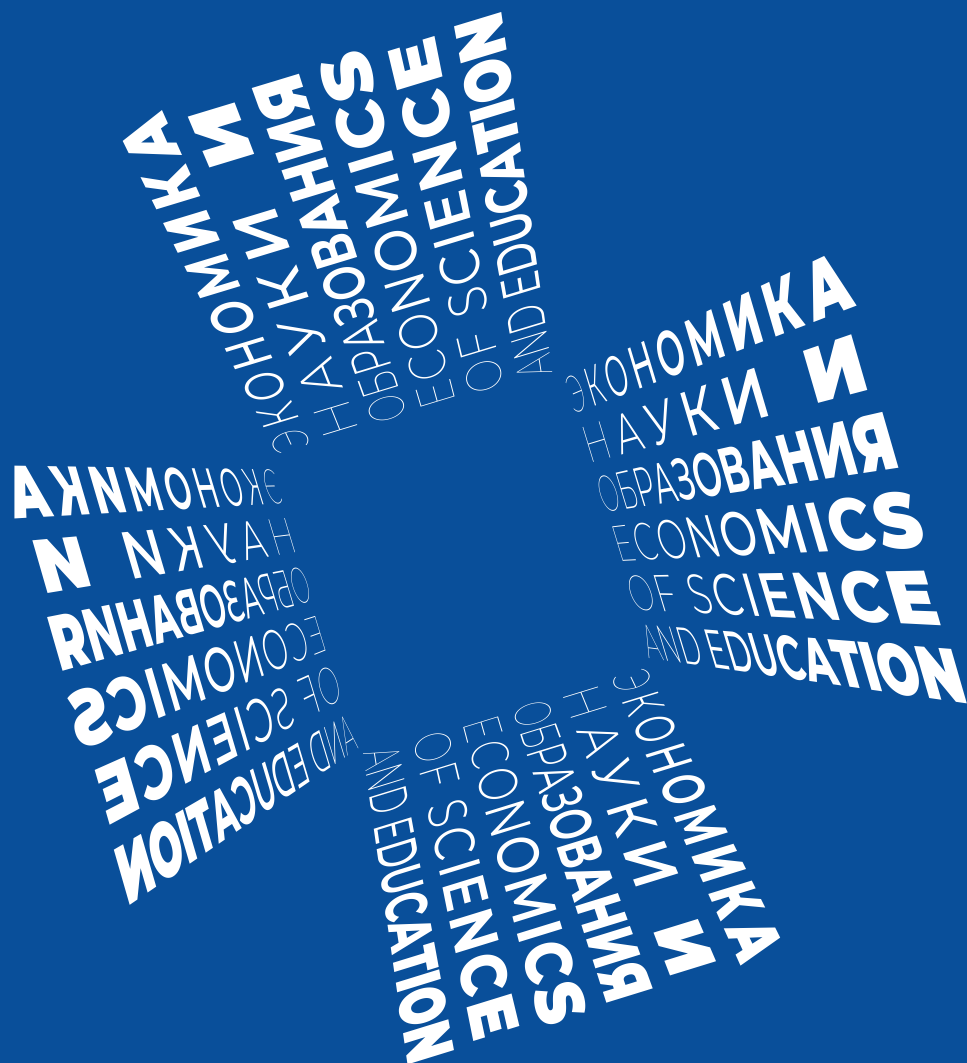


1/22

ПРЕПРИНТЫ



**В. И. Блинов, А. И. Сатдыков
Е. А. Есенина, З. К. Дулаева**

**МОДЕЛИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

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

ПРЕПРИНТ

МОДЕЛИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Блинов В.И. – директор НИЦ ПОиСК ФИРО РАНХиГС, д.п.н., blinov-vi@ranepa.ru

Сатдыков А.И. – заместитель директора НИЦ ПОиСК ФИРО РАНХиГС,
satdykov-ai@ranepa.ru

Есенина Е.А. - ведущий научный сотрудник НИЦ ПОиСК ФИРО РАНХиГС, д.п.н.,
esenina-ey@ranepa.ru

Дулаева З.К. – старший научный сотрудник НИЦ ПОиСК ФИРО РАНХиГС,
dulaeva-zk@ranepa.ru

Москва, 2022

RUSSIAN PRESIDENTIAL ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC AD-
MINISTRATION
(RANEPA)

PREPRINT

VET STAFFING MODELS DEPENDING ON THE SOCIO-ECONOMIC
DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION'S REGIONS

Blinov V.I. - Director of Scientific Research Center for Vocational Education and Quali-
fications System FIRO RANEPA, Doctor of Pedagogical Sciences, [blinov- vi@ranepa.ru](mailto:blinov-vi@ranepa.ru)

Satdykov A.I. - Deputy Director of the Research Center for Vocational Education and
Qualifications System FIRO RANEPA, satdykov-ai@ranepa.ru

Esenina E.Yu. - Leading Researcher, Scientific Research Center for Vocational Education and
Qualifications System FIRO RANEPA, Ph.D., esenina-ey@ranepa.ru

Dulaeva Z.K. - Senior Researcher, Research Center for Vocational Education and Quali-
fications System FIRO RANEPA, dulaeva-zk@ranepa.ru

Moscow, 2022

Оглавление

Введение	6
1. Советская модель кадрового обеспечения среднего профессионального образования	10
2. Обобщенная зарубежная модель (на основе анализа опыта Германии, Финляндии, Китая)	14
3. Современная российская модель кадрового обеспечения СПО	17
4. Перспективная модель кадрового обеспечения СПО	21
Заключение.....	24
Сокращения, принятые в тексте:	26
Список использованных источников	27

Аннотация

Подготовка профессионально-педагогических кадров и кадровое обеспечение системы СПО является одной из важнейших задач как в государственной политике в сфере образования России, так и в научных исследованиях. Проблема цифровой трансформации профессионального образования и соответствующих компетенций педагогов, законодательно закрепленные требования к воспитательной деятельности, новые требования к педагогам СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет» - задачи, требующие взвешенных решений на федеральном и региональном уровнях.

Серьезные события последних трех лет (пандемия, мировой экономической кризис, сложная внешнеполитическая обстановка) акцентируют внимание на обновлении компетенций педагогических кадров СПО. Не менее остро стоят «вечные» проблемы, среди которых старение педагогических кадров и преобладание женщин-педагогов в СПО, пути омоложения педагогических коллективов профессиональных образовательных организаций и способы получения педагогических квалификаций в СПО, обеспечение адресности и индивидуализации образовательных траекторий педагогов через дополнительное профессиональное образование.

Цель препринта – представление результатов анализа моделей кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования с учетом отечественных и зарубежных подходов и формирование предложений по построению перспективной модели кадрового обеспечения системы СПО.

Исследование основано на методологии системного анализа, использованы **методы** сравнительно-сопоставительного анализа, метод систематизации и обобщения научной литературы и образовательной практики, метод моделирования.

В результате исследования были представлены характеристики моделей кадрового обеспечения системы СПО на основе анализа зарубежного и отечественного опыта формирования и развития требований к кадровому обеспечению профессионального образования и обучения. Новизна результатов заключается в комплексе предложений по построению перспективной модели кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования.

Результаты исследования могут быть применены при принятии решений о формировании и развитии системы кадрового обеспечения среднего профессионального образования на федеральном и региональном уровнях.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, модель кадрового обеспечения системы СПО.

Abstract

Professional and teaching personnel training and the staffing of the secondary vocational education (SVE) system is one of the most important tasks both in the Russian education state policy and in scientific research. The problem of the SVE digital transformation and building the corresponding teachers' competencies, the legislative requirements for educational activities, the new requirements for SVE teachers in the framework of the federal project "Professionalism" are tasks that require balanced decisions at the federal and regional levels.

Significant events of the last three years (the COVID-19 pandemic, global economic crisis, challenging foreign policy situation) result in the need to focus on updating the SVE teaching staff competencies. Equally pressing are the "eternal" problems, including the aging of teaching staff and the predominance of female teachers in the secondary vocational education system, ways to rejuvenate teaching staff in the SVE institutions and ways to obtain pedagogical qualifications in secondary vocational education, ensuring targeting and personalization of the teachers' educational trajectories through additional professional education.

The purpose of the preprint is to present the analysis of staffing models for the secondary vocational education system, taking into account domestic and foreign approaches, and to develop proposals for building a perspective model for staffing the secondary vocational education system.

The study is based on the methodology of system analysis, uses **the methods** of comparative analysis, systematization and generalization of scientific literature and educational practice, the modeling method.

As a result of the study, the characteristics of the staffing models of the vocational education system were presented based on the analysis of foreign and domestic experience in building and developing staffing requirements for the vocational education and training system. The novelty is connected to the development of proposals for building a future-oriented model of secondary vocational education system staffing.

The results of the study can be applied in making decisions on the formation and development of staffing system for secondary vocational education at the federal and regional levels.

Key words: secondary vocational education, staffing model of secondary vocational education.

Введение

На повестке дня последних десяти лет стабильно держится обсуждение усложнения педагогической деятельности в среднем профессиональном образовании. Эта деятельность стала существенно шире и требует функций по формированию насыщенной практикоориентированной образовательной среды, обеспечивающей овладение профессиональной деятельностью [1].

По-прежнему требуют решения проблемы кадрового обеспечения системы СПО:

- старение педагогических кадров;
- отсутствие педагогического образования и компетенций, обязательных для осуществления деятельности педагога, более чем у 50% педагогических работников системы СПО;
- дефицит педагогических кадров, имеющих опыт деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и владеющих новыми производственными технологиями;
- отсутствие в большинстве российских регионов системы формирования заказа на подготовку педагогических кадров для СПО и прогнозирования потребности региона в таких кадрах;
- подготовка педагогических кадров при отсутствии утвержденных профессиональных стандартов и скорректированных с их учетом образовательных стандартов и программ;
- низкая мотивация студентов специальности СПО и направления подготовки высшего образования «Профессиональное обучение» (по отраслям) в трудоустройстве по специальности;
- отсутствие независимой оценки квалификации выпускников педагогических направлений подготовки для системы СПО [6].

С 2015 года делались попытки модернизировать систему подготовки педагогических работников и обеспечения кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования [3, 4]. Однако в полной мере предложенные тогда решения и методические рекомендации так и не были внедрены.

Качество кадрового состава педагогов СПО и необходимость повышения уровня его подготовки отмечается в нормативных правовых документах последних пяти-семи лет. «Актуализация и апробация моделей подготовки педагогических кадров для системы среднего профессионального образования в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и организациях дополнительного профессионального образования» как одно из ведущих направлений государственной политики была отмечена в Распоряжении Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р¹.

Федеральный проект «Молодые профессионалы», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 24 октября 2018 г. № 16), поставил задачу постоянного совершенствования педагогических кадров. Один из показателей реализации проекта к 2024 г. – «не менее 35 тыс. преподавателей (мастеров производственного обучения) пройдут повышение квалификации по программам, в основу которых положен опыт Союза «Ворлдскиллс Россия». Эти мероприятия были направлены на создание условий для стимулирования роста профессионального мастерства и формирования эффективного кадрового потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения в системе СПО.

В соответствии с положениями указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года» одним из важных направлений развития системы профессионального образования ставится создание цифровой среды, формирования у обучающихся компетенций, необходимых в цифровой экономике – это требует формирования соответствующих знаний и умений у преподавателей.

В 2020 году Министерство просвещения Российской Федерации озвучило стратегическую цель развития системы среднего профессионального образования и профессионального обучения - обеспечение экономики страны квалифицированными кадрами, формирование кадрового потенциала для реализации задач роста и повышения конкурентоспособности российской

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 гг.» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_176010/ (дата обращения: 04.05.2022).

экономики. Идет постоянное обновление содержания и технологий профессионального образования и обучения, что требует высококвалифицированных педагогических и методических кадров, организации непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогов.

Распоряжением Правительства Российской Федерации в октябре 2021 года² среди инициатив социально-экономического развития России до 2030 года утверждена инициатива «Профессионалитет», получившая в дальнейшем статус федерального проекта³. «Целью проведения эксперимента является разработка, апробация и внедрение новой образовательной технологии, предусматривающей интенсификацию образовательной деятельности на основе совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных педагогических подходов и автоматизированное конструирование образовательных программ с использованием цифрового образовательного ресурса, создаваемого Министерством просвещения Российской Федерации в рамках эксперимента» - отмечается в постановлении Правительства Российской Федерации⁴. В рамках проведения эксперимента предусмотрены разработка и реализация программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для методистов, преподавателей и мастеров производственного обучения, в том числе не имеющих педагогического образования. При этом участниками разработки и реализации таких программ стали Институт развития профессионального образования, Российский государственный профессионально- педагогический университет, Федеральный институт развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.10.2021 № 2816-р (ред. от 14.03.2022) «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года» //Правовая навигационная система «Кодексы и законы» URL:<https://www.zakonrf.info/rasporiazhenie-pravitelstvo-rf-2816-r-06102021/> (дата обращения: 01.06.2022).

³ Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»//Портал Правительства России URL: <http://government.ru/docs/all/139812/> (дата обращения: 01.06.2022).

⁴ Там же.

Результаты проделанной работы с учетом зарубежного и отечественного опыта дают возможность дать характеристику моделям кадрового обеспечения среднего профессионального образования.

1. Советская модель кадрового обеспечения среднего профессионального образования

В научно-педагогической литературе отмечается, что до 1917 года в России не велась отдельно подготовка преподавателей профессионального обучения для профессиональных учебных заведений [2]. Ими становились выпускники университетов, институтов.

В 1920 году Совнаркомом был утвержден в составе Наркомпроса Главный комитет по профессионально-техническому образованию (Главпрофобр), при котором был создан отдел «технопедагогических» курсов и учреждений для подготовки и повышения квалификации преподавателей общетехнических и специальных дисциплин. На курсы принимали всех желающих, имеющих рабочую профессию либо иное профессиональное образование.

В 30-х годах XX века стали складываться два направления подготовки инженерно-педагогических кадров для профессионально-технического образования: преподавателей и инструкторов (впоследствии – мастеров производственного обучения). Появился уровневый подход в их обучении и повышении квалификации: преподаватели получали высшее образование, инструкторы (мастера) – среднее специальное образование либо курсы (впоследствии – дополнительное профессиональное образование). При повышении квалификации преподаватели проходили обучение на базе вузов или организаций, реализующих программы повышения квалификации работников образования. Для инструкторов (мастеров) акцент делался на освоении производственных технологий в форме стажировок на рабочем месте. Этот подход укрепился и развился в течение всего двадцатого века.

В декабре 1920 года открылся Петроградский технико-педагогический институт, в 1923 г. в Москве открылся индустриально-педагогический институт им. К. Либкнехта. Оба они готовили преподавателей по общетехническим и специальным дисциплинам. В эти же годы открываются курсы для таких

преподавателей при различных технических высших учебных заведениях. Обучение и повышение квалификации подразумевало два основных блока: общетехнические и (или) специальные дисциплины и педагогический блок.

В 1921 году в Москве впервые открылись курсы инструкторов – мастеров производственного обучения. На них обучались опытные рабочие с производства, часто не имевшие даже начального образования. В дальнейшем эти курсы были преобразованы в индустриально-педагогический техникум. Со второй половины XX века такие техникумы активно развиваются, в 70-х годах появляются инженерно- педагогические факультеты при разных отраслевых вузах. Отраслевой подход – одна из существенных черт советского времени.

Такие институты и техникумы стали основой системы специального педагогического образования, а преподаватели и инструкторы стали постепенно называться инженерно-педагогическим кадрами. Самим названием подчеркивался подход к их обучению и повышению квалификации.

Яркой чертой анализируемого периода было внимание к подготовке рабочих, их повышению квалификации. Так появилась еще одна группа работников, тесно связанная с инженерно-педагогическими кадрами – наставники на производстве. Их также иногда называли инструкторами, хотя наставничество, как правило, осуществлялось на добровольной основе, на общественных началах и не требовало особой подготовки, а инструкторы производственного обучения проходили такую подготовку. Постепенно инструкторами стали называть работников, ведущих обучение на предприятии, а мастерами производственного обучения – работников образовательных учреждений. Их функции и уровень подготовки были довольно близки.

Помимо институтов и техникумов, обучением и повышением квалификации инженерно-педагогических кадров и наставников на производстве занимались специальные структурные подразделения предприятий.

На предприятиях создавались отделы технического обучения. Они выполняли серьезную работу по организации и реализации обучения. В одной из публикаций тех лет говорилось, что отдел разрабатывает годовые и перспективные планы подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих, специалистов, руководящих работников; составляет квартальные и месячные планы по каждому структурному подразделению и доводит до их сведения; совместно с руководством структурных подразделений комплектует учебные группы; организует работу квалификационных комиссий и принимает участие в проведении квалификационного экзамена.

на; обеспечивает методическое руководство учебным процессом и оказывает помощь работникам, занимающимся обучением кадров на производстве; осуществляет контроль производственного обучения; организует и контролирует прохождение учащимися ПТУ и техникумов, студентами вузов производственной практики; создает материальную базу для теоретического и производственного обучения; разрабатывает учебные планы и методические рекомендации; совместно с руководителями структурных подразделений подбирает организаторов производственного обучения, преподавателей, инструкторов производственного обучения; оказывает помощь наставникам в приобретении ими необходимых педагогических знаний и овладения опытом профессионального обучения.

Советскую модель обеспечения кадрами системы профессионально-технического, а затем среднего специального и, наконец, среднего профессионального образования можно представить в виде таблицы 1.

Таблица 1
Советская модель кадрового обеспечения системы СПО⁵

Элементы модели	Преподаватели	Мастера производственного обучения	Наставники на производстве
Категория абитуриентов	Выпускники общеобразовательных школ Выпускники отраслевых институтов, университетов	Выпускники общеобразовательных школ Работники предприятий (опытные рабочие, техники, инженеры)	Опытные рабочие
Образовательные траектории	Инженерно-педагогические факультеты педагогических вузов Педагогические факультеты (отделения) при отраслевых институтах, университетах Профессионально-педагогический университет (с 1979 года)	Курсы для инструкторов (мастеров) производственного обучения Индустриально-педагогические техникумы Учебные центры предприятий	Курсы в учебных центрах предприятий

⁵ Используется термин, принятый в современности.

Оценка квалификации	Итоговая аттестация в соответствии с программами вузов	Итоговая аттестация в соответствии с программой техникума Производственный экзамен на предприятии	Аттестация в учебном центре по основам производственного обучения
Пути закрепления на рабочем месте	Система профориентации и проф. отбора (собеседования; рекомендации школ, вузов, комсомольской или партийной организаций) Система распределения трехгодичной работы по распределению	Отбор опытных работников на предприятии Общественное уважение	
Пути профессионального развития (повышения квалификации)	Повышение квалификации в области педагогики и методики Ознакомительные стажировки на предприятии	Повышение квалификации в области педагогики и методики Стажировки один раз в пять лет сроком до двух месяцев на предприятии на рабочем месте с обязательной аттестацией (квалификационный экзамен) в конце ⁶	Повышение квалификации и методическая помощь от учебных центров предприятий
Меры поддержки	При стажировке с отрывом от работы: - лицам, имеющим высшее образование и получающим заработную плату менее 140 руб. в месяц, в размере 40 рублей с тем, чтобы стипендия и сохраняемая заработная плата не превышали 140 рублей в месяц; - лицам, не имеющим высшего образования, в размере 15 рублей в месяц, если сохраняемая заработная плата не превышает 100 рублей в месяц. Учебные заведения, направившие мастеров на стажировку, оплачивают стоимость проезда в оба конца. Лицам, прибывшим на стажировку с отрывом от работы, предоставляется в необходимых случаях органами профтехобразования - бесплатно общежитие ⁷ .		Общественное уважение, статус наставника Материальное, моральное (доска почета, благодарности и грамоты от руководства и т.п.) стимулирование на усмотрение предприятия

⁶ Программа могла состоять из нескольких частей, которые реализовывались в разных учреждениях – в образовательных учреждениях и на предприятиях, и в разные временные периоды.

2. Обобщенная зарубежная модель (на основе анализа опыта Германии, Финляндии, Китая)

Для анализа были выбраны Германия [8], Финляндия [9] и Китай [7, 10]. Эти страны обладают своей историей взаимодействия с Россией в разные исторические периоды, а также собственным опытом по анализируемой тематике, который находит свое отражение на международном уровне – в деятельности CEDEFOP для Германии и Финляндии, в деятельности UNESCO-UNEVOK для Китая.

Требования к педагогическим квалификациям носят деятельностный уровень и включают требования как к педагогической, так и к профессиональной составляющей. В современных условиях требования к педагогическим квалификациям становятся выше, так как функции мастера и преподавателя сближаются, в зарубежных странах не выделяют их отдельно. Разделены функции педагогов в образовательных организациях и наставников на производстве.

Особое место в профессиональном развитии педагогических кадров уделяется их практическим, методическим, технологическим, производственным умениям, стажировкам на рабочих местах (в образовательных организациях и на предприятиях).

Обобщенную зарубежную модель обеспечения кадрами системы профессионально-технического образования можно представить в виде таблицы 2. В ней представлена информация, общая для всех трех стран, выбранных для анализа.

⁷ Положение о стажировке мастеров производственного обучения учебных заведений системы государственного комитета совета министров СССР по профессионально-техническому образованию, утв. Приказом Госкомитета Совета Министров СССР по профтехобразованию август 1969 года.

Таблица 2

Обобщенная зарубежная модель кадрового обеспечения системы профессионально-технического образования

Элементы модели	Преподаватели Мастера производственного обучения	Наставники на производстве
Категория абитуриентов	Выпускники отраслевых вузов не ниже уровня бакалавриата с опытом работы от трех лет	Работники предприятий сопытом работы от 5 лет
Образовательные траектории	Педагогическая магистратура (первый год – теоретическая подготовка, второй год – работа в качестве стажера в образовательной организации)	Обязательный, закрепленный законодательно педагогический минимум
Оценка квалификации	Независимая оценка квалификации (независимая комиссия, теоретическая и практическая части экзамена оцениваются по заранее заданным объективным критериям выполнения педагогической деятельности)	
Пути закрепления на рабочем месте	Сопровождение профессионального выбора до начала обучения в педагогической магистратуре Престиж профессии в обществе и среди молодежи Высокая заработная плата (например, в Германии от 40 000 Евро в год примерно равно 2 млн 400 тыс. рублей)	Профессиональный отбор на предприятии Моральное поощрение (быть наставником престижно, это признание заслуг) Доплата к основной заработной плате Педагогический минимум при условии успешного экзамена приравнивается к уровню бакалавриата (в Германии и Финляндии) Возможность открыть собственное дело (в Германии)
Пути профессионального развития (повышения квалификации)	Повышение квалификации в соответствии с личными профессиональными дефицитами на базе организаций ДПО раз в три-пять лет бесплатно Выбор программ и их провайдеров Обязательно в программу входит стажировка на рабочем месте на предприятии минимум 1 месяц (продолжительность зависит от желаемых результатов и сложности деятельности) Координация программ повышения квалификации на федеральном уровне организациями с функционалом института профессионального образования (выпуск методических рекомендаций, формирование баз данных о провайдерах и программах) В Китае повышение квалификации также предоставляют педагогические университеты	

Продолжение таблицы 2.

Меры поддержки (см. также содержание «Пути закрепления на рабочем месте» Пути закрепления на рабочем месте)	По окончании магистратуры устанавливается испытательный срок и предоставляется методическая помощь	Предоставляется методическая поддержка
---	--	--

3. Современная российская модель кадрового обеспечения СПО

По данным мониторинга СПО, отмечается, что средний возраст педагогов СПО составляет 45–50 лет, их деятельность малопривлекательна для молодежи, прежде всего, из-за низкого уровня заработных плат и высокой трудоемкости [5].

В то же время подготовка педагогов ведется по программам «Профессиональное обучение (по отраслям)» в СПО и в высшем образовании (как в бакалавриате, так и в магистратуре), рассчитанным на выпускников общеобразовательных школ. При этом считается (очевидно, по традиции советских времен), что в СПО готовят мастеров производственного обучения, а программы высшего образования готовят преподавателей. Анализ динамики выпуска по этим программам на основе мониторингов СПО 1 и ВПО 1 позволяет сделать вывод, что существенно снижается выпуск по программам магистратуры и СПО. Оптимальной по востребованности среди абитуриентов оказывается программа бакалавриата. Однако отсутствует статистическая информация, позволяющая сделать выводы о закрепляемости на рабочем месте выпускников каждой из этих программ.

Анализ региональной практики показывает, что основной путь пополнения штата преподавателей – это действительно выпускники вузов (правда, необязательно педагогических). Для мастеров производственного обучения – это привлечение выпускников самих образовательных организаций (техникумов или колледжей) либо представителей организаций работодателей с профильным высшим или средним профессиональным образованием, часто потерявших работу. Основной путь получения педагогической подготовки – система дополнительного

профессионального образования. При этом в финансово более успешных регионах это программы профессиональной переподготовки, также в таких регионах часто предоставляют и высшее педагогическое образование в вузе. В остальных регионах это программы повышения квалификации от 16 часов.

В Тамбовской, Белгородской, Волгоградской областях, Республике Татарстан, Свердловской области, Иркутской области, Забайкальском крае разработаны специальные адресные программы повышения квалификации, используется форма стажировок на предприятиях, проводятся курсы, направленные на совершенствование методической компетенции педагогов, включая мастеров производственного обучения. В большинстве же российских регионов реализуются программы, связанные с освоением информационно-коммуникационных технологий, организацией воспитательной деятельности, общеобразовательной подготовки в СПО. Наиболее финансово затратные программы, к которым относятся производственная стажировка, организация профориентационной деятельности реализуются крайне редко либо совсем отсутствуют. Во всех регионах при учете результатов преобладает количественный подход (сколько человек обучено), практически нет данных о качестве подготовки и ее влиянии на образовательный процесс.

Модель кадрового обеспечения системы СПО в российских регионах отличается в зависимости от социально-экономических условий развития (регион-донор, дотационный регион). Однако можно выделить некоторые общие характеристики. Современная российская модель кадрового обеспечения СПО может быть представлена в виде таблицы 3.

Таблица 3

Современная российская модель кадрового обеспечения СПО

Элементы модели	Преподаватели	Мастера производственного обучения
Категория абитуриентов	Выпускник общеобразовательных школ Работники предприятий	Выпускники профессиональных образовательных организаций Работники предприятий Выпускники общеобразовательных школ
Образовательные траектории	Профессионально- педагогические и педагогические вузы	Организации дополнительного профессионального образования Педагогические техникумы и колледжи

Продолжение таблицы 3

Оценка квалификации	В соответствии с требованиями ФГОС ВО Государственная система аттестации педагогических работников (после трудоустройства)	В соответствии с требованиями ФГОС СПО и законодательством в сфере ДПО Государственная система аттестации педагогических работников (после трудоустройства)
Пути закрепления на рабочем месте	Системных решений нет, зависит от деятельности конкретных администраций профессиональных образовательных организаций; основаны на личностных отношениях	
Пути профессионального развития (повышения квалификации)	Повышение квалификации раз в три года Жесткого требования и системы условий для стажировки на производстве нет	
Меры поддержки	<p>Повышение квалификации во Всероссийском центре развития профмастерства Академии Ворлдскиллс; Академии Министерства просвещения Российской Федерации.</p> <p>Методическая поддержка на региональном уровне (зависит от региональных органов исполнительной власти в сфере образования и потенциала институтов развития образования, других организаций ДПО)</p> <p>Введение ежемесячного денежного вознаграждения, финансируемого из средств федерального бюджета, для педагогических работников профессиональных образовательных организаций, осуществляющих одновременно с педагогической работой кураторство (классное руководство) обучающихся⁸</p> <p>Компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности</p> <p>Сохранение уровня средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций до 2025 года на уровне средней заработной платы в соответствующем регионе⁹</p>	

⁸ Постановление Правительства Российской Федерации Постановление от 7 июля 2021 года №1133

⁹ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 31 марта 2021 г. № Р-74 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Содействие развитию среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

В таблице 3 не отражена информация о наставниках на производстве, так как законодательно статус наставника не закреплён, требования к отбору таких работников и их педагогической подготовке не установлены. Наставничество на производстве – это инициатива предприятий и компаний, которая закрепляется локальными нормативными актами этих организаций. Только в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в 2022 году была предусмотрена программа профессиональной переподготовки для работников предприятий, участвующих в реализации образовательных программ профессионалитета, которая была реализована в экспериментальном режиме.

4. Перспективная модель кадрового обеспечения СПО

На основе проведенного анализа предлагается перспективная модель кадрового обеспечения СПО. Она представлена в таблице 4.

Таблица 4

Перспективная модель кадрового обеспечения СПО

Элементы модели	Преподаватели Мастера производственного обучения	Наставники на производстве			
Категория абитуриентов	Выпускники отраслевых вузов Выпускники профессиональных образовательных организаций (по профессии, специальности) Работники предприятий, имеющие высшее или среднее профессиональное образование	Работники предприятий, имеющие высшее или среднее профессиональное образование			
Образовательные траектории	Педагогическая магистратура «Профессиональное обучение (по отраслям)» (один год – теоретическая подготовка, второй год – педагогическая стажировка на рабочем месте) Обучение по программе СПО «Профессиональное обучение (по отраслям)» один год (психолого-педагогическая и методическая подготовка)	Законодательно закрепленный психолого-педагогический минимум - программа повышения квалификации не менее 90 часов с возможностью помодульного освоения (с перерывами)			
Оценка квалификации	Независимая оценка квалификации (независимая комиссия, теоретическая и практическая части экзамена оцениваются по заранее заданным объективным критериям выполнения педагогической деятельности). Степень сложности экзамена соответствует содержанию освоенной программы.				Оценка квалификации

Продолжение таблицы 4

Пути закрепления на рабочем месте	Профессиональный отбор, рекомендации образовательных организаций, учебных центров предприятий Вовлеченность в педагогическую деятельность на момент прохождения обучения (трудоустройство в профессиональную образовательную организацию либо работа в учебном центре предприятия)				
Пути профессионального развития (повышения квалификации)	В дополнение существующих сейчас путей и требований установление обязательного требования прохождения ознакомительной стажировки на производстве с итоговой аттестацией – защита рабочей программы дисциплины модуля (их частей) с учетом результатов стажировки	Законодательно закрепленное требование проведения пробного занятия со студентом (студентами) на рабочем месте с последующим самоанализом			
Меры поддержки	Построение системы профессионального развития и карьерного роста педагогов СПО на основе профессиональных стандартов в сфере образования Разработка и внедрение рекомендаций по определению функционала конкретного педагога и его заработной платы на основе профессиональных стандартов	Законодательно закрепленный статус наставника на производстве (на добровольной основе со стороны работника) Определение типовых дополнений к трудовому договору и размеров доплаты			

Модель может быть внедрена при соблюдении следующих условий, требующих принятия управленческих решений:

- создание в субъектах Российской Федерации организаций-операторов, обеспечивающих процессы подготовки, повышения квалификации (включая стажировки на производстве) и профессиональной переподготовки педагогических кадров СПО, в том числе на основе сетевого межрегионального взаимодействия;
- решение задачи финансирования образовательных программ любого уровня и вида в рамках сетевого регионального и межрегионального взаимодействия;
- принятие решения о бесплатном получении второго среднего профессио-

нального образования по специальности «Профессиональное обучение (по отраслям)»);

- обеспечение информационно-методической поддержки (через федеральный интернет-портал) сотрудников организаций-операторов и базовых стажировочных площадок в регионах России по вопросам эффективной организации ДПО для системы СПО;

- исключение дублирования основных образовательных программ по специальности/направлению подготовки «Профессиональное обучение (по отраслям) на уровнях СПО, бакалавриата и магистратуры;

- разработка и внедрение мер по обеспечению профессионального развития и карьерного роста педагогов СПО, определению функционала конкретного педагога и его заработной платы на основе системы профессиональных стандартов в сфере образования¹⁰.

¹⁰ СПРАВОЧНО: Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования ведет работу по внедрению профессиональных стандартов педагога (учителя), педагога-психолога, педагога дополнительного образования детей и взрослых, педагога профессионального обучения и СПО, педагога ДПО, специалиста в области воспитания, специалиста, участвующего в организации деятельности детского коллектива, руководителя научной организации, научного руководителя научной организации, руководителя образовательной организации высшего образования, руководителя образовательной (дошкольной и общеобразовательной) организации, руководителя профессиональной образовательной организации.

Но на каждом уровне образования есть свои, «ведущие» профессиональные стандарты. В среднем профессиональном образовании это профессиональные стандарты «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» и «Руководитель профессиональной образовательной организации». В настоящее время оба проекта профессиональных стандарта проходят профессионально-общественное обсуждение.

В проекте профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» описаны трудовые функции профессиональной деятельности преподавателя, мастера производственного обучения, методиста и старшего методиста. Было решено сохранить в профессиональном стандарте трудовую функцию педагога по проведению профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями. Также были учтены предложения экспертов в части необходимых знаний и умений о принципах организации независимой оценки квалификаций и демонстрационных экзаменов, использования цифровых средств обучения, организации общеобразовательной подготовки и практической подготовки студентов.

Заключение

В ходе исследования были достигнуты следующие результаты:

- проведен анализ советской и зарубежной моделей кадрового обеспечения системы профессионального образования;
- проанализированы достоинства и недостатки модели кадрового обеспечения СПО современной России;
- предложена перспективная модель кадрового обеспечения системы СПО.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что для советского периода характерны: уровневый подход (разграничение подготовки преподавателей, инструкторов (мастеров) производственного обучения по содержанию, по типу учебных заведений, по контингенту обучающихся); отраслевой подход (возможность получить педагогическое образование на основе или параллельно с образованием по определенной профессии в отраслевом вузе, индустриально-педагогическом техникуме либо педагогическую подготовку (по сути, ДПО) при посредничестве отделов технического обучения предприятий). При этом акцент делался на педагогической составляющей подготовки, ее обязательности и постепенно росло число специальных образовательных учреждений или факультетов, которые осуществляли как обучение по основным программам, так и по дополнительным (курсы).

Ведущей формой повышения квалификации являлась стажировка на предприятиях по профилю преподаваемой профессии, которая обязательно заканчивалась итоговой аттестацией. Организация стажировок осуществлялась

В каждом профессиональном стандарте предусмотрены подуровни квалификации, что позволяет дифференцировать различия между трудовыми функциями, которые относятся к одному уровню квалификации, но различаются по уровню полномочий и ответственности (степень самостоятельности, масштаб деятельности, полнота реализации функций руководства), характеру умений (прежде всего, необходимости разработки новых способов решения задач профессиональной деятельности), характеру знаний. Это дает возможность провести различия квалификаций начинающих и опытных педагогов, собственно преподавательской и методической деятельности, управленческой деятельности на уровне структурных подразделений профессиональной образовательной организации и на уровне организации в целом и т.д.

Таким образом, уже подготовлен следующий шаг – разработка отраслевой рамки квалификаций в секторе СПО, обеспечение возможности развития квалификаций как по вертикали, так и по горизонтали, что, в конечном счете, расширяет возможности карьерного роста в сфере среднего профессионального образования, профессионального развития.

В перспективе дифференциация уровней и подуровней квалификации может стать основой совершенствования системы аттестации педагогических работников, успешного развития независимой оценки квалификации, которая уже начала формироваться в сфере образования под влиянием совета по профессиональным квалификациям.

централизованно (через органы исполнительной власти в сфере образования разных уровней). Ответственность за проведение стажировок в равной степени ложилась на учебные заведения и предприятия.

Зарубежная модель кадрового обеспечения системы профессионального образования построена на уровневом и отраслевом подходах в соответствии с современными условиями развития стран и предполагает, что педагогические работники уже имеют профильное отраслевое образование и опыт работы до получения педагогического образования. Это позволяет разгрузить программы педагогической подготовки и обеспечить мотивацию к закреплению на рабочем месте (за педагогическим образованием приходят люди, действительно желающие заниматься этой деятельностью). Преимуществом модели является четкое разграничение функций и подготовки педагогов в образовательных организациях и на производстве, законодательно закреплённые гибкие образовательные траектории и меры методической и экономической поддержки. Цель модели – обеспечить качество квалификации педагогических работников и их закрепляемость на рабочем месте.

Основные недостатки и проблемные зоны современной российской модели кадрового обеспечения состоят в утрате уровневого и отраслевого подходов в кадровом обеспечении системы СПО, отсутствии продуманной системы привлечения педагогических кадров в среднее профессиональное образование и гибких траекторий их подготовки. Недостаточно развиты межрегиональное взаимодействие при подготовке педагогических кадров и реализация сетевых программ ДПО. Низок процент бюджетного финансирования программ ДПО для педагогических работников СПО. Объективно существует риск доминирования в реализации дополнительных профессиональных программ педагогов СПО региональных институтов развития образования, ресурсы которых ограничены в организации производственных стажировок. Не существует механизмов привлечения в систему СПО наставников на производстве.

Предложенная перспективная модель направлена на преодоление указанных недостатков, но требует периода апробации и принятия по ее итогам ряда управленческих решений, создающих базу для внедрения модели.

Сокращения, принятые в тексте:

СПО – среднее профессиональное образование

ВО – высшее образование

ДПО – дополнительное профессиональное образование

ФГОС – федеральный государственный стандарт

ВУЗ – высшее учебное заведение

Список использованных источников

1. Есенина Е.Ю., Кресс Х. Подготовка педагогических кадров профессионального образования (результаты российско-немецкого сотрудничества) // Образование и наука. 2017. - 19(5) – С. 98–119. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-5-98-119>
2. История профессионального образования в России. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2003.
3. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. Версия 2.0. – М.: АСИ, Минобрнауки России, ФИРО, 2016.
4. Методические рекомендации по обеспечению кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с новой моделью федерального государственного образовательного стандарта по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям – Электронный ресурс: https://kas-7.mskobr.ru/files/metod/metod-rec/metod.-rekomendacii-kadry-i-sot_19.07-1.pdf Дата обращения: 18.06.2022.
5. Подготовка кадров для системы СПО: федеральные и региональные инициативы. Информационный бюллетень / С.Б. Крайчинская, Е. Е. Петров, О.А. Романова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – (Мониторинг экономики образования; № 2 (19)).
6. Черноскутова И.А., Захарченко М.Ю. О модернизации обеспечения системы среднего профессионального образования педагогическими кадрами// Федеральный справочник. Развитие СПО. – М., 2015. – С. 255 – 258. -Электронный ресурс: <http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/SPO-1/IV/255-258%20Chernskutova%20Zaharchenko.pdf> Дата обращения: 17.06.2022.
7. China considers raising qualifications for teachers // The State Council. The People's Republic of China: official web-site. – URL: http://english.www.gov.cn/statecouncil/ministries/202110/21/content_WS61714aafc6d0df57f98e39c2.html
8. Germany: digital change Q 4.0 initiative: qualifying teachers and trainers for the digitalised world of VET // CEDEFOP: European Center for the Development of Vocational Training: web-site. – URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/germany-digital-change-q-40-initiative-qualifying-teachers-and-trainers-digitalised-world-vet>

9. Professional Teacher Education // Studyinfo.fi: web-site. – URL:
<https://studyinfo.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.85600052956>

10. 去技校当老师需要什么条件学历 [What qualifications do you need to be a teacher at a technical school?] // Youtu.com: web-site. – URL:
<http://www.ccutu.com/302905.html>

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



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ