

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА: ОСОБЕННОСТИ ДЕЙСТВУЮЩИХ ПРАКТИК И БАРЬЕРЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

PARTICIPATION OF EMPLOYERS IN STAFF TRAINING: THE FEATURES OF CURRENT PRACTICES AND BARRIERS FOR DEVELOPMENT

УДК 377.5

DOI: 10.15372/PEMW20170420

А. Р. Айзатулина

Московский государственный педагогический
университет, Москва, Российская Федерация,
e-mail: andreewa.81@mail.ru

Aizatullina, A.R

Moscow State Pedagogical University. Moscow,
Russia, e-mail: andreewa.81@mail.ru

С. А. Попова

Московский государственный педагогический
университет, Москва, Российская Федерация,
e-mail: psa2100@gmail.com

Popova, A.S.

Moscow State Pedagogical University. Moscow,
Russia, e-mail: e-mail: psa2100@gmail.com

Аннотация. В статье представлены результаты социологического исследования, целями которого являлись анализ представлений работодателей о сложившихся и перспективных формах сотрудничества с профессиональными образовательными организациями, а также выявление барьеров, препятствующих развитию партнерских отношений между этими двумя институтами. Исследование относится к разряду «casestudies», иными словами, в нем анализируются конкретные ситуации, которые позволяют на качественном уровне получить картину процессов, происходящих в данной сфере, обнаружить спектр проблем взаимодействия рынка труда и системы среднего профессионального образования. На основе анализа материалов глубинных интервью сделаны выводы об отсутствии в настоящее время в России эффективных механизмов для интеграции работодателей в государственную систему профессионального образования. Несмотря на признание своей решающей роли в процессе подготовки специалистов, работодатели предпочитают участвовать в подготовке кадров в пассивной форме и не несут ответственности за ее результаты. Установлено, что модели взаимодействия, предлагаемые системой среднего профессионального образования, не отвечают требованиям кадровой политики работодателей. В связи с этим подготовка кадров в профессиональных образовательных организациях рассматривается работодателями как долгосрочный проект с высоким риском невозврата вложений. Наличие собственных успешных практик подготовки специалистов в рамках

Abstract. The article shows the results of a sociological survey aimed at analyzing the views of employers on current and future forms of cooperation with professional educational organizations, as well as identifying barriers preventing the development of partnership between the two institutions. The research is classified as “case-studies”, in other words, it analyzes specific situations that allow to get a picture of the processes that take place in this sphere at a qualitative level, to reveal a spectrum of problems of interaction between the labor market and the system of secondary vocational education. On the basis of analysis of the in-depth interviews materials, the authors make conclusions that there are currently no effective mechanisms for integrating employers into vocational education system in Russia. Despite the recognition of their decisive role in the training of specialists, employers prefer to participate in the training of personnel in a passive manner, without being responsible for the results of training specialists. The paper defines that the interaction models offered by the STR system do not meet the personnel policy of employers. In this connection, the training of personnel in VET is considered by employers as a long-term project with high risks of non-return of investments. Presence of own successful practices of training specialists within the corporate system of personnel training also contributes to reducing the interest of employers to cooperate with state educational organizations. . To change the situation, it is necessary to ensure effective communication within the framework of the subject of cooperation that brings mutual benefits. Such a subject can be a joint project, the contribution to the implementation of which from

корпоративной системы обучения кадров также способствует снижению интереса работодателей к сотрудничеству с государственными образовательными организациями. Для изменения ситуации необходимо обеспечить эффективную коммуникацию в рамках предмета сотрудничества, приносящего взаимную выгоду. Таким предметом может быть совместный проект, вклад в реализацию которого со стороны предприятия и колледжа соизмерим с получаемыми выгодами.

Ключевые слова: дуальное образование, работодатели, колледжи, среднее профессиональное образование, партнерство.

Для цитаты: Айзатулина А. Р., Попова С. А. Участие работодателей в подготовке специалистов среднего звена: особенности действующих практик и барьеры развития // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т. 7, № 4. С. 1481–1488. DOI: 10.15372/PEMW20170420

the side of the enterprise and college is commensurate with the benefits obtained.

Key words: dual education, employers, colleges, vocational education, partnership.

For quote: Aizatullina, A.R., Popova, A.S. [Participation of employers in staff training: the features of current practices and barriers for development]. *Professional education in the modern world*, 2017, vol. 7, no 4. pp. 1481–1488 (in Russ). DOI: 10.15372/PEMW20170420

Введение. Вовлечение организаций (работодателей) в процесс подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является одной из основных задач реформирования сферы начального профессионального и среднего профессионального образования. Основным предметом научной и экспертной дискуссии последних лет является тема формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и работодателями. Преобладающая часть публикаций посвящена рассмотрению моделей взаимодействия этих двух институтов на примере исследования отдельных региональных практик и конкретных примеров, а также изучению механизмов развития организаций среднего профессионального образования, в том числе в условиях социального партнерства [1–3].

Вместе с тем результаты специальных социологических исследований в сфере среднего профессионального образования последних лет показывают снижение уровня взаимодействия сферы образования и реального сектора экономики. По данным опроса работодателей, в 2014 г. менее 10% компаний заключили договор с профессиональной образовательной организацией для подготовки специалистов (в 2005 г. – 17%). С 2005 по 2014 гг. сократилась доля предприятий, готовых расширить или начать сотрудничество с техникумом или колледжем. В 2005 г. сотрудничество планировали 34% организаций, в 2014 г. количество таковых составило 17% [4, с. 8]. Невысок уровень участия предприятий и во внедряемом в последние годы дуальном обучении: всего 5% опрошенных руководителей предприятий вовлечены в эту форму обучения специалистов [5, с. 27].

Постановка задачи. Для понимания причин инертности рассматриваемых процессов необходимо выяснить, какое значение и смысл придают взаимодействию с колледжами работодатели, изучить их представления о мотивах и глубинных причинах их действий в сфере среднего профессионального образования, а также выявить проблемы, препятствующие вовлечению работодателей в процесс подготовки специалистов со средним профессиональным образованием. В этой статье представлены результаты исследования, целью которого является поиск ответов на вышеуказанные вопросы.

Методология и методика исследования. Основная часть данных собрана исследовательской группой в рамках инициативного проекта по изучению кадровых стратегий предприятий-работодателей в 2016–2017 гг. В рамках проекта были проведены глубинные интервью с начальниками отделов кадров и руководителями 6 предприятий крупного и среднего бизнеса различных отраслей экономики в г. Москве (некоторые моменты интервью приведены в тексте статьи). В качестве дополнительного материала и частичной верификации результатов нашего исследования мы опираемся на результаты Мониторинга экономики образования, проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» с 2000 г. (МЭО), и на результаты социологических исследований, проведенных иными исследовательскими группами в различные годы.

Результаты исследования. В качестве приоритетной для внедрения в систему российского среднего профессионального образования признана дуальная (практико-ориентированная) модель образования, главной характеристикой которой является вовлеченность в систему профессионального образования организаций работодателя как провайдеров образовательных услуг (с правом приема на обучение по программам среднего профессионального образования). Вместе с тем признано, что в таком формате внедрение дуальной модели в России, как и во многих странах мира, не представляется возможным [6, с. 4].

Приемлемым для внедрения в России является формат реализации образовательного процесса, который подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. Этот формат наиболее близок к уже существующей в настоящее время схеме взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей, когда практика студента организуется на предприятии в реальных производственных условиях. Прохождение практики студентами на предприятии является самой распространенной формой сотрудничества работодателей с профессиональными образовательными организациями: согласно данным Мониторинга экономического образования основными формами сотрудничества компаний с колледжами являются студенческие стажировки и практики, массово используемые в 2015 г., в них участвовали примерно 40% компаний [2, с. 23].

По мнению работодателей, производственная практика является одним из главных условий, обеспечивающих подготовку высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с требованиями рынка труда. Вместе с тем она является недооцененной составляющей образовательного процесса. Образовательные программы колледжей предусматривают недостаточное количество и короткие сроки производственных практик: *«Вроде какая-то практика там трехнедельная... ну, это ни о чем. Слишком короткое время практики»; «они проходили где-то там практику, абы просто поставить галочку, что они прошли».* Кроме того, материально-техническая база колледжей не соответствует передовым технологиям, используемым в реальном секторе экономики, существенно «отставая» от оснащения производственных баз предприятий: *«Такой учебной базы вообще нет, мне кажется, у нас в стране, потому что нет возможности работать с теми материалами – они дорогостоящие, – у колледжа, у техникума, чтобы подготавливать специалистов».* Увеличение доли производственной практики в образовательном процессе позволит компенсировать нехватку практической составляющей подготовки и повысить качество подготовки кадров в целом: *«Почаще и побольше на практику приводить детей, размещать в компании, чтобы они это видели изнутри и понимали уже, и тогда им будет теорию с практикой лучше складывать».*

Практика на предприятии является своего рода испытательным периодом перед трудоустройством выпускника, во время которого работодатели проводят предварительную оценку компетенций студентов и формируют пул для дальнейшего трудоустройства.

По оценкам работодателей, система подготовки выпускников колледжей слабо меняется и зачастую не удовлетворяет актуальным требованиям получаемой студентами профессии или специальности: *«Я провел собеседование с двумя-тремя выпускниками такого колледжа и больше не буду брать оттуда студентов, потому что у них очень низкий уровень образования. Как только они этот уровень поднимут, я, возможно, буду готов их рассматривать. Вот такие вот мнения на рынке».* Основным критерием, по которому работодатели оценивают готовность выпускников колледжей к выходу на рынок труда, является сформированность базовых компетенций. Согласно определению работодателей базовые компетенции состоят из профессиональных и так называемых «гибких» навыков: *«База – это базовые знания, технические, это понимание технологии производства и высокий уровень коммуникативных навыков».*

В настоящее время уровень базовой подготовки студентов колледжей как по профессиональным, так и по гибким навыкам оценивается работодателями как невысокий: *«База – она где-то на троечку»; «взрывного такого эффекта, что все пришли такие умненькие, бодрые и хотящие работать, нет»; «мы пока не видим резкого, бурного развития компетенции, высокого уровня компетенции»; «навыков таких (гибких) до сих пор у нас не преподают, то есть этим навыкам... специально не учат»; «коммуникативные навыки, понимание потребностей клиента и так далее – оно у студентов колледжей не сформировано».* Данные различных исследований также

указывают на нехватку базовых навыков студентов колледжей. Так, согласно данным «Управления федеральной государственной службы занятости населения по Томской области», работодатели указывают на отсутствие навыков, связанных с фундаментальными инструментальными основаниями социального взаимодействия, такими как обязательность, исполнительская и технологическая дисциплина [7].

Особую неудовлетворенность у работодателей вызывает низкий уровень вовлеченности студентов в профессию и мотивации к учебе. По их оценкам, менее половины обучающихся заинтересованы в получении практических навыков во время прохождения практики на предприятии: *«Только 40% из тех, кто приходит на практику, хотят заниматься профессией: они, как губки, впитывают, стоят, в рот смотрят мастеру-наставнику, слушают, стараются, и заинтересованность, конечно, вся прямо на лице написана»*. Эти выводы подтверждаются и результатами количественных исследований, на основании которых Л. Н. Лосева делает вывод о том, что в целом у учащихся и студентов среднего профессионального образования мотивация представляет собой неустойчивую систему, поскольку у 59% опрошенных студентов присутствует ориентация на удовлетворение престижных, честолюбивых устремлений, являющееся осознанием важности обучения, но ответственность и долг понимаются лишь как подчинение требованиям взрослых. У 22% студентов мотивы учения ситуативны, кратковременны, ориентированы на избегание неудобств и дискомфорта [8]. Данные МЭО показывают, что студенты ПТУ, колледжей и техникумов не вполне мотивированы получать конкретную профессию/специальность с целью применения приобретенных знаний на рынке труда. В качестве основных критериев выбора образовательной организации (помимо хорошего обучения профессии, которая нравится) они называют ее близость к дому, легкость поступления и обучения. Более 50% выпускников программ подготовки специалистов среднего звена, окончив техникум или колледж, планируют в этом же году поступать в вуз [9, с. 26].

Заинтересованность в профессии и дальнейшем профессиональном росте являются важными качествами для студента. Мотивированных студентов работодатели рассматривают как будущих потенциальных сотрудников своего предприятия, поэтому готовы выделять ресурсы на их обучение и подготовку: *«Главное, чтобы та молодежь, которая приходит, хотела это делать, хотела принимать эту информацию, хотела участвовать в этом»*; *«было бы желание самих практикантов, выпускников. Остальному научим, все покажем»*.

Результаты социологического исследования, проведенного Центром Юрия Левады, также свидетельствуют о том, что уровень подготовки, который дает система среднего профессионального образования, для современных отраслей экономики недостаточен. По этой причине работодатели, использующие сложное оборудование, на рабочие специальности предпочитают брать работников с высшим образованием. На ответственные должности, занимая которые специалист предприятия, фирмы контактирует с ее клиентами, также принято ставить работников с высшим образованием [10, с. 74].

Таким образом, опираясь на вышеизложенное, можно заключить, что работодатели не удовлетворены текущим уровнем подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в системе среднего профессионального образования и признают необходимость расширения практической составляющей подготовки и участия предприятий в подготовке специалистов. Однако, несмотря на признание важности своего участия в деле подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в настоящее время работодатели склонны оценивать перспективы сотрудничества с колледжами в пессимистичных тонах. Такая оценка связана с тем, что попытки работодателей по созданию совместных с колледжами проектов по запуску новых образовательных программ зачастую не имеют успешного развития: *«Мы готовы были участвовать в этом проекте. Но этот механизм до конца и не сработал»*.

Опираясь на результаты нашего исследования, можно выделить несколько основных причин, препятствующих развитию партнерских отношений между работодателями и колледжами.

Представители предприятий видят причину неудач, в первую очередь, в неготовности руководства и коллектива колледжей меняться в соответствии с требованиями работодателей и рынка труда: *«Руководство отличается несильной подстройкой под нужды работодателя, гибкости нет в среднем профессиональном образовании»*; *«не хватает вовлеченности преподавателей самих»*.

колледжей, желания менять систему подготовки»; «у колледжей нет желания учитывать требования. Они не хотят». Отталкивающими факторами для заинтересованных в сотрудничестве предприятий являются также забюрократизированность документальных процедур согласования и иные организационные барьеры: «Постоянно возвращаются документы, их надо там перелопатить, проверить, найти какую-то закорючку неправильную исправить, заново отправить». Отчасти инертность системы профессионального образования видится работодателям и в особенностях управления колледжами. Существующая система управления не мотивирует колледжи к изменениям. Выход колледжей на качественно новый уровень и оперативность реагирования на изменения, происходящие на рынке труда, требуют пересмотра подходов к управлению: «Если система, в которой работают колледжи, будет мотивировать их на движение в этом направлении, значит, они будут способны».

Кроме того, развитию партнерских отношений препятствуют ограниченная возможность влияния работодателей на процессы подготовки кадров и содержание образовательных программ, а также отсутствие возможности контроля за качеством учебного процесса. Участие предприятий завершается на этапе совместного с колледжами обсуждения требований рынка труда, компетенций и тематики дисциплин, которые необходимо включить в образовательную программу: «Педагоги смотрят, что происходит здесь, какие требования у нас. Это происходит постоянно». Дальнейшее внедрение взаимных договоренностей в реальный учебный процесс становится единоличной зоной ответственности образовательных организаций, а возможность участия работодателей сильно ограничивается: «Нам хотелось бы контролировать качество, но контролировать качество очень сложно»; «мы очень много говорим о том, чтобы включили этот предмет, эту тему. Что дальше происходит? Возможно, эти темы включаются, что дальше – сам учебный процесс, мы за него не отвечаем... за учебный процесс колледж отвечает». Такой формат взаимодействия между двумя институтами обнаруживает снижение ответственности за результат подготовки специалиста со стороны работодателей: «Мы же их (студентов. – А.Р.) не контролируем. Ну, мы и не будем их контролировать, потому что это зона ответственности колледжа».

Результаты исследований других авторов также свидетельствуют о том, что работодатели не играют заметной роли в образовательной деятельности техникума и обеспечении качества образования. Так, на основе внешней оценки программ и учебных заведений А. С. Коваленко приходит к выводу, что работодатели влияют на качество обучения опосредованно, участвуя в проведении производственных практик, руководстве курсовыми и дипломными работами. Прямое участие работодателей в образовательной деятельности техникума, разработке и(или) экспертизе учебных курсов и образовательных программ, проведении семинаров осуществляется нерегулярно и достаточно редко [11, с. 62]. Анализ рабочих планов учебных заведений по ФГОС СПО, проведенный Э. Р. Соколовой, показал, что часы вариативной части отводятся на увеличение циклов общегуманитарных, социально-экономических, естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин, а не на введение дополнительных профессиональных модулей под компетенции конкретных работодателей [12, с. 4].

Отношение работодателей к участию в процессе подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена определяется также и тем, что большинство работодателей являются коммерческими организациями, основная цель деятельности которых, как известно, – получение прибыли. Исходя из основной цели деятельности своих предприятий, работодатели оценивают проекты по сотрудничеству с профессиональными образовательными организациями среднего профессионального образования с точки зрения прибыльности и возможных рисков: «Мы – коммерческая организация. Коммерческие организации зарабатывают деньги. И здесь вопрос коммерческого какого-то партнерства – практически нет никакого механизма». По оценкам работодателей, совместный проект по подготовке кадров не связан с получением какой бы то ни было прибыли в краткосрочной перспективе, скорее напротив, является долгосрочным и требует значительных финансовых и иных ресурсных вложений. К примеру, опираясь на существующий опыт взаимодействия с колледжами, работодатели рассматривают обеспечение прохождения практики для большого количества студентов как неоправданное вложение ресурсов, поскольку только 1/5 часть студентов, проходящих практику, заинтересована в трудоустройстве в компанию после выпуска: «Не хочу распыляться, не будучи уверенным в том, что эти студенты придут к нам работать»;

«процентов двадцать остаются работать, остальные уходят. Либо они вообще уходят из этой отрасли, либо им, скажем так, больше интересна другая специфика».

Аналогичной позиции работодатели придерживаются и относительно формирования заказа на подготовку кадров в профессиональных образовательных организациях. Такой подход также рассматривается как невыгодная долгосрочная инвестиция: *«Целевые договора... по нашей части, это не работает, потому что заключать договор с колледжем на подготовку молодого специалиста на пять-семь лет вперед. ... Нам это невыгодно».*

Большинством нынешних работодателей, в массе своей являющихся коммерческими организациями, сотрудничество с профессиональными образовательными организациями воспринимается как проявление социальной ответственности бизнеса, которая реализуется в формате добровольного проекта. Участие в подготовке кадров и персональный вклад в дело подготовки специалистов рассматриваются как выполнение социальных обязательств: *«У нас просто гражданская позиция, когда мы приглашаем ребят на практику и за счет собственных сил и ресурсов даем наставников, обеспечиваем питанием, обучаем и так далее»; «гражданская позиция по части помощи обществу идет очень активно, и мы принимаем на себя определенные обязательства и выполняем»; «работа с колледжами – это наша добровольная миссия, которая занимает очень много времени и дает не такую большую отдачу, как вам кажется».*

В обход системы государственных колледжей, уровень подготовки выпускников которой, по мнению работодателей, не отвечает современным требованиям, и взаимодействие с которыми связано со значительными издержками, работодатели создают собственную систему подготовки кадров, в зависимости от вида предприятия используя различные ресурсы. Крупные предприятия открывают собственные корпоративные учебные центры. При этом образовательные технологии, применяемые крупными предприятиями, позволяют за короткое время получить специалиста, подготовленного с учетом всех требований предприятия: *«Учебные процедуры настолько отточились сейчас, что нужны первоначальные навыки, и за полгода можно обучить кого угодно чему угодно».* Средние и малые предприятия организуют обучение кадров непосредственно на рабочих местах под руководством наставника.

Самостоятельная реализация функций образования позволяет предприятиям реализовать две стратегии подготовки. Первая характеризуется приоритетным наймом опытных и квалифицированных кадров с последующей их краткосрочной доподготовкой или повышением квалификации с учетом специфики конкретного рабочего места: *«Нам проще и выгоднее взять опытного и обученного сотрудника, чем студентов, и проводить какую-то здесь их переподготовку».* Вторая стратегия предполагает доучивание молодых выпускников профессиональных образовательных организаций, не имеющих опыта работы или в случае, если их квалификация недостаточна для того, чтобы приступить к выполнению обязанностей без дополнительной подготовки: *«Тех, кто приходит, мы учим, [они имеют] мало практических занятий»; «много компаний имеют собственные школы, собственные учебные центры. И они в любом случае вынуждены дополнительно обучать ребят».* Формат доучивания выпускников колледжей в собственных центрах подготовки рассматривается работодателями как более выгодная и прозрачная кадровая стратегия в сравнении с вложениями в практическую подготовку студентов во время их обучения в колледже: *«Нам проще подготовить молодого специалиста в течение 2–3 месяцев у себя в учебном центре».* При этом, как уже отмечалось выше, осуществляется набор только тех выпускников, которые заинтересованы в реализации в профессии. Мотивация к учебе и стремление овладеть профессией являются одними из главных критериев отбора на дообучение.

Выводы. Результаты исследования позволяют заключить, что в настоящее время образовательные организации и работодатели не являются равноценными партнерами в процессе подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена. Несмотря на признание своей решающей роли в этой сфере работодатели слабо интегрированы в государственную систему профессионального образования, предпочитая пассивно участвовать в подготовке кадров, преимущественно в формате предоставления мест для прохождения производственной практики студентами, и при этом не несут ответственность за результаты подготовки специалистов.

С одной стороны, развитию взаимодействия препятствуют неготовность государственных профессиональных образовательных организаций к сотрудничеству с коммерческими предпри-

тиями, отсутствие механизмов создания высокой инвестиционной привлекательности проектов по подготовке кадров для работодателей. Как показало исследование, модели взаимодействия, предлагаемые системой среднего профессионального образования, не отвечают требованиям кадровой политики работодателей. В связи с этим подготовка кадров в профессиональных образовательных организациях рассматривается работодателями как долгосрочный проект с высоким риском невозврата вложений.

С другой стороны, наличие собственных успешных практик подготовки специалистов в рамках корпоративной системы обучения кадров способствует снижению интереса работодателей к сотрудничеству с государственными образовательными организациями. Кроме того, «вкладываться» в подготовку специалистов работодатели начинают после трудоустройства выпускников на предприятие, а не во время их обучения в колледже.

Для того чтобы предприятия начали рассматривать профессиональные образовательные организации в качестве потенциальных партнеров по поставке кадров необходимо обеспечить эффективную коммуникацию в рамках предмета сотрудничества, приносящего взаимную выгоду. Таким предметом может быть совместный проект, вклад в реализацию которого со стороны предприятия и колледжа соизмерим с получаемыми выгодами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Тюрина Э. И., Колчина Н. М.** Социальное партнерство в начальном и среднем профессиональном образовании // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2008. № 1, Т. 9. С. 122–126.
2. **Икрина О. А.** Роль социальных партнеров в формировании основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2013. С. 56–58.
3. **Лобода И. В.** Модели подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена для социально-экономического развития региона // Ярославский педагогический вестник. 2015. № 4. С. 122–128.
4. **Среднее профессиональное образование: состояние и вызовы выпуск** / Н. Б. Шугаль // Мониторинг экономики образования: информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований. М.: НИУ ВШЭ, 2016. № 26. 8 с.
5. **Анализ** взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей / Н. В. Бондаренко // Мониторинг экономики образования: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 6(105). 48 с.
6. **Методические** рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. М.: АСИ, 2015. 136 с.
7. **Социально-профессиональная** адаптация молодежи на рынке труда: материалы круглого стола V Сиб. форума образования. Томск. 2006. 40 с.
8. **Лосева Л. Н.** Технология проектирования образовательной системы «Профессионально-технический лицей-колледж»: дис. ... канд. пед. наук. Новосибирск, 2005. 253 с.
9. **Преподаватели** и студенты профессиональных образовательных организаций: трудовые и образовательные стратегии / П. В. Травкин, В. Н. Рудаков // Мониторинг экономики образования: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 15(114). 52 с.
10. **Аврамова Е. М., Гурков И. Б., Карпухина Г. Ю., Левинсон А. Г., Михайлюк М. В., Полушкина Е. А., Стучевская О. И.** Требования работодателей к системе профессионального образования. М.: МАКС Пресс, 2006. 118 с.
11. **Коваленко А. С.** Формы участия работодателя в планировании, реализации и оценке образовательных программ профессионального образования // Педагогика высшей школы. 2016. № 3. С. 61–63.
12. **Соколова Э. Р.** Сетевая модель взаимодействия учреждений среднего профессионального образования как условие подготовки востребованных специалистов для авиационной отрасли: дис. на соискание магистерской степени. М., 2014. 102 с.

REFERENCES

1. **Tyurina E. I., Kolchina N. M.** [Social partnership in primary and secondary vocational education]. *Scientific notes of the St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*, 2008, no. 1, vol. 9, pp. 122–126. (In Russian)

2. **Ikrina O.A.** [The role of social partners in the formation of basic professional educational programs of secondary vocational education]. *Innovative processes in education: strategy, theory and practice of development: Materials of the VI All-Russian Scientific and Practical Conference*. Ekaterinburg, 2013, pp. 56–58. (In Russian)
3. **Loboda I.V.** [Models for the training of workforce and mid-level professionals for the socio-economic development of the region]. *Yaroslavl pedagogical bulletin*, 2015, no 4, pp. 122–128. (In Russian)
4. [Secondary vocational education: status and challenges issue. Information and analytical materials on the results of sociological surveys]. N.B. Shugal. *Monitoring of education economics: information and analytical materials on the results of sociological surveys*. Moscow: NRU HSE Publ., 2016, no 26, 8 pp. (In Russian)
5. [Analysis of the interaction of the system of secondary vocational education and employers using the work of workers in mass professions and specialties. News bulletin]. N.B. Bondarenko. *Monitoring of education economics: News bulletin*. Moscow: NRU HSE Publ., 2017, no 6, 48 pp. (In Russian)
6. [Methodical recommendations on the implementation of the dual model of training highly skilled workers]. Moscow: ASI Publ., 2015. 136 pp. (In Russian)
7. [Socio-professional adaptation of youth in the labor market]: materials of Round table of V Siberian Education Forum. Tomsk, 2006, 40 p. (In Russian)
8. **Loseva L.N.** [Technology of designing the educational system «Vocational and Technical Lyceum-College»]: Dis. ... Cand. of ped. Sciences. Novosibirsk, 2005, 253 pp. (In Russian)
9. [Teachers and students of professional educational organizations: labor and educational strategies]. P.V. Travkin, V.N. Rudakov. *Monitoring of education economics: News bulletin*. Moscow: NRU HSE Publ., 2017, no. 15 (114), 52 pp. (In Russian)
10. **Abrahamova E.M., Gurkov I.B., Karpukhina G. Yu., Levinson A.G., Mihailuk M.V., Polushkina E.A., Stuchevskaya O.I.** [Requirements of employers to the system of vocational education]. Moscow: MAX Press Publ., 2006, 118 pp. (In Russian)
11. **Kovalenko A.S.** [Forms of the employer's participation in the planning, implementation and evaluation of educational programs of vocational education]. *Pedagogy of the higher school*, 2016, no. 3, pp. 61–63. (In Russian)
12. **Sokolova E.R.** [The network model of interaction between institutions of secondary vocational education as a condition for the training of specialists in demand for the aviation industry]: MSc-degree thesis. Moscow, 2014, 102 pp. (In Russian)

Информация об авторах

Айзатулина Алсу Радиковна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник лаборатории образовательных технологий в профессиональном образовании Института системных проектов Московского городского педагогического университета (119261, г. Москва, ул. Панферова, 14, e-mail: andreewa.81@mail.ru)

Попова Светлана Алексеевна – эксперт лаборатории образовательных технологий в профессиональном образовании Института системных проектов Московского городского педагогического университета (119261, г. Москва, ул. Панферова, 14, e-mail: psa2100@gmail.com)

Принято редакцией 18.10.2017

Information about the authors

Alsu R. Aizatulina – Candidate of Sociology, Senior Research Fellow at the Laboratory of Educational Technologies in Professional Education at Institute of System Projects under Moscow Pedagogical University (14 Panferov str., 119261 Moscow, e-mail: andreewa.81@mail.ru)

Svetlana A. Popova – expert at the Laboratory of Educational Technologies in Professional Education at Institute of System Projects under Moscow Pedagogical University (14 Panferov str., 119261 Moscow, e-mail: psa2100@gmail.com)

Received October 10, 2017