

Проблема кадрового обеспечения региональной системы СПО

Е. Ю. Есенина^{1,2}

¹ Федеральный институт развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

² Российская академия образования, Москва, Россия

Для цитирования	Есенина Е. Ю. Проблема кадрового обеспечения региональной системы СПО // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 2. С. 22–35. https://doi.org/10.52944/PORT.2022.49.2.003
For citation	Esenina, E. Yu. (2022). The problem of the regional VET system staffing. <i>Vocational Education and Labour Market</i> , 2, 22–35. https://doi.org/10.52944/PORT.2022.49.2.003
Поступила Received	15 июня 2022 г. June 15, 2022
Copyright	© Есенина Е. Ю., 2022

Есенина Екатерина Юрьевна — доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, заведующая лабораторией развития среднего профессионального образования РАО, ORCID: 0000-0001-9288-367X, e-mail: esenina-ey@ranepa.ru

Аннотация

Предмет. Возрастающие требованиями к квалификации педагогических кадров определили тему данной статьи — изучение особенностей и механизмов кадрового обеспечения региональной системы СПО. В статье проанализированы промежуточные результаты «Исследования процессов трансформации системы среднего профессионального образования (СПО) в условиях неравномерности социально-экономического развития субъектов Российской Федерации» (п. 3 «Разработка моделей кадрового обеспечения СПО и ПО в зависимости от социально-экономического развития субъектов Российской Федерации»), проведенного сотрудниками Центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС.

Цель исследования — разработка моделей кадрового обеспечения СПО и ПО в зависимости от социально-экономического развития субъектов Российской Федерации на основе анализа общих требований к кадровому обеспечению региональной системы СПО и путей получения педагогических квалификаций в СПО.

Методы. Сбор данных из открытых официальных источников, анализ научных публикаций, опрос руководителей образовательных организаций из десяти регионов России, обобщение и систематизация полученных выводов.

Результаты. Выявлены противоречия между высокими требованиями к квалификациям педагогов СПО и объективными условиями для получения квалификаций

такого уровня, которые должны быть учтены при разработке региональных моделей кадрового обеспечения.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы при формировании и развитии региональных систем ДПО педагогов среднего профессионального образования.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, кадровое обеспечение системы СПО, цифровая трансформация, профессионально-педагогическая подготовка, региональные модели профессионального образования

The problem of the regional VET system staffing

E. Yu. Esenina^{1,2}

¹Federal Education Development Institute, RANEPa, Moscow, Russian Federation

²The Russian Academy of Education, Moscow, Russian Federation

Ekaterina Yu. Esenina — Doctor of Science (Pedagogy), Leading Researcher at the Research Centre for Vocational Education and Qualifications Systems FIRO RANEPa, ORCID: 0000-0001-9288-367X, e-mail: esenina-ey@ranepa.ru

Abstract

Background. Growing requirements for qualification of VET teaching staff determined the subject of this article—the study of features and mechanisms of the regional VET system staffing. The article is devoted to highlighting the interim results of a study conducted by the Centre for Vocational Education and Qualifications FIRO RANEPa “Research on the VET system transformation processes in the context of the uneven socio-economic development of the Russian Federation regions”, p. 3 “Development of staffing models for vocational education and training depending on the socio-economic development of the Russian Federation regions”.

Objective. The aim of the study is to develop staffing models for vocational education and training, depending on the socio-economic development of the Russian Federation regions, based on the analysis of the general requirements for staffing the regional VET system and ways to obtain pedagogical qualifications in vocational education and training.

Methods. Collection of information from open official sources, analysis of scholarly publications, survey of heads of education from 10 different Russian regions, generalisation and systematisation of the findings.

Results. Contradictions between the high requirements for the qualifications of teachers of vocational education and the objective conditions for obtaining qualifications of such a level have been revealed. This should be taken into account when developing a regional staffing model.

Practical significance. Results of the study can be used in the formation and development of regional systems of further professional education for VET teachers.

Keywords: vocational education and training, VET system staffing, digital transformation, VET teacher’s training and further professional education

Введение

Внимание к подготовке профессионально-педагогических кадров и кадровому обеспечению системы СПО всегда было и остается краеугольным камнем как в российской государственной политике, так и в научных исследованиях, меняется лишь ракурс и интенсивность. В последние годы проблема рассматривалась в контексте цифровой трансформации профессионального образования и соответствующих компетенций педагогов. Интерес к теме активизировался с появлением законодательно закрепленных требований к воспитательной деятельности. Нынешнее усиление интереса связано с запуском в экспериментальном формате федерального проекта «Профессионалитет».

За последние три года произошли стремительные и неожиданные для общества события (пандемия, мировой экономический кризис), которые заставили акцентировать внимание на той или иной группе компетенций педагогов СПО, ставших сиюминутно значимыми. В то же время на повестке дня остаются и неразрешенные «вечные» проблемы. Среди них старение педагогических кадров и доминирование женщин среди преподавателей и мастеров производственного обучения (далее — мастер п/о) и, как следствие, пути пополнения штата педагогических работников в образовательных организациях СПО молодыми специалистами, способы получения педагогических квалификаций, необходимых для работы в системе СПО, адресность и индивидуализация образовательных траекторий педагогов СПО в дополнительном профессиональном образовании. И все это на фоне обсуждаемой в последнее десятилетие проблемы усложнения педагогической деятельности, которая расширяется и требует таких функций, как формирование интегративной, воспитывающей и практикоориентированной образовательной среды, обеспечивающей овладение профессиональной деятельностью (Есенина, Кресс, 2017).

Еще в 2013 году в рамках деятельности российско-германской рабочей группы по профессиональному образованию исследовались вопросы использования педагогами цифровых средств в обучении, об умении разрабатывать самостоятельно учебно-методические материалы, необходимые для ведения студентоцентрированного образовательного процесса.

В 2015 Минобрнауки России был проведен анализ, результаты которого подтвердили наличие серьезных проблем с кадровым обеспечением системы СПО:

- отсутствие необходимого количества работников в возрасте до 30 лет для замещения специалистов, которые по причине преклонного возраста в ближайшее время прекратят трудовую деятельность;
- несоответствие уровня образования (практически у пятой части педагогических работников) требованиям ФГОС СПО в части наличия высшего образования по профилю преподаваемой дисциплины (модуля);
- отсутствие у более чем 70 % педагогических работников обязательных для педагога профессионального образования педагогических компетенций;

- дефицит квалифицированных педагогических кадров, обладающих опытом деятельности в отраслевых организациях (на предприятиях) и способных подстраиваться под инновации на производстве;
- отсутствие в большинстве субъектов Российской Федерации системы формирования заказа на подготовку педагогических кадров для СПО и прогнозирования потребности региона в таких кадрах;
- осуществление подготовки педагогических кадров при отсутствии утвержденных профессиональных стандартов и скорректированных с их учетом требований ФГОС, образовательных программ;
- низкая заинтересованность студентов специальности СПО и направления подготовки высшего образования «профессиональное обучение (по отраслям)» в трудоустройстве по специальности, что приводит к серьезным (до 40 %) потерям контингента в период обучения;
- отсутствие независимой оценки подготовки педагогических работников для системы СПО (Черноскутова, Захарченко, 2015).

Для решения существующих обозначенных проблем была предложена новая модель обеспечения системы СПО педагогическими кадрами.

1. Подготовка педагогических кадров для системы СПО осуществляется только по программам высшего образования по направлению «профессиональное обучение (по отраслям)», куда входят:

- модульные программы прикладного бакалавриата и практико-ориентированной магистратуры с возможностью быстрого входа в профессию (в том числе в очно-заочной форме);
- магистратура по подготовке методистов и управленцев для системы профессионального образования.

2. Основным условием формирования и развития профессионально-педагогических компетенций педагогических работников СПО является наличие программ дополнительного профессионального образования, нацеленных на разные категории работников:

- педагогических работников, вновь принятых на работу в профессиональные образовательные организации (после получения образования, трудовой деятельности в отраслях экономики) — программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (модульные, одногодичные, без отрыва от педагогической деятельности);
- работающих преподавателей и мастеров п/о — программы повышения квалификации (преимущественно в форме стажировок в организациях соответствующих секторов и сфер экономики, других образовательных организациях, в том числе зарубежных);
- работников организаций-работодателей, выполняющих роль наставников, — программы повышения квалификации по вопросам использования технологий индивидуального профессионального обучения, методики профессионального обучения на производстве.

3. Наличие в субъектах Российской Федерации организаций-операторов, обеспечивающих процессы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров, в том числе на основе сетевого взаимодействия, для региональных систем профессионального образования.

4. Информационно-методическая поддержка (в дистанционном режиме через федеральный интернет-портал) работников (преподавателей, экспертов и методистов) организаций-операторов и базовых стажировочных площадок в субъектах Российской Федерации по вопросам эффективной организации дополнительного профессионального образования для системы СПО (Черноскутова, Захарченко, 2015).

В это же время выходят Методические рекомендации, в которых определяются требования к квалификации педагогических работников, нормированию их рабочего времени и системе оплаты труда¹. Приходится констатировать, что в полной мере не были реализованы ни предложенные решения, ни методические рекомендации.

В 2016 году результаты аналитической работы в рамках системного проекта Агентства стратегических инициатив легли в основу методических рекомендаций, где немало места было отведено развитию квалификации педагогического корпуса СПО². Акцент делался на владении педагогами дидактической схемой занятия, умении выбрать и методически грамотно представить студентам в процессе обучения реальные производственные задачи, на необходимости развивать наставничество на производстве.

Серьезный анализ зарубежной и отечественной практики был проведен в рамках проекта Международной организации труда (Есенина и др., 2019).

В период с 2016 по 2019 годы вышел ряд отечественных публикаций по тематике обеспечения педагогическими кадрами системы СПО, среди которых работы Г. Н. Быкиной (2019), Л. И. Валеевой (2016), А. Л. Никишиной (2017) и др. Всех их объединяла идея об изменении функций педагога СПО, необходимости трансформации подходов к его подготовке и созданию условий для профессионального развития.

Преподаватель становится модератором, который стимулирует процесс учения, структурирует работу группы, развивает взаимодействие в ней. Новые роли педагога связаны с поддержкой самостоятельной учебно-познавательной деятельности студента, с обеспечением условий для получения практического опыта. И такое обучение может организовать только педагог, постоянно развивающийся и совершенствующий собственный профессиональный опыт, в том числе в форме стажировок на рабочих местах по профессиям, специальностям, которым обучает.

Реализация новых образовательных программ — это педагогический проект, основанный на творческом подходе, умении работать в команде начиная от планирования образовательного процесса и заканчивая проведением итоговой аттестации выпускников. Возрастает роль совместной рефлексии педагогов, выработки единых принципов, правил, методик в своей деятельности. Для поддержки самих педагогов в такой

¹ 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. https://kas-7.mskobr.ru/files/metod/metod-rec/metod.-rekommendacii-kadry-i-sot_19.07-1.pdf

² Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. Версия 2.0. М.: АСИ, Минобрнауки России, ФИРО, 2016. http://moodle.knirpo.ru/activity-2/method_help/data/zam/13MetodRecDualModel.pdf

непростой работе требуется новый подход в методическом сопровождении их деятельности, помощь в проектировании образовательных программ и сценарировании занятий.

Как создать условия для подготовки и профессионального развития педагогических кадров такого уровня квалификации? Как преодолеть старение кадров и обеспечить разнообразие путей получения педагогического образования, вхождения в профессию и закрепления в ней? Все эти вопросы стояли перед нами десятилетие назад. И сегодня, в 2022 году, снова возвращаемся к ним. Об этом свидетельствует исследование ВШЭ «Подготовка кадров для системы СПО: федеральные и региональные инициативы» (Крайчинская и др., 2022), материалы форума Института развития профессионального образования (ИРПО) и Союза директоров ссузов России, прошедшего 17 мая 2022 года в Москве. Итогом форума стало решение о том, чтобы «вопрос обеспечения системы СПО молодыми педагогическими кадрами включить в деловую программу Международного Конгресса-выставки «Молодые профессионалы» в формате круглого стола совместно с Союзом директоров средних специальных учебных заведений России, который пройдет в сентябре на площадке федеральной территории «Сириус». Центральной темой Конгресса в 2022 году определена перезагрузка системы подготовки кадров»¹.

Последние публикации российских ученых посвящены проблеме создания и внедрения «оригинальной модели подготовки будущих мастеров п/о к организации образовательного процесса в условиях реализации образовательных программ в рамках федерального проекта “Профессионалитет”» (Дубицкий и др., 2022). Реализовывать модель предполагается через «проектирование компетентностно-ориентированного содержания подготовки мастера п/о (мастера 2.0), которое раскрывается через новые научные направления в областях нейрообразования, инженерии дистанционного обучения, инженерного Lean-Agile мышления, инженерной педагогики и когнитивистики профессионального обучения» (Там же).

Тем не менее анализ существующих в практике профессионального образования путей пополнения штата педагогических работников колледжей и техникумов, возможностей получения ими педагогического образования приводит к выводу, что потребуются немалый временной период и серьезные преобразования для достижения желаемых целей. Одно из ключевых условий — принятие системных пошаговых решений на федеральном и региональном уровнях на основе научных исследований, которые тоже необходимо консолидировать с учетом анализа сложившихся на данный момент весьма неоднозначных практик.

Методы

Для получения информации о путях пополнения штата педагогических работников были проанализированы статистические данные, полученные из официальных источников (формы статистической

¹ <https://fipo.ru/press/news/voprosy-omolozheniya-pedagogicheskikh-kadrov-v-sisteme-spo-obsudili-na-soveschaniifipo-i-soyuzadirektorov-ssuzov.html>

отчетности СПО-1 и ВПО-1), а также результаты опроса профессиональных образовательных организаций — экспериментальных площадок Научно-исследовательского центра профессионального образования ФИРО РАНХиГС в апреле–мае 2022 года.

В опросе приняли участие представители десяти регионов России, из них профессиональные образовательные организации из столиц субъектов РФ — 7,2 %, сельской местности — 1,2 %, из городов областного и районного подчинения — 91,1 %, то есть абсолютное большинство.

По количеству обучающихся были представлены в основном средние образовательные организации с количеством обучающихся от 500 до 1000 человек — 54,5 %; с количеством обучающихся до 500 человек — 25,4 %; с количеством обучающихся от 1000 до 1500 человек — 9 %; с количеством обучающихся более 1500 человек — 10,9 %.

По количеству программ СПО, реализующихся в образовательной организации, данные распределились следующим образом: до 5 программ — 3,7 %; от 5 до 10 программ — 57,4 %; от 10 до 20 программ — 18,5 %; более 20 программ — 18,5 %.

Результаты и обсуждение

Откуда приходят педагоги в СПО?

Изучение этого вопроса началось с анализа официальных статистических данных (формы статотчетности СПО-1 и ВПО-1). Сейчас в России реализуются параллельно три образовательные программы с наименованием «Профессиональное обучение (по отраслям)»: на уровне СПО, бакалавриата и магистратуры. Динамика выпуска по этим программам за последние четыре года представлена в таблице.

Динамика выпуска по программам «Профессиональное обучение (по отраслям)»

Профессиональное обучение (по отраслям)	код	2018	2019	2020	2021	2022 (прогноз)
СПО	44.02.06	1705	1361	1158	1137	816
БАКАЛАВРИАТ	44.03.04	4405	4305	3572	3402	4016
МАГИСТРАТУРА	44.04.04	508	607	641	623	787

Анализ данных позволяет сделать вывод о существенном снижении выпускников-магистрантов и росте, после некоторого спада, выпускников бакалавриата. Такая ситуация объяснима: магистратура не может и не должна быть многочисленной — это уровень, позволяющий готовить педагогов-исследователей, методистов. Программы СПО явно не востребованы на фоне программ бакалавриата, так как дублируют их по количеству лет обучения. Абитуриенты выбирают высшее образование. Но отследить дальнейшую судьбу выпускников по официальным статистическим источникам не удастся — такой информации нет. Существуют отдельные экспертные оценки, свидетельствующие о том, что выпускники, более успешные в профессиональной составляющей,

занимают рабочие места на предприятиях и в компаниях, а более успешные в педагогической составляющей идут на работу в любую образовательную организацию либо просто меняют свою квалификацию, устраиваются в другой сфере. Каков процент тех и других — ответить сложно. Этот вопрос требует уточнения — как и вопрос о трудоустройстве и степени успешности выпускников магистратуры, которые, по ожиданиям, должны пополнять ряды методистов в системе СПО.

Показательны ответы на вопросы о наиболее частых путях пополнения штата педагогов СПО. Выясняется, что *пополнение штата мастеров п/о* происходит за счет:

- выпускников самой профессиональной образовательной организации — 49 %;
- представителей бизнеса — 38,4 %;
- выпускников педагогических колледжей — 38,4 %;
- мастеров п/о других профессиональных образовательных организаций — 32 %;
- выпускников педагогических вузов — 26,7 %;
- педагогов общеобразовательных школ — 10 %;
- иных категорий специалистов — 80 %.

Источники пополнения *штата преподавателей общепрофессиональных дисциплин* отличаются:

- представители бизнеса — 96 %;
- общеобразовательные школы или другие профессиональные образовательные организации — 92 %;
- выпускники педагогических вузов — 90 %;
- выпускники самой профессиональной образовательной организации — 74 %;
- выпускники педагогических колледжей — 69 %;
- иное — 70 %.

При выборе «иное» респонденты, как правило, уточняли, что имеются в виду безработные граждане, которых напрямую нельзя отнести к какой-либо из предложенных в опросе категорий, но чаще всего это были представители бизнеса, потерявшие работу.

Таким образом, основные образовательные программы «Профессиональное обучение (по отраслям)» на уровне высшего образования востребованы для подготовки преподавателей, но не мастеров п/о. Сектор работников без педагогического образования достаточно высок в системе СПО.

Как получают педагогическое образование педагоги СПО, не имеющие его?

При ответе на вопрос, каким образом работники без педагогического образования получают его, респонденты указали: путем освоения программ повышения квалификации или программ профессиональной переподготовки. Большая часть респондентов отметила эти программы примерно в равном процентном соотношении (45–50 %). Незначительное количество (от 4 до 15 %) назвали программы высшего образования. Однако существуют различия по регионам в зависимости от их финансовой обеспеченности. Например, в таких регионах как Республика

Татарстан, Свердловская область перевес был в сторону программ профессиональной переподготовки и высшего образования, которые являются более дорогими по сравнению с программами повышения квалификации. Так, в Свердловской области программы профессиональной переподготовки как способ получения педагогического образования мастерами п/о и преподавателями общепрофессиональных дисциплин отметили 100 % образовательных организаций, в Забайкальском же крае процентное соотношение выглядит иначе: программы повышения квалификации как путь получения педагогического образования отметили 100 % организаций для мастеров п/о и 90 % — для преподавателей общепрофессиональных дисциплин; 9 % пришлось на программы профессиональной переподготовки и лишь 1 % на программы высшего образования.

Тут явно прослеживается два риска, связанные, во-первых, с мотивацией граждан, выбравших педагогическую деятельность после потери работы (есть вероятность, что это либо временный выход, либо единственно возможный в сложившейся жизненной ситуации, когда педагогическая деятельность становится вынужденным решением), во-вторых, с качеством получаемого педагогического образования (насколько достаточно программ повышения квалификации для выполнения педагогической деятельности, требования к которой только растут).

В те же сроки был проведен второй опрос, результаты которого дополняют первый. В нем участвовали региональные институты развития образования, организации ДПО педагогических работников СПО. Ответы участников опроса дали возможность сделать вывод, что в регионах-участниках опроса реализуются дополнительные программы профессиональной переподготовки по психолого-педагогическому направлению как для мастеров производственного обучения, так и для преподавателей общепрофессиональных дисциплин примерно в равных пропорциях — 58 % и 60 % соответственно.

При этом обучаться на эти программы приходят разные категории слушателей:

- выпускники образовательных организаций СПО — 66,7 %;
- мастера (производственники) — 51,6 %;
- «другие» (к ним респонденты причислили преподавателей общеобразовательных дисциплин и безработных граждан по направлению службы занятости региона) — 33,3 %;
- техники, технологи — 30,3 %;
- инженеры — 18,2 %.

Количество обучающихся за последние три учебных года невелико — от 2 до 10 человек.

При ответе на вопрос, какой процент обучающихся осваивает дополнительные профессиональные программы на бюджетной основе, абсолютное большинство отметило 20 % и менее. Исключение составили Иркутская область и Республика Татарстан — 80 %. При этом количество обученных за последние три года в этих регионах колеблется от 1 до 5 человек.

Как организовано дополнительное профессиональное образование педагогов СПО в регионах?

Дифференциация мест получения педагогического образования оказалась характерной для регионов-доноров, где задействованы региональные институты развития образования (ИРО), организации ДПО, вузы. Так отвечали, например, Республика Татарстан (примерно в равных пропорциях по 20–30 % на каждый вид организаций), Свердловская область (по 50 % на ИРО и вузы), Иркутская область (по 50 % на ИРО и организации ДПО). В Ивановской области и Забайкальском крае отмечалось доминирование региональных ИРО: в первом субъекте на ИРО приходилось 70 %, на организации ДПО — 30 %, во втором на ИРО — 90 %, на организации ДПО — 9 %.

При ответе на вопрос, сколько человек обучилось за последние три года в целом и конкретно в регионе, большинство респондентов ответили, что это количество было одинаковым. Только в двух регионах — Саратовской и Магаданской областях — были отличия, указывающие на межрегиональное взаимодействие при реализации дополнительных профессиональных программ.

Интересную информацию дал ответ на вопрос о направлениях, по которым реализуются программы повышения квалификации для мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин:

- использование ИКТ, цифровых средств обучения — 68,5 %;
- электронное обучение и дистанционное обучение — 57,1 %;
- психолого-педагогическая подготовка — 54,2 %;
- учебно-методическое обеспечение — 54,2 %;
- реализация общеобразовательной подготовки — 54,2 %;
- организация проектной деятельности обучающихся — 51,4 %;
- организация и проведение демонстрационного экзамена — 51,4 %;
- организация воспитательной деятельности — 51,4 %;
- нормативно-методическое обеспечение — 42,8 %;
- обновление содержания и методов обучения — 40 %;
- формирование функциональной грамотности — 37 %;
- производственная стажировка — 34,2 %;
- организация профориентационной деятельности — 28 %;
- другое (были ответы: волонтерство, наставничество, оказание первой медицинской помощи обучающимся) — 11,4 %.

Список в целом практически зеркально отражает все современные тренды государственной политики в сфере СПО, что, несомненно, закономерно. Однако наиболее финансово затратные программы — производственная стажировка, организация профориентационной деятельности — оказались в самом конце списка. Эти направления имеют большое значение при работе педагогов с учебной мотивацией студентов. Профориентационная деятельность дает возможность заблаговременно создать условия для осознанного выбора профессии, специальности, формирования внутренней мотивации абитуриентов и затем студентов к обучению; производственная стажировка позволяет педагогам СПО

узнать особенности производственных, технологических процессов и оборудования, что помогает в ходе обучения доказательно подавать материал — пояснять на примерах важность получения теоретических знаний, их взаимосвязь с профессиональными задачами, умениями и компетенциями.

Здесь уместно отметить, что профессиональные образовательные организации, участвовавшие в первом опросе, отметили дефицит работников, компетентных в профориентационной деятельности, а также методистов, для которых вообще не предусмотрены программы ДПО, а лишь нормативно-методическое обеспечение.

Особенностью реализации дополнительных профессиональных программ для педагогов СПО именно в последние два-три года стал онлайн-формат. Это либо полностью онлайн-курс, либо очно-заочная форма с использованием дистанционных технологий. И здесь есть свои преимущества и риски.

К преимуществам можно отнести доступность программ повышения квалификации для педагогов, независимо от места их проживания, а также снижение затрат на повышение квалификации (командировочные расходы), привлечение в качестве преподавателей ведущих экспертов. К рискам — возрастающую роль самоорганизации обучающихся, их внутренней мотивации к обучению, снижение позитивного эффекта живого общения, трудности в получении обратной связи и оценивании результатов освоения программы.

Существенный риск представляют собой дополнительные профессиональные программы, реализующиеся полностью дистанционно для большого количества обучающихся (иногда до нескольких сотен). В этом случае трудно говорить о принципах адресности и индивидуализации, невозможно отследить и влияние освоения программы на педагогическую деятельность обучающихся, оценить качественные изменения в ней. Следует отметить, что подобные цели в системе ДПО педагогов практически не встречаются ни на уровне организаций, предоставляющих программы ДПО, ни на уровне самих профессиональных образовательных организаций за редким исключением.

И тут мы попадаем в ловушку показателей, которые задаются федеральными проектами и сроками их выполнения. В рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» к 2024 году пройдут повышение квалификации 35 000 преподавателей и мастеров производственного обучения. «Весь кадровый состав образовательно-производственного центра (кластера) — педагогические работники, мастера производственного обучения, работники, ответственные за воспитание, и представители управленческих команд — пройдет обучение по компетенциям, необходимым для эффективной реализации федерального проекта «Профессионалитет». Они получают педагогические, производственные, управленческие навыки, навыки конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики»¹. На данный момент существует

¹ Федеральный проект «Профессионалитет». https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education

70 кластеров — порядка пятисот мастеров производственного обучения без педагогического образования должны пройти без отрыва от места основной работы программу профессиональной переподготовки уже к сентябрю 2022 года.

С сожалением приходится констатировать, что мониторинг трудностей, с которыми сталкиваются педагоги СПО, планирование адресных дополнительных профессиональных программ и оценка степени их эффективности, влияния на качество педагогической деятельности не закладываются в проекты в принципе.

Заключение

1. Существует противоречие между высокими требованиями к квалификациям педагогов СПО (мастеров п/о и преподавателей общепрофессиональных дисциплин) и объективными условиями для получения квалификаций такого уровня. На данный момент не существует продуманных, проработанных моделей кадрового обеспечения СПО в зависимости от социально-экономического развития субъектов Российской Федерации.

2. Основной источник пополнения штата мастеров п/о — это либо выпускники профессиональных образовательных организаций, либо представители бизнес-структур или организаций работодателей с профильным отраслевым (высшим или средним) профессиональным образованием, у которых отсутствует педагогическое образование.

3. Значительная часть мастеров производственного обучения и преподавателей общепрофессиональных дисциплин без педагогического образования получают только его азы через программы повышения квалификации, как правило, в региональных институтах развития образования. При этом принципы адресности, индивидуализации и обратной связи реализуются недостаточно.

Существует риск увлечения дистанционными технологиями в системе ДПО педагогических работников среднего профессионального образования без осмысления условий и возможностей их применения для повышения качества результатов обучения.

4. Недостаточно развиты межрегиональное взаимодействие и сетевые дополнительные профессиональные программы. Существует риск доминирования региональных ИРО, ресурсы которых ограничены, особенно в плане организации производственных стажировок и выстраивания профориентационной деятельности, что имеет особое значение в подготовке педагогических кадров СПО.

5. При разработке моделей кадрового обеспечения системы СПО необходимо уделить внимание таким элементам модели как диагностика затруднений (профессиональных дефицитов) педагогов, механизмы обеспечения адресности, индивидуализации обучения и методического сопровождения обучающихся и выпускников программ ДПО, мониторинг влияния освоенных программ ДПО на качественные изменения в педагогической деятельности.

Литература

1. Быкина Г. Н. Развитие кадрового потенциала в рамках реализации требований профессиональных стандартов, ФГОС СПО и ФГОС СПО ТОП-50 // Международное Интернет-издание «Профобразование». 2019. № 8. С. 28–29. <http://xn----btb1bbcge2a.xn--p1ai/blog/2019-04-08-1369>
2. Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Лыжин А. И., Феоктистов А. В., Неумывакин В. С. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» // Образование и наука. 2022 № 24 (1). С. 67–100. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>
3. 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>
4. Есенина Е., Блинов В., Сатдыков А. Подходы к разработке компетентностных программ профессионального образования и обучения (ПОО): Обзорный технический доклад. М., 2019. (Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати — Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза)). https://www.ilo.org/moscow/projects/g20ts/WCMS_721167/lang--ru/index.htm
5. Крайчинская С. Б., Петров Е. Е., Романова О. А. Подготовка кадров для системы СПО: федеральные и региональные инициативы. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 36 с. (Информ. бюллетень. Мониторинг экономики образования; № 2 (19)). [https://www.hse.ru/data/2022/05/31/1870885475/ib_2\(19\)_2022.pdf](https://www.hse.ru/data/2022/05/31/1870885475/ib_2(19)_2022.pdf)
6. Никишина А. Л., Кесарева Е. М. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала в среднем профессиональном образовании // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 4. С. 104–107. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_32351171_19605843.pdf
7. Черноскутова И. А., Захарченко М. Ю. О модернизации обеспечения системы среднего профессионального образования педагогическими кадрами // Федеральный справочник. Развитие СПО. М., 2015. С. 255–258. <http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/SPO-1/IV/255-258%20CHernoskutova%20Zaharchenko.pdf>

References

- Bykina, G. N. (2019). *Razvitiye kadrovogo potentsiala v ramkakh realizatsii trebovaniy professional'nykh standartov, FGOS SPO i FGOS SPO TOP-50* [Development of human resources within the framework of the implementation of the requirements of professional standards, the Federal State Educational Standard and the Federal State Educational Standard TOP-50]. *Profobrazovanie*, 8, 28–29. (In Russ.) <http://xn----btb1bbcge2a.xn--p1ai/blog/2019-04-08-1369>
- Chernoskutova, I. A., & Zakharchenko, M. Yu. (2015). *O modernizatsii obespecheniya sistemy srednego professional'nogo obrazovaniya pedagogicheskimi kadrami* [On the modernization of the provision of the system

- of secondary vocational education with pedagogical personnel]. In *Federal Reference Book. Free Software Development* (pp. 255–258). (In Russ.)
- Dubitsky, V. V., Konovalov, A. A., Lyzhin, A. I., Feoktistov, A. V., & Neumyvakin, V. S. (2022). Master of industrial training 2.0.: Human resources capacity of the project “Professionalitat”. *The Education and Science Journal*, 24, 67–100. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-1-67-100>
- Esenina, E., Blinov, V., & Satdykov, A. (July 15, 2019). *Podkhody k razrabotke kompetentnostnykh programm professional'nogo obrazovaniya i obucheniya: Obzornyy tekhnicheskyy doklad* [Approaches to the development of competency-based programs of vocational education and training (VET): Overview technical report]. G20TS Project — Output 2.3 — Report on Competency Based VET Programs. (In Russ.) https://www.ilo.org/moscow/projects/g20ts/WCMS_721167/lang--ru/index.htm
- Esenina, E.Yu., & Kress, H. (2017). Soft power: Training of VET teachers and trainers (results of the Russian-German cooperation). *The Education and Science Journal*, 19, 98–119. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-5-98-119>
- Kraychinskaya, S. B., Petrov, E. E., & Romanova, O. A. (2022). Podgotovka kadrov dlya sistemy SPO: Federal'nyye i regional'nyye initsiativy [Personnel training for the secondary vocational education system: Federal and regional initiatives]. *Monitoring the Economics of Education*, 2(19). HSE. (In Russ.) [https://www.hse.ru/data/2022/05/31/1870885475/ib_2\(19\)_2022.pdf](https://www.hse.ru/data/2022/05/31/1870885475/ib_2(19)_2022.pdf)
- Nikishina, A. L., & Kesareva, E. M. (2017) The state and prospects of development of personnel potential in secondary vocational education. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*, 6(4), 104–107. (In Russ.) https://www.elibrary.ru/download/elibrary_32351171_19605843.pdf