие квалифицированных специалистов и центров НОК.

Таким образом, недостаточная активность руководства ПОО в проведении работы по организации НОК связана в основном с низкой востребованностью результатов этой оценки у самих студентов, что, в свою очередь, обусловлено отсутствием спроса на подтверждение квалификации со стороны работодателей. Кроме того, у ряда образовательных организаций (чаще у ПОО «лидерского резерва» и отстающих) возможности проведения НОК ограничены ввиду нехватки связей и центров оценки квалификации. Поэтому представляется целесообразным принять меры по повышению информированности работодателей о НОК,

Рис. 15. Причины неучастия профессиональных образовательных организаций в подготовке студентов к независимой оценке квалификации и организации ее прохождения выпускниками по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, в которых такая работа не ведется)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

обеспечению доступности центров НОК для ПОО и укреплению связей образовательных организаций с другими участниками процесса.

2.4.2. Демонстрационный экзамен: трудности и эффекты внедрения

Внедрение ДЭ как инструмента итоговой и промежуточной аттестации – одно из ключевых направлений актуализации содержания СПО, нацеленных на повышение его практикоориентированности. Оценка качества подготовки студентов в ходе ДЭ организована таким образом, чтобы обеспечить соответствие результатов стандартам WorldSkills и актуальным требованиям работодателей. Пропорции, в которых результаты экзамена должны отвечать тем или иным стандартам и требованиям, образовательные организации вправе определять самостоятельно: некоторые ПОО стремятся к полному согласованию результатов ДЭ с требованиями WorldSkills, другие пока в меньшей степени ориентируются на международный опыт. В 2021 г. из 200 тыс. участников ДЭ почти 123 тыс. (61%) сдавали экзамен в рамках государственной итоговой аттестации [Ворлдскиллс Россия, 2021]. Среди них доказали соответствие своей квалификации стандартам WorldSkills только 40 тыс. человек (33%).

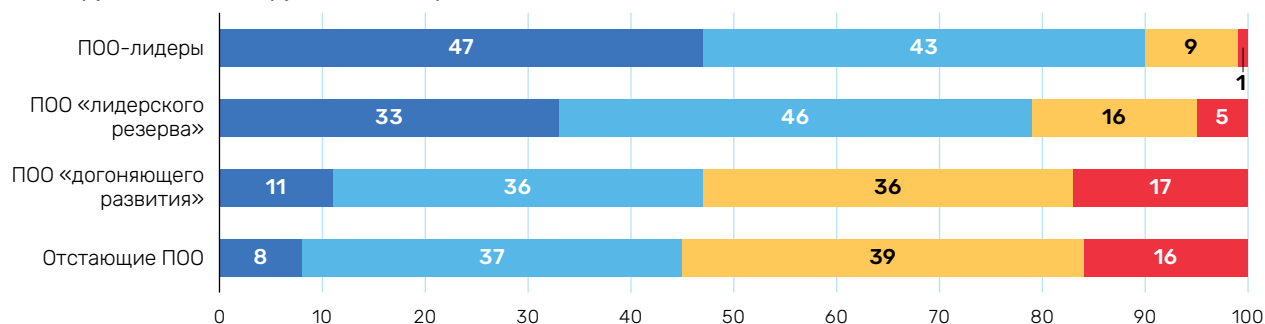
Как показал опрос, о ДЭ знают практически все респонденты (100% руководителей ПОО

из первых трех групп и 96% – из четвертой). Несмотря на высокую осведомленность, среди ПОО «догоняющего развития» подготовка к ДЭ проводилась только в 45% организаций, среди отстающих – в 47%. В ПОО первых двух кластеров эти доли значительно выше: 91 и 84% соответственно. Подобная работа проводилась в рамках как итоговой, так и промежуточной аттестации. И в том и в другом случае уровень участия в подготовке к ДЭ тем ниже, чем менее успешна группа ПОО: среди лидеров в подготовке к итоговой аттестации участвовали 59%, промежуточной – 64%, среди ПОО «лидерского резерва» – 59 и 51% соответственно, среди ПОО «догоняющего развития» – 30 и 29%, среди отстающих – 21 и 27%.

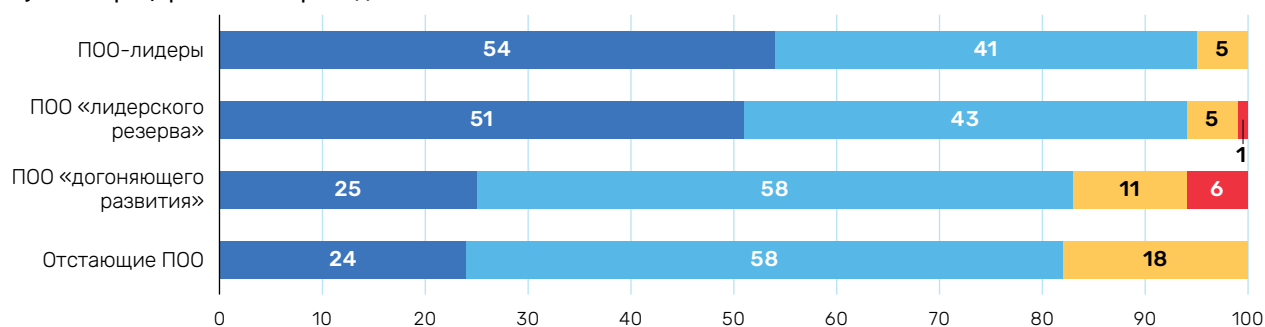
Как и во всех рассмотренных ранее формах повышения практикоориентированности обучения, участие в подготовке к ДЭ в немалой степени определяется уровнем обеспеченности необходимыми ресурсами. Результаты опроса показывают, что этот показатель ухудшается от первого кластера к четвертому (рис. 16). Чаще всего руководители ПОО, в которых проводилась подготовка к ДЭ, указывали на нехватку оборудования, инструментов и материалов. Следующий по распространенности – дефицит литературы, пособий. 18% ПОО в группе отстающих столкнулись с нехваткой квалифицированных преподавателей.

Рис. 16. Уровень обеспеченности профессиональных образовательных организаций условиями подготовки к демонстрационному экзамену в рамках итоговой/промежуточной аттестации по группам
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, проводивших подготовку к демонстрационному экзамену)

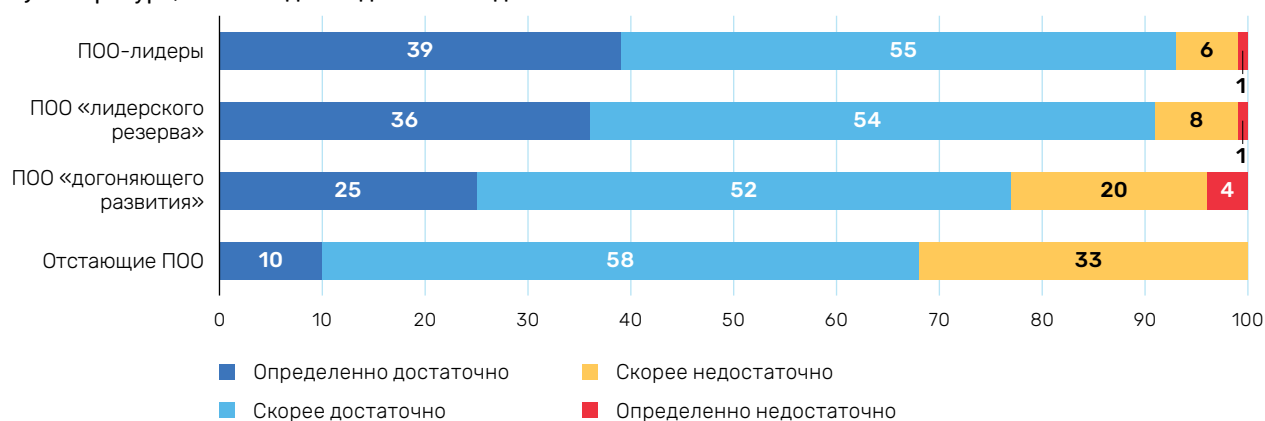
а) Оборудование, инструменты, материалы



б) Квалифицированные преподаватели



в) Литература, пособия для подготовки заданий



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Эффекты от введения ДЭ, которые отметили большинство руководителей (улучшение профессиональных знаний и навыков педагогов, модернизация оборудования и электронных устройств) отчасти восполнили эти дефициты (рис. 17). Также не менее чем в трети ПОО-участников вырос интерес студентов к учебе,

вместе с тем выросла и учебная нагрузка.

Примерно каждый пятый руководитель обратил внимание на повышение успеваемости студентов и посещаемости занятий.

В ПОО «лидерского резерва» практически все эти эффекты наблюдались чаще, чем в остальных кластерах (за исключением

улучшения знаний и навыков педагогов, но доля выбравших этот вариант тоже высока – 77%). Представители ПОО «догоняющего развития» несколько чаще, чем руководители организаций первой и четвертой групп, отмечали рост заинтересованности и успеваемости студентов. В 23% отстающих ПОО улучшилась посещаемость. Все перечисленные изменения были более заметны в образовательных организациях первых двух кластеров, особенно это касается изменений, связанных с улучшением ресурсных характеристик. Таким образом, в большей степени преимущества участия в ДЭ ощутили организации, которые находились в более благополучных условиях. Это говорит о необходимости дополнительной поддержки отстающих ПОО, которым сложнее реализовать предложенные меры своими силами. В противном случае возникает риск усугубления неравенства возможностей студентов, обучающихся в ПОО разных групп (поскольку один из критериев выделения групп – тип населенного пункта, у студентов не всегда есть возможность выбрать более успешные ПОО).

Как представляется, эффекты от участия в подготовке к ДЭ напрямую зависят от имеющихся у ПОО возможностей кооперации. Среди образовательных организаций, проводивших подготовку к ДЭ, 53% отстающих и 42% ПОО «догоняющего развития» не привлекали к участию представителей других организаций, в то время как среди ПОО-лидеров таких 38%, а среди ПОО «лидерского резерва» – 35%. Существуют различия и в структуре партнеров. Образовательные организации первой и второй групп чаще сотрудничали с представителями компаний (45–48%) и педагогами из других ПОО (32–35%). Организации третьей группы в большей степени привлекали педагогов из других ПОО (33%), примерно в равной степени – представителей компаний и союза WorldSkills Russia (24 и 22% соответственно). Четверть отстающих ПОО вели подготовку к ДЭ совместно с преподавателями и мастерами производственного обучения из других организаций, 22% – с представителями компаний и только 12% – с сотрудниками WorldSkills Russia. Выбор образовательными организациями партнеров при подготовке студентов к экзамену практически полностью повторяет их предпочтения в отношении участников сетевой формы обучения (см. п. 2.2). В обоих случаях выбор партнеров

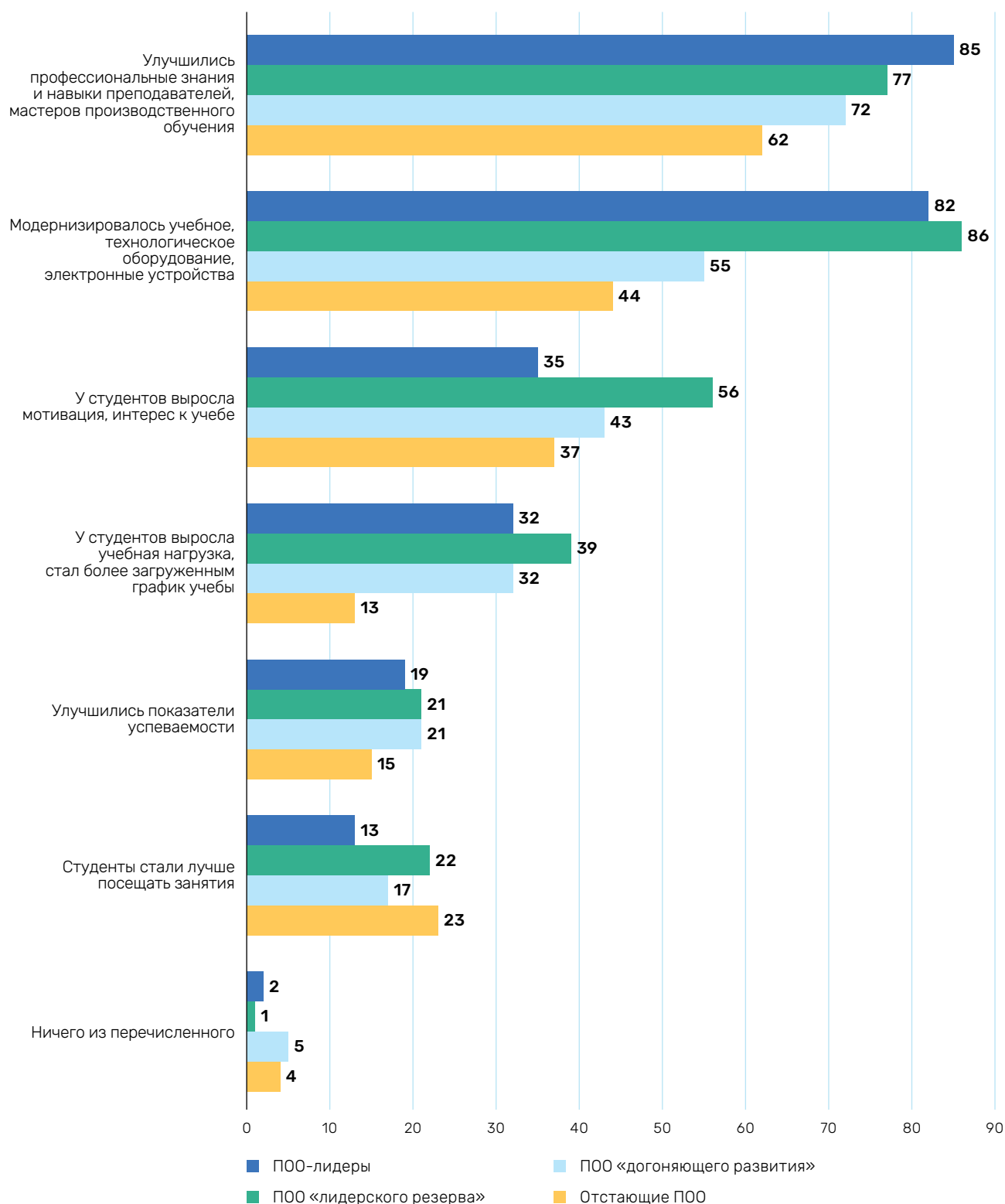
определяется одним и тем же набором факторов: расположением, ресурсным потенциалом и доступностью для ПОО. Кроме того, более выраженный интерес к привлечению к ДЭ представителей WorldSkills Russia со стороны ПОО «догоняющего развития» (22% против 15–16% среди организаций первых двух кластеров), вероятно, связан с нехваткой собственных сотрудников, обладающих правом оценки ДЭ. Выше (п. 1.3) было выявлено, что педагоги ПОО этого кластера реже остальных участвовали в повышении квалификации по технологии проведения ДЭ, методикам преподавания и оценивания студентов.

Подавляющее большинство (95–98%) организаций первых трех групп использовали собственное оборудование. Среди ПОО четвертой группы таких только 70%, поэтому они активнее остальных пользовались оборудованием других образовательных организаций (35%). При этом оборудование работодателей и центров WorldSkills применялось реже – в 13 и 10% случаев соответственно (для сравнения: в ПОО «лидерского резерва» – 25 и 16%).

Для большинства ПОО главная проблема подготовки студентов к ДЭ состоит в нехватке финансовых средств на расходы, связанные с организацией и проведением экзамена (рис. 18). Менее всего эта проблема выражена в группе ПОО-лидеров (53%), здесь она даже уступает по значимости проблеме роста нагрузки преподавателей (59%). В этой группе чаще, чем в остальных, руководители сталкивались с необходимостью проходить многочисленные юридические и административные процедуры для организации аттестации (37%). Такие трудности, как нехватка расходных материалов (28%) и низкая готовность студентов к формату экзамена (27%), хотя и являются значимыми для лидеров, но отмечаются реже, чем в ПОО других групп. В целом это наиболее благополучные организации, среди них наиболее высокая доля не испытывавших проблем с подготовкой к ДЭ (7%).

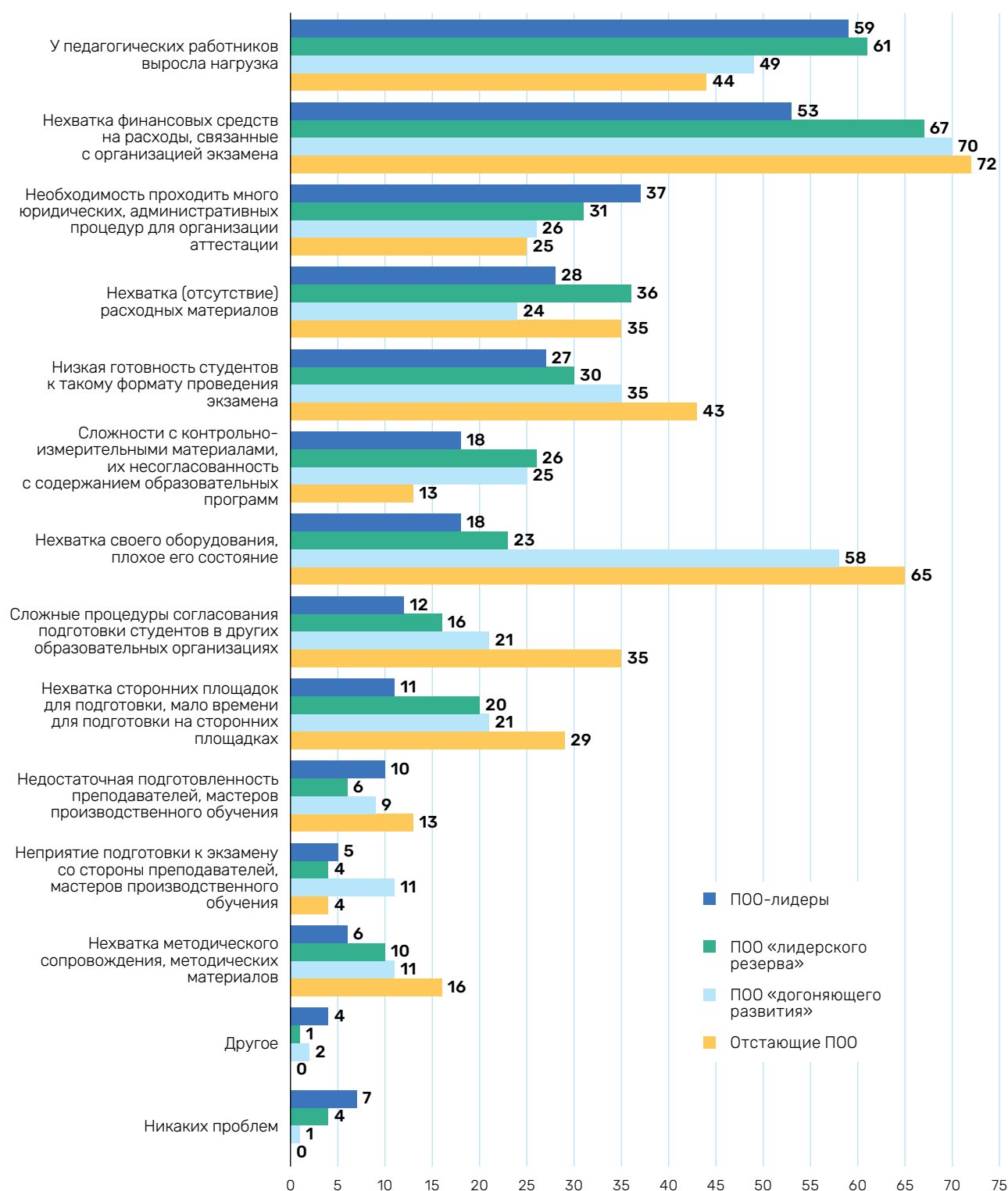
Руководителей образовательных организаций из группы «лидерского резерва» чаще других беспокоила возросшая нагрузка педагогов (61%), нехватку необходимого оборудования отметили менее четверти организаций данного кластера, что сближает их с лидерами. У ПОО «лидерского резерва» больше возможностей для организации подготовки к ДЭ, но активное

Рис. 17. Изменения, связанные с введением демонстрационного экзамена по группам профессиональных образовательных организаций
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, проводивших подготовку к демонстрационному экзамену)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Рис. 18. Проблемы, связанные с организацией подготовки студентов к демонстрационному экзамену по группам профессиональных образовательных организаций
(в процентах от численности опрошенных руководителей профессиональных образовательных организаций соответствующей группы, проводивших подготовку к демонстрационному экзамену)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

Табл. 11. Фактическое участие профессиональных образовательных организаций в демонстрационном экзамене в 2019/2020 уч. г. по группам

? Фактически был ли проведен в 2019/2020 учебном году демонстрационный экзамен в рамках аттестации в Вашей образовательной организации?

	ПОО-лидеры	ПОО «лидерского резерва»	ПОО «догоняющего развития»	Отстающие ПОО
	1	2	3	4
Да, в рамках итоговой аттестации (в процентах от численности руководителей ПОО соответствующего кластера, проводивших подготовку к ДЭ в рамках итоговой аттестации)	80	74	37	25
Да, в рамках промежуточной аттестации (в процентах от численности руководителей ПОО соответствующего кластера, проводивших подготовку к ДЭ в рамках промежуточной аттестации)	63	71	42	23
Нет, не проводился (в процентах от общей численности руководителей ПОО соответствующего кластера, проводивших подготовку к ДЭ)	22	22	59	75

Источник: НИУ ВШЭ, опрос руководителей профессиональных образовательных организаций в рамках МЭО, 2020.

применение новых образовательных технологий требует от них интенсивного использования человеческих ресурсов. В то же время по целому ряду проблем заметно сходство организаций второй группы с менее успешными ПОО: они часто сталкивались со сложностями методического характера, в том числе с несогласованностью контрольно-измерительных материалов и содержания образовательных программ (26%), отмечали нехватку сторонних площадок и времени для подготовки на них (20%). Как и ПОО четвертого кластера, 35% из них испытывали нехватку расходных материалов.

Наименее успешные организации ожидаемо чаще остальных указывали на проблемы материальной обеспеченности: нехватку финансовых средств и собственного оборудования (или плохое его состояние). Об увеличении нагрузки преподавателей руководители ПОО этой группы сообщали реже, чем в других группах (менее половины организаций). Но в этих ПОО сильнее, чем в первых двух кластерах, выражена проблема неготовности студентов и преподавателей к такому формату проведения экзамена, что может быть связано как с ресурсными дефицитами, так и с меньшим опытом участия в подобных мероприятиях. Это подтверждается более острой нехваткой методического сопровождения в организациях четвертого кластера

(11–16%). Также им в целом сложнее найти площадки для подготовки к аттестации и согласовать подготовку студентов в других образовательных организациях.

Оценки руководителями влияния введения ДЭ на деятельность образовательных организаций сильно разнятся: если в первой и второй группах больше положительных эффектов видят 63–65% ПОО, то в третьей группе их 53%, а в четвертой – лишь 19%. Наибольшая доля негативных оценок – среди ПОО «догоняющего развития» (9% против 4–5% в остальных группах). Положительных и отрицательных эффектов оказалось примерно поровну для трети ПОО первых трех групп и 76% отстающих.

Эти оценки хорошо дополняют данные по фактическому проведению ДЭ в рамках аттестации (табл. 11). Чем хуже, по оценкам респондентов, были эффекты от введения ДЭ и чем чаще они испытывали проблемы с подготовкой к нему, тем реже их ПОО участвовали в проведении этого экзамена. При этом организации-лидеры предпочитали проводить ДЭ в рамках государственной итоговой аттестации (ГИА), ПОО «лидерского резерва» и отстающие проводили его примерно в одинаковом соотношении в рамках итоговой и промежуточной аттестации, а ПОО «догоняющего развития» несколько чаще делали выбор в пользу промежуточной аттестации.

По данным опроса, доля ПОО, фактически проводивших экзамен, составляет 71% от численности организаций первой группы, 66% – второй, 23% – третьей и 12% – четвертой. В среднем достигнутые результаты (43% организаций-участников по всей выборке) можно считать достаточно высокими. Однако тот факт, что ПОО первого и второго кластеров уже перешагнули порог в 50% и отставание от них остальных ПОО составляет 40–60 п. п., свидетельствует о крайне неравномерном движении ПОО к достижению целей, поставленных перед системой СПО.

Большинство организаций, проводивших ДЭ в рамках ГИА, брали за основу стандарты WorldSkills, но среди ПОО первой и второй групп таких 92 и 97% соответственно, а в третьей и четвертой – 60 и 67%. ПОО «догоняющего развития» и отстающие чаще, чем более успешные организации, опирались на требования профессиональных стандартов (47 и 33% соответственно). В отличие от итоговой, промежуточная аттестация практически во всех ПОО, использовавших этот формат, проводилась по стандартам WorldSkills (в первой группе – 98%, в третьей – 92%, во второй и четвертой – по 100%). Отстающие ПОО ориентировались только на них, ПОО остальных групп – также на требования профстандартов (22–23%). Корпоративные стандарты в обоих случаях использовались реже всего и только ПОО-лидерами (5%).

Из представленных данных следует, что ПОО «догоняющего развития» и отстающие более консервативны в своей образовательной политике, чем организации первой и второй групп: они чаще организуют итоговое тестирование в привычном формате – исходя из требований

профстандартов. Опыт WorldSkills используется ими в основном при проведении ДЭ в рамках промежуточной аттестации – вероятно, из-за того, что этот вид аттестации дает несколько большую свободу для экспериментов. Подобный консерватизм ПОО третьей и четвертой групп связан с низким уровнем обеспеченности трудовыми, материальными и партнерскими ресурсами.

Таким образом, переход к ДЭ происходит в большинстве образовательных организаций, но в разных группах – разными темпами. Для ПОО «догоняющего развития» и отстающих этот переход более сложен во всех отношениях: как с точки зрения затрат и усилий (ввиду многочисленных дефицитов – финансовых, кадровых, партнерских т. д.), так и с точки зрения тех выгод, которые они получают в результате. Более успешные ПОО оказались лучше подготовлены к внедрению ДЭ. Они в большей мере обеспечены оборудованием, материалами, пособиями, необходимыми кадрами, и в том числе поэтому реже сталкиваются с неготовностью студентов и преподавателей к новому формату проведения экзамена.

Для более широкого и равномерного внедрения ДЭ требуется совершенствование МТБ и повышение уровня компетенций педагогов, прежде всего в менее успешных образовательных организациях, а также обеспечение учебно-методической поддержки этого процесса, упрощение доступа к сторонним площадкам для подготовки студентов в системе СПО в целом. Повышению общего уровня готовности ПОО к применению ДЭ будут способствовать сокращение административных барьеров для организации аттестации и снижение нагрузки педагогов.



Заключение

Обеспеченность сферы СПО инфраструктурой, необходимой для практико-ориентированного обучения, и качество имеющихся ресурсов находятся на недостаточном уровне для достижения поставленных перед образовательными организациями целей. При этом ПОО существенно дифференцированы по этим показателям: ПОО-лидеры и ПОО «лидерского резерва» выгодно отличаются от остальных образовательных организаций.

Подобным образом можно охарактеризовать и кадровый потенциал ПОО. Организации недостаточно обеспечены квалифицированными педагогами в целом и испытывают дефицит кадров, обладающих компетенциями, необходимыми для реализации практико-ориентированного подхода к обучению. Уровнем квалификации преподавателей удовлетворены только две трети руководителей, при этом ниже всех квалификацию преподавательского состава оценивают руководители ПОО «догоняющего развития». Заметна тенденция к отставанию повышения квалификации педагогов от обновления МТБ, даже с учетом невысоких темпов последнего.

В отстающих ПОО указанные дефициты ощущаются менее остро, что во многом объясняется отсутствием ориентации на современные технологии, нехваткой оборудования, более медленным обновлением образовательных методик, технологий и программ подготовки и, как следствие, заниженной оценкой потребности в кадрах, имеющих соответствующую квалификацию. Решение кадровой проблемы в отстающих организациях не воспринимается как приоритет ввиду наличия других, более актуальных ограничений их деятельности. По этим причинам восприятие уровня и качества своей ресурсообеспеченности образовательными организациями этого кластера

часто отличается от фактической ситуации. Кроме того, во всех ПОО высоко востребованы опытные практики, готовые совмещать работу на производстве с преподаванием, но в отстающих ПОО в приоритете педагоги, имеющие преподавательский стаж, что позволяет сделать вывод о меньшей актуальности для них практико-ориентированного подхода и сконцентрированности на решении других педагогических задач.

Значительный разрыв между ПОО разных кластеров наблюдается и в отношении участия в мероприятиях по переподготовке и повышению квалификации кадров. В более ресурсных ПОО шире охват педагогов профессиональным развитием, они предоставляют своим сотрудникам больше возможностей для обучения. В стажировках на предприятиях чаще всего участвуют сотрудники ПОО-лидеров (80%), гораздо реже (67%) – их коллеги из отстающих организаций.

В конкуренции за квалифицированные кадры выигрывают более ресурсные ПОО-лидеры и ПОО «лидерского резерва», сталкивающиеся с меньшими финансовыми и прочими ограничениями. Хотя трудности в этом плане испытывают большинство организаций независимо от их характеристик, кадровый потенциал и кадровая политика ПОО первого и второго кластеров оказываются более благоприятствующими практикоориентированности. Снижению этого неравенства отчасти будет способствовать создание стимулов для привлечения перспективных кадров на периферийные территории.

Таким образом, наиболее обеспеченные ресурсами организации оказались инновационными по реализуемым образовательным практикам. Их сотрудники существенно чаще, чем сотрудники остальных ПОО, становились

экспертами WorldSkills, в том числе с правом оценки ДЭ. Помимо самого факта «ресурсного неравенства» организаций, необходимо отметить, что это неравенство воспроизводится: ресурсные ограничения ПОО «догоняющего развития» и отстающих не позволяют им преуспеть в обновлении кадров, образовательных программ и методик, что еще больше увеличивает разрыв между ними и более благополучными организациями из числа лидеров и «лидерского резерва». Вместе с тем это говорит о высокой вероятности отдачи от вложений дополнительных ресурсов. В целях достижения системности изменений такие вложения должны касаться не только наиболее перспективных, но и отстающих ПОО. При этом они не могут быть сведены лишь к финансовым инвестициям, образовательным организациям необходима широкая методическая и организационная поддержка их усилий по внедрению перспективных образовательных технологий.

Тем не менее результаты опроса позволяют говорить и о наличии некоторых предпосылок для внедрения практико-ориентированного подхода в образовательную деятельность. Например, большинство руководителей ПОО заинтересованы в преподавателях с опытом работы на производстве и готовы конкурировать за них с профильными предприятиями. Среди сотрудников, проходивших повышение квалификации, многие стажировались на предприятиях. Это указывает на то, что для персонала ПОО приобретение и совершенствование именно практических профессиональных навыков – один из приоритетов профессионального развития. Таким образом, в ходе исследования было выявлено наличие запроса со стороны большей части ПОО на реализацию практико-ориентированных форм обучения.

В целом, гипотеза о том, что рассмотренные в настоящей работе инструменты практико-ориентированного подхода (создание новых мастерских по отдельным компетенциям, участие в сетевой форме обучения, реализация дуальной модели образования) также могут стать импульсом к преодолению ресурсных ограничений ПОО, скорее не подтвердилась. Однако эти инструменты, безусловно, предоставляют образовательным организациям определенные дополнительные возможности для развития.

Так, руководители стараются использовать те преимущества, которые предоставляет программа по созданию новых мастерских. Ожидания, связанные с участием в программе, в основном связаны с практико-ориентированным обучением: расширение возможностей для подготовки к ДЭ, более эффективная оценка квалификаций и компетенций и т. д. Однако несмотря на то, что информированность руководителей ПОО о существовании обозначенной инициативы близка к 100%-ной, доля участия в ней сильно варьирует от группы к группе. Наблюдается прямая связь между ресурсностью ПОО и активностью в конкуренции за федеральные гранты. ПОО «догоняющего развития» и отстающие организации менее вовлечены в этот процесс и реже проходят конкурсный отбор. Некоторое повышение доступности субсидий для более широкого круга организаций (прежде всего для небольших ПОО в малых городах и селах) ожидается в связи с изменением условий отбора в 2022 г. Кроме того, согласно новым правилам, гранты для образовательных организаций заменены на субсидии региональным бюджетам, что должно привести систему подготовки кадров в СПО в соответствие с потребностями экономики региона и содействовать тем самым практической ориентации инфраструктуры и образовательных технологий ПОО.

Сетевая форма обучения – в целом достаточно распространенная практика, но, как и в случае с созданием новых мастерских, степень вовлеченности в нее сильно варьирует в зависимости от группы ПОО: 22% высоко-ресурсных и 33% низкоресурсных организаций не используют и не планируют использовать этот инструмент. В этом направлении выделяются те же лидеры и отстающие. Тем не менее участие в сетевых формах обучения представляется более удобным для ПОО способом обеспечения практической ориентации образовательных программ, поскольку имеет более низкий порог вхождения. Однако возможность применения этого инструмента сильно зависит от доступности партнеров, их ресурсов и заинтересованности в сотрудничестве. На данный момент потенциал сетевой формы в части повышения практико-ориентированности обучения реализован не в полной мере в силу недостаточного интереса потенциальных участников (прежде

всего, предприятий-работодателей) к подобным инициативам.

По этой же причине и дуальная модель обучения пока не стала массовым инструментом повышения практикоориентированности системы СПО. В большинстве ПОО работодатели участвовали в разработке или доработке образовательных программ с отдельными элементами дуальной модели, но формы их более интенсивного вовлечения в профессиональную подготовку студентов (за исключением производственной практики) получили не столь широкое распространение. Кроме того, производственная практика может быть недостаточно эффективной в силу неспособности большинства площадок, предоставляющих эту возможность, обеспечить соответствие образовательного процесса стандартам WorldSkills.

Что касается дуального обучения, более ресурсные ПОО, как и в случае других инициатив, участвуют в нем наиболее активно, причем организации из группы «лидерского резерва» опережают остальных не только по уровню и разнообразию форм участия, но и по активности сотрудничества студентов с наставниками от компаний, а также чаще других отмечают положительные стороны дуальной модели. Это позволяет предположить, что в ПОО второго кластера реализация этого вида обучения происходит наиболее эффективно. Партнеры более ресурсных организаций чаще оплачивают труд наставников и, вероятно, в среднем более финансово успешны и заинтересованы в сотрудничестве по сравнению с партнерами ПОО «догоняющего развития» и отстающих. Низкоресурсные ПОО, в особенности отстающие, меньше вовлечены в реализацию дуальной модели. Дуальное обучение в этих организациях реже, чем в остальных, было связано с финансовой помощью от предприятий, их участием в управлении ПОО, а также реже сопровождалось модернизацией МТБ. Последнее обстоятельство также подтверждает тезис о том, что в отстающих ПОО применение только инструментов решения ресурсных проблем, вероятно, будет способствовать скорее воспроизводству неравенства кластеров, чем его сокращению. В этой связи необходимым условием улучшения ситуации становится содействие со стороны региональных властей сотрудничеству ПОО и предприятий-работодателей, повышение

заинтересованности последних в активном и добросовестном участии в подготовке молодых рабочих кадров.

Недостаточная заинтересованность работодателей служит препятствием и для расширения практики независимой оценки квалификации. Низкая активность ПОО в проведении работы по организации НОК связана прежде всего с недостаточной востребованностью результатов этой оценки у студентов, что, в свою очередь, обусловлено отсутствием спроса на подтверждение квалификации со стороны работодателей. Кроме того, у ряда образовательных организаций (чаще в группах ПОО «лидерского резерва» и отстающих) возможности проведения НОК ограничены отсутствием необходимых связей и центров оценки квалификации. Поэтому представляется целесообразным принять меры по повышению информированности организаций-работодателей об этой форме оценки квалификации, расширению возможностей для сотрудничества ПОО с центрами НОК, укреплению связей образовательных организаций с другими участниками процесса.

Демонстрационный экзамен – гораздо более распространенная в сфере СПО практика. Переход к ДЭ происходит в большинстве образовательных организаций, но в разных группах ПОО – разными темпами. Для ПОО «догоняющего развития» и отстающих этот переход затруднен как с точки зрения требуемых ресурсов, так и тех результатов, на которые они могут рассчитывать. Более успешные ПОО в целом лучше подготовлены к внедрению ДЭ. Поскольку они в наибольшей мере обеспечены оборудованием, материалами, пособиями, кадрами, их студенты и преподаватели значительно меньше сопротивляются введению нового формата экзамена.

Таким образом, более ресурсные ПОО наиболее успешны в части использования практико-ориентированных форм обучения. Особенно близко к реализации практико-ориентированной модели подошли ПОО-лидеры, которые чаще сотрудничают с компаниями-работодателями и начинают использовать корпоративные стандарты для аттестации обучающихся в ходе ДЭ. ПОО «догоняющего развития» заинтересованы во внедрении практико-ориентированного подхода, но пока не достигли в этом направленной значимых успехов. Отстающие ПОО в меньшей мере нацелены на решение этой задачи.

Их исходный статус (материально-техническая и кадровая обеспеченность, местонахождение, доступный контингент) и слишком серьезное отставание от ПОО остальных кластеров определяет смещение фокуса их деятельности в сторону социальной функции – поддержания определенного уровня посещаемости занятий и успеваемости студентов, обеспечения социализации, формирования этических и правовых норм поведения.

Существующая дифференциация образовательных организаций требует особого внимания при стратегическом планировании реформы системы СПО. Улучшению ситуации в этом направлении будет способствовать комплекс мер, наиболее важными из которых представляются следующие: выравнивание уровня финансирования и ресурсной обеспеченности

ПОО; упрощение процедур, связанных с организацией сотрудничества между различными участниками системы профессиональной подготовки (со стороны как бизнеса, так и образования); содействие региональных властей налаживанию связей между ПОО и предприятиями, соответствующая поддержка бизнеса; обеспечение качественной методической поддержки и широкое информирование образовательных организаций и их партнеров о возможностях и преимуществах участия в рассмотренных инициативах. При этом важно учитывать, что концентрация только на увеличении денежных вливаний не даст должного эффекта, принципиальному изменению положения образовательных организаций будет способствовать лишь системный подход к реализации указанных мер.



Список источников

Академия Минпросвещения России (2021) О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2020 году. Информационный бюллетень – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». https://monitoring.miccedu.ru/iam/2021/_spo/%D0%B1%D1%8E%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%8C_%D0%A0%D0%A4_2021.pdf (дата обращения 06.06.2022).

АСИ (2016) Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. М.: Агентство стратегических инициатив (АСИ). https://asi.ru/upload/0b6/Metod_dualeducation_full.pdf (дата обращения 19.07.2022).

Ворлдскиллс Россия (2021) Результаты демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2021 году. Ворлдскиллс Россия. <https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyj-ekzamen/demonstracionnyj-ekzamen-2021/rezultaty.html> (дата обращения: 31.05.2022).

Ворлдскиллс Россия (2022) WorldSkills Russia. Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия). https://worldskills.ru/assets/docs/16522/ObshchayaPrezentaciya_2022.03.25.pdf (дата обращения: 31.05.2022).

Глушко Д. Е., Демин В. М., Уразов Р. Н. (2020) Из 2020 в 2030: новая стратегия развития СПО // Аккредитация образования. № 122. 30.10.2020. <https://akvobr.ru/new/publications/158> (дата обращения: 10.06.2022).

Институт развития образования (2016) Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области: методические рекомендации. Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования».

Колесникова К., Пичурина В., Труханова Э., Шулепова Е. (2020) Выпускники колледжей сдают экзамен по стандартам WorldSkills // Российская газета. 18.06.2020. <https://rg.ru/2020/06/18/vypuskniki-kolledzhej-sdaiut-ekzamen-po-standartam-worldskills.html> (дата обращения: 10.06.2022).

Костромской областной институт развития образования (2015) Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций: Сборник организационно-методических материалов. Кострома: ред.-изд. отд. Костромского областного института развития образования.

Мамонова Е. (2021) Эксперты назвали основные модели взаимодействия вузов с бизнесом // Российская газета. 05.10.2021. <https://rg.ru/2021/10/05/reg-szfo/eksperty-nazvali-osnovnye-modeli-vzaimodejstviia-vuzov-s-biznesom.html> (дата обращения: 19.07.2022).

Марданов С. (2018) Как бизнесу эффективно работать с университетами – советы и кейсы // Сетевое издание RB.RU. 05.02.2018. <https://rb.ru/opinion/biznes-vuz/> (дата обращения: 19.07.2022).

Минпросвещения России (2019) Методические рекомендации об оснащении организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, материально-технической базой по приоритетным группам компетенций (утв. заместителем Министра просвещения Российской Федерации И. П. Потехина 31.01.2019). <https://docs.edu.gov.ru/document/22a537675a317532fe9d6e53f8257de8/download/2185/> (дата обращения: 25.05.2022).

Минпросвещения России (2021) Объявление об отборе субъектов Российской Федерации на предоставление в 2022-2024 годах субсидии из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на приобретение товаров (работ, услуг) в целях создания (обновления) материально-технической базы образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального

образования)» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (утв. первым заместителем Министра просвещения Российской Федерации Д. Е. Глушко 14.05.2021 г.). <https://docs.edu.gov.ru/document/da53df6489924393e4abdb4104c7d9c0/download/3774/> (дата обращения 26.05.2022).

Минпросвещения России (2022) Федеральный проект «Профессионалитет». https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения: 31.05.2022).

МИРЭА (2020) О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2020 году. Информационный бюллетень. М.: МИРЭА – Российский технологический университет. https://monitoring.miccedu.ru/iam/2020/_spo/bulletin_SPO_RF_2020.pdf (дата обращения 06.06.2022).

Морошкина С. (2021) Кейс: Зачем компаниям обучать студентов вместе с вузами // Ведомости. 19.08.2021. <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2021/08/19/882400-keis-kompaniyam> (дата обращения: 19.07.2022).

НИУ ВШЭ (2017) Массовый и высокотехнологичный сектора в среднем профессиональном образовании: сравнительный анализ (мониторинг экономики образования) // Материалы XI Международного конгресса-выставки «Global Education – Образование без границ – 2017» «Совершенствование и стимулирование развития уровня среднего профессионального образования». М.: НИУ ВШЭ. https://issek.hse.ru/data/2018/01/11/1160590192/Nikolay_%20Schugal_Global_Education_2017.pdf (дата обращения 06.06.2022).

НИУ ВШЭ (2019) Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

НИУ ВШЭ (2021) Практико-ориентированное обучение в среднем профессиональном образовании: информационный бюллетень // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. № 6. https://www.hse.ru/data/2021/10/27/1455216614/ib_6_2021.pdf (дата обращения: 08.08.2022).

НИУ ВШЭ (2021) Материально-техническая база в профессиональных образовательных организациях // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень. № 8. https://www.hse.ru/data/2021/11/22/1445610576/ib_8_2021.pdf (дата обращения: 08.08.2022).

НИУ ВШЭ (2022a) Индикаторы образования: 2022 : стат. сборник. М.: НИУ ВШЭ.

НИУ ВШЭ (2022b) Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала : аналитический доклад. М.: НИУ ВШЭ.

Правительство РФ (2017) Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2017 № 1642.

Президент РФ (2018) Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Информационно-правовая система «Гарант». <https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения: 10.06.2022).

РАНХиГС (2021) Структура и параметры сценариев развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2035 года. М.: РАНХиГС. https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/scenarii_razvitiya_spo/part1.pdf (дата обращения: 31.05.2022).

Ремез А. (2021) Студенты для бизнеса. Как выстроить успешную коммуникацию и обучить будущих сотрудников // Forbes Education. 13.10.2021. <https://education.forbes.ru/authors/studenti-dlya-biznesa> (дата обращения: 19.07.22).

Российская газета (2021) Минпросвещения планирует сократить сроки обучения в колледжах до 2 лет // Российская газета. 23.03.2021. <https://rg.ru/2021/03/23/minprosveshcheniia-planiruet-sokratit-sroki-obucheniia-v-kolledzhah-do-2-let.html> (дата обращения: 31.05.22).

Федеральный закон (2012) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 30.12.2012. <https://rg.ru/documents/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 10.06.22).

**Шугаль Николай Борисович,
Варламова Татьяна Александровна,
Бондаренко Наталья Владимировна**

**ПОТЕНЦИАЛ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ
В ОЦЕНКАХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Информационный бюллетень

Редактор А. В. Бреус
Дизайн И. В. Цыганков
Компьютерный макет А. Н. Корзун

Подписано в печать 10.10.2022.
Формат 60×84¹/₈. Бумага мелованная. Печ. л. 7.0.
Тираж 60 экз. Заказ № 28533.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Отпечатано в ООО «Типография ИРМ-1»
140000, Московская область, г. Люберцы, Инициативная ул., 38
Тел.: +7 (495) 740-00-77

Национальный
исследовательский университет
«Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)



Проект
«Мониторинг экономики
образования»



Статистический обзор
«Среднее профессиональное
образование в России»



Аналитический доклад
«Среднее профессиональное образование
в России: ресурс для развития экономики
и формирования человеческого капитала»



Статистический обзор
«Дошкольное образование
в России»



Аналитический доклад
«Векторы развития дошкольного образования
в условиях современных вызовов»



Статистический обзор
«Высшее образование
в России»



Аналитический доклад
«Школьное образование в контексте
национальных целей и приоритетных проектов»



Информационные бюллетени
серии «Мониторинг экономики
образования»



Сборник
«Мониторинг экономики
образования: 2020»



Статистический сборник
«Индикаторы образования»



Краткий статистический сборник
«Образование в цифрах»

