



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е. В. Ломтева, Л. Ю. Бедарева
А. С. Тищенко, Т. Л. Клячко
Е. А. Полушкина, А. А. Демидов

Функционирование
региональных систем
профессионального образования
России в условиях социально-
экономической неопределенности

Аналитический доклад



| Издательский дом ДЕЛО |

Москва | 2020

УДК 377
ББК 6/8.74
Л74

- Ломтева, Е.В., Бедарева, Л.Ю., Тищенко, А.С. и др.**
Л74 **Функционирование региональных систем профессионального образования России в условиях социально-экономической неопределенности: аналитический доклад / Е.В. Ломтева, Л.Ю. Бедарева, А.С. Тищенко, Т.Л. Клячко, Е.А. Полushкина, А.А. Демидов. — Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. — 72 с. (Серия «Управление. Финансы. Образование»). — ISBN 978-5-85006-2873.**

В аналитическом докладе представлены результаты исследования влияния пандемии коронавируса и, как следствие, роста социально-экономической нестабильности на функционирование региональных систем профессионального образования в период вынужденного перехода профессиональных образовательных организаций на дистанционную форму обучения. Анализ трудоустройства выпускников, а также профессиональной миграции в период роста социально-экономической неопределенности, проведенный в рамках научно-исследовательской работы «Образовательные траектории и трудоустройство молодежи» Центром экономики непрерывного образования ИПЭИ РАНХиГС, позволил сформулировать причины, влияющие на этот выбор.

Исследование основано на анализе статистических данных, характеризующих текущее положение региональных систем общего, высшего и профессионального образования, в том числе форм статистической отчетности, а также данных мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, представленных на портале мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки Российской Федерации.

Мониторинговое исследование является одним из ключевых ресурсов управления изменениями в сфере среднего профессионального образования с целью повышения его эффективности.

Издание предназначено для специалистов управления сферой профессионального образования, преподавателей и аспирантов.

ISBN 978-5-85006-2873

УДК 377
ББК 6/8.74

© ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2020

Содержание

Введение	4
1. Ресурсное обеспечение региональных систем [среднего] профессионального образования.	6
2. Особенности трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций — региональный аспект	19
3. Влияние пандемии коронавируса на функционирование системы [среднего] профессионального образования	27
4. Подходы к оценке возвратности затрат на профессиональное образование на основе заработных плат выпускников.	40
5. Роль профессиональной ориентации и профессионального самоопределения при формировании образовательных и профессиональных траекторий молодежи.	51
Заключение	66
Список литературы	70

Введение

Согласно статистическим данным Министерства просвещения Российской Федерации, на начало 2019/20 учебного года в образовательных организациях [среднего]¹ профессионального образования (далее — СПО) обучалось около 2,5 млн человек, из них доля студентов, обучающихся заочно по всем программам, составляла всего 13,0%, что связано с большим объемом практической подготовки. Долгосрочные каникулы, а также перевод профессиональных образовательных организаций (далее — ПОО) на дистанционное обучение в формате онлайн в связи с пандемией коронавируса поставили перед системой среднего профессионального образования задачу организации практики студентов, а также проведения государственной итоговой аттестации по стандартам WorldSkills в дистанционном формате [1]. Это возможно только при условии необходимого ресурсного обеспечения ПОО, однако, согласно официальной статистике, доля образовательных программ, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий, составляет не более 9,3% по программам подготовки специалистов среднего звена и не более 5,3% по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Минпросвещения России допускает, что если дистанционный формат работы обеспечить невозможно, то сроки проведения итоговой аттестации могут быть установлены по завершении сложной эпидемиологической ситуации, а практика — перенесена на следующий год,

¹ Квадратные скобки стоят, чтобы сохранить привычное написание устаревшего термина «среднее профессиональное образование» (в настоящее время в законодательстве употребляется термин «профессиональное образование»).

ВВЕДЕНИЕ

при этом скорректировав учебный план с акцентом на теоретическую часть [2]. Однако отрыв практической подготовки от теоретического обучения может негативно отразиться на качестве подготовки, особенно с учетом слабой готовности педагогов и мастеров производственного обучения к переходу на дистанционный формат, а также отсутствия в необходимом количестве соответствующего оборудования.

Внешние факторы, связанные с пандемией, не могут не отразиться и на сфере занятости, когда можно наблюдать трансформации, происходящие на рынке труда. Рост безработицы и сокращение рабочих мест, особенно в сфере услуг, привели к тому, что без работы остаются специалисты с большим опытом. Они также выйдут на рынок труда в поисках работы наравне с выпускниками профессиональных образовательных организаций. Большинство семей, оказавшись в непрестом финансовом положении, не смогут оплатить в следующем году подготовку к единому государственному экзамену (ЕГЭ) и обучение на договорной основе в организациях высшего образования своим детям, что привлечет в систему СПО дополнительный поток выпускников школ.

Последствия эпидемии в первую очередь отразятся и на образовательной миграции выпускников девярых и одиннадцатых классов. Поскольку коронавирус наиболее интенсивно распространяется в основном в региональных центрах, в 2020/21 учебном году можно ожидать сокращения миграции молодежи с целью обучения как в организациях высшего образования (ВО), так и в ПОО, особенно это коснется Москвы и Санкт-Петербурга.

1. Ресурсное обеспечение региональных систем [среднего] профессионального образования

Трудоустройство выпускников образовательных организаций [среднего] профессионального образования остается актуальной проблемой на протяжении не одного десятилетия.

Доля трудоустроенных выпускников системы СПО в первую очередь является характеристикой эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций. Еще Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 годы был установлен показатель трудоустройства выпускников на уровне не менее 74,0% (первый год после выпуска, с учетом призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации) [3].

Следует обратить внимание на то, кого официально принято считать трудоустроенным. Выпускники системы СПО после окончания обучения могут выбрать один из следующих путей:

- продолжение обучения в организации высшего образования;
- трудоустройство;
- призыв в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации;
- отпуск по уходу за ребенком.

Нетрудоустроенными будут считаться та часть выпускников ПОО, которые не попали ни в одну из вышеперечисленных категорий.

По заданию Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения поручений Президента Российской Федерации от 08.04.2011 № Пр-911 и от 11.05.2011 № Пр-1315 по мониторингу, анализу и прогнозированию

1. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СПО

ванию трудоустройства выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования Петрозаводским государственным университетом была разработана «Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования». Также в 2015 г. Министерство образования и науки Российской Федерации подготовило письмо от 24.03.2015 № АК-763/06 «Рекомендации по организации мониторинга трудоустройства выпускников СПО и формированию центров содействия трудоустройству выпускников СПО». Данный документ подразумевает проведение мониторинга трудоустройства выпускников на трех уровнях — федеральном, региональном и уровне образовательной организации, реализующей программы среднего профессионального образования.

Одним из важных нормативных документов, в котором обозначены основные векторы развития среднего профессионального образования, можно по праву считать «Стратегию развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» (одобрена Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18.06.2013 № ПК-5вн). Документ определяет государственную политику в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в Российской Федерации по следующим направлениям.

1. Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям экономики. Многочисленные исследования показали, что одной из проблем трудоустройства выпускников работодатели указали несоответствие квалификации выпускников системы СПО требованиям, предъявляемым работодателями как к профессиональным, так и к общим компетенциям молодежи. Разница в требованиях обусловлена прежде всего слабой связью региональных профессиональных образовательных организаций с рынком труда. Решение данной задачи возможно посредством привлечения ведущих работодателей к разработке образовательных программ и оценке качества подготовки. Это можно осуществить через внедрение практики профессионально-общественной аккредита-

ции ПОО. Существует необходимость формирования новых принципов распределения государственного задания на программы профессионального обучения и среднего профессионального образования, в том числе совершенствование финансовых механизмов.

2. Консолидация ресурсов бизнеса, государства и профессиональных образовательных организаций. Данная мера предполагает создание новой образовательной инфраструктуры подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих. В рамках этой задачи возможно развитие моделей многоканального финансирования. Перспективными направлениями работы можно назвать организацию сетевого взаимодействия, особенно в части организации практической подготовки, а также развитие программ прикладного бакалавриата на базе профессиональных образовательных организаций. Необходимо обеспечить на региональном уровне:

3. Свободный доступ к получению образования всех возрастных групп.

4. Гибкость образовательных программ, быстрое реагирование на запросы ведущих работодателей региона.

5. Разнообразие траекторий получения профессионального образования.

В настоящее время всем этим требованиям отвечают созданные в рамках движения WorldSkills центры опережающей профессиональной подготовки (далее — ЦОПП). ЦОПП создаются на базе ведущих колледжей региона, в функции которых входит:

- совместное с другими ПОО использование оборудования;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации (ПК) всех возрастных категорий населения по наиболее востребованным и перспективным профессиям по стандартам WorldSkills;
- реализация ускоренных программ обучения;
- повышение квалификации педагогов и мастеров производственного обучения ПОО;

1. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СПО

- организация государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills;
- профессиональная ориентация и мероприятия по самоопределению школьников («Билет в будущее»).

Организация на базе ПОО коротких адресных программ поможет всем категориям населения получить недостающие профессиональные компетенции, необходимые для работы. Должно расширяться участие регионов в международном движении конкурсов профессионального мастерства WorldSkills.

6. Успешная социализация и эффективная самореализация молодежи. Для успешного трудоустройства молодежи необходимо создавать условия для их социализации, возможно путем формирования у них soft skills («мягких» компетенций). Это надпрофессиональные компетенции, необходимые для построения карьеры, например умение работать в команде, выстраивать коммуникации. Soft skills — это междисциплинарные навыки:

- коммуникативные (нетворкинг, ораторское искусство, риторика, аргументация, подготовка в области эффективного поведения на рынке труда);
- управленческие (тайм-менеджмент, лидерство, управление проектами, управлением персоналом, получение обучающимися дополнительных смежных квалификаций);
- эмоциональные (эмоциональный интеллект).

Большую роль в самореализации и самоопределении играет развитие олимпиадного движения (системы конкурсов) в сфере профессионального мастерства, в том числе на основе формата WorldSkills.

В настоящее время на территории Российской Федерации действует 157 специализированных центров квалификаций (самое большое количество в Москве — 20 единиц, и Республике Татарстан — 11 единиц), 7 межрегиональных центров квалификаций и 6 центров профессиональной опережающей подготовки.

Однако существует ряд сдерживающих факторов для развития региональных систем среднего профессионального образования. Остановимся на них подробнее. В первую очередь это неудовлетворительное состояние материально-технической базы профессиональных образовательных организаций (рис. 1).

Из рисунка можно увидеть, что среднее значение доли износа оборудования от ее первоначальной стоимости по Российской Федерации составляет 67,8%, самая высокая доля износа наблюдается в Приволжском федеральном округе, самая низкая — в Дальневосточном федеральном округе.

В 2019 г. Министерством просвещения РФ был проведен конкурс на предоставление в 2020 г. грантов из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» («Повышение конкурентоспособности профессионального образования») национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». В рамках данного конкурса победители создадут 700 мастерских, укомплектованных новейшим

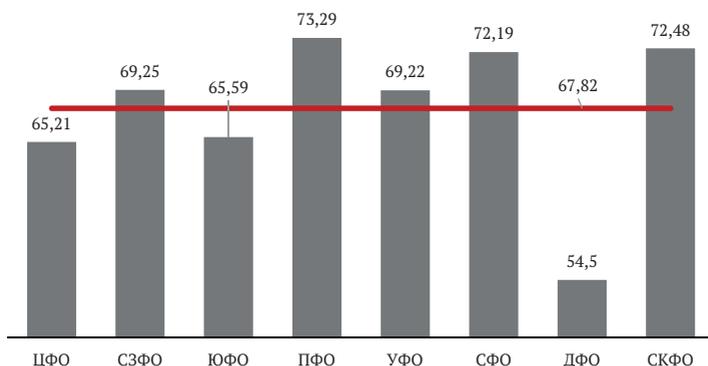


Рис. 1. Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше пяти лет в общей стоимости машин и оборудования профессиональных образовательных организаций, %

1. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СПО

оборудованием [4]. Но решение вопроса с оборудованием создает определенную проблему соответствия квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения новым технологиям. Так, в 2018 г. в Российской Федерации повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку прошли 45,9% штатных преподавателей и мастеров производственного обучения (далее — МПО). По федеральным округам ситуация выглядит следующим образом:

- Центральный федеральный округ — 43,5%;
- Северо-Западный федеральный округ — 47,8%;
- Южный федеральный округ — 47,2%;
- Приволжский федеральный округ — 46,5%;
- Уральский федеральный округ — 50,8%;
- Сибирский федеральный округ — 49,2%;
- Дальневосточный федеральный округ — 47,0%;
- Северо-Кавказский федеральный округ — 32,3%.

Федеральные государственные образовательные стандарты говорят о том, что система профессионального образования должна эффективнее интегрировать три основные свои составляющие: воспитание, развитие и обучение. Современный мир требует от педагогов и мастеров производственного обучения новых форм работы с учащимися, разработки новых методик подачи материала. Именно педагог может стать ключевым звеном в инновационной системе организации образовательного процесса, так как он в своей работе в различных формах моделирует жизненные ситуации, давая возможность учащемуся накопить позитивный жизненный опыт.

Программы повышения квалификации педагогов и мастеров производственного обучения должны отражать идеологию нового стандарта, транслируя опыт регионов по выстраиванию современной модели деятельности будущего работника. Поэтому необходимо создание условий для освоения современных технологий проектирования, реализации программ, проектов деятельности; освоение педагогами и мастерами производственного обучения позиции тьютора.

Рассматривая требования и современнейшие технологии обучения педагогов взаимодействию с детьми в образова-

тельном процессе, необходимо сформулировать, какими компетенциями должен обладать педагог. Рассматривается, где мир находится сейчас: студенты сегодня и завтра.

Программы подготовки педагогов и мастеров производственного обучения предлагается рассматривать как инвестиции в новое поколение. Компоненты эффективной педагогической профессии:

- уникальные ресурсы;
- разнообразие путей подготовки;
- использование стимулов для привлечения и удержания в профессии;
- подготовка к гибридным способам работы;
- интеграция исследований с практикой.

Считаем необходимыми следующие компоненты эффективной программы подготовки педагогов и мастеров производственного обучения:

- междисциплинарное образование;
- смешанное обучение и сети;
- оценка и отслеживание эффективности обучения;
- перспективные программы подготовки;
- цифровое и смешанное обучение;
- стажировки;
- исследовательские центры.

Анализ деятельности профессиональных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования (ДПО), показал, что все ПОО (различной ведомственной принадлежности), реализующие образовательные услуги в области профессионального образования, придерживаются единых базовых требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ.

Технологии реализации программ повышения квалификации предполагают возможность использования очной, очно-дистанционной, дистанционной форм организации обучения. Содержание программ реализуется в процессе фронтальных и групповых занятий, индивидуальной самостоятельной работы слушателей, программы повышения квалификации рас-

1. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СПО

считаны на 72 часа, основаны на модульном принципе и предусматривают использование различных форм итоговой диагностики результатов их освоения: письменного или устного экзамена, зачета, тестового контроля, мастер-класса, защиту проектов.

Анализ предыдущего опыта подготовки кадров в сфере профессионального образования позволяет сделать вывод, что не учитывается ряд особенностей повышения квалификации кадров данной сферы:

- отсутствует актуализация образовательных потребностей;
- доля программ повышения квалификации составляет не более 1,0% от количества программ повышения квалификации, реализуемых в организациях профессионального образования;
- наблюдается несоответствие уровня базового образования педагогов и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций профилю поставленных перед ними задач, однако комплементарность программ учитывается только в виде профессиональной переподготовки, которая не включает все необходимые направления повышения квалификации, но не ориентирована на формирование целого спектра новых компетенций, необходимых в современных условиях;
- наблюдаются минимальная включенность в непрерывный образовательный процесс и отсутствие мотивации («плановое» повышение квалификации отсутствует);
- отсутствует система оценки качества предлагаемых педагогам и мастерам производственного обучения ПОО программ повышения квалификации, и они вынуждены нести определенные риски в процессе выбора организации и программы ПК;
- реализуется недостаточно как адаптивных, так и комплементарных программ дополнительного профессионального образования, в которых педагоги и мастера производственного обучения рассматриваются как отдельная категория обучающихся;

- практически отсутствуют программы повышения квалификации педагогов, основанные на реальном регулярном сетевом взаимодействии организаций повышения квалификации, отраслевых организаций, образовательных организаций основного и дополнительного образования разных типов и видов, регионов Российской Федерации и международных. Стереотипы, присутствующие в конкретной организации, транслируются в ходе организации в ней повышения квалификации. Так, повышение квалификации подменяется передачей опыта;
- практически отсутствуют программы, нацеленные на повышение квалификации и развитие коллектива организации как команды;
- практически отсутствуют персонифицированные модульные (и другие) программы повышения квалификации педагогов и мастеров производственного обучения, позволяющие выбрать индивидуальный образовательный маршрут для удовлетворения образовательных потребностей с учетом развития социума, науки, промышленных и сервисных технологий;
- при разработке программ не учитывается разность менталитетов молодых педагогов (до 30 лет, выросших в условиях рыночной экономики), педагогов среднего возраста (имеющих базовое образование советского периода, но начавших работать в 1990-е гг.);
- при повышении квалификации не учитываются разные философии формальной и неформальной систем образования, а следовательно, разные педагогические технологии их реализации, поэтому педагоги зачастую в дополнительном образовании пользуются технологиями общего образования;
- отсутствуют программы повышения квалификации, реально знакомящие педагогов с современными, инновационными материалами и технологиями;
- отсутствуют программы ПК, нацеленные на развитие реализации педагогом сетевых программ, связанных с взаимодействием ряда образовательных, коммерческих и других организаций, родительской общественностью;

1. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СПО

- отсутствуют программы по здоровьесберегающим технологиям.

Только педагогам крупных мегаполисов доступны квалифицированные курсы повышения квалификации, нацеленные на личностное развитие, расширение психологических и информационных компетенций (создание педагогом цифровых образовательных продуктов).

Образовательные организации высшего образования и научно-исследовательских институтов (НИИ) реализуют программы повышения квалификации в основном по очной или очно-заочной формам обучения и очень мало или часть программ в дистанционной.

Формы и средства промежуточного и итогового контроля качества усвоения педагогами программ повышения квалификации носят формальный характер. Поэтому около половины педагогов и мастеров производственного обучения не отмечают эффективности курсов повышения квалификации, на которые направили своих сотрудников.

Если говорить о молодых педагогах и мастерах производственного обучения, то их доля в штате образовательных организаций, реализующих программы СПО, не превышает 40,4% (Северо-Кавказский федеральный округ) (рис. 2).

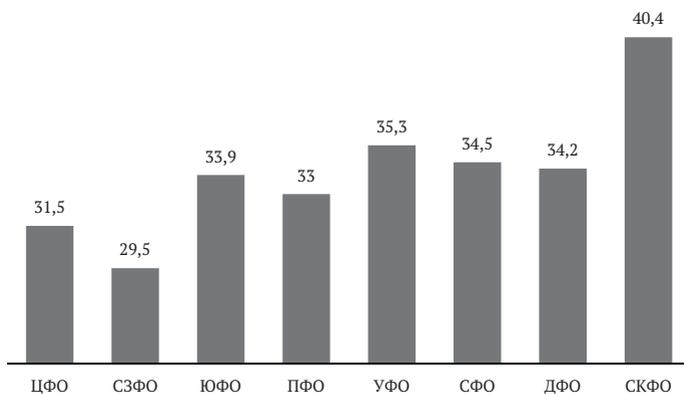


Рис. 2. Доля преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 40 лет, %

Анализ опыта, тенденций и потребностей в подготовке кадров в сфере профессионального образования, рассмотренной в ряде статей российских ученых, позволил сформулировать следующие принципы организации подготовки кадров и повышения квалификации.

Принцип практикоориентированности — развитие во всех программах подготовки специалистов практических компетенций, обеспечивающих успешную социализацию и дальнейшее трудоустройство выпускников школ и организаций среднего профессионального и высшего образования.

Принцип сетевого взаимодействия — внедрение модели прикладного педагогического бакалавриата, реализуемой в сетевом взаимодействии вузов, организаций СПО и школ, для подготовки педагогических кадров, обеспечивающих успешную социализацию детей, программы которого предполагают снижение объема теоретических курсов и развитие практического компонента.

Принцип мотивации к педагогической деятельности — внедрение программ педагогической подготовки для студентов 3 и 4 курсов непедagogического бакалавриата, в вузах непедagogического профиля, мотивирующих студентов к участию в реализации моделей успешной социализации молодежи.

Принцип организационно-методического обеспечения — внедрение в магистратуре программ и обеспечение приоритетного приема на бюджетные места специалистов из системы образования для подготовки педагогов-методистов и управленцев, обеспечивающих внедрение эффективных моделей успешной социализации молодежи.

Принцип привлечения специалистов — внедрение в практической модульной магистратуре программ, обеспечивающих возможность быстрого вхождения в профессию лицам, не имеющим педагогического образования и мотивированным к профессиональной деятельности.

Принцип профессионального становления — разработка и внедрение моделей эффективного сопровождения профессионального становления и развития начинающих педагогов, обеспечивающих реализацию моделей успешной социализации молодежи.

1. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ СПО

Принцип стимулирования практической работы студентов — внедрение вариативных моделей стимулирования практической работы студентов и содержательного руководства практикой.

Принцип непрерывного образования — создание условий и практикоориентированных моделей дополнительного профессионального образования для повышения квалификации и стажировки специалистов, обеспечивающих успешную социализацию молодежи.

Принцип психолого-педагогического обеспечения — создание условий для повышения качества практикоориентированной психолого-педагогической подготовки специалистов и студентов как педагогических, так и непедагогических вузов, привлекаемых к работе.

Современные программы повышения квалификации специалистов для организации социализации должны быть построены на модульно-компетентностной основе и выполнять следующие функции:

- прогностическую — содержать описание критериев и показателей предполагаемого конечного результата обучения;
- оперативного изменения содержания и организации обучения — в структуру программы на основе выделенных целей должна быть заложена возможность внесения изменений в содержание и организацию процесса повышения квалификации непосредственно в процессе обучения без утраты его целостности;
- целеполагания — поставленные цели определяют все основные компоненты повышения квалификации с учетом принципов, определяющих специфику формирования содержания образовательных программ повышения квалификации руководителей и педагогов организаций, реализующих программы социализации;
- информационную — программа представляет в сжатой форме всю информацию о курсе, которая формирует полное представление о нем;

- контрольно-диагностическую — программа включает средства проверки степени достижения обучающимся заявленных целей повышения квалификации;
- оценочную — программа содержит в концентрированной форме всю информацию об области повышения квалификации, которая может быть использована для его предварительной оценки потребителем.

Содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы и (или) отдельных ее компонентов (дисциплин (модулей), практик, стажировок) должно быть направлено на достижение целей программы, планируемых результатов ее освоения, представленных в виде перечня профессиональных и личностных компетенций руководителей или педагогов профессиональных образовательных организаций, реализующих программы социализации молодежи.

Организация повышения квалификации должна быть направлена:

- на обеспечение потребности специалистов в саморазвитии и реализацию возможности привлечения студентов и специалистов из различных областей культуры, науки, спорта, производства и бизнеса к реализации моделей успешной социализации молодежи;
- на реализацию возможности для руководителей и педагогов проектировать индивидуальную траекторию развития, повышать квалификацию в течение всей трудовой деятельности, направленной на обеспечение стабильности и необратимости модернизации образовательного процесса.

2. Особенности трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций — региональный аспект

Анализ трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций показал, что выпускников организаций высшего образования берут на работу охотнее. Процент трудоустройства выпускников системы среднего профессионального образования представлен на рис. 3.

Негативный момент, который стоит отметить, — выпускники организаций высшего образования часто занимают вакантные места, на которые могли бы претендовать выпускники профессиональных образовательных организаций.

Из рисунка можно увидеть, что самый высокий процент трудоустройства — в Северо-Западном федеральном округе. В частности, этот процент объясняется высоким притоком и трудоустройством выпускников профессиональных образовательных организаций в Санкт-Петербурге. Миграцию трудоустроенных выпускников ПОО рассмотрим ниже.

Если посмотреть на заработную плату выпускников ПОО, то картина по федеральным округам складывается следую-

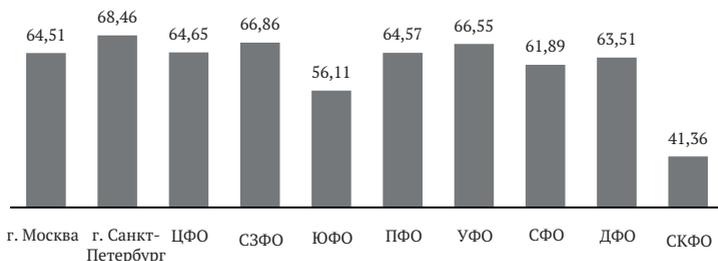


Рис. 3. Доля трудоустроенных выпускников ПОО по федеральным округам, %

щим образом — самые высокие заработные платы в Москве (32 984 руб.), Санкт-Петербурге (29 492 руб.) и Дальневосточном федеральном округе (например, в Магаданской области заработная плата выпускников системы СПО достигает 51 510 руб.) (рис. 4).

Поэтому неудивительно, что тенденцией последних лет является даже не образовательная, а трудовая миграция выпускников ПОО. Это связано с тем, что стоимость обучения и подготовки к ЕГЭ в регионах ниже, чем в Москве и Санкт-Петербурге, а уже потом по окончании образовательной организации СПО они едут искать работу в наиболее привлекательные регионы с точки зрения карьерного роста и величины заработных плат. Анализ миграционных потоков трудоустроенных выпускников показал, что все-таки центрами притяжения для выпускников образовательных организаций СПО всех регионов являются Москва и Санкт-Петербург.

Рассматривая миграционные потоки выпускников девятих и одиннадцатых классов в другие регионы для поступления в профессиональные образовательные организации, мы отметили, что наибольшая численность приехавших из других регионов наблюдается в Москве и Санкт-Петербурге. Чтобы показать, насколько эти два региона привлекательны для молодежи после завершения обучения в ПОО, далее представлены доли уехавших выпускников ПОО из своего региона с целью трудоустройства в Москву и Санкт-Петербург (рис. 5–12).

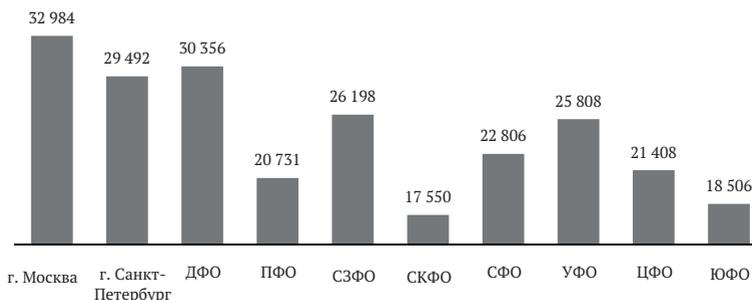
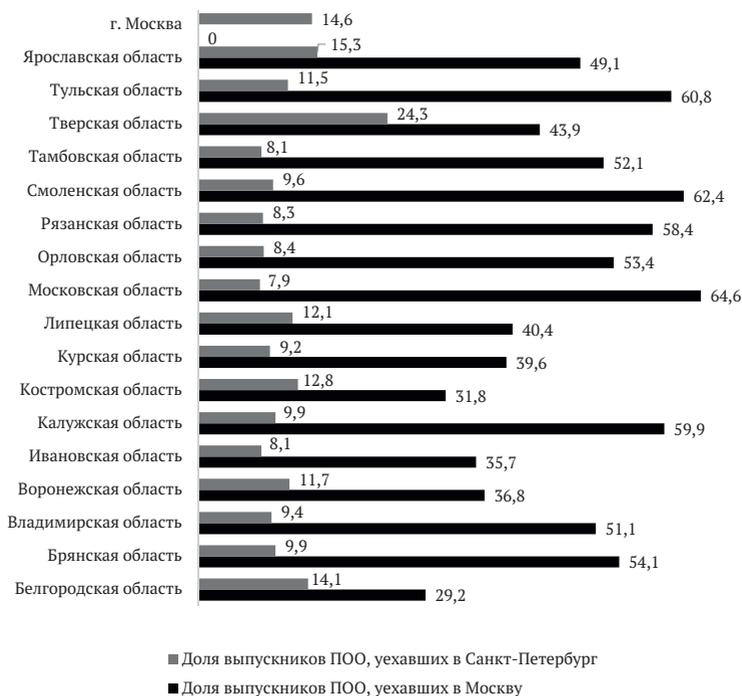


Рис. 4. Зарботная плата выпускников ПОО, руб.

2. Особенности трудоустройства выпускников ПОО

Для Центрального федерального округа характерна миграция в Москву из близлежащих регионов — Московской области (64,6%), Калужской области (59,9%), Смоленской области (62,4%) и т. д. В Санкт-Петербурге самая большая доля трудоустроенных выпускников ПОО, зарегистрированных в Тверской области, — 24,3%.

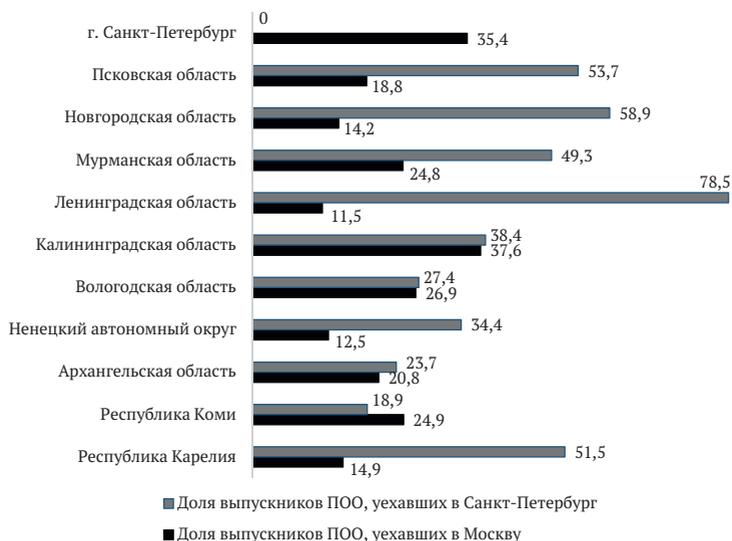
Диаметрально противоположная ситуация складывается в Северо-Западном федеральном округе — выпускники профессиональных образовательных организаций предпочитают оставаться в своем федеральном округе и трудоустраиваются в Санкт-Петербурге. Не вызывает сомнения, что в Санкт-Петербурге трудоустраивается 78,5% выпускников ПОО Ленинградской области, 58,9% выпускников Новгородской



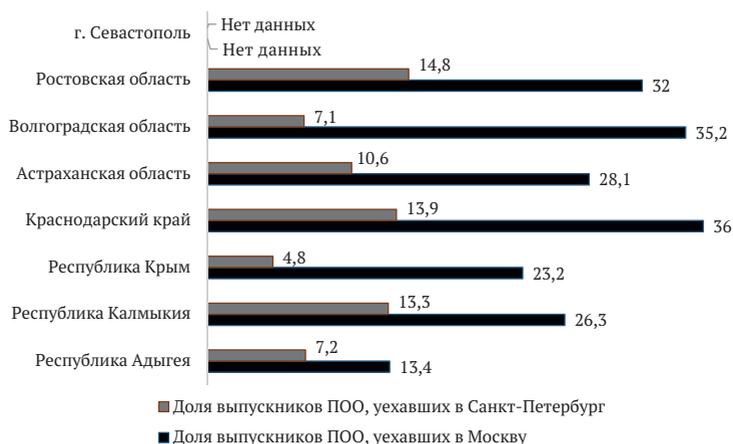
ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 — 14].

Рис. 5. Доля выпускников ПОО в регионах ЦФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

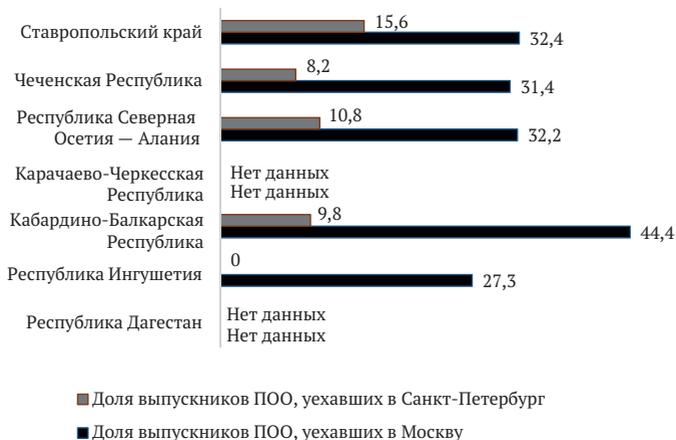


ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 – [14].
Рис. 6. Доля выпускников ПОО в регионах СЗФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %



ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 – [14].
Рис. 7. Доля выпускников ПОО в регионах ЮФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %

2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПОО



ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 — 14].

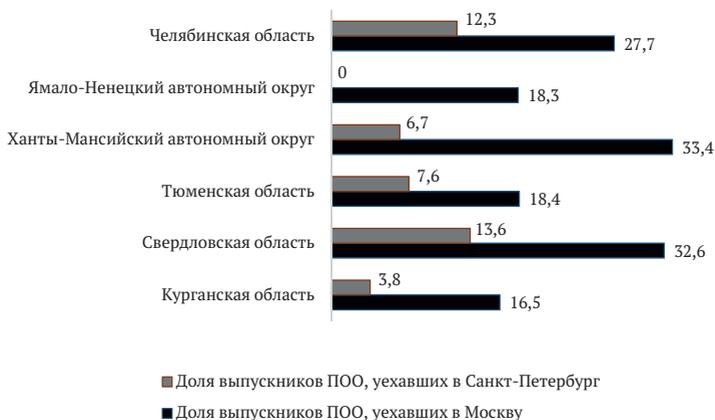
Рис. 8. Доля выпускников ПОО в регионах СЗФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %



ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 — 14].

Рис. 9. Доля выпускников ПОО в регионах ПФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ



ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 — 14].

Рис. 10. Доля выпускников ПОО в регионах УФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %

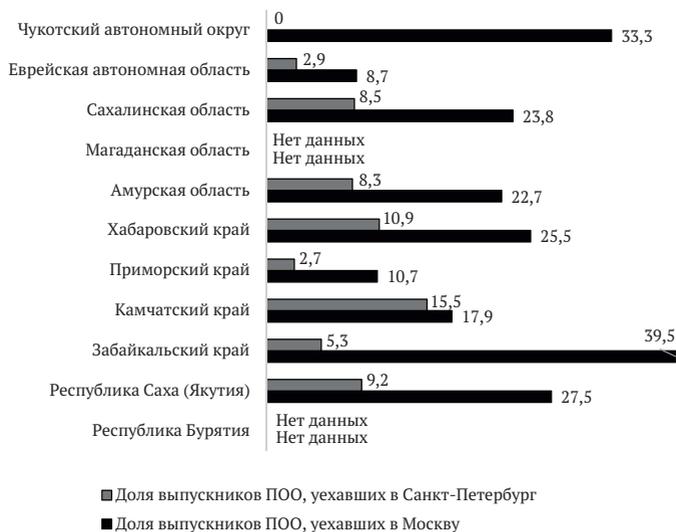


ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 — 14].

Рис. 11. Доля выпускников ПОО в регионах СФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %

,области, 53,7% выпускников Псковской области и т. д. Интересная картина получается по выпускникам ПОО Санкт-Петербурга — 35,4% уезжают на работу в Москву, хотя из Москвы

2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПОО



ПРИМЕЧАНИЕ. Рассчитано на основе данных [12 – 14].

Рис. 12. Доля выпускников ПОО в регионах ДФО, уехавших из своего региона в Москву и Санкт-Петербург, относительно общей численности уехавших из региона (по данным 2016 г.), %

в Санкт-Петербурге трудоустраивается всего 14,6% выпускников.

Это скорее всего связано с тем, что обучение в Санкт-Петербурге наиболее привлекательно по стоимости, чем в Москве. Поэтому москвичи едут получать образование в Санкт-Петербург и потом возвращаются в Москву, хотя в Москве находится 150 образовательных организаций, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих и специалистов среднего звена, а в Санкт-Петербурге — 114.

Приведенные на диаграммах данные показывают, что большинство выпускников профессиональных образовательных организаций в качестве перспективных для трудоустройства выбирают регионы, расположенные близко к регионам непосредственного проживания.

Федеральным институтом развития образования были рассмотрены вопросы трудоустройства и уровень средней за-

рабочей платы выпускников системы среднего профессионального образования в первый год работы. Проанализировав первое трудоустройство выпускников ПОО, ученые отметили, что у трех из четырех выпускников были проблемы при трудоустройстве на первую работу, а в первый год смогли трудоустроиться в 2016 г. только 55,8% выпускников. Многие работодатели — почти 40% отмечали, что у выпускников профессиональных образовательных организаций был завышенный уровень притязаний к заработной плате. В то же время, по мнению молодежи, только 29,9% из них заявляют о том, что уровень заработной платы низкий.

3. Влияние пандемии коронавируса на функционирование системы [среднего] профессионального образования

Долгосрочные каникулы, а также перевод ПОО на дистанционные формы обучения, связанные с распространением пандемии коронавируса в регионах Российской Федерации, негативно отразились на качестве обучения СПО, поскольку профессиональное образование носит практикоориентированный характер (доля студентов, обучающихся заочно, составляет всего 13,04%). Переход на дистанционную форму обучения требует от региональных систем СПО обеспеченности профессиональных образовательных организаций необходимыми ресурсами. Прежде всего это актуально для государственной итоговой аттестации выпускников ПОО, которая будет проходить по стандартам Worldskills, когда компетенции будут оцениваться дистанционно.

Переход на дистанционное обучение невозможен без использования интернета. В табл. 1 представлены данные по региональным ПОО в части их оснащенности портативными компьютерами и компьютерами, имеющими доступ в интернет [1]. Можно увидеть, что во всех федеральных округах картина примерно одинаковая. Однако существует ряд регионов, где данный показатель достаточно низкий, это:

- Магаданская область — 40,8%;
- Еврейская автономная область — 48,4%;
- Чеченская Республика — 54,8%.

Это обстоятельство может привести к объективным трудностям при переходе на онлайн-обучение.

В ряде регионов обеспеченность профессиональных образовательных организаций интернетом выше, чем в среднем по Российской Федерации:

- Республика Алтай — 90%;
- Тюменская область — 90,1%;
- Чукотский автономный округ — 90,6%;
- Чувашская Республика — 91,5%;
- Республика Бурятия — 92%;
- Белгородская область — 92,6%;
- Москва (город федерального значения) — 93,1%;
- Ненецкий автономный округ — 93,6%.

Для мобильности студентов и преподавателей организаций СПО необходимы портативные компьютеры и планшеты, поскольку это дает большую свободу в выборе места обучения или преподавания, но из табл. 1 видно, что доля таких компьютеров незначительна, что также является проблемой для перехода на дистанционное обучение.

Таблица 1. Наличие портативных компьютеров и планшетов, а также доступ в интернет в профессиональных образовательных организациях в разрезе федеральных округов

Наименование федеральных округов	Доля ноутбуков и других портативных ПК (кроме планшетных) к общему числу ПК, %	Доля планшетных компьютеров к общему числу ПК, %	Доля компьютеров, находящихся в составе ЛВС, к общему числу, %	Доля компьютеров, имеющих доступ в интернет, от общего числа, %
Российская Федерация	21,0	1,6	74,8	81,5
Центральный федеральный округ	20,1	2,1	77,9	84,4
Северо-Западный федеральный округ	21,0	1,1	74,9	82,2
Южный федеральный округ	20,8	1	71,6	79,4
Северо-Кавказский федеральный округ	16,4	2,0	64,3	72,2
Приволжский федеральный округ	25,9	1,2	70,2	78,4
Уральский федеральный округ	18,5	1,4	82,1	85,3
Сибирский федеральный округ	19,2	2,0	78,3	85,1
Дальневосточный федеральный округ	18,3	2,1	68,9	73,0

3. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА СИСТЕМУ СПО

Анализ использования дистанционных образовательных технологий (далее — ДОТ) в образовательном процессе показал, что в настоящее время по Российской Федерации доля ПОО, использующих ДОТ при подготовке квалифицированных рабочих и служащих, составляет всего 10,7%, а доля ПОО, использующих ДОТ при подготовке специалистов среднего звена, — 21,1%, что категорически мало для перевода на дистанционное обучение [1].

В настоящее время в профессиональных образовательных организациях реализуется 28 212 образовательных программ подготовки специалистов среднего звена и 10 173 программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, и только малая часть из них реализуется с помощью электронных и дистанционных форм обучения (рис. 13, 14).

В ряде регионов ДОТ не применяется ни для подготовки квалифицированных рабочих и служащих, ни для подготовки специалистов среднего звена, это:

- Белгородская область;
- Ненецкий автономный округ;
- Кабардино-Балкарская Республика;
- Карачаево-Черкесская Республика;
- Республика Алтай;
- Республика Тыва;
- Еврейская автономная область;
- Чукотский автономный округ.

Таким образом, быстрый переход на онлайн-обучение в этих регионах невозможен.

Кадровый состав профессиональных образовательных организаций Российской Федерации составляет 138 984 педагога и 24 006 мастеров производственного обучения (далее — мастеров ПО) [1].

Доля педагогов в возрасте старше 60 лет составляют 21,2% от общей численности педагогов, доля мастеров производственного обучения старше 60 лет — 18,3% от общей численности мастеров ПО [2]. Педагогические работники старшего возраста потенциально не готовы к изменению формата работы, а также не владеют необходимыми знаниями и навы-

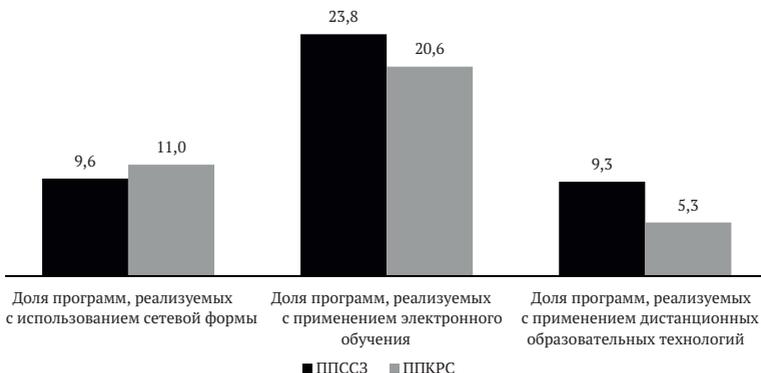


Рис. 13. Доли образовательных программ, реализуемых в ПОО с помощью дистанционного обучения и сетевых форм, рассчитанные относительно общей численности обучающихся, %

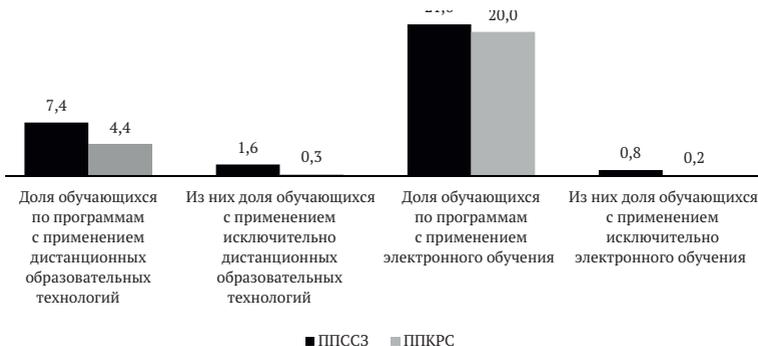


Рис. 14. Доли обучающихся с применением электронного обучения и дистанционных форм, рассчитанные относительно общей численности обучающихся, %

ками для организации дистанционного обучения и разработки электронных образовательных ресурсов, а это 39,5% от общей численности педагогов и мастеров ПО.

Владение технологиями работы с применением ИКТ является обязательным условием перехода на дистанционное обучение. Однако, как показывает статистика, численность педагогов и мастеров производственного обучения, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки в области ИКТ, мала. На рис. 15

3. Влияние пандемии коронавируса на систему СПО

представлен удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров ПО, прошедших программы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки по использованию ИКТ за два года в разрезе федеральных округов [9].

Как видно из рисунка, процент формально повысивших квалификацию в области ИКТ педагогов и мастеров ПО не превышает 10%.

Таким образом, основные проблемы перехода на дистанционное обучение в организациях СПО в условиях пандемии можно сформулировать следующим образом:

- наличие высокой доли педагогических кадров старше 60 лет может привести к дефициту педагогических работников в связи с нежеланием или невозможностью освоения новых технологий обучения с использованием ИКТ, а также по состоянию здоровья и необходимости самоизоляции в период пандемии;
- для формирования ИКТ-компетенций педагогических кадров необходимо дополнительное финансирование повышения квалификации педагогических работников. Если нет такой возможности, то можно использовать опыт Кипра. На Кипре существует сайт, поддерживающий учителей в веб-разработке и предоставляющий доступ к учебным материалам для всех уровней образования, — Schools.ac.cy.

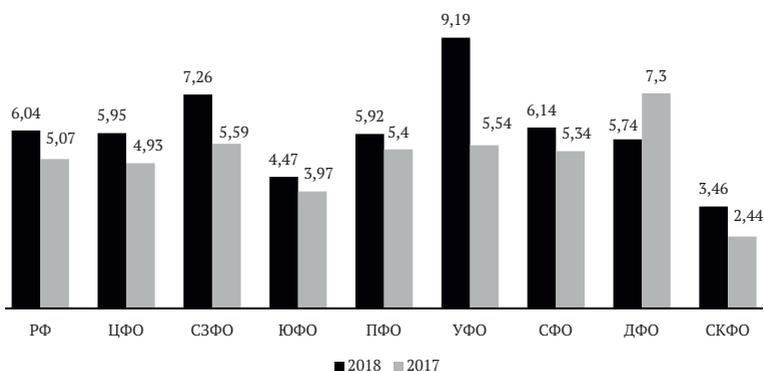


Рис. 15. Удельный вес численности штатных преподавателей и мастеров ПО, прошедших программы ПК и (или) ПП по использованию ИКТ, %

Доля студентов, нуждающихся в общежитии, составляет на сегодняшний день 13,3% от всех обучающихся студентов. Общежития есть во всех профессиональных образовательных организациях СПО, кроме Республики Ингушетия (в этом регионе, по данным статистики, нет ни одного общежития). Общежития загружены не полностью, часть площадей сдается в аренду, часть находится на капитальном ремонте или требует капитального ремонта (в настоящий момент эксплуатируется, но находится в аварийном состоянии). Вероятнее всего в условиях распространения пандемии коронавируса увеличится численность выпускников школ, продолживших обучение в системе СПО, а следовательно, потребуются дополнительное финансирование для ремонта общежитий.

Поскольку во время пандемии общежития ПОО закрывают и студентам предлагается вернуться домой, возрастает вероятность, что молодежь, вернувшаяся домой, не захочет (или не сможет) продолжать свое обучение.

Возникшие сложности в обеспечении качественного учебного процесса в образовании, вызванные распространением по регионам России пандемии COVID-19, показывают неподготовленность системы образования (в частности, СПО) к быстрому переходу на дистанционные формы обучения и, как следствие, некоторую уязвимость системы профессионального образования в связи с форс-мажорными обстоятельствами.

В долгосрочной перспективе все меры, которые будут разработаны для обеспечения качества обучения в СПО в условиях распространяющейся пандемии коронавируса, в дальнейшем могут быть довольно успешно использованы для обучения инвалидов, лиц с ОВЗ, взрослого населения, особенно находящихся в удалении от ПОО и не имеющих возможность посещать их. Кроме того, педагогические работники и мастера ПО в дальнейшем смогут использовать данные меры как дополнение к основным образовательным программам, особенно при заочном и очно-заочном обучении.

Возможно, разработанные меры также позволят продвигаться в создании системы общественно-профессиональной сертификации выпускников ПОО.

3. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА СИСТЕМУ СПО

Коронавирус наиболее интенсивно распространяется в основном в региональных центрах, особенно это касается Москвы и Санкт-Петербурга. В Москве число заболевших в разы превышает численность заболевших в других регионах. В связи с этим в 2020/21 учебном году можно ожидать сокращения миграции молодежи с целью обучения как в организациях ВО, так и в ПОО. Особенно это коснется Москвы и Санкт-Петербурга.

Согласно исследованию прошлых лет, именно Москва и Санкт-Петербург являются наиболее привлекательными регионами для продолжения обучения молодежи из других регионов, закончившей школу, как на базе девяти, так и на базе одиннадцати классов (особенно из Московской и Ленинградской областей). По данным 2017/18 и 2018/19 учебных годов, самый большой приток молодежи из других регионов для обучения в ПОО был зафиксирован (по убыванию) в Санкт-Петербурге, далее следует Москва, Томская, Новосибирская, Ростовская области, Республика Татарстан, Севастополь, Омская, Тюменская, Свердловская области [1]. Следовательно, можно предположить, что люди просто побоятся приезжать в эти регионы в 2020/21 учебном году, даже если уже к началу учебного года положение стабилизируется. При более детальном рассмотрении этих регионов важно также отметить, что большая часть поступающих в ПОО идут учиться на договорной основе. Так, в Москве на договорной основе в ПОО поступило 51,8% из общего приема и 48,2% на бюджетной основе. Большинство из этих поступивших — это выпускники девятых классов, которые сразу после завершения школы пришли в ПОО, — 27,3% (бюджет) и 27,9% (договор), и лишь незначительная часть выпускников одиннадцатых классов, которые также сразу после школы поступили в ПОО, — 8,6% (бюджет) и 8,4% (договор). В Новосибирской области на бюджетной основе поступило 56,8%, а на договорной основе — 43,2%. Из них на базе девяти классов (сразу после школы) пришли в ПОО 29,6% на бюджет и 18,4% на договор, на базе одиннадцати классов (также сразу после школы) пришли 9,3% (бюджет) и 9,2% (договор). Аналогичная картина складывается и в других регионах, где ранее был зафиксирован

приток молодежи. На основании полученных данных можно сделать вывод, что довольно большое число выпускников девятых классов поступало в ПОО сразу после завершения обучения в школе на договорной основе, то есть платно. В основном это было связано либо с популярностью направления подготовки (возможность более быстрого трудоустройства, получения желаемой заработной платы), либо с отсутствием достаточных финансовых средств у семей для соответствующей подготовки детей к ЕГЭ и дальнейшему поступлению в организации ВО на бюджет или же довольно высокой стоимостью обучения в тех же организациях ВО, но уже на договорной основе. В перспективе распространение коронавируса может привести к ухудшению экономической ситуации в регионах и, соответственно, к уменьшению доходов семей, что, в свою очередь, приведет к снижению спроса на места в ПОО на договорной основе. Если потерю этих мест не компенсировать увеличением бюджетных мест, то это может отразиться на доходах самих образовательных организаций, на заработной плате педагогических работников и мастеров ПО, а также на сохранности кадров (особенно педагогов и мастеров ПО) молодого и среднего возраста в силу того, что они будут вынуждены искать более привлекательные с точки зрения заработной платы рабочие места, так как им необходимо содержать не только себя, но и свои семьи.

В таблицах 2, 3 приведены регионы с наибольшей (более 40%) и наименьшей (менее 20%) долей, принятых в ПОО на договорной основе [1]. В результате в 15 из 85 регионов Российской Федерации практически половина поступивших в 2019/20 учебном году — это «платники», и лишь в 8 регионах этот показатель менее 20%, в остальных 62 регионах данный показатель находится в диапазоне от 20 до 40%.

В региональных ПОО может также возникнуть проблема сохранения контингента уже обучающихся студентов, связанная с тем же вопросом, что и при приеме, — это обучение на договорной основе. В таблицах 4, 5 приведены регионы с наибольшей (более 40%) и наименьшей (менее 20%) долей учащихся на договорной основе в 2019/20 учебном году, рассчитанной относительно общего числа обучающихся за этот же учебный

3. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА СИСТЕМУ СПО

Таблица 2. Регионы, в которых в 2019/20 учебном году на договорной основе прием в ПОО составил более 40% от общего приема

Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование федерального округа	Доля принятых в ПОО на бюджет (всего), 2019/20 уч.г., %	Доля принятых в ПОО на договор (всего), 2019/20 уч.г., %
Республика Дагестан	СКФО	45,7	54,3
Москва – город федерального значения	ЦФО	48,2	51,8
Ставропольский край	СКФО	49,7	50,3
Калининградская область	СЗФО	51,2	48,8
Забайкальский край	ДФО	52,3	47,7
Республика Карелия	СЗФО	52,8	47,2
Республика Ингушетия	СКФО	54,8	45,2
Республика Адыгея	ЮФО	55,0	45,0
Краснодарский край	ЮФО	55,8	44,2
Астраханская область	ЮФО	56,3	43,7
Волгоградская область	ЮФО	56,3	43,7
Новосибирская область	СФО	56,8	43,2
Карачаево-Черкесская Республика	СКФО	56,9	43,1
Ямало-Ненецкий автономный округ	УФО	58,7	41,3
Удмуртская Республика	ПФО	58,9	41,1

Таблица 3. Регионы, в которых в 2019/20 учебном году на договорной основе прием в ПОО составил менее 20% от общего приема

Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование федерального округа	Доля принятых в ПОО на бюджет (всего), 2019/20 уч.г., %	Доля принятых в ПОО на договор (всего), 2019/20 уч.г., %
Вологодская область	СЗФО	82,0	18,0
Республика Марий Эл	ПФО	82,7	17,3
Ленинградская область	СЗФО	83,0	17,0
Еврейская автономная область	ДФО	83,6	16,4
Архангельская область	СЗФО	83,9	16,1
Костромская область	ЦФО	84,0	16,0
Магаданская область	ДФО	85,9	14,1
Чукотский автономный округ	ДФО	95,1	4,9

Таблица 4. Регионы, в которых в 2019/20 учебном году на договорной основе обучались в ПОО более 40% от всех обучающихся

Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование федерального округа	Доля уч-ся в ПОО на бюджете (всего), 2019/20 уч.г., %	Доля уч-ся в ПОО на договоре (всего), 2019/20 уч.г., %
Республика Дагестан	СКФО	48,0	52,0
Москва – город федерального значения	ЦФО	52,0	48,0
Ставропольский край	СКФО	54,7	45,3
Калининградская область	СЗФО	56,5	43,5
Республика Адыгея	ЮФО	57,4	42,6
Карачаево-Черкесская Республика	СКФО	58,3	41,7
Забайкальский край	ДФО	58,9	41,1
Астраханская область	ЮФО	59,2	40,8
Волгоградская область	ЮФО	59,5	40,5

Таблица 5. Регионы, в которых в 2019/20 учебном году на договорной основе обучались в ПОО менее 20% от всех обучающихся

Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование федерального округа	Доля уч-ся в ПОО на бюджете (всего), 2019/20 уч.г., %	Доля уч-ся в ПОО на договоре (всего), 2019/20 уч.г., %
Рязанская область	ЦФО	80,3	19,7
Новгородская область	СЗФО	81,2	18,8
Пензенская область	ПФО	81,4	18,6
Республика Алтай	СФО	81,7	18,3
Севастополь – город федерального значения	ЮФО	82,7	17,3
Архангельская область	СЗФО	83,7	16,3
Еврейская автономная область	ДФО	84,0	16,0
Вологодская область	СЗФО	84,4	15,6
Республика Марий Эл	ПФО	85,2	14,8
Костромская область	ЦФО	86,6	13,4
Ленинградская область	СЗФО	86,8	13,2
Магаданская область	ДФО	88,3	11,7
Чукотский автономный округ	ДФО	93,9	6,1

3. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА СИСТЕМУ СПО

год. В 9 регионах Российской Федерации данный показатель превышает порог в 40%, в 63 регионах этот показатель находится в диапазоне от 20 до 40%, и лишь в 13 регионах «платники» составляют менее 20% [11]. Как уже отмечалось ранее, возможное ухудшение финансового положения семей может привести к тому, что студенты, ранее обучающиеся на договорной основе, не смогут продолжить свое обучение.

Также причиной непродолжения обучения (рис. 16) — и не только платно, но и на бюджете — может стать нежелание переезда в регион (например, из другого региона или же из области этого же региона). Поэтому необходима разработка управленческих решений, направленных на решение данных проблем.

За последние три года численность выпускников девятых классов немного, но все-таки росла [10]. По исследованиям ЦЭНО, в большинстве регионов за последние три года сложилась тенденция увеличения оттока выпускников девятых классов из школы и, соответственно, увеличение числа поступающих в ПОО, поэтому можно предположить, что в дальнейшем спрос на места в ПОО будет расти. Это еще один фактор в пользу увеличения бюджетных мест в ПОО регионов. В этом учебном году также возможен рост потребности в местах в ПОО и для выпускников одиннадцатых классов по ряду причин: возможное сокращение учебной миграции выпускников одиннадцатых классов школ, ухудшение материального положения семей в регионах, вынужденный переход школ на дистанционные и электронные формы обучения, что приведет к снижению качества подготовки к ЕГЭ и др.

Внешние факторы, связанные с пандемией, не могут не отразиться на сфере занятости, когда часть предприятий отправила своих сотрудников в оплачиваемые отпуска. Это работники малого и среднего бизнеса, включая сектор потребительских услуг. Пандемия в большей степени затронет малые и средние предприятия, предоставляющие услуги населению. В условиях распространения коронавируса можно наблюдать трансформации, происходящие на рынке труда. Рост безработицы и сокращение рабочих мест, особенно в сфере услуг, привели к тому, что без работы остаются спе-

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

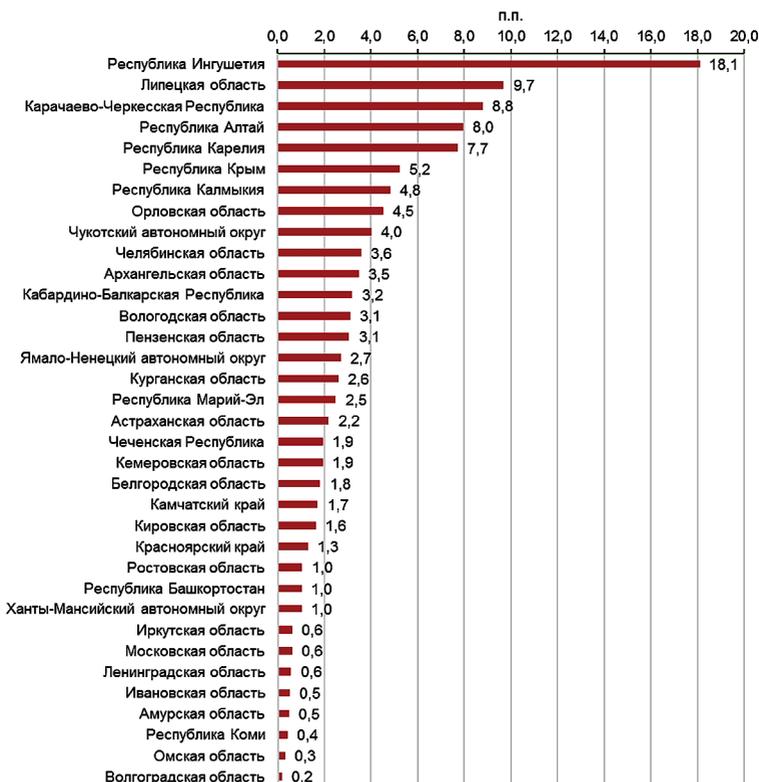


Рис. 16. Регионы, в которых увеличилось число выпускников девятых классов, не продолживших обучение ни в одной образовательной организации своего региона в 2018/19 уч. году по сравнению с 2017/18 уч. годом, п. п.

циалисты с большим опытом. Они также выйдут на рынок труда в поисках работы наравне с выпускниками профессиональных образовательных организаций. Часть специалистов в ближайшее время будет не востребована, в то же самое время могут появиться новые массовые профессии, такие как цифровой куратор, организатор виртуальных бизнес-туров, консультант по оптимизации бизнес-процессов онлайн, а также развития логистической сферы [4].

Сайт Glassdoor, посвященный трудоустройству, в марте 2020 года опубликовал исследование о том, какие профессии

3. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА СИСТЕМУ СПО

востребованы в период пандемии. В список вошли специалист по коммуникациям в сфере здравоохранения, аналитик медицинских данных, организатор программ социальной помощи в условиях чрезвычайной ситуации, лаборанты и техники, медицинские сестры. Как отмечается на сайте, скорее всего, спрос на эти профессии имеет временный характер. Когда эпидемия пойдет на спад, потребность в таких специалистах станет уменьшаться [5].

Экспертами РИА «Рейтинг» был составлен рейтинг регионов Российской Федерации по числу созданных рабочих мест на 2020 год. Улучшение ситуации на рынке труда наблюдается в 25 регионах (в табл. 6 представлен ТОП-10 регионов по увеличению числа рабочих мест), а ухудшение — в 60 регионах [6]. Хуже всего дела обстоят в Республике Башкортостан — здесь количество рабочих мест сократилось на 85 тыс. единиц.

Таблица 6. ТОП-10 регионов Российской Федерации по числу созданных рабочих мест

№	Регион Российской Федерации	Число созданных рабочих мест за 2017–2019 гг., тыс. рабочих мест	Рост числа рабочих мест за 2017–2019 гг., %	Рост числа рабочих мест за 2010–2019 гг., %
1	Московская область	200,5	5,2	9,6
2	Москва — город федерального значения	89,4	1,3	16,1
3	Краснодарский край	85,8	3,3	8,9
4	Челябинская область	56,6	3,3	4,2
5	Санкт-Петербург — город федерального значения	53,4	1,8	10,7
6	Севастополь — город федерального значения	31,2	17,2	-
7	Республика Крым	26,6	3,2	-
8	Республика Ингушетия	25,4	15,8	122,7
9	Воронежская область	25,2	2,3	6,6
10	Чеченская Республика	23,3	4,5	51,3

4. Подходы к оценке возвратности затрат на профессиональное образование на основе заработных плат выпускников

Принимая решение об инвестициях в профессиональное образование, кроме вышеуказанных основных преимуществ домохозяйства учитывают и будущую специализацию обучающегося как функцию денежной и неденежной выгоды, и длительность обучения как функции затрат. При оценке экономической целесообразности получения профессионального образования абитуриенты и их семьи прежде всего сопоставляют затраты на обучение, средние заработные платы для работников определенных профессий, перспективы трудоустройства, срок выхода на рынок труда. Заработные платы оцениваются по профессиям с учетом региональных и отраслевых особенностей. Абитуриенты и их семьи, исходя из жизненного опыта, понимают, что в первые годы работы рассчитывать на полноценный размер заработной платы нельзя, но четких количественных оценок влияния продолжительности трудового стажа на заработную плату не делают, поскольку явные зависимости и общеизвестные ориентиры для такой оценки отсутствуют. При этом бывают случаи, когда выпускник вуза, впервые вышедший на рынок труда, получает заработную плату ниже работника, который начал трудовую деятельность сразу после колледжа или даже школы и вместо получения высшего образования работал и приобретал профессиональный опыт. Шансов для наступления такого случая больше, если работник, не имеющий высшего образования, без отрыва от работы проходил курсы профессионального обучения, в случае окончания колледжа по программам дополнительного профессионального образования. Вместе с тем заработная плата работника с высшим образованием с получением профессионального опыта, как прави-

4. Подходы к оценке возвратности затрат на ПО

ло, быстро и значительно прирастает, поэтому в большинстве случаев его доходы со временем превысят оплату труда коллег, имеющих более низкий уровень образования. Поэтому для абитуриентов и их семей средние заработные платы по профессии являются более значимым показателем, чем оплата труда начинающего работника — выпускника колледжа или вуза.

При оценке издержек на образование важно учитывать, что время, потраченное на обучение, могло бы быть использовано для работы и получения соответствующего дохода. Некоторые стремятся выйти на рынок труда как можно быстрее, другие готовы на долгий срок обучения для получения желаемой специальности. В случае платного образования важным становится соотношение стоимости обучения к ожидаемому размеру заработной платы. Обычно чем выше уровень образования, тем более высокий размер заработной платы и (или) более привлекательные условия труда, а также перспективы карьерного роста. При этом заработные платы выпускников колледжей и вузов, так же как и других работников, не имеющих стажа по специальности, в большинстве случаев значительно ниже, чем у сотрудников с опытом работы. Поэтому за первые годы работы мало шансов восполнить затраты на обучение. В связи с невысокой дифференциацией заработных плат выпускников различных уровней образования по сравнению с опытными сотрудниками выбор продолжительного дорогостоящего обучения с экономической точки зрения является долгосрочным решением, поскольку срок окупаемости может достигать нескольких десятилетий. Поэтому целесообразно учитывать заработную плату как выпускников, так и опытных сотрудников. Кроме того, амбициозные абитуриенты могут ориентироваться на самые высокие заработные платы в той или иной профессии. Кроме размера ожидаемой заработной платы важно учитывать и возможность трудоустройства, поскольку вероятность получения работы и соответствующего дохода существенно зависит от уровня образования, даже если предлагаемая работа не согласуется с приобретенной в ходе обучения специальностью. Таким

образом, при разработке модели оценки возвратности затрат на получение профессионального образования целесообразно учитывать следующие факторы:

- стоимость и продолжительность обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования;
- прирост заработной платы в связи с получением образования;
- выпадающие доходы за период обучения (недополученная заработанная плата) с учетом имеющегося уровня образования;
- вероятность трудоустройства с учетом уровня образования;
- различие в оплате и возможностях трудоустройства для выпускников и работников со стажем.

Возвратность затрат на очное профессиональное образование для обучаемого предлагается определять как соотношение затрат на получение образования к приросту доходов в связи с приобретением в ходе обучения специальности, квалификации, компетенций, подтвержденных официальными документами об образовании. К затратам обучаемого при получении платного образования необходимо отнести стоимость обучения по образовательной программе, согласно установленным ценам или договору об оказании образовательных услуг, а также выпадающие доходы, приравненные к заработной плате за время обучения при имеющемся уровне образования. Недополученные за время обучения доходы являются неосязаемыми для индивидов, поэтому могут не учитываться при принятии ими решений по образовательно-профессиональным траекториям. Вместе с тем для семей с низким уровнем доходов и сбережений скорейший выход на рынок труда является значимым фактором принятия решений о получении профессионального образования. В затраты обучаемого при получении бесплатного образования целесообразно включить выпадающие доходы за время обучения и стоимость услуг подготовки для успешной сдачи экзаменов или преодоления прочих вступительных ограничений (на-

4. Подходы к оценке возвратности затрат на ПО

пример, достижение требуемого среднего балла в аттестат об основном или среднем общем образовании). На прирост доходов влияют заработные платы, возможность трудоустройства и трудовой стаж. Прирост доходов предлагается рассчитывать как накопленную в течение трудового стажа разницу между заработными платами при получаемом и имеющемся образовании с учетом вероятности трудоустройства. Вероятность трудоустройства может быть оценена по уровню безработицы для различных уровней образования (до и после получения образования) путем ее вычета из полной (сто процентной) вероятности. Трудовой стаж можно оценить по номинальным показателям как разницу между предположительным возрастом окончания обучения (получения образования) и установленным пенсионным возрастом. При этом важно понять, окупятся ли вложения в образование в период трудового стажа и доходность от вложения средств за этот период. Таким образом, для определения показателей экономической эффективности (возвратности) затрат на образование необходимы следующие исходные данные:

- средняя стоимость обучения по образовательным программам;
- средняя заработная плата выпускников и всех работников данной профессии;
- уровень безработицы выпускников и работников по уровню образования;
- ожидаемый трудовой стаж с момента окончания обучения в техникуме, колледже или вузе до наступления пенсионного возраста.

К наиболее важным промежуточным расчетным параметрам следует отнести: прирост заработной платы по сравнению с более низкими уровнями образования с учетом изменения шансов на трудоустройство, выпадающие доходы за время обучения (недополученная заработная плата).

Для оценки возвратности затрат на образование целесообразно рассчитать следующие показатели экономической эффективности:

- период окупаемости;
- отношение дополнительных доходов за период трудовой деятельности к затратам на получение образования (коэффициент возмещения затрат);
- рентабельность за период трудовой деятельности.

При разработке формул для упрощения расчетов предполагается, что темпы инфляции и роста заработных плат, а также ставка дисконтирования, применяемая для оценки текущей стоимости будущих поступлений на основе доходности вложений в общедоступные безрисковые в финансовые активы, совпадают.

Период окупаемости затрат на образование предлагается рассчитывать по формуле (1):

$$P = \frac{C + TW_p(1 - U_p)}{W_n(1 - U_n) - W_p(1 - U_p)}, \quad (1)$$

где P — период окупаемости затрат на образование;

W_n — средний размер заработной платы для получаемого уровня образования;

U_n — уровень безработицы для получаемого уровня образования;

W_p — средний размер заработной платы при имеющемся уровне образования;

U_p — уровень безработицы при имеющемся уровне образования;

C — стоимость обучения/подготовки к сдаче экзаменов;

T — срок обучения.

Отношение дополнительных доходов за период трудовой деятельности к затратам на получение образования, по сути являющееся коэффициентом возмещения затрат, может быть рассчитано по формуле (2):

$$R = \frac{(W_n(1 - U_n) - W_p(1 - U_p))S}{C + TW_p(1 - U_p)}, \quad (2)$$

где R — коэффициент возмещения затрат на образование;

W_n — средний размер заработной платы для получаемого уровня образования;

4. Подходы к оценке возвратности затрат на ПО

U_n — уровень безработицы для получаемого уровня образования;

W_p — средний размер заработной платы при имеющемся уровне образования;

U_p — уровень безработицы при имеющемся уровне образования;

S — трудовой стаж;

C — стоимость обучения/подготовки к сдаче экзаменов;

T — срок обучения.

Рентабельность вложений в образование, включающих недополученные доходы, и с учетом дополнительных доходов (прироста заработной платы после получения образования) в течение всего периода трудовой деятельности может быть рассчитана по следующей формуле (3):

$$r = \sqrt[S]{R} - 1, \quad (3)$$

где r — рентабельность вложений в образование;

R — коэффициент возмещения затрат на образование;

S — трудовой стаж.

Оценка ожидаемого трудового стажа зависит от возраста индивида, минимального возраста для выхода на рынок труда, установленного пенсионного возраста, продолжительности и количества освоенных основных образовательных программ. Для упрощения и обеспечения наглядности модельных расчетов оценка трудового стажа и возвратности затрат на образование проводится при условии получения основного профессионального образования один раз в жизни. При этом возраст получения образования различных уровней определяется исходя из непрерывной последовательности обучения с учетом стандартных или наиболее распространенных сроков реализации основных образовательных программ. Теоретический возраст получения образования различных уровней и нормативные сроки обучения представлены в табл. 7.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Для лиц более раннего возраста 14 и 15 лет трудовой договор может быть заключен с ограни-

Таблица 7. Нормативные сроки реализации основных образовательных программ различных уровней и теоретический возраст выпускников, лет

Уровень и образовательная программа	Срок обучения	Средний возраст выпускника
Общее образование		
Основное	5	15
Среднее	2	17
[Среднее] профессиональное образование		
Подготовка квалифицированных рабочих, служащих	От 1 до 4	17
Подготовка специалистов среднего звена	От 2 до 4	18
Без разделения на программы	–	18
Высшее образование		
Бакалавриат	4	21
Специалитет	5	22
Магистратура	2	23
Без разделения на программы	–	22

чениями: для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, а в случае отсутствия основного общего образования — без ущерба для освоения образовательной программы. При этом, согласно закону об образовании в Российской Федерации, требование обязательности среднего общего образования сохраняет силу до достижения возраста 18 лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее. Поэтому для недоучившегося в школе работника до достижения совершеннолетнего возраста сохраняется необходимость получения общего образования, что требует времени с возможным отрывом от постоянного места работы. Для лиц 14-летнего возраста трудовой договор может быть заключен с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Для лиц до 14 лет возможно заключение трудового договора с театрами, цирками, кинематографическими, театральными и концертными организациями, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. При этом за работника трудовой договор подписывает родитель (опекун) при наличии разрешения органа опеки

4. Подходы к оценке возвратности затрат на ПО

и попечительства. Без заключения договора трудовая деятельность находится вне закона, поскольку в Российской Федерации заемный труд запрещен. Заемным называется труд, осуществляемый в интересах, под управлением и контролем лица, не являющегося работодателем работника. При этом работодателем является сторона по трудовому договору и другие возможности получения такого юридического статуса в отношении работника не предусмотрены. Заключение трудового договора является обязанностью работодателя. За допуск к работе без договора организации и физические лица привлекаются к административной ответственности. Работы и услуги могут осуществляться по гражданско-правовому договору. Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации, способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении 18-летнего возраста. Несовершеннолетние лица в возрасте от 14 до 18 лет могут заключать гражданско-правовые договора с письменного согласия своих законных представителей. При этом заключение такого типа договоров для выполнения трудовых функций несовершеннолетними лицами может быть расценено как способ уклонения от заключения трудового договора. Несовершеннолетний может быть эмансипирован (признан полностью дееспособным) при достижении возраста 16 лет, если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или занимается предпринимательской деятельностью. При этом признание несовершеннолетнего полностью дееспособным производится по решению органа опеки и попечительства — с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо при отсутствии такого согласия — по решению суда. Несовершеннолетний приобретает полную дееспособность со времени вступления в брак. При этом брак может быть заключен между лицами не младше 16 лет. Приобретенная в результате заключения брака дееспособность сохраняется и в случае расторжения брака до достижения 18 лет. Таким образом, в Российской Федерации выход на рынок труда целесообразно

рассматривать с 16-летнего возраста, поскольку с этого возраста в большинстве случаев допускается полноценное выполнение трудовых функций.

Для расчетов показателей экономической эффективности (возвратности) затрат на образование предлагается исходить из стажа от получения профессионального образования до наступления пенсионного возраста. Разумеется, многие продолжают работать на пенсии, сохраняя свою профессию, но оценка как численности работающих пенсионеров, так и самого пенсионного возраста на много десятилетий вперед представляется в большей степени умозрительной и сложной для прогнозирования. Кроме того, работа на пенсии компенсируется другими, не поддающимися прогнозированию жизненными обстоятельствами, сокращающими трудовой стаж, такими как научная и творческая деятельность без трудоустройства и оплаты, рождение и воспитание детей в случае невозможности оформления декретного отпуска, болезни, длительный уход за больными или престарелыми родственниками, вынужденная безработица в связи с пандемией, смертность в трудоспособном возрасте и пр. Поэтому для оценки экономической эффективности образования для молодежи, которая в основном может повлиять только на решения абитуриентов колледжей и вузов, полагаем оправданным ограничить трудовой стаж установленным пенсионным возрастом. Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», возраст, дающий право на страховую пенсию по старости (пенсионный возраст), для мужчин — 65 лет, для женщин — 60 лет. Ожидаемая продолжительность трудового стажа для выпускников различных уровней (программ) образования, рассчитанная с учетом возрастов выхода на пенсию, возможности полноценного трудоустройства (в 16 лет), теоретического возраста выпускников представлена в табл. 8.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», к освоению образовательных программ среднего профессионального образования допускаются лица, имеющие образование не ниже основного общего или среднего общего образования, а к освоению

4. Подходы к оценке возвратности затрат на ПО

Таблица 8. Ожидаемая продолжительность трудового стажа для выпускников, лет

Уровень и образовательная программа	Мужчины	Женщины	В среднем	Сокращение стажа за счет образования
Общее образование				
Основное	49	44	46,5	–
Среднее	48	43	45,5	1
[Среднее] профессиональное образование				
Подготовка квалифицированных рабочих, служащих	48	43	45,5	1
Подготовка специалистов среднего звена	47	42	44,5	2
Без разделения на программы	47	42	44,5	2
Высшее образование				
Бакалавриат	44	39	41,5	5
Специалитет	43	38	40,5	6
Магистратура	42	37	39,5	7
Без разделения на программы	43	38	40,5	6

программ высшего образования (бакалавриат, специалитет) допускаются лица, имеющие среднее общее образование, которое может быть также получено в пределах образовательной программы среднего профессионального образования. Поэтому первый выбор профессионально-образовательной траектории, как правило, осуществляется после получения основного общего образования, то есть к окончанию девятих классов школы, что соответствует 15-летнему возрасту с возможными отклонениями (чаще в более старший возраст). При этом в период учебы в общеобразовательной организации обучающийся может участвовать в мероприятиях профессиональной ориентации, пройти предпрофессиональные курсы и (или) занятия по дополнительным программам для развития способностей и приобретения знаний в какой-либо области с учетом планов получения образования по какой-либо профессии. Целесообразно рассмотреть следующие наиболее распространенные профессионально-образовательные траектории:

- продолжение обучения в общеобразовательной организации (школе) по программе среднего общего образования с последующим поступлением в организации ВО;
- поступление в профессиональную образовательную организацию (техникум, колледж) для получения среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих или программам подготовки специалистов среднего звена.

Для анализа экономической эффективности профессионально-образовательной траектории могут быть учтены и другие случаи, в том числе трудовой путь без получения среднего профессионального или высшего образования. Сравнение показателей возвратности затрат для различных вариантов и комбинаций получения профессионального образования с учетом различного уровня благосостояния семей позволит выявить наиболее оптимальные с экономической точки зрения профессионально-образовательные траектории.

5. Роль профессиональной ориентации и профессионального самоопределения при формировании образовательных и профессиональных траекторий молодежи

Современное состояние рынка труда, появление новых видов деятельности, профессий и специальностей делают сложным процесс профессионального ориентирования школьников. С одной стороны, многообразие профессий расширяет возможности учащихся для выбора будущей профессии, но, с другой стороны, затрудняет выбор.

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение школьников являются точкой соприкосновения интересов самого учащегося, его родителей, общества и государства. Исходя из вышесказанного, профориентация должна решать две задачи — отвечать запросам рынка труда и соответствовать способностям, наклонностям, навыкам и личным качествам молодежи при выборе будущей профессии.

В литературе и практике выделяется два основных направления профориентации школьников:

- 1) профессиональная пропаганда и профессиональное просвещение;
- 2) развитие интересов, склонностей, способностей школьников, их самооценки через включение в разнообразные виды учебной и внеучебной деятельности.

Информация о существующих профессиях и специальностях, востребованных на рынке труда, информация об условиях обучения и требованиях работодателя — это ключевые моменты, на которые следует обратить внимание при выборе

профессии. Информация занимает, пожалуй, одно из главных мест в профессиональной ориентации и профессиональном самоопределении молодежи. И конечно, выбирать профессию следует исходя из своих индивидуальных возможностей, спроса на выбранную специальность с учетом особенностей экономики региона, возможностей профессионального и должностного роста. Выбор профессии, принятие решения об обучении, выбор места получения профессионального образования, выбор места работы осуществляются по итогам сравнения всех изученных позиций.

Необходимо оптимально выбрать способ оценки эффективности профориентационных мероприятий. Важно, чтобы она измерялась не показателями «проходимости» и «охвата», а показателями качества, которые, в свою очередь, должны подтверждаться дифференциальными оценками реальной «пользы» для обучающегося. Сегодня профессиональная ориентация выходит за рамки кабинета профессиональной ориентации и требует создания целостной среды обучения и профессиональной ориентации и самоопределения обучающихся на протяжении всего периода обучения.

Особенно важно в быстро меняющемся мире труда научить детей и подростков реагировать на изменения и вызов времени, показать варианты трансформации профессий, продемонстрировать возможности развития в профессии и после нее, если выбираемая профессиональная деятельность занимает существенный отрезок жизни.

Для этого важно, чтобы все формы профориентационной работы были использованы системно и эффективно в зависимости от возраста и индивидуальных особенностей учащегося. В связи с этим уже на этом этапе следует формировать у молодежи общие и профессиональные компетенции, необходимые им для успешной реализации. Но если формированию профессиональных компетенций уделяют большое значение, то общие компетенции остаются без внимания, хотя умение выстраивать отношения в коллективе, самопрезентация и другие умения также важны.

Тема занятости молодежи, грамотно построенной системы профориентационной работы лежит в основе взаимодей-

5. Роль профессиональной ориентации

ствия государства, работодателей и образовательных организаций. Профориентационная работа содействует повышению уровня мобильности человека, его профессиональному и гражданскому самоопределению.

Роль образовательных организаций в профессиональном становлении граждан раскрыта в работах А. В. Валеевой, Э. И. Забневой, О. А. Коноваловой, Е. А. Шацкой.

Роль профессиональной ориентации в повышении качества трудовой жизни отражена в работах западных экономистов — Э. Лоулера, С. Робинсона, Ж. В. Эльскера и отечественных исследователей — Б. Н. Генкина, Н. А. Горелова, А. П. Егоршина, А. А. Ткаченко, Н. И. Тучкова, И. В. Цыганковой, В. А. Ядова.

Проблеме профориентации старшеклассников посвящены работы А. Г. Антипьева, М. В. Брянцевой, С. Н. Чистяковой. Психологические основы профориентационной работы со старшеклассниками представлены в трудах Е. Б. Горчакова, Ю. В. Тюшева, Е. М. Ивановой, Э. Ф. Зеера. Исторические аспекты отражены в трудах Е. А. Климова, О. Г. Носковой, А. А. Муратовой. Особенности общения со старшеклассниками раскрыты в исследованиях Ю. В. Тюшева, И. Р. Сорокиной, Т. Н. Скоробогатовой, Д. А. Пудовкина.

Однако, несмотря на достаточную изученность этого вопроса, формирование общих компетенций в процессе профориентации никем не освещалось, хотя именно наличие у них общих компетенций позволяет молодежи легче адаптироваться к изменяющимся запросам рынка труда, найти и построить свою образовательную и профессиональную карьеру.

Эффективная профориентационная работа со старшеклассниками позволит им быстрее адаптироваться на рынке труда и поможет им в осознанном выборе образовательной и профессиональной карьеры при условии формирования у них общих компетенций.

В качестве нормативной основы могут быть использованы Конституция Российской Федерации, федеральные законы (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»); Закон Российской Федерации от

19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»; Федеральный государственный стандарт по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии) трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2013 № 380-н); Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации (Приложение к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27.09.1996 № 1); Комплекс мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016–2020 годы, утвержденный заместителем Председателя Правительства Российской Федерации 27.06.2016 № 4455п-П8; распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; совместный приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 27.08.2013 № 390/985 «О межведомственном координационном совете по профессиональной ориентации молодежи» и другие НПД в области профессиональной ориентации).

Занятость молодежи — один из приоритетных вопросов, обсуждаемых на всех уровнях государственной и региональной власти.

С 2018 г. вступил в силу Национальный проект «Образование» (паспорт НП «Образование» утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 № 10)).

Паспорт нацпроекта разработан Минпросвещения России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и включает в себя десять федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда»,

5. Роль профессиональной ориентации

«Учитель будущего», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования», «Социальные лифты для каждого» и «Молодые профессионалы».

Анализ связи национального проекта «Образование» с другими нацпроектами представлен в табл. 9.

Из таблицы можно увидеть, что большая роль в национальном проекте «Образование» отводится уровню среднего профессионального образования.

Долгое время среднее профессиональное образование считалось непрестижным, однако из диаграммы можно увидеть, что выпускники девятых классов уходят в СПО, но больше всего стоит обратить внимание на выпускников девятых классов, которые никуда не поступили в своем регионе. На рис. 16 представлены доли выпускников девятых классов, выбравших в качестве своего дальнейшего пути разные образовательные траектории (в разрезе федеральных округов)¹.

Так, например, в Северо-Западном федеральном округе наблюдается приток молодежи из других регионов, которые решили продолжить обучение в СЗФО. В остальных федеральных округах картина абсолютно противоположная — молодежь после окончания девятого класса либо уезжает продолжать обучение в других регионах, либо нигде не работает и не учится. Так, из Северо-Кавказского федерального округа уезжает или нигде не продолжает учиться более 18% выпускников девятых классов.

Доля молодежи, которая нигде не обучается после девятого класса составляет 4,8%, что сопоставимо с данными Федеральной службы государственной статистики по вопросу молодежной безработицы.

По данным Федеральной службы государственной статистики [7], в 2018 г. доля нетрудоустроенных молодых людей составляет 30,0%. Большая доля незанятой молодежи — это молодые люди в возрасте 15–19 лет, которые являются выпускниками школ (29,2% городской молодежи и 25,6% сельской молодежи). Среди молодежи в возрасте 20–24 года уровень безработицы доходит до 15%, в том числе и город-

¹ Здесь и далее для расчетов использованы статистические данные 2017 г.

Таблица 9. Нацпроект «Образование» в направлениях (целевых показателях) других нацпроектов

Название национального проекта	Целевой показатель/наименование задачи
НП «Наука»	<p>Формирование системы подготовки научных и научно-педагогических кадров. Создание не менее 15 научно-образовательных центров мирового уровня на основе интеграции университетов и научных организаций и их кооперации с организациями, действующими в реальном секторе экономики</p> <p>ФП «Культурная среда» ФП «Творческие люди»</p> <p>Формирование кадрового резерва из состава национального молодежного симфонического оркестра Создание и функционирование центров непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры Реализация программы «Волонтеры культуры»</p>
НП «Повышение производительности труда и поддержка занятости»	<p>ФП «Системные меры по повышению производительности труда»</p> <p>Формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений</p> <p>Формирование системы обучения сотрудников предприятий, направленного на повышение производительности труда</p> <p>ФП «Поддержка занятости» Создана и утверждена система профилирования</p>
НП «Безопасные и качественные автомобильные дороги»	<p>Федеральный проект «Общесистемные меры развития дорожного хозяйства» Создание системы повышения квалификации для работников дорожного хозяйства</p> <p>Федеральный проект «Безопасность дорожного движения»</p>
НП «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»	<p>ФП «Улучшение условий ведения предпринимательской деятельности» Обеспечение благоприятных условий осуществления деятельности самозанятыми гражданами.</p> <p>ФП «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства» ФП «Создание поддержки фермеров и развитие сельской кооперации» Обеспечена организация ежегодных обучающих семинаров для центров компетенций в сфере сельскохозяйственной кооперации и поддержки фермеров</p> <p>ФП «Популяризация предпринимательства» Выявление предпринимательских способностей и вовлечение в предпринимательскую деятельность лиц, имеющих предпринимательский потенциал и (или) мотивацию к созданию собственного бизнеса</p>
НП «Цифровая экономика»	<p>ФП «Кадры для цифровой экономики» ФП «Цифровые технологии и проекты»</p>

5. Роль профессиональной ориентации

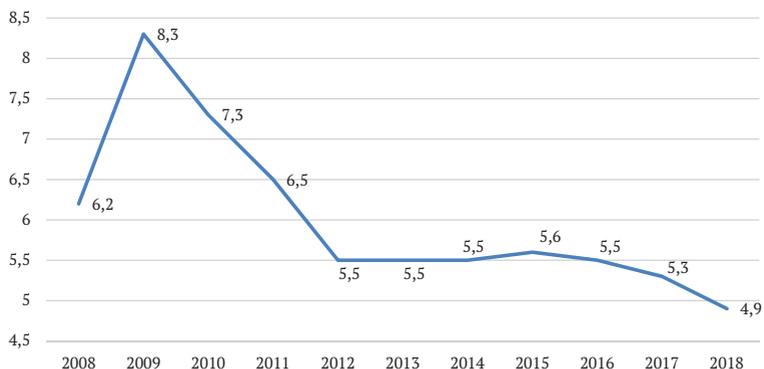


Рис. 17. Уровень безработицы, %

ские жители (12,6%), и сельское население (15,0%) (рис. 17). Отчасти это связано с трудностями выбора дальнейшего пути, когда нет полной и достаточной информации о сети образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, а также была слабая система профориентационной работы в школе.

Такие высокие цифры ухода выпускников школ говорят о том, что необходимо менять подходы к существующей системе профориентационной работы, которая сейчас существует. Мало того, что достаточно сложно ориентироваться в многообразии образовательных организаций профессионального и высшего образования, в многообразии профессий и специальностей, востребованных на рынке труда, необходимо знать квалификационные требования к той или иной профессии/специальности.

Необходимо разрабатывать специальные подходы в рамках профориентационной работы к учащимся, которые можно считать неуспешными по данным исследования PISA. Из рис. 18 видно, что 22,0% учащихся находятся ниже уровня 2 по читательской грамотности в 2018 г.

Проблема молодежной безработицы — важная проблема молодежной политики, которую необходимо решать.

В 1996 г. Министерством труда и социального развития Российской Федерации было утверждено постановление от

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

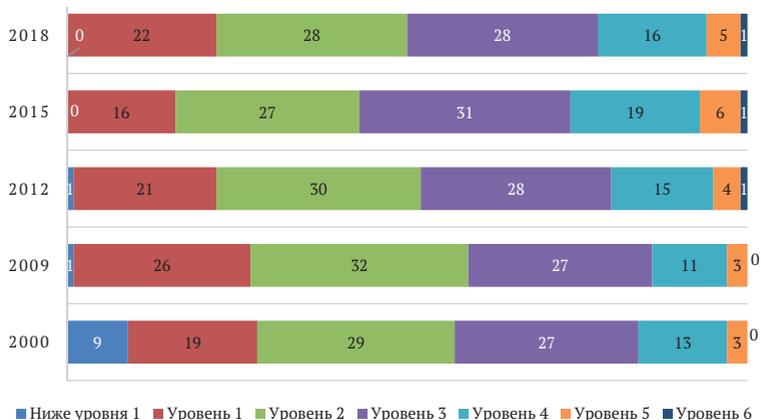


Рис. 18. Распределение результатов России по уровням читательской грамотности, %

27.09.1996 № 1 «Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации».

В 2003 г. был утвержден приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2013 № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования».

Основные положения профориентационной работы обозначены также в Федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования и Концепции профильного обучения (Приложение к приказу Минобрнауки России от 18.07.2002 № 2783).

В данном исследовании были проанализированы нормативные правовые документы, регламентирующие профориентационную работу в регионе, — в 75 из 85 субъектов Российской Федерации утверждены региональные программы профориентации и профессионального самоопределения молодежи. Например, в Астраханской области — «Стратегия раз-

5. Роль профессиональной ориентации

вития профессиональной ориентации населения Астраханской области до 2020 года», утвержденная распоряжением правительства Астраханской области от 11.08.2016 № 338-Пр.

Таким образом, можно увидеть, что профориентационная работа является важной частью государственной политики на всех уровнях управления и требует детального рассмотрения.

Анализ профориентационной работы позволил выявить, что в профориентационной работе преобладают пассивные формы, носящие просветительский характер, — это беседы, лекции, ярмарки профессий, также оформляются стенды, выставки и др. Данные формы работы недостаточно эффективны для профессионального самоопределения учащихся. Возникает необходимость использования активных форм обучающе-развивающего направления (профессиональные пробы, сюжетно-ролевые игры, мастер-классы, экскурсии и др.), которые сегодня применяются в недостаточной степени из-за ограниченного временного ресурса в течение учебного года.

Целесообразно вносить элементы профессиональной ориентации с применением модульной технологии обучения как в обязательную часть основной образовательной программы начального и общего образования, так и в программы дополнительного образования [9].

Анализ практики образовательных организаций высшего и профессионального образования регионов позволяет выделить три основные модели профессиональной ориентации и трудоустройства при взаимодействии профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, предприятий и иных организаций:

- 1) вхождение в профессию: появляется все больше обучающихся школ, интересующихся и предпочитающих учиться в различных профессиональных областях;
- 2) обучение в профессиональной области: больше обучающихся школ и студентов предпочитают обучаться в профессиональной области и сотрудничать с работодателем;

- 3) работа в профессиональной области: привлечение и сохранение профессионально мотивированных обучающихся, подбор альтернативных рабочих мест обучающимся в профессиональной области.

Профессиональная ориентация — длительный процесс, который осуществляется на всех этапах жизни человека, поэтому его можно разделить на различные образовательно-возрастные периоды.

1. Модель «Вхождение в профессию. Профориентационная работа в каникулярное время».

Проводимая в течение учебного года профориентационная работа редко является составляющей основной образовательной программы и внеурочной деятельности. Иногда элементы профориентации включаются в программы дополнительного образования, но чаще это отдельный вид работы с обучающимися, осуществляемой от случая к случаю, поэтому профориентация оказывается недостаточно эффективной. Вместе с тем развиваются формы организации летнего отдыха учащихся, которые опираются на традиции, опыт внешкольной работы с учетом изменений, происходящих в стране. Каникулярное время предлагается использовать как дополнительный эффективный ресурс для профориентационной работы.

Исследование профессиональной ориентации детей в каникулярное время показало эффективность данной модели, так как система школьного образования ограничена в своих возможностях в течение учебного года проводить качественные мероприятия по профориентации, а необходимо именно раннее профессиональное самоопределение детей.

Все вышеперечисленное позволяет сделать вывод о том, что наиболее эффективным способом решения вопросов профориентационной работы учащихся является организация профориентационной работы через включение работодателей, используя ресурс каникулярного времени.

Большая роль отводится работе школьных и загородных лагерей в каникулярное время, которые являются важным партнером целостной профориентационной работы с обуча-

5. Роль профессиональной ориентации

ющимися школ, обеспечивающей возможность осознанного профессионального выбора, согласованного взаимодействия в системе школа — колледж — вуз — предприятие.

Учитывается специфика работы в каникулярное время школьных лагерей, их территориальное расположение, контингент обучающихся, ожидания выпускников и их родителей.

Важным преимуществом проекта является то, что он носит организационный характер и не требует привлечения финансовых ресурсов в большом объеме.

Внедрение предложенного нами механизма профориентационной работы в системе взаимодействия школа — колледж — вуз — предприятие позволит обучающимся стратегически выстроить будущую профессиональную карьеру на основе осознанного выбора.

К преимуществам данной модели можно отнести:

- увеличение количества обучающихся, обладающих необходимыми знаниями и умениями для осознанного профессионального выбора и самостоятельного построения образовательного маршрута;
- повышение информированности школьников о современной системе СПО и о возможностях выбора будущей профессии с учетом реальных потребностей и возможностей экономики региона с участием работодателей;
- предоставление возможностей обучающимся школы оценить разные варианты профессионального выбора в приложении к качествам собственной личности (например, в рамках проведения мастер-классов, детских проектных идей);
- использование возможностей СПО в процессе построения многовариантной профессиональной карьеры в течение всей жизни и в разных социально-экономических условиях;
- формирование коммуникативных умений в результате сотрудничества в разновозрастных группах (школьник — студент — преподаватель / мастер производственного обучения / работодатель);
- рост уровня удовлетворенности детей и родителей качеством профориентационной работы в школе;

- создание открытого Банка методических материалов по профориентации школьников как единой информационной площадки;
- интеграция партнеров по профориентации обучающихся в системе взаимодействия школа — колледж — вуз — предприятие.

Организация профориентационных смен в каникулярное время в детских школьных лагерях включает в себя следующие этапы:

- профдиагностика. Комплектование целевых групп в осенне-весенних школьных лагерях;
- организация деятельности профориентационных смен по сферам профессиональных смен по классификации WorldSkillsInternational;
- проведение мониторинговых исследований.

Организация летних профильных смен в каникулярное время в детских загородных и школьных лагерях включает в себя:

- проведение отбора желающих и комплектование профильных групп в школьных и загородных лагерях на основе осознанного выбора;
- организация среды, формирующей надпредметные умения в различных профессиональных областях;
- проведение конкурса проектных идей и создание портфолио обучающихся;
- мониторинговые исследования, изучение уровня удовлетворенности участников проекта.

Организация и проведение в рамках Фестиваля профессий Конкурса детских проектов по компетенциям WorldSkills International:

- конкурс для обучающихся проектно-аналитических эссе;
- подготовка и проведение конференций, педагогических чтений, семинаров, творческих мастерских;
- конкурс школьных лагерей на лучшую организацию профориентационных каникул.

5. Роль профессиональной ориентации

Информационное сопровождение профориентационных проектов является неотъемлемой частью успешного сотрудничества с предприятиями-работодателями, заинтересованными в развитии отрасли и собственных компаний. Информационное сопровождение может быть реализовано по следующей схеме:

- размещение информации о проекте на сайте управления образования и различных средств массовой информации (СМИ), в том числе образовательных;
- изготовление рекламной продукции о деятельности каникулярных смен и партнерских взаимоотношениях в ходе их реализации;
- конкурс школьных лагерей на лучшую организацию профориентационных каникул, широко освещаемый в СМИ и социальных сетях.

2. Модель «Обучение в профессиональной области. Базовая кафедра».

Данная модель реализуется в формате взаимодействия «школа — колледж — вуз — предприятие».

Образовательные комплексы Москвы создают базовые кафедры, в том числе выполняющие профориентационную функцию обучающихся Москвы. Так, в Московском государственном образовательном комплексе функционируют уже шесть базовых кафедр: две — на предприятиях оборонно-промышленного комплекса России «Московское машиностроительное предприятие имени В.В. Чернышева», Научно-производственный центр газотурбостроения «Салют», две — в инновационном секторе экономики (кафедра «Технополис. Кадровый резерв» — на базе флагманского проекта Правительства Москвы по созданию инфраструктуры для развития высоких технологий «Технополис «Москва», кафедра «Московская торгово-промышленная палата. Кадровый резерв»), кафедра на предприятии мирового инновационного лидера в области металлообработки с применением передовых технологий «DMG MORI» и базовая кафедра в области фармацевтики «Неофарм».

На базовой кафедре Московского государственного образовательного комплекса заложен мощный фундамент подготовки специалистов по профессиям ТОП-50, там могут оттачивать свое мастерство будущие чемпионы компетенций по стандартам WorldSkills.

Предприятия технополиса являются важными партнерами Московского государственного образовательного комплекса в части подготовки и трудоустройства специалистов для инновационных производств. Базовая кафедра будет принимать в своих стенах для профориентации школьников самых разных возрастов, начиная с 10 лет, и проходить всевозможные практики под руководством менеджеров компетенций, экспертов и чемпионов.

Открытие базовой кафедры «Московский государственный образовательный комплекс (МГОК) — Технополис «Москва» — это огромный вклад в повышение престижа и уровня подготовки высококвалифицированных кадров промышленного сектора Москвы и России.

Данная площадка выступит также городской площадкой по реализации образовательных программ, компетенций WorldSkills, для проведения чемпионатов WorldSkills, при обучении школьников города Москвы (WorldSkillsJunior), студентов колледжей (WorldSkills) и студентов вузов при проведении межвузовских, региональных и европейских соревнований.

С помощью эффективной системы базовых кафедр для обучающихся созданы индивидуальные практико-ориентированные образовательные маршруты под руководством педагогов образовательного комплекса — сертифицированных экспертов WORLDSKILLS по подготовке команд для участия в региональных и национальных чемпионатах WorldSkills-Russia, а также сдаче государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills.

Государственная политика в сфере занятости молодежи уделяет большое внимание проблемам трудоустройства, которое невозможно без грамотно построенной системы профессиональной ориентации и профессионального самопре-

5. Роль профессиональной ориентации

деления выпускников школ и организаций среднего профессионального и высшего образования. Большой процент нетрудоустроенных молодых людей после окончания школ можно связать со слабой информированностью о региональной системе профессионального образования. Умение самому искать информацию, быть социализированным и адаптироваться к условиям постоянных изменений — основные компоненты, которые заложены в ФГОС, профессиональных стандартах и требованиях WorldSkills. Обладая именно этими компетенциями, молодежь может легче социализироваться. Существующие модели профессиональной ориентации достаточно эффективны, однако элементы формирования общих компетенций необходимо внедрять уже в школе.

Следует в школе внедрять элементы спецификации стандартов Worldskills (WSSS), которые определяют знание, понимание и специфические навыки, являющиеся фундаментом лучших мировых практик технической и профессиональной деятельности. WSSS отражает общее глобальное понимание того, что представляет собой соответствующая рабочая функция (функции) или вид(ы) деятельности для индустрии и бизнеса.

Заключение

Возникшие сложности в обеспечении качественного учебного процесса в образовании, вызванные распространением в России пандемии COVID-19, показывают неподготовленность системы образования (в частности, СПО) к быстрому переходу на дистанционные формы обучения, и, как следствие, некоторой уязвимости системы профессионального образования в форс-мажорных обстоятельствах.

В долгосрочной перспективе все меры, которые будут разработаны для обеспечения качества обучения в СПО в условиях распространяющейся пандемии коронавируса, в дальнейшем могут быть довольно успешно использованы для обучения инвалидов, лиц с ОВЗ, взрослого населения, особенно находящихся в удалении от ПОО и не имеющих возможности посещать их. Кроме того, педагогические работники и мастера ПО в дальнейшем смогут использовать данные меры как дополнение к основным образовательным программам, особенно при заочном и очно-заочном обучении.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать следующие выводы.

1. Необходимо принять соответствующие меры для недопущения увеличения (в лучшем случае для сокращения) численности выпускников девярых и одиннадцатых классов, которые в дальнейшем не собираются продолжать свое обучение ни в одной образовательной организации региона и которые с большой долей вероятности не смогут трудоустроиться сразу после завершения обучения в школе, особенно с учетом увеличения числа безработных в условиях распространения пандемии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

2. В сложившихся условиях пандемии коронавируса необходимо проработать механизмы стимуляции работодателей к приему на работу в свои организации выпускников профессиональных образовательных организаций.
3. Региональным органам управления обеспечить получение профессий/специальностей детьми не только с ограниченными возможностями здоровья, но и тем, кто не сможет продолжить обучение на очной и (или) договорной основе.
4. Организовать на базе школ и профессиональных образовательных организаций профориентационные мероприятия с акцентом на изменения, происходящие на региональных рынках труда.
5. Организовать тиражирование положительного опыта работы в условиях пандемии.

В сложившейся ситуации полноценное функционирование профессиональных образовательных организаций возможно при условии:

- создания кадрового резерва педагогических кадров региональных систем СПО;
- создания единого портала для размещения электронных образовательных ресурсов по программам подготовки квалифицированных рабочих/служащих и специалистов среднего звена;
- размещения на сайте Академии Ворлдскиллс Россия для открытого доступа видеоматериалов и других электронных образовательных ресурсов по подготовке к демонстрационному экзамену;
- разрешения свободного доступа студентам СПО к цифровым образовательным ресурсам школ и вузов;
- выделения средств на приобретение портативных компьютеров или планшетов для малоимущих семей или возможность обеспечить ими на время пандемии;
- обеспечения постоянной помощи и поддержки студентов ПОО, в том числе вернувшихся в свои регионы для сохранения у них мотивации к продолжению обучения.

В региональных ПОО может также возникнуть проблема сохранения контингента уже обучающихся студентов, связанная с тем же вопросом, что и при приеме: это обучение на договорной основе. В таблицах 4 и 5 приведены регионы с наибольшей (более 40%) и наименьшей (менее 20%) долей учащихся на договорной основе в 2019/20 учебном году, рассчитанной относительно общего числа обучающихся за этот же учебный год. В 9 регионах Российской Федерации данный показатель превышает порог в 40%, в 63 регионах этот показатель находится в диапазоне от 20 до 40%, и лишь в 13 регионах «платники» составляют менее 20%. Как уже отмечалось ранее, возможное ухудшение финансового положения семей может привести к тому, что студенты, ранее обучающиеся на договорной основе, не смогут продолжить свое обучение.

Также причиной непродолжения обучения — и не только платно, но и на бюджете — может стать нежелание переезда в регион (например, из другого региона или же из области этого же региона). Поэтому необходима разработка управленческих решений, направленных на решение данных проблем.

С целью избежания рисков и их последствий, описанных ранее, можно предложить на 2020/21 учебный год:

- рассмотреть возможность увеличения бюджетных мест в региональных ПОО, финансируемых из федерального бюджета;
- разработать варианты выдачи семьям беспроцентных учебных кредитов на весь период обучения;
- рассмотреть возможность перехода ряда студентов на дистанционные формы обучения (особенно для тех, кто ранее проживал в общежитии, но на данный момент не может приехать), особенно это касается заочной формы обучения;
- в довольно короткие сроки организовать курсы повышения квалификации для педагогического состава и мастеров ПО в области ИКТ. Для это предусмотреть дополнительное финансирование ПОО;

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- рассмотреть возможность привлечения организаций ВО в регионах для помощи в реализации дистанционных форм обучения в ПОО, возможность использования ресурсов организаций ВО на безвозмездной основе;
 - рассмотреть возможность для тех региональных вузов, в которых может возникнуть нехватка студентов, организацию дополнительных программ (на бюджетной основе), но уже по СПО (прикладной бакалавриат).
6. Организовать в регионах более четкое отслеживание дальнейшего образовательного пути выпускников девятых и одиннадцатых классов, поскольку в последние годы в ряде регионов увеличивалось число выпускников школ, далее не продолживших обучение ни в одной образовательной организации своего региона.

Список литературы

1. Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия). URL: <https://worldskills.ru/media-czentr/novosti/demonstracionnyij-ekzamen-perevoditsya-v-distancionnyij-format.html>.
2. Официальная информация о коронавирусе в России. URL: <https://стопкоронавирус.рф/news/20200405-1449.html>.
3. Ассоциация руководителей образовательных организаций. URL: <https://www.educationmanagers.ru/novosti/lyubov-duhanina-/>.
4. Сводная форма СПО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности профессиональной образовательной организации». Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <https://edu.gov.ru/activity/statistics/>.
5. Сводная форма СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования». Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <https://edu.gov.ru/activity/statistics/>.
6. Методические рекомендации Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2015 г. № 06–846 «Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71076382/>.
7. Национальный проект «Образование». URL: <https://projectobrazovanie.ru/#project20>.
8. Профессиональное образование в РФ. URL: <http://проф-обр.рф/board/20-1-0-4708>.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

9. Ломтева Е. В., Бедарева Л. Ю. Анализ взаимосвязи системы профессионального образования и рынка труда. Переход выпускников 9-х классов школ в систему профессионального образования: проблемы и перспективы // Отечественная и зарубежная педагогика. 2019. Т. 1. № 3 (60). С. 56–72.
10. Ломтева Е. В., Бедарева Л. Ю. Переход выпускников 9-х классов школ в систему профессионального образования: проблемы и перспективы // Отечественная и зарубежная педагогика. 2019. Т. 1. № 3 (60). С. 56–72.
11. Главный информационно-вычислительный центр (ГИВЦ) Министерства образования и науки Российской Федерации / Мониторинг 2017 / Образовательные организации, реализующие программы СПО. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2017/index.php?m=spo>.
12. Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2017 года // РИА рейтинг. URL: <https://riarating.ru/infografika/20180523/630091878.html>.
13. Главный информационно-вычислительный центр (ГИВЦ) Министерства образования и науки Российской Федерации / Мониторинг 2017 / Характеристика системы высшего образования в РФ. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/index.php?m=vpo>.
14. Федеральная служба государственной статистики РФ / Главная страница / Статистика / Официальная статистика / Рынок труда, занятость и заработная плата / Трудовые ресурсы. URL: https://www.gks.ru/labour_force.

Заказное издание

Научное издание

Елена Владимировна Ломтева
Лариса Юрьевна Бедарева
Алексей Сергеевич Тищенко
Татьяна Львовна Клячко
Елена Анатольевна Полушкина
Алексей Александрович Демидов

**Функционирование региональных систем
профессионального образования России в условиях
социально-экономической неопределенности**

Аналитический доклад

Редактор *С. В. Кошеварова*
Верстка *Е. В. Немешаевой*

Формат 60×90/16.
Гарнитура PT Serif Pro. Усл. печ. л. 4,5.
Заказ № 776

Издательский дом «Дело» РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82
Коммерческий центр — тел. (495) 433-25-10, (495) 433-25-02
delo@ranepa.ru
www.ranepa.ru

Интернет-магазин
www.delo.ranepa.ru