

Реформа среднего  
профессионального  
образования (отечественный  
и зарубежный опыт)



## Оглавление

Резюме .....	3
Российское образование в цифрах: реформирование системы среднего профессионального образования.....	5
Ресурсное сжатие .....	7
Инфраструктурный сдвиг .....	9
Трансформация спроса .....	10
Сужение кадрового потенциала .....	13
Разрывы в уровне оплаты труда.....	16
Инертность компромиссных механизмов.....	18
Международная практика реформирования среднего профессионального образования.....	21
Перечень основных мероприятий, профессиональных праздников, памятных дат в апреле-июне 2017 г. ....	27
Мероприятия в сфере образования.....	27
Профессиональные праздники .....	27
Международные мероприятия.....	28

## Резюме

На фоне глобализации экономики и развития международной кооперации идут система среднего профессионального образования (далее также – СПО) трансформируется во всем мире. Прямо сейчас исчезают, устаревают и появляются новые профессии и виды работ, причем скорость таких преобразований возрастает год от года.

По ряду аспектов среднего профессионального образования Россия не уступает многим зарубежным странам. Однако существуют серьезные негативные факторы, влияющие на способность системы СПО успешно решать поставленные перед ней задачи. Важнейшим из них является недостаточная привлекательность профессий рабочих и специалистов среднего звена для населения.

Текущий, мартовский выпуск бюллетеня о состоянии российского образования (№ 11) посвящен оценке итогов реформирования системы среднего профессионального образования в России и за рубежом.

Реформирование системы СПО идет в условиях истощенности ресурсного потенциала и неустойчивости взаимоотношений между участниками рынка труда. Выбор стратегии дальнейшего развития осложняют, с одной стороны, несформированность общероссийской системы оценки качества образования, закрытость результатов деятельности организаций СПО, непрозрачность мониторинга этой деятельности, а с другой – слабость обратной связи, необходимой для повышения эффективности и доступности образовательных услуг.

Все это ведет к фрагментарности и нескоординированности действий, отсутствию достоверной и актуальной информации для формирования и продвижения государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Вызовы, стоящие перед современной системой среднего профессионального образования, в значительной степени пересекаются с проблемами российских школ: это ресурсное сжатие, инфраструктурные сдвиги, сужение кадрового потенциала. Помимо этого, система СПО сталкивается с проблемой трансформации спроса и инертности компромиссных механизмов.

В то же время в системе российского профессионального образования существуют бесспорные достижения. Среди новшеств последнего времени необходимо отметить Стратегию развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период

до 2020 года, приоритетный проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров». Вводятся ФГОС СПО по 50 наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям, развивается система межрегиональных центров компетенций. Сформировано движение «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)» охватывающее все субъекты Российской Федерации. Проводятся конкурсы профессионального мастерства, в которых принимают активное участие студенты образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, а также молодые специалисты организаций реального сектора экономики.

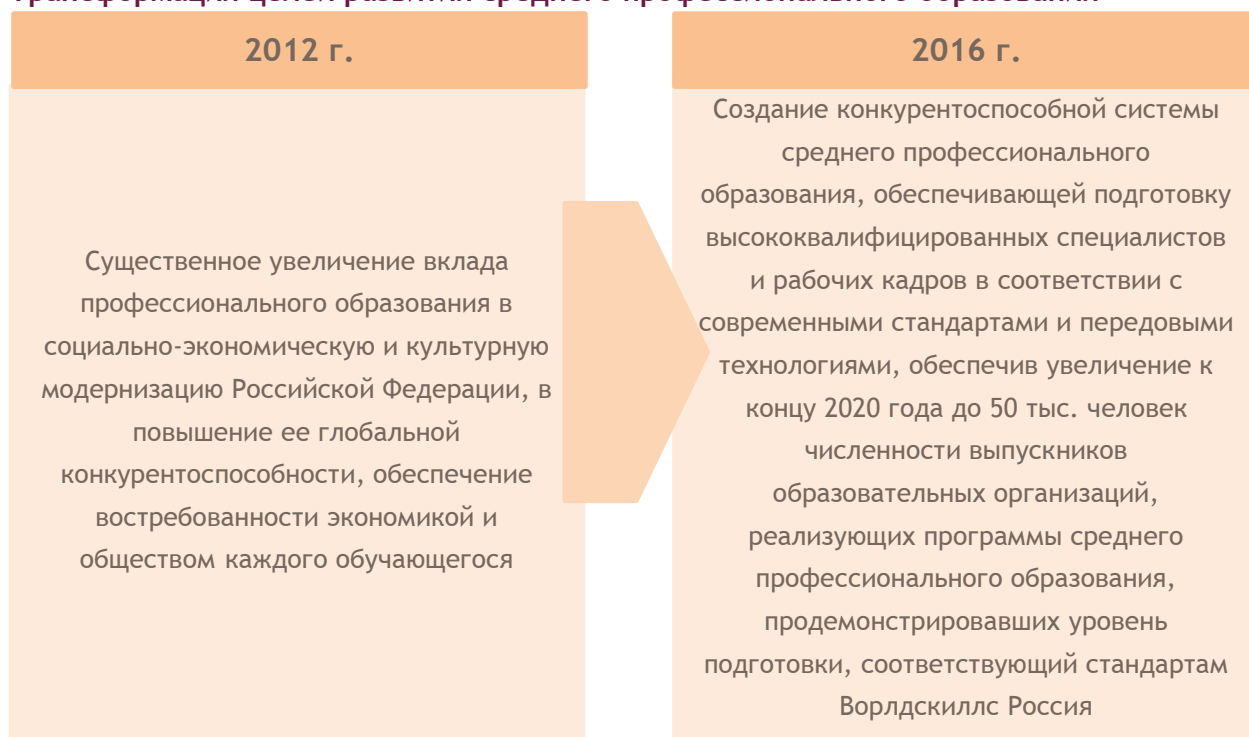
Тем не менее, система СПО находится лишь в начале пути преобразований, и это требует обращения как к международным практикам, так и к отечественным достижениям прошлого, которые были взяты на вооружение ведущими странами мира. Особый интерес представляют создаваемые в развитых странах системы инновационного развития СПО.

## Российское образование в цифрах: реформирование системы среднего профессионального образования

Реформы системы среднего профессионального образования в России, начатые пятнадцать лет назад, должны были привести к созданию инновационной образовательной инфраструктуры. Ставка делалась на новые образовательные организации (колледжи, лицеи) с повышением их автономности и переход от узкоотраслевой специализации к ее расширению и интеграции. Вместе с тем если в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы<sup>1</sup> для системы профессионального образования предусматривалась общая цель, то в 2016 году в рамках приоритетного проекта «Образование»<sup>2</sup> она была конкретизирована (рисунок 1).

### Рисунок 1

#### Трансформация целей развития среднего профессионального образования



<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295, подпрограмма № 1 «Развитие профессионального образования».

<sup>2</sup> По направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).

В рамках системы среднего профессионального образования на фоне развития системы многоканального финансирования (включая расширение возможностей предоставления образовательных услуг на платной основе) шло изменение структуры подготовки кадров с усилением привязки к спросу на региональных рынках труда, которое сопровождалось не только укрупнением целого ряда специальностей, но и формированием крупных образовательных конгломераций (университетских комплексов).

Сейчас реализация образовательной политики в сфере СПО происходит на фоне вызовов, определенных не только миграционно-демографическими факторами, социально-экономическими условиями развития регионов, устойчивостью в реформировании системы образования, но и активизацией общественно-профессиональных движений. К числу таких вызовов следует отнести:

- ресурсное сжатие,
- инфраструктурный сдвиг,
- трансформацию спроса,
- сужение кадрового потенциала,
- учетную зарплатную политику,
- инертность компромиссных механизмов.

На фоне *унификации подходов* к развитию СПО (введение единых стандартов, систем аттестации и т.п.) наблюдается частичная *спецификация механизмов* реализации образовательной политики. Процесс унификации должен способствовать формированию единого образовательного пространства, обеспечению доступности и качества образования для всех обучающихся. При этом механизм реализации ориентирован на *стандартизацию требований* как к самому образовательному пространству и образовательным программам, так и к результатам и качеству среднего профессионального образования.

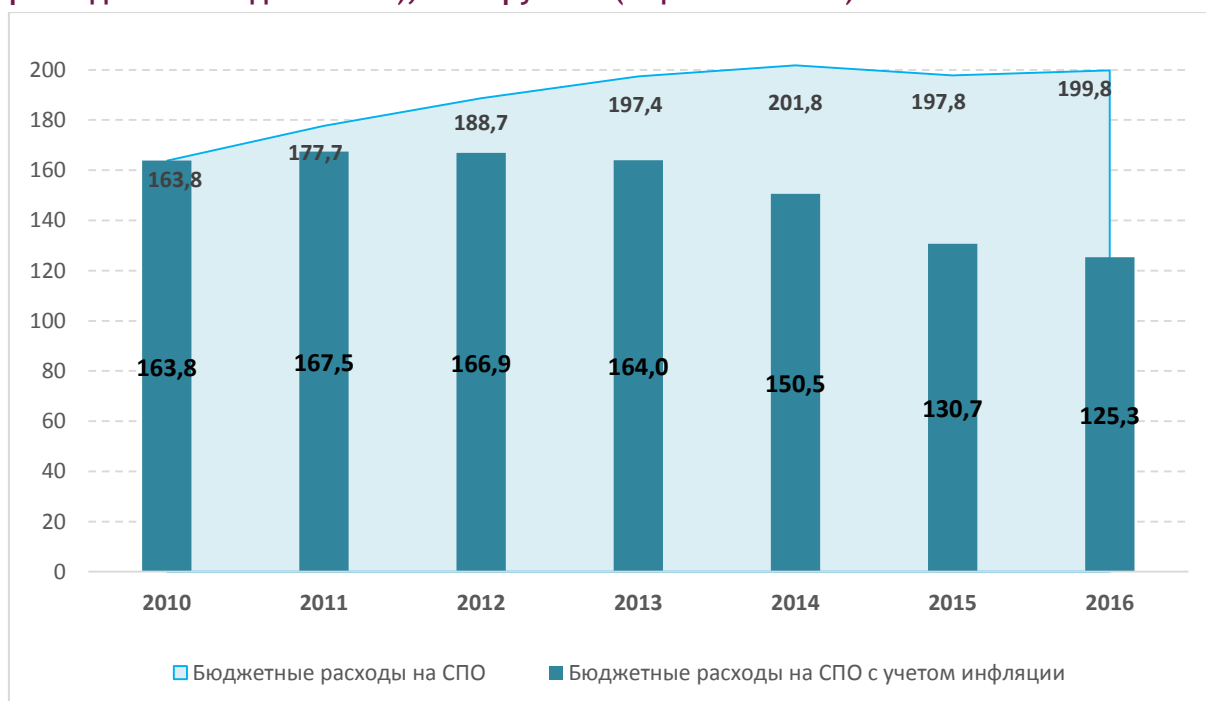
В настоящее время существует острая необходимость формирования условий для создания высокопроизводительных рабочих мест и повышения качества подготовки кадров для работы на высокопроизводительных рабочих местах. Как показывают проведенные исследования, 2/3 работодателей предпочитают доучивать и переучивать своих работников на базе собственных образовательных подразделений (мировая тенденция повышения роли внутрикорпоративной подготовки сотрудников). Вместе с тем наблюдается разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей (рынка труда), особенно в инновационном секторе экономики и на высокотехнологичных производствах.

## Ресурсное сжатие

Вызовом для системы СПО является *сжатие госфинансирования* и износ «производственных фондов». В номинальном выражении за период с 2010 по 2016 года расходы бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на систему СПО выросли более чем на 20%, однако в реальном выражении наблюдалось ускоряющееся снижение бюджетного финансирования.

### График 1

Динамика расходов консолидированного бюджета на СПО (включая бюджетные расходы на НПО до 2014 г.), млн. рублей (в ценах 2010 г.)



Источник: Федеральное казначейство, расчеты Аналитического центра

В 2016 году бюджетные расходы на СПО в реальном выражении оказались на четверть ниже, чем в 2010 году. Вероятно, реальное падение расходов в текущем году затормозится в связи с замедлением инфляции, что, тем не менее, не позволяет забывать о мерах по повышению эффективности использования этих средств.

Доля внебюджетных средств от общего объема средств организаций СПО (подготовка рабочих и специалистов среднего звена) в 2016 году составила 16% (в 2013 году – 14,1%). При этом удельный вес средств населения во внебюджетных средствах этих организаций превысил 70% (в 2013 году – 65,1%),

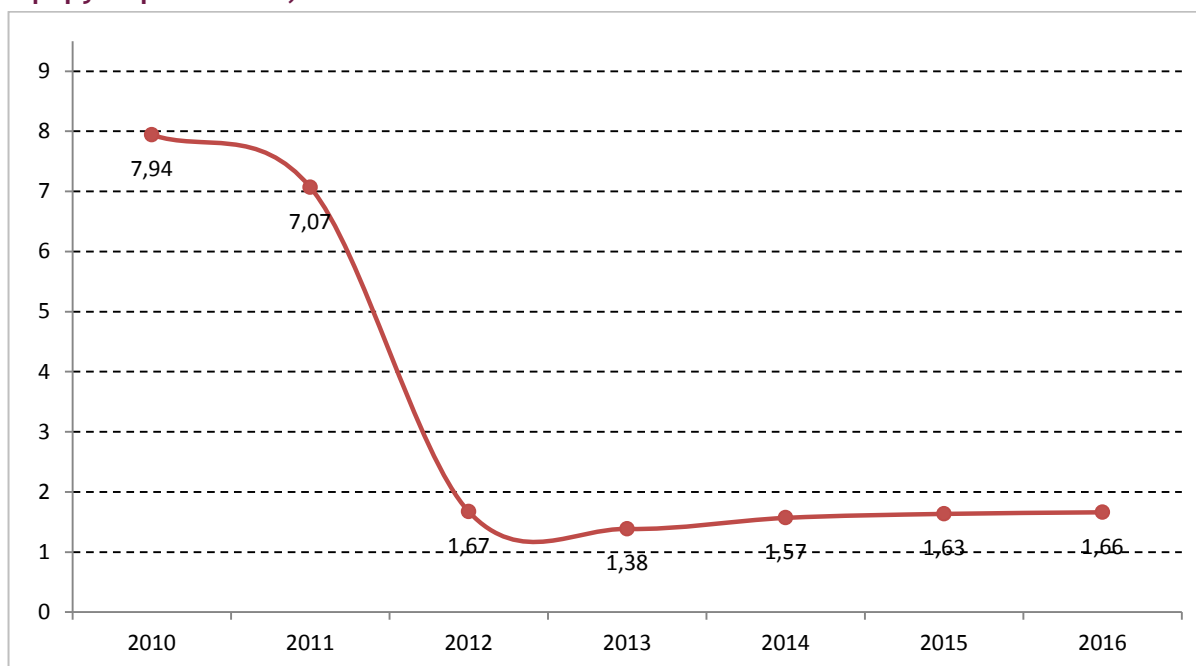
но в общем объеме средств составил всего чуть более 10% (в 2013 году – 9,2%).

Иными словами, организации СПО в основном финансируются из федерального и региональных бюджетов, а средства населения в этой системе не играют решающей роли (хотя у ряда организаций они могут составлять и весьма весомую часть бюджета). Средства предприятий занимают в этой системе еще более незначительное место, уступая даже расходам населения.

Оценка долевого соотношения между расходами федерального бюджета на СПО и общими расходами на сферу образования свидетельствует о снижении показателя более чем на 6 п.п. за 7 лет.

### График 2

Изменение доли расходов федерального бюджета по функциональной классификации на СПО (включая расходы на НПО до 2014 г.) среди расходов на сферу образования, %



Источник: Федеральное казначейство, расчеты Аналитического центра

Таким образом, государство в обозримом будущем продолжит доминировать в финансировании СПО. Роль населения, вероятно, будет повышаться, но, судя по динамике последних лет, этот процесс идет медленно. Наконец, предприятия демонстрируют откровенную финансовую пассивность в отношении СПО, одной из причин чего может являться неразвитость механизмов стимулирования, способных привлечь их в эту сферу.

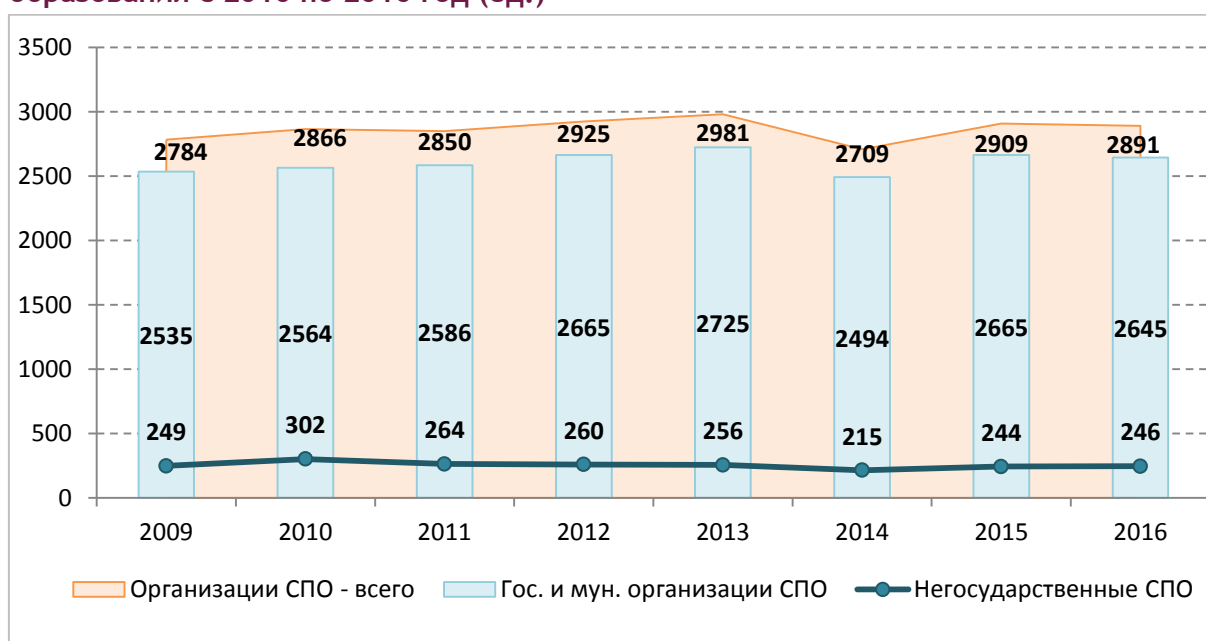


## Инфраструктурный сдвиг

Ключевым вызовом с точки зрения повышения конкурентоспособности системы среднего профессионального образования является инфраструктурный сдвиг, выражающийся в изменении структуры и состава сети образовательных организаций СПО на фоне развития негосударственного сектора СПО.

### График 3

Изменение числа образовательных организаций среднего профессионального образования с 2010 по 2016 год (ед.)



Источник: Росстат

Совокупный показатель количества СПО на протяжении последних семи лет остается достаточно стабильным. Несмотря на то, что в рамках федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование как уровень образования прекратило свое существование и программы подготовки рабочих кадров были переданы в организации СПО, этот факт не оказал влияния на их число, которое практически не изменилось. Стоит также отметить, что провал показателя в 2014 году носит технический характер и связан с состоявшейся годом ранее передачей ведения статистики образования из Росстата в Минобрнауки<sup>3</sup>.

При этом если количество государственных и муниципальных организаций СПО

<sup>3</sup> Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС.

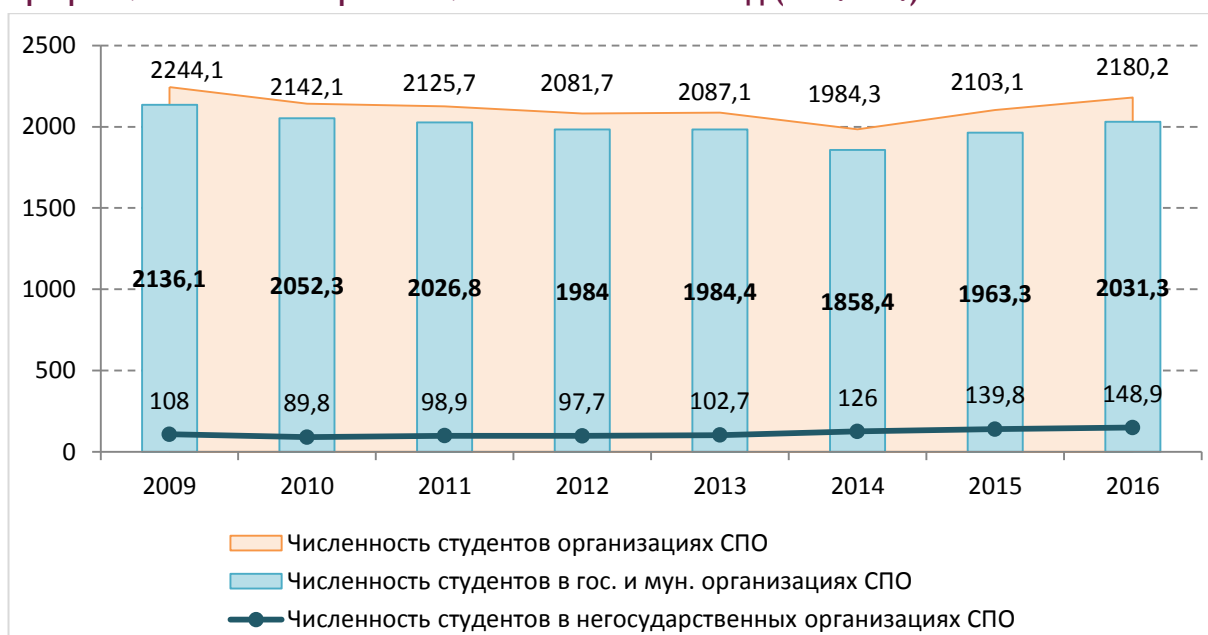
за рассматриваемый период выросло на 3%, то число негосударственных организаций СПО сократилось на 19%. При доминировании госсектора в системе СПО (доля данного показателя варьируется от 90% в 2010 году до 92% в 2016 году) такое сокращение может свидетельствовать о наличии системных проблем в развитии негосударственного сектора СПО.

## Трансформация спроса

При росте общего количества организаций СПО с 2010 по 2016 год на 1% совокупная численность их студентов выросла на 2% (или 38,1 тыс. чел.). Прирост обеспечен по большей части за счет студентов частных организаций СПО, численность которых за тот же период увеличилась на 59,1 тыс. чел. при снижении численности студентов государственных организаций СПО на 21 тыс. чел.

### График 4

**Изменение численности студентов образовательных организаций среднего профессионального образования с 2010 по 2016 год (тыс.чел.)**



Источник: Росстат

В 2010-2016 годах численность обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих быстро падала (-36,2%). Если до начала слияния НПО и СПО учащиеся, окончившие 9 класс и не продолжавшие учебу в школе, как правило, шли в систему НПО, то теперь в единой организации СПО большая

часть этих подростков идет на программы подготовки специалистов среднего звена с тем, чтобы после их окончания поступить в вуз<sup>4</sup>.

Спрос на получение профессионального образования в системе СПО растет. За 2010-2016 годы темпы роста численности студентов негосударственных организаций СПО превосходили аналогичный показатель по государственным организациям СПО почти в 2 раза, хотя это отчасти объясняется низкой базой сравнения и доминированием государственных организаций в секторе.

Оценивая характер инфраструктурного сдвига СПО и трансформации спроса на данный уровень подготовки за последние два года, необходимо отметить ряд наметившихся тенденций.

1. *Снижение количества организаций СПО.* В государственном секторе показатель снизился в 2016 году на 20 организаций по сравнению с предшествующим годом на фоне незначительного роста числа негосударственных организаций СПО (+2 ед.). Причина заключается не только в запуске процедур оптимизации сети организаций, но и во включении организаций СПО в состав университетских комплексов.
2. *Рост численности студентов организаций СПО* (показатель за указанный период вырос на 4%).
3. Темпы роста численности студентов государственных и муниципальных организаций СПО (+4%) ниже, чем негосударственных организаций СПО (+7%).

Несмотря на то, что доля финансирования со стороны предприятий в совокупных средствах организаций СПО пока крайне невелика, можно констатировать наличие интереса внешних стейхолдеров к системе СПО. Все чаще ответственность за подготовку специалистов СПО для отраслей экономики страны берет на себя негосударственный сектор, идет процесс смены зон ответственности и общественного запроса на изменения в СПО.

Важным критерием оценки деятельности организаций СПО является показатель отсева из системы среднего профобразования. Доля отсеянных студентов из государственных (муниципальных) организаций СПО, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, по Российской Федерации на 2016 год в среднем составляла более 30%.

По данным оценки Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС, данный показатель в Центральном федеральном округе составил в 2010 году

---

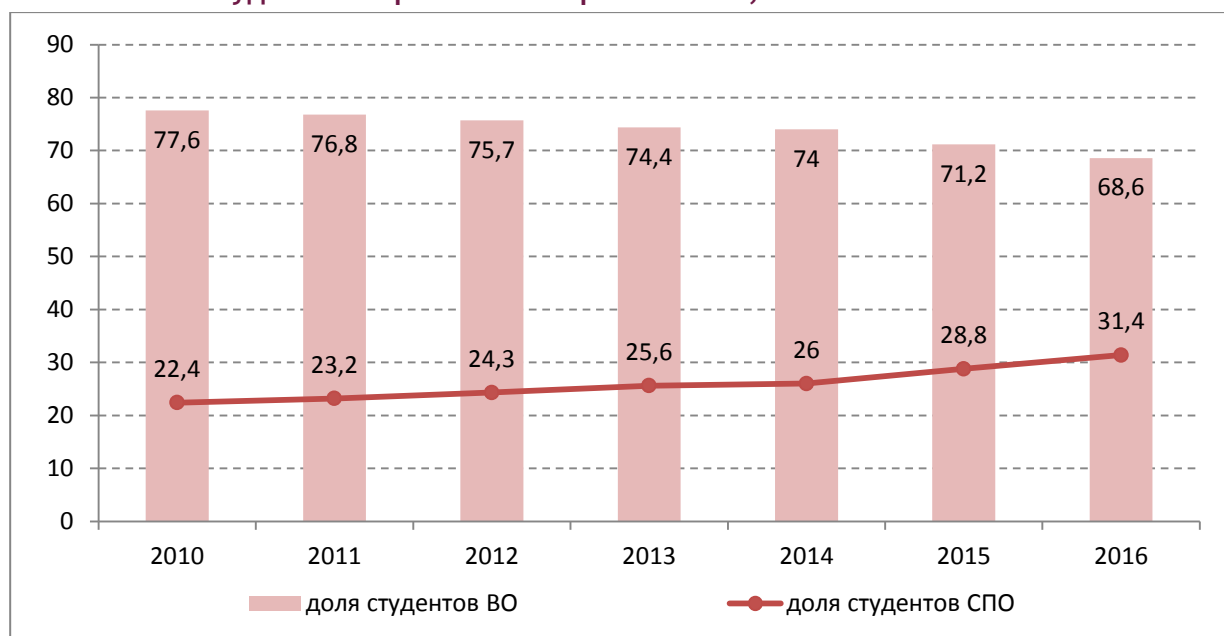
<sup>4</sup> Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС.

37,3% (2011 год – 30%), в Северо-Западном – 44,38% (2010 год), в Южном федеральном округе – 33,26% (2010 год), в Северо-Кавказском – 28,21% (2010 год), Дальневосточном федеральном округе 50,46% (2010 год). По состоянию на 2016 год ситуация немного улучшилась, хотя высокий уровень отсева обучающихся из СПО сохраняется.

Оценивая вклад системы СПО в подготовку кадров, необходимо отметить устойчивый рост доли студентов СПО среди обучающихся с третичным уровнем образования.

### График 5

Изменение доли студентов вузов и студентов организаций СПО в общей численности студентов с третичным образованием, %



Источник: Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС

По данным Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС, доля студентов организаций СПО (собирающиеся стать специалистами среднего звена) в 2016 году составила 31,4%. На фоне роста доли студентов организаций СПО наблюдается снижение доли студентов вузов (2/3). В 2008 году эти доли составляли 1/4 и 3/4, соответственно. Учитывая региональные различия в данных показателях, становится очевидным, что региональная политика должна выстраиваться под разные задачи развития не только системы образования, но и региона в целом.

Основные причины, обусловившие такую динамику – это ужесточение барьеров «входа» в систему высшего образования в силу повышения проходных баллов и роста дифференциации ЕГЭ (вводятся ЕГЭ по профильным предметам). Кроме

того, для ряда учащихся СПО представляет собой средство избежать ЕГЭ (при наличии возможности поступления в вуз для выпускников системы среднего профессионального образования).

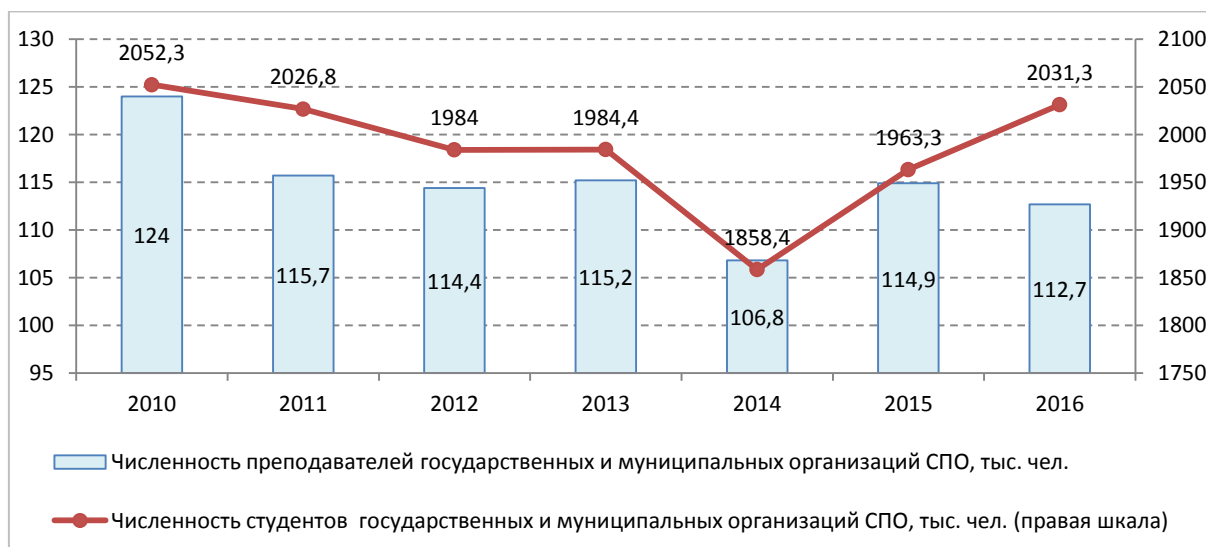
Возрастание значимости СПО и мнимое понижение значимости вузовского образования обусловлено тем, что системой профессионального образования сформирован обходной механизм для прохождения из школы в вуз через системы СПО. При этом «образованность» обучающихся в системе СПО (доля студентов с третичным образованием) повышается.

## Сужение кадрового потенциала

За последние годы при росте численности обучающихся в государственных и муниципальных организациях СПО численность преподавателей данных организаций существенно снизилась.

### График 6

**Изменение численности преподавателей и студентов государственных (муниципальных) организаций СПО (подготовка специалистов среднего звена), тыс. чел.**



Источник: Минобрнауки России

Снижение численности преподавателей государственных и муниципальных организаций СПО при росте численности студентов ведет к повышению нагрузки на преподавателей. Число студентов, приходящихся в среднем на 1 преподавателя государственной (муниципальной) организации СПО (программы подготовки специалистов среднего звена) за шестилетний период возросло на 2 чел., составив 18 чел. (2016 г.) против 16 чел. (2010 г.).

Учитывая, что организации СПО с государственной и муниципальной формой собственности составляют более 90% в системе СПО, проблема имеет значительный масштаб.

С ростом спроса на данный вид услуг проблема нагрузки на преподавателей СПО усугубляется и в негосударственных организациях СПО. Число студентов, приходящихся в среднем на 1 преподавателя негосударственной организации СПО, с 2010 по 2016 год возросло почти в 4 раза, однако так и не достигло уровня государственных (муниципальных) организаций СПО.

### График 7

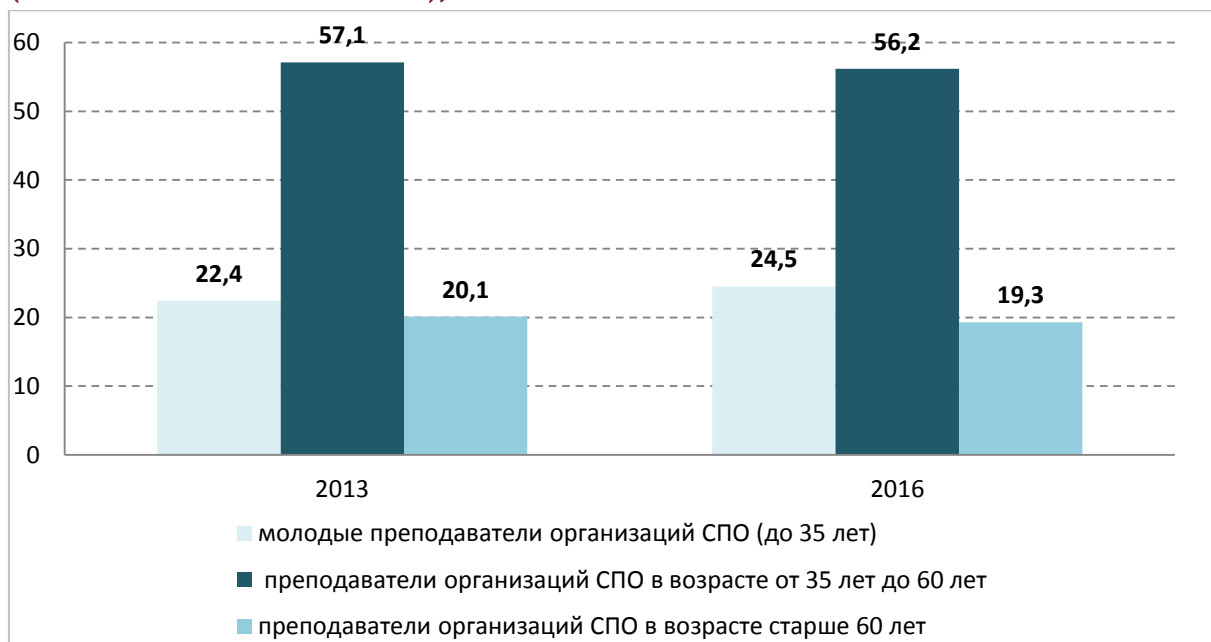
Изменение численности преподавателей и студентов негосударственных организаций СПО (подготовка специалистов среднего звена), тыс. чел.



Источник: Минобрнауки России

Таким образом, нагрузка на преподавателей организаций СПО растет за счет роста контингента, снижения численности преподавателей и уменьшения числа самих организаций СПО. При росте нагрузки более существенное давление испытывает государственный сектор организаций СПО.

Эта картина усугубляется возрастной структурой кадров системы СПО. Доля молодых преподавателей (до 35 лет) в общей численности преподавательского состава организаций СПО находится на уровне 25% (2016 год), т.е. только четверть преподавательского состава организаций СПО обеспечивает обновление кадрового потенциала системы.

**График 8****Возрастная структура преподавательского состава организаций СПО (без внешних совместителей), %**

Источник: Минобрнауки России

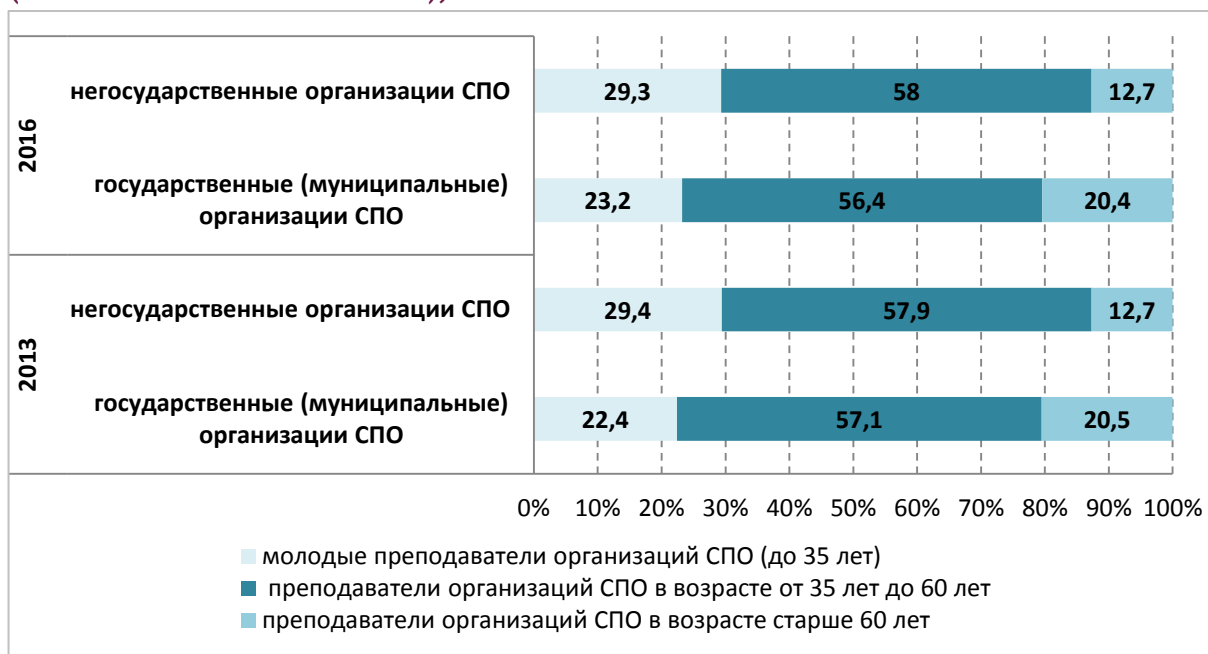
При этом статистическая информация по мастерам производственного обучения в организациях СПО не собирается, хотя проводимые опросы региональных организаций СПО свидетельствуют о наличии этой проблемы применительно к данной категории преподавателей.

За последние три года ситуация с возрастной структурой преподавательского состава организаций СПО практически не изменилась (График 8).

В негосударственных организациях СПО (подготовка специалистов среднего звена) доля молодых преподавателей (преподаватели до 35 лет) в 2016 году осталась на уровне 29%, в то время как в государственных (муниципальных) организациях СПО показатель составил 23%.

### График 9

Изменение возрастной структуры преподавательского состава организаций СПО (без внешних совместителей), %



Источник: Минобрнауки России

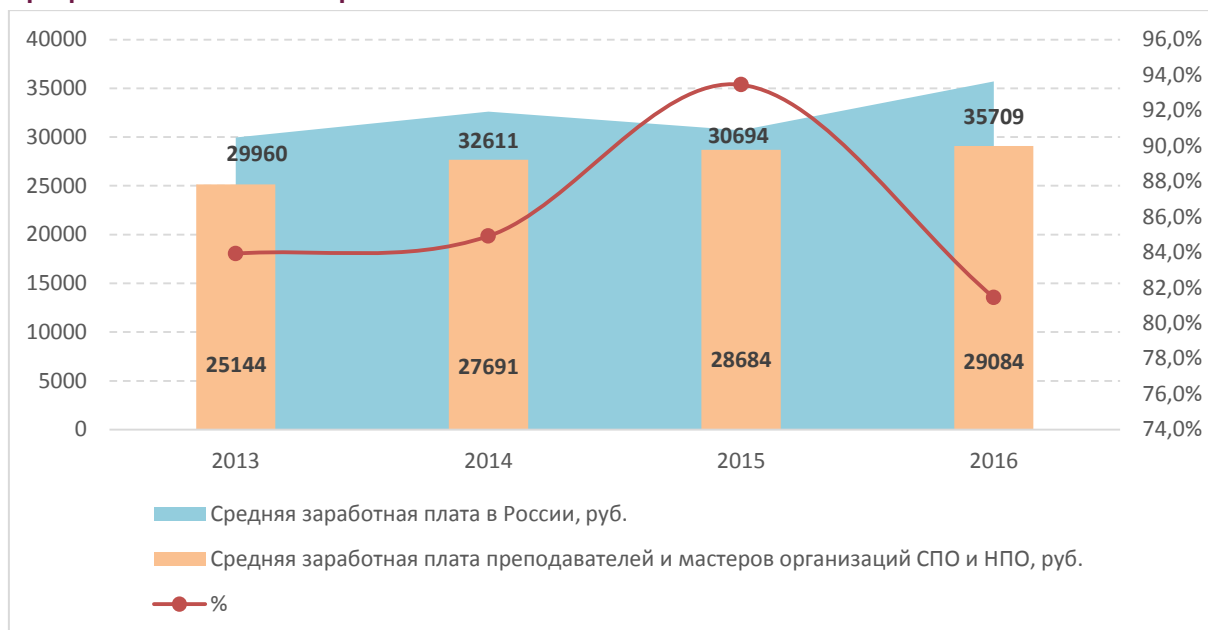
### Разрывы в уровне оплаты труда

В соответствии с майским указом Президента Российской Федерации № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», средняя заработная плата преподавателей организаций СПО должна к 2018 году составить 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе. Выполнение данной задачи привело к тому, что средняя заработная плата преподавателей организаций СПО по стране выросла за период с 2013 по 2016 год почти на 16%.



График 9

Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования



Источник: Росстат

На момент начала реализации майских указов средняя заработная плата преподавателей СПО составляла 85% от средней заработной платы профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) вузов. В 2018 году она должна оказаться в среднем в 2 раза ниже, чем у ППС вузов, поскольку средняя зарплата ППС вузов должна составить 200% от средней заработной платы по соответствующему региону, а средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения – 100% от средней по соответствующему региону.

Представляется, что увеличение этого разрыва порождает риски для эффективного функционирования системы СПО и требует новых решений относительно уровня оплаты труда данной категории педагогических работников. При этом следует отметить, что ресурсы для этого ограничены, поскольку большинство организаций СПО финансируются из бюджетов субъектов Российской Федерации, основная часть которых остается дефицитной (по состоянию на 21 марта совокупный дефицит консолидированных бюджетов регионов составил 105,5 млрд. рублей).

Только за 9 месяцев 2016 г. наблюдалось снижение зарплат СПО относительно среднего уровня по стране до 81,4% (в 2015 году это соотношение составляло

93,5%). В разрезе федеральных округов уровень оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения организаций СПО и НПО различается в разы. Так, если по Северо-Кавказскому федеральному округу средний показатель заработной платы педагогических работников СПО составил в 2016 году 19,6 тыс. руб., то по Дальневосточному федеральному округу показатель зафиксирован на уровне 39 тыс. рублей.

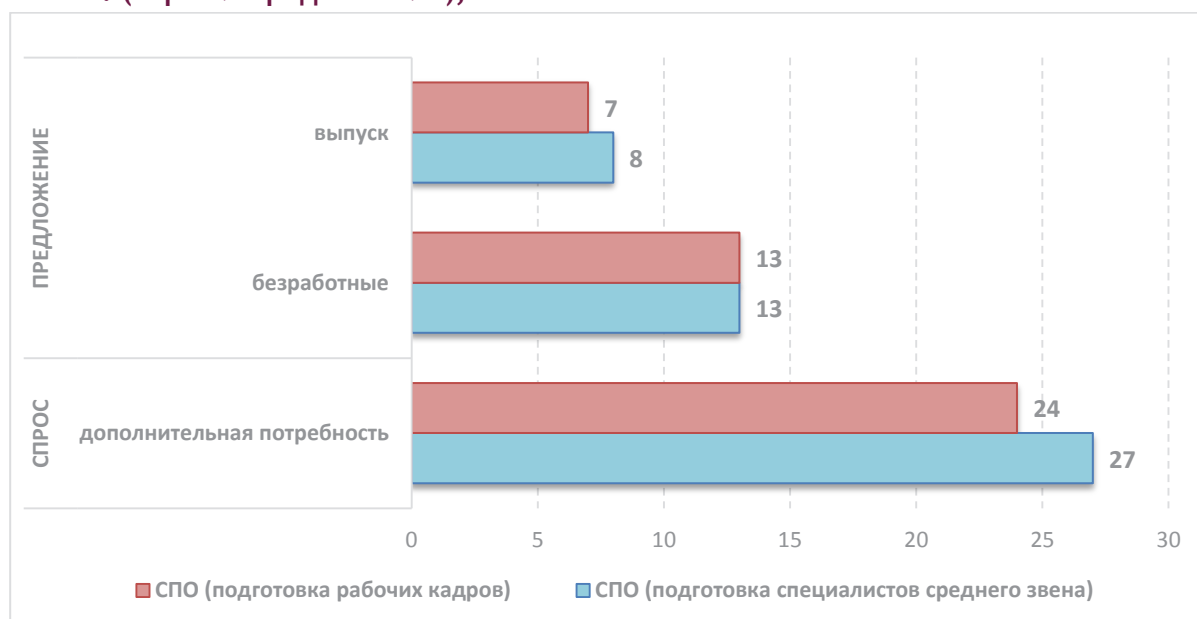
Разрыв между субъектами Российской Федерации по данному показателю еще больше: минимальный показатель по Республикам Калмыкия и Марий Эл расходится с максимальными показателями Ненецкого и Чукотского автономных округов почти в 6 раз.

### Инертность компромиссных механизмов

Охват молодежи России в возрастной когорте 15-20 лет системой СПО с 2013 по 2016 год вырос на 4 п.п. – с 16% в 2013 году до 20% в 2016 году. Однако важно учитывать уровень востребованности выпускников СПО. Оценка структуры спроса и предложения на рынке труда Российской Федерации свидетельствует о более высоком спросе на специалистов среднего звена, чем на рабочие кадры системы СПО.

#### График 10

Структура кадровой обеспеченности Российской Федерации специалистами СПО на 2016 г. (спрос и предложение), %



Источник: Росстат, расчеты Аналитического центра

Несмотря на то, что спрос на выпускников СПО существенно превосходит предложение, почти четверть безработных имеют данный уровень образования. Невостребованность на рынке труда может быть связана как с несоответствием квалификации и компетенций этих людей запросам рынка, так и самим нежеланием выпускников СПО трудоустраиваться официально.

На формирование баланса спроса и предложения на рынке труда специалистов с данным уровнем образования влияет и трудовая миграция – как внутренняя (переезд граждан страны для трудоустройства в других регионах), так и внешняя (переезд граждан других стран для трудоустройства в России).

По внутренней трудовой миграции наблюдается региональный разрыв коэффициента миграционного прироста, который колеблется от 149 чел. на 10 тыс.чел. (Московская область) до отрицательных значений (-153 чел. на 10 тыс.чел. по Магаданской области).

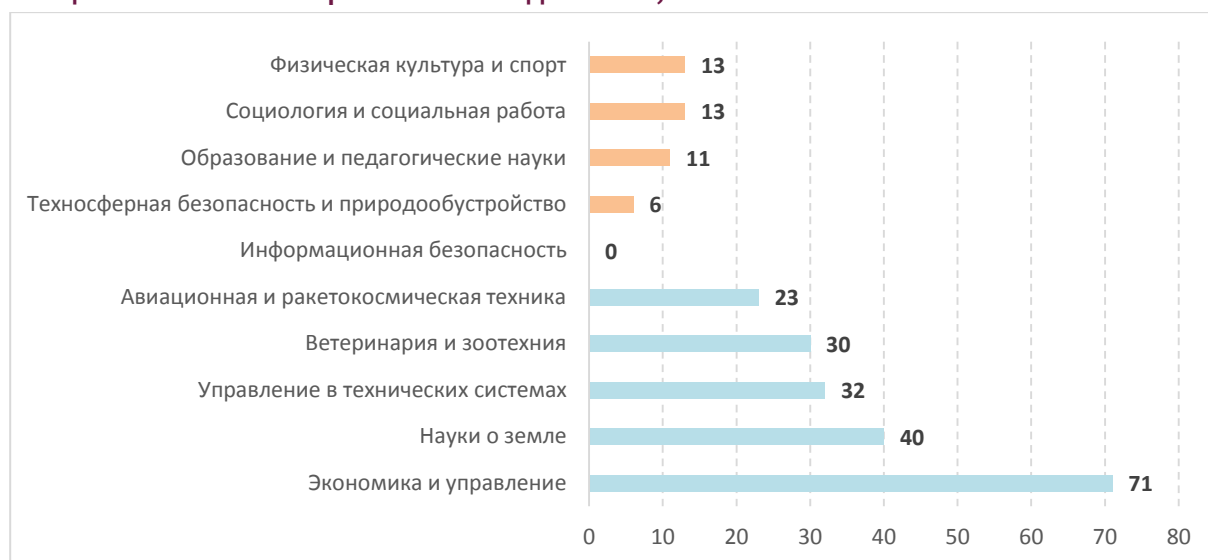
Ситуация в регионах очень сильно различается. Оценка миграционных потоков выпускников СПО позволяет выделить как регионы-доноры (Мурманская область, Пермский край, Свердловская область, Республика Башкортостан и др.), так и регионы-реципиенты (Ленинградская область, Тверская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Московская область и др.).

Уровень трудовой мобильности выпускников СПО в России связан и с направлениями подготовки. Максимальный уровень мобильности фиксируется у лиц, трудоустраивающихся за пределами региона получения СПО, по направлению «Экономика и управление», а минимальный – по направлению «Информационная безопасность».

Отток молодежи, закончившей обучение в системе СПО, из регионов ставит перед региональными органами власти ряд вопросов: от кадровой обеспеченности региона, дефицита трудовых ресурсов и механизмов привлечения молодежи на региональный рынок труда до эффективности расходования бюджетных средств на систему СПО.

### График 11

Доля лиц, трудоустраивающихся за пределами региона получения СПО, по отношению к общей численности выпускников по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки, %



Источник: Пенсионный фонд Российской Федерации

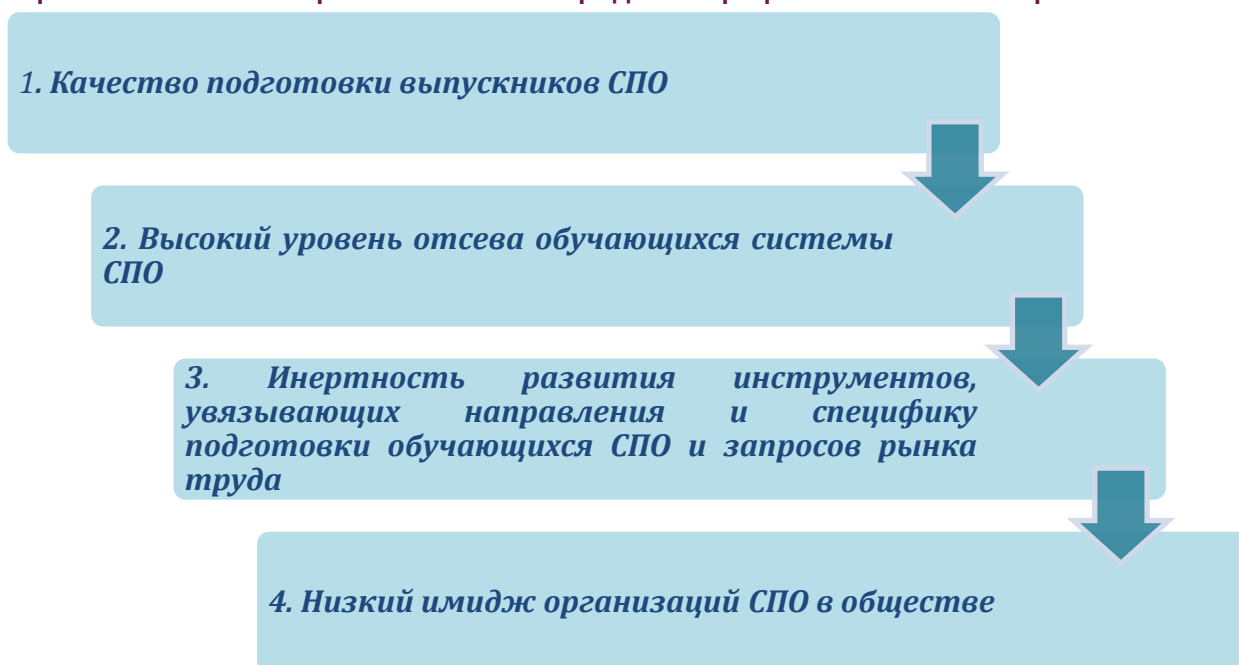
Решение проблем может заключаться в выстраивании механизмов сближения структуры выпуска и потребности в подготовке кадров с СПО и учете этих механизмов в региональных и (или) федеральных документах стратегического планирования.

## Международная практика реформирования среднего профессионального образования

Реформы системы среднего профессионального образования в зарубежных странах связаны с решением разнообразных проблем – от механизмов взаимосвязи рынка труда, отраслей экономики и образования до качества подготовки выпускников СПО и их статуса.

### Рисунок 2

Перечень ключевых проблем системы среднего профессионального образования



С целью решения данных проблем в сфере СПО зарубежными странами применяются различные инструменты. Среди национальных стратегий развития СПО, давших положительные результаты можно назвать следующие<sup>5</sup>:

1. Стратегия реформирования структуры системы профессионального образования (Дания, 2009 год).
2. Программа развития старшей ступени школы (Австрия, 2008 год).
3. Модель деятельности среднего профессионального учебного заведения (Эстония, 2013 год).

<sup>5</sup> Education Policy Country Snapshots (Part III) and Education Policy Outlook Country Profiles, [www.oecd.org/edu/profiles.htm](http://www.oecd.org/edu/profiles.htm)

4. Соглашение между государственной властью и регионами о поддержке среднего профессионального образования (Италия, 2010 год).
5. Руководство по развитию среднего профессионального образования (Япония, 2011 год).
6. Программа развития профессионализма в системе образования (Нидерланды, 2011 год).
7. Программа развития центров квалификации и профессионального образования, вовлечения в профессиональное образование детей, начиная с 13-летнего возраста (Португалия, 2013 год).
8. Введение дуальной системы получения среднего профессионального образования (Испания, 2012 год).
9. Стратегия повышения эффективности среднего профессионального образования, включая развитие профильного обучения в школах (Швеция, 2011 год).
10. Стратегия и план действий по развитию профессионального и технического образования (Турция, 2013-2017 гг.).
11. Положение о выдаче сертификата о профессиональной практике (Норвегия, 2008 год).
12. Внедрение компетентностно-ориентированного подхода в программы среднего профессионального образования (Словения, 2008-2011 годы).
13. Программы среднего профессионального образования, предусматривающие академические экзамены (Дания, 2010 год).
14. Модульная программа, определяющая содержание профессиональной подготовки (Бельгия, 2010 год).
15. Система оценки качества QIBB, распространяющаяся в том числе и на систему среднего профессионального образования (Австрия, 2012 год).

В большинстве стран мира система СПО несет социально-образовательную функцию. Развитие и поддержка СПО за рубежом направлены на увеличение времени нахождения молодежи в системе образования («образовательный сейф»). Рост этого временного интервала позволяет дать молодым людям возможность избежать скатывания в бедность, обеспечить их минимальными гарантиями государственной поддержки, снизить риск асоциального поведения. Во многих странах СПО воспринимается как важнейший этап подготовки к последующему шагу – обучению в высшем учебном заведении. Важнейшим отличительным признаком зарубежной системы СПО является возможность обучения на рабочем месте. В странах мира данная специфика распространяется и на старшие классы школы, которые рассматриваются как часть системы профессионального образования.

- В Австрии, Бельгии, Чехии, Финляндии и Словакии подобным образом профессиональное образование получали не менее 70% старшеклассников.
- В Греции, Японии, Южной Корее, Великобритании этот показатель не превысил 30%<sup>6</sup>.

В настоящее время за рубежом наблюдается трансформация старшей школы (гимназий, лицеев) в связи с формированием возможностей получения школьниками среднего профессионального образования. Ранее гимназии являлись шагом для подготовки элиты общества к поступлению в вуз, но в настоящее время ситуация изменилась: ключевая роль сейчас заключается в приобретении выпускниками профессий и квалификаций, необходимых для дальнейшего успешного трудоустройства<sup>7</sup>. В настоящее время используются меры, направленные на то, чтобы предотвратить раннее окончание школы без обучения в системе среднего профессионального образования.

В **Австрии** только 7,6% получивших основное среднее образование не продолжают обучение в профессиональной школе<sup>8</sup>.

Аналогичная программа действует в **Испании** (Programa para la reduccion del abandon temprano de la educacion u la formacion). В рамках данной программы показатель должен быть снижен к 2020 г. до 15%.

В **Германии** обязательным является посещение профессиональной школы (Berufsbildende Schulen). Посещая их 1-2 раза в неделю, учащиеся дополняют профессиональное обучение получением навыков практической деятельности на предприятиях. Некоторые учащиеся, которые покинули общеобразовательную школу перед окончанием 10 класса, посещают одногодичные профессиональные курсы в профшколах (училищах). Молодежь, не получившая место обучения или рабочее место, посещает профшколу дополнительно еще на протяжении года, причем занятия ведутся каждый день.

Другой разновидностью таких школ являются реальные школы (Realschulen), охватывающие 7–10 класс. Они закладывают основу для профессионального образования с повышенными требованиями и для поступления в высшие учебные заведения. В рамках обязательных предметов учащиеся могут выбрать один основной для себя предмет. При средней удовлетворительной

---

<sup>6</sup> Education at a Glance 2014: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris. 2014.

<sup>7</sup> Capsada, Q. Preparing students for the future: Key issues and analytical framework for the Education Policy Outlook. 2014

<sup>8</sup> Reducing early school leavers: Key messages and policy support. Education and Training, November, 2013.

успеваемости окончившему реальную школу ученику дается право на переход в подготовительный класс гимназии или на гимназическую ступень профессионально-ориентационных центров для старшеклассников.

Профессиональное обучение в **Великобритании** осуществляется в объединенных школах, технических (профессиональных) колледжах, центрах профессиональной подготовки на производстве и в центрах занятости. По достижении 14 лет молодежь имеют право поступать в профессиональные школы. После 16 лет они вправе продолжать образование или идти работать. На особом месте находятся профессиональные колледжи, в которых возможна подготовка от квалифицированного рабочего до специалиста промежуточного уровня. Колледжи тесно связаны с обучением на производстве. Сроки обучения в профессиональном колледже колеблются от 1 года до 5 лет. Колледж чаще всего является ступенью для поступления в высшие технические учебные заведения.

В **Норвегии** действует инициатива, нацеленная на повышение доли выпускников основной школы, продолживших обучение на профильном или профессиональном уровне (с 70% в 2015 году до 75%). Она распространяется и на молодых людей в возрасте 16-21 года, которые не продолжают обучение и являются безработными. Предпринимаются меры для того, чтобы мотивировать их продолжать обучение. Среди таких мер: образовательная и психологическая поддержка старшеклассников и учащихся старших курсов колледжей и техникумов, повышение квалификации педагогов, повышение внимания органов государственной власти к вопросам образования безработной молодежи, привлечение общественности и заинтересованных социальных групп к данной проблеме<sup>9</sup>.

Выпускники общеобразовательных школ Норвегии в возрастной группе от 16 до 21 года (на базе гимназий) имеют право получить среднее профессиональное образование. Школьникам предлагается выбрать одну из двенадцати общих программ и девяти программ СПО по следующим отраслям: техническое и промышленное производство, электроэнергетика, строительство, пищевая промышленность, сельское хозяйство, рыболовство и лесное хозяйство, здравоохранение и социальное обеспечение, дизайн, искусство и ремесла, медиа и коммуникации, сфера услуг и транспорт.

Обычно обучение длится 2 года в школе с практической подготовкой в школьных мастерских и короткой практикой на предприятиях, за которыми следуют еще 2 года обучения по профессии и работа на предприятии или в

---

<sup>9</sup> Norway: Certificate of Practice pilot project produces good results. CEDEFOP Europe, 2011



государственном учреждении. Данная модель получила название «2+2».

Другие программы реализуют модель «1+3», в рамках которой учащийся 1 год обучается в школе и 3 года – на предприятии (ученичество). В течение первого года в старших классах, кроме общеобразовательных предметов, преподаются предметы по введению в профессиональную область. На втором году учащиеся выбирают специализированные профессиональные курсы по конкретным профессиональным отраслям и посещают практические занятия в мастерских и на предприятиях. Двухлетнее ученичество осуществляется непосредственно на предприятии или в организации. По окончании указанных программ выпускники получают сертификаты о полученном профессиональном образовании.

Интересен и опыт *Италии* по реформированию СПО. В этой стране к реализации соответствующих двухлетних или трехлетних программ привлечены технические вузы, работающие в партнерстве с профессиональными училищами, исследовательскими и аккредитованными учебными центрами, представителями ведущих компаний.

Несмотря на ряд серьезных усилий, остается нерешенной проблема «вхождения» выпускников системы СПО в реальные сектора экономики. Для упрощения трудоустройства выпускников в *Австралии* на государственном уровне заключены партнерские соглашения с участием правительства, региональных и муниципальных властей, образовательных организаций. Финансовая поддержка предусмотрена для молодежи в возрасте от 15 до 24 лет (на обучение и трудоустройство). Аналогичные меры приняты в ряде стран:

- *Бельгии* (действует на основе соглашения между фламандским правительством и социальным партнерством по профессиональному развитию),
- *Канаде* (утверждена Стратегия развития рабочей силы и профессиональных навыков),
- *Франции* (принят закон «Об обеспечении интеграции на рынке труда»),
- *Чехии* (введена Национальная система профессиональных квалификаций),
- *Южной Корее* (приняты Национальные стандарты компетенций),
- *Норвегии* (действуют Национальные квалификационные стандарты для получения образования на протяжении всей жизни).

Система СПО сталкивается с конфликтом между предпочтениями работодателей и интересами обучающихся, проблемой подготовки

образовательных программ, допускающих привлечение работодателей к их реализации, проблемой кадровой обеспеченности.

Необходимость поиска компромисса между развитием СПО и высшего образования и запросами рынка труда обусловлена высоким уровнем безработицы. Так, например, в ЕС в 2016 году уровень безработицы составлял 8,5%, а уровень безработицы среди людей младше 25 лет – 18,7%, превысив совокупный показатель более чем вдвое.

Поэтому интересен опыт **Австралии**, где создано национальное партнерство организаций, занимающихся профессиональной подготовкой молодежи, и организаций, имеющих отношение к формированию рынка труда и перечню востребованных квалификаций. В настоящее время этот опыт активно перенимают страны ЕС.

В **Люксембурге** законодательно закреплена взаимосвязь ветвей системы образования и сообществ работодателей в рамках работы специального комитета по вопросам профессиональной подготовки и адаптации учебных программ. При таком подходе система профессионального образования Люксембурга оказалась связанной с палатами промышленности и торговли, ремесел, сельского хозяйства, труда, профсоюзов, гражданских и государственных служащих. Каждая палата контролирует развитие «своего» участка профессиональной подготовки и определяет соответствующую структурно-кадровую политику.

В **Финляндии** принята программа гарантий для молодежи, предоставляющая любому человеку моложе 25 лет или недавним выпускникам образовательных организаций в возрасте до 30 лет возможность работать, проходить стажировку или переподготовку в течение трех месяцев с момента приобретения статуса безработного.

Аналогичные гарантии для молодежи **Словении**, принятые в 2014 году, обеспечивают работой или возможностью получения профессионального образования любого гражданина страны в возрасте 15-29 лет, который в настоящее время является безработным.

## Перечень основных мероприятий, профессиональных праздников, памятных дат в апреле-июне 2017 г.

### Мероприятия в сфере образования

**МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ САЛОН ОБРАЗОВАНИЯ (ММСО)** (12-16 апреля, г. Москва). (<http://mmco-expo.ru/ru>)

Цель ММСО – содействовать созданию и долговременному устойчивому функционированию регулярной международной экспертной дискуссионной площадки; продемонстрировать передовые технологии в области образования, а также средства организации и поддержки образовательного процесса.

**ВСЕРОССИЙСКИЙ РОБОТОТЕХНИЧЕСКИЙ ФЕСТИВАЛЬ «РОБОФЕСТ-2016»** (14 апреля, г. Москва). (<http://www.russianrobotfest.ru/o-festivale>)

Цель «РОБОФЕСТА-2017» – возродить престиж инженерных профессий в России, привить интерес к научно-техническому творчеству, дать возможность представить свои уникальные разработки.

### Профессиональные праздники

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДЕНЬ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ** (1 июня)

Праздник провозглашен Международной демократической федерацией женщин на специальной сессии в ноябре 1949 года, отмечается каждый год с 1950 года с целью защиты прав, жизни и здоровья детей.

**ДЕНЬ РУССКОГО ЯЗЫКА** (6 июня)

Праздник учрежден ООН в 2010 году, в Российской Федерации отмечается в день рождения А.С. Пушкина с 2011 года.

**ДЕНЬ РОССИИ** (12 июня)

Праздник отмечается с 1992 года в день принятия Декларации о государственном суверенитете РСФСР, ознаменовавшей начало новейшей истории и государства Российская Федерация.

**ДЕНЬ МОЛОДЕЖИ РОССИИ** (27 июня)

Праздник провозглашен Национальным советом молодежных объединений и

Комитетом по делам молодежи и отмечается с 1993 г.

### Международные мероприятия

**ВЕБИНАР МЕЖДУНАРОДНОГО СОВЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ ВЗРОСЛЫХ (ICAE) – SKILLS AND COMPETENCIES** (3 апреля, Польша). Организатор: ICAE. (<http://www.icae2.org/index.php>) Язык: английский.

**7 МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ (7<sup>TH</sup> IEA INTERNATIONAL RESEARCH CONFERENCE: A FORUM FOR EDUCATIONAL RESEARCH)** (28-30 июня, Чехия) Организатор: International Association for the Evaluation of Educational Achievement. (<http://www.eera-ecer.de>) Язык: английский.

**ЕЖЕГОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ И ВЫСТАВКА В СФЕРЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ NAFSA-2017** (28 мая – 2 июня, США). Организатор: IAFOR. (<http://iafor.org/conferences/iicehawaii2017>) Язык: английский.

**ВСЕМИРНЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФОРУМ (WORLD STRATEGIC FORUM)** (14 апреля, США). Организован Международным центром экономического Сотрудничества (<http://forum-americas.org>). Язык: английский.

**ГЛОБАЛЬНЫЙ ФОРУМ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ** (6 апреля, Малайзия). Организован Министерством высшего образования Малайзии. (<http://www.gheforum.usm.my>)







# ac.gov.ru/publications/



[facebook.com/ac.gov.ru](https://facebook.com/ac.gov.ru)



[twitter.com/AC\\_gov\\_ru](https://twitter.com/AC_gov_ru)



[youtube.com/user/analyticalcentergov](https://youtube.com/user/analyticalcentergov)



[linkd.in/IrGDqJU](https://linkd.in/IrGDqJU)