

УДК / UDC 316.4

Проблемы профессионального образования в Республике Калмыкия

Ноган Вячеславовна Бадмаева¹

Problems of Vocational Education in the Republic of Kalmykia

Nogan V. Badmaeva¹

¹ Калмыцкий научный центр РАН (д. 8, ¹ Kalmyk Scientific Center of the RAS
ул. И. К. Илишкина, 358000 Элиста, (8, Ilishkin St., 358000 Elista, Russian
Российская Федерация) Federation)

младший научный сотрудник

Junior Research Associate



0000-0002-4799-5506. E-mail: noganabadmaeva[at]yandex.ru

Аннотация. В статье представлены результаты качественного исследования системы среднего профессионального образования Республики Калмыкия, проведенного в 2025 г. *Цель* статьи — выявить и проанализировать системные проблемы среднего профессионального образования в Республике Калмыкия через изучение реальной практики работы колледжей и техникумов на основе мнений и оценок непосредственных участников образовательного процесса — преподавателей и администрации. *Материалы и методы.* Исследование основано на анализе глубинных интервью с преподавателями и администрацией колледжей, проведенных во всех средних профессиональных учебных заведениях Республики Калмыкия, с последующей тематической группировкой выявленных проблемных зон. *Результаты.* На основе проведенных интервью с преподавателями и администрацией колледжей выявлен системный кризис среднего профессионального образования, проявляющийся в комплексе взаимосвязанных проблем: старение кадрового состава, неудовлетворительное материально-техническое оснащение, низкий уровень подготовки и мотивации абитуриентов, разрыв связей с работодателями и административная нагрузка на педагогов. Исследование показывает, что региональная система среднего профессионально-

го образования функционирует преимущественно благодаря энтузиазму преподавателей старшего поколения, а для преодоления кризиса необходим комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов, повышение престижности обучения в профессиональных учреждениях и рабочих профессий.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, кадровый кризис, региональный рынок труда, материально-техническое оснащение, мотивация студентов, взаимодействие с работодателями, миграция выпускников, Республика Калмыкия

Благодарности: Исследование проведено в рамках государственной субсидии — проект «Асимметрично развивающиеся территории перед традиционными и новыми вызовами: исследование динамики социально-экономических процессов и изменчивости экологической ситуации» (номер госрегистрации 122022700133-9).

Для цитирования: Бадмаева Н. В. Проблемы профессионального образования в Республике Калмыкия // Бюллетень Калмыцкого научного центра РАН. 2025. № 2. С. 84–94. DOI: 10.22162/2587-6503-2025-2-34-84-94

Abstract. The article presents the results of a qualitative study of the secondary vocational education system of the Republic of Kalmykia conducted in 2025. The *purpose* of the article is to identify and analyze the systemic problems of the secondary vocational education in the Republic of Kalmykia through the study of the actual practice of colleges and technical schools based on the opinions and assessments of direct participants in the educational process — teachers and administration. *Materials and methods.* The study is based on the analysis of the in-depth interviews with teachers and college administrators conducted in all secondary vocational educational institutions of the Republic of Kalmykia, followed by a thematic grouping of the identified problem areas. *Results.* Based on interviews with teachers and college administrators, a systemic crisis of vocational education has been identified, manifested in a complex of interrelated problems: aging staff, unsatisfactory logistical equipment, low level of training and motivation of applicants, severance of ties with employers and the administrative burden on teachers. The study shows that the regional vocational education system functions mainly due to the enthusiasm of teachers of the older generation, and to overcome the crisis, a set of measures is needed to attract young professionals, increase the prestige of training in professional institutions and working professions.

Keywords: secondary vocational education (SPE), personnel crisis, regional labor market, material and technical equipment, motivation of students, interaction with employers, migration of graduates, Republic of Kalmykia

Acknowledgements. The reported study was funded by government subsidy, project no. 122022700133-9 ‘Asymmetrically Developing Territories to Face Traditional and New Challenges: Exploring Socioeconomic Dynamics and Environmental Changes’.

For citation: Badmaeva N. V. Problems of Vocational Education in the Republic of Kalmykia. *Bulletin of the Kalmyk Scientific Center of the RAS*. 2025. No. 2. Pp. 84–94. DOI: 10.22162/2587-6503-2025-2-34-84-94

1. Введение

Изучение среднего профессионального образования (СПО) сегодня крайне актуально в связи с ключевой ролью этой системы в подготовке

кадров для реального сектора экономики, особенно в условиях импортозамещения и технологической модернизации. Для многих регионов России, включая Республику Калмыкия, СПО является основным источником квалифицированных специалистов, от качества работы которого напрямую зависит развитие локальных экономик и рынков труда. Особую значимость эти вопросы приобретают в контексте реализации национальных проектов и растущего престижа рабочих профессий.

При анализе научных публикаций, посвященных системе среднего профессионального образования России, можно выделить следующие проблемные кластеры, обозначенные исследователями:

1) кадровый кризис [Медушевская 2015; Есенина 2022; Дубицкий и др. 2021] — старение педагогического состава, дефицит молодых специалистов и мастеров производственного обучения;

2) дисбаланс с рынком труда [Федоров, Савельева 2024; Иванько, Косырев 2025] — несоответствие образовательных программ реальным потребностям экономики, слабая интеграция с работодателями;

3) уровень подготовки поступающих [Баканова, Капустина 2022; Булгаков и др. 2020] — снижение уровня подготовки абитуриентов, социально-психологические проблемы студентов, трансформация образовательной мотивации.

Большинство исследований подчеркивает необходимость междисциплинарного подхода, сочетающего экономический, социологический и психолого-педагогический анализ проблем СПО.

В 2025 г. лабораторией социологических исследований Калмыцкого научного центра РАН было проведено исследование по изучению состояния среднего профессионального образования в республике. Первоначально цель исследования заключалась в изучении дисбаланса рабочих кадров на региональном рынке труда, т. е. попытке ответить на «злободневные» вопросы: соответствуют ли программы подготовки в средних профессиональных учебных заведениях запросам регионального рынка труда, почему в республике высокий процент безработицы, куда устраиваются выпускники этих учебных заведений. Но в дальнейшем цель нашего исследования трансформировалась в изучение материально-технического оснащения колледжей и техникумов республики, кадрового состояния, анализ мотивации поступления в колледжи современных подростков и мотивации к получению профессиональной специальности.

В процессе исследования, а в частности общения с педагогами, мы поняли, что дисбаланс — это не основная проблема; материально-техническое оснащение многих колледжей оставляет желать лучшего; в основном работают пожилые педагоги; есть текучка молодых кадров; в отдельных учебных заведениях отсутствуют общежития для студентов или они находятся в непригодном для проживания состоянии.

Исследование проведено на основе анализа интервью с группой преподавателей либо с завучами колледжей или техникумов во всех средних профессиональных учреждениях республики, кроме филиалов. На осно-

ве полученных результатов вырисовалась картина системного кризиса: проблемы взаимосвязаны и усугубляют друг друга.

2. Методы

В ходе интервью исследователи фиксировали и анализировали следующие ключевые показатели и индикаторы, которые можно разделить на несколько блоков:

1) материально-техническое оснащение (состояние оборудования), источники финансирования (участие в грантовых программах, собственные возможности заработка), состояние инфраструктуры (наличие / отсутствие общежитий, их состояние, условия для обучения);

2) кадровый состав: возрастная структура (соотношение молодых и опытных педагогов), текучесть кадров (причины ухода молодых специалистов), нагрузка (количество ставок, совместительство, административная работа);

3) контингент учащихся: уровень подготовки (баллы аттестатов, результаты входного контроля), мотивация (причины поступления (избегание ЕГЭ, осознанный выбор), социальный состав (соотношение городских и сельских студентов), поведенческие характеристики (отношение к учебе, дисциплина);

4) взаимодействие с работодателями: организация практики (наличие баз практики, квоты), трудоустройство (процент трудоустроенных по специальности, миграция выпускников), форматы сотрудничества (целевое обучение, участие работодателей в образовательном процессе);

5) образовательные результаты: трудоустройство (статистика официального и неофициального трудоустройства), продолжение образования (процент поступающих в вузы), карьерные траектории (примеры успешных выпускников);

6) административные факторы: бюрократическая нагрузка (объем отчетности, количество проверок), финансирование (заработная плата, надбавки, стипендии), управленческие практики (участие в конкурсах, грантовая деятельность).

Ключевые индикаторы в высказываниях: эмоциональная окраска (разочарование, выгорание, энтузиазм), частота упоминаний: повторяющиеся проблемы в разных интервью, конкретные примеры (реальные примеры трудоустройства, практики, оснащения), сравнения: раньше / сейчас, у нас / в других учреждениях.

Эти показатели позволили выявить не только объективное состояние системы СПО, но и субъективное восприятие ситуации непосредственными участниками образовательного процесса.

3. Кадровый кризис: «Люди на пенсии работают, потому что некому»

Ключевой проблемой системы профессионального образования является острый дефицит преподавателей, особенно молодых специалистов и

мастеров производственного обучения. Преобладающий возраст педагогов — предпенсионный и пенсионный. Интервью показали, что проблема не просто в «старении кадров», а в полном разрыве поколений. Система держится на педагогах пенсионного возраста, что создает риски для ее устойчивости. Молодежь не приходит из-за комплекса причин, главная из которых — финансовая. Только в двух средних профессиональных учреждениях отметили, что молодежи больше 50 % — это Колледж профессионального образования Калмыцкого государственного университета им. Б. Б. Городовикова и Политехнический техникум в г. Лагани.

Колледж 1: *«Средний возраст преподавателей колледжа 60+, до 35 лет — единицы. Среднего возраста (45–47 лет) преподавателей очень мало, тоже единицы. Люди „60+“, т. е. те, кто давно уже на пенсии. Но они вынуждены работать, потому что некому»; «все хорошие, перспективные — они все уезжают на заработки, в основном закрыть ипотеку. Либо вообще что-то приобрести, детей устроить... В колледже нет общежития для педагогов... условия ужасные».*

Колледж 2: *«Молодых кадров очень мало, в основном средний возраст педагогов 50–60 лет. Нужна программа для молодых педагогов».*

Колледж 3: *«Текучки кадров нет. Потому что, вы видите, у нас 70 % преподавателей — это педагоги пенсионного и предпенсионного возраста. Молодые специалисты — в основном свои выпускники, но их не так много».*

Колледж 5: *«В колледже больше 50 % молодых преподавателей, текучки кадров нет. Молодежи больше среди преподавателей, надбавка 5 тыс. рублей от Главы республики — ощутимое подспорье. Уровень заработной платы хороший за счет нагрузки: у многих 1,5–2 ставки. Загруженность высокая» [ПМА 2025].*

Проблема привлечения молодых преподавателей выходит за рамки заработной платы и превращается в социальную. Отсутствие стартовых условий (жилье) и возможности построить будущее (ипотека, дети) делает профессию непривлекательной для молодых амбициозных специалистов.

Еще одной проблемой является нехватка мастеров производственного обучения. Во многих колледжах отметили, что это самая уязвимая категория: *«мастера тоже стареют, но им некому передать знания, нет молодых кадров, а мастер — это ключевая фигура, которая должна передавать студентам практические навыки» [ПМА 2025].*

Проблема кадров в СПО — это системный кризис, который нельзя решить только точечными мерами вроде разового повышения зарплат. Требуется комплексный подход: повышение статуса профессии, создание гибких условий для притока практиков, тесная интеграция с бизнесом и кардинальное снижение непрофильной нагрузки. Без квалифицированных педагогов и мастеров даже самое современное оборудование, закупленное в рамках национальных проектов, будет простаивать.

4. Кризис абитуриентов и мотивации

В учреждения профессионального образования часто приходят слабо мотивированные студенты с низким уровнем базовых знаний, что затрудняет подготовку качественных специалистов. Преподаватели оказались перед дилеммой: либо учить «кого есть», либо остаться без студентов.

Колледж 2: *«К нам приходят дети, которых выкинула школа — троечников, которые не смогут сдать ЕГЭ. Если мы будем устраивать экзамены, проводить отбор, как раньше, нам некого будет учить тогда. А мы-то их учим, извините, на учителя... И, получается, из вот этих троечников выходят учителя, которые идут учить детей, к сожалению»* [ПМА 2025].

Это ключевая цитата, раскрывающая замкнутый круг. Система, принимающая слабых абитуриентов, готовит из них слабых специалистов (в данном случае учителей), которые в свою очередь будут готовить новых слабых абитуриентов.

Колледж 3: *«Уровень подготовки — с годами хуже... Даже когда балл относительно высокий, по знаниям, когда мы проводим мониторинг (входной контроль) — это, извините, это нонсенс. У них знаний нет. Учителей в школах не хватает, какие знания»* [ПМА 2025].

Анализ интервью показывает, что преподаватели колледжей видят корень многих проблем в школе. Они указывают на резкое снижение уровня базовых знаний абитуриентов, которые приходят после 9-го и 11-го классов.

Еще одна проблема — это работа со «сложным» контингентом, изменением ценностей у студентов и низкой мотивацией.

Колледж 2: *«Они такие сейчас — они очень меркантильные... если что-то попросишь сделать — надо идти волонтерить — они говорят, а что мне за это будет? вы мне оценку поставите? ... Потом приходят — ну поставьте зачет, поставьте оценку, мне надо стипендию, мне еще что-то надо. А сам вот „ноль“»* [ПМА 2025].

Таким образом, мы видим, как преподаватели описывают трансформацию ценностей. Студенты воспринимают образование как формальную сделку («оценка за услугу»), а не процесс получения знаний. Отсутствие внутренней мотивации и кругозора — основная боль педагогов.

Колледж 2: *«А у нас контингент, конечно, проблемный».*

Колледж 3: *«Дети стали „тяжелее“, и неблагополучные социально тоже идут, и такие вот по человеческим качествам»* [ПМА 2025].

Эти фразы красноречиво описывают одну из ключевых проблем СПО — работу со «сложным» контингентом, который приходит в колледжи. Проблема здесь не только в низкой успеваемости, а в комплексе социально-психологических трудностей. Преподаватели сталкиваются с последствиями социального неблагополучия, низкой мотивации и, что особенно важно, «сложных» человеческих качеств студентов.

При анализе проблем среднего образования исследователи отмечают, что «среди воспитанников СПО немало хронически запущенных двоечников, замаскированных школой под троечников, злостных прогульщиков,

болезненно застенчивых ребят с плохой памятью и тяжелыми дефектами речи и, напротив, неуправляемых, легко взрывающихся» [Баканова, Капустина 2022: 57].

Это означает, что педагогам приходится выступать не только в роли наставников, но и социальных работников, психологов и воспитателей, тратя силы на коррекцию поведения и ценностей, а не на передачу профессиональных знаний. Система СПО становится «буфером», принимающим подростков, с которыми не справилась школа и семья, что напрямую снижает качество подготовки кадров и ведет к профессиональному выгоранию преподавателей.

5. Разрыв с рынком труда и проблемы с практикой

Практически все преподаватели отметили слабую интеграцию с работодателями, отсутствие гарантий трудоустройства, установка квот на прохождение практики. Педагоги говорят о том, что бизнес хочет «готовых специалистов», но не готов инвестировать в их подготовку. Практика, ключевой элемент СПО, превратилась в бюрократическую преграду.

Колледж 3: *«Они (работодатели) хотят готового специалиста получить уже, адекватного. Это надо на уровне государства решать... Какие-то должны быть льготы предпринимателям за то, что они нанимают молодых специалистов»* [ПМА 2025].

В данном случае преподаватель прямо указывает на необходимость государственного стимулирования для вовлечения бизнеса.

Колледж 3: *«В этом году смогли оформить только 5 целевых обучений, это говорит о том, что у них после окончания колледжа должно быть рабочее место. Но это небольшое количество предпринимателей, которые согласились вот так нанять выпускников. Если целевое обучение на республиканском уровне, республика платит постепенно, а здесь они не платят ничего, просто должны предоставить рабочее место через три года. И то они не идут на это. Чтобы предоставлять студентам стипендию, заинтересовать — об этом вообще речи не идет»* [ПМА 2025].

Таким образом, инструмент целевого обучения, призванный решить проблему, практически не работает из-за пассивности представителей бизнеса.

Колледж 1: *«Выпускники востребованных специальностей (сварщики, нефтяники) вынуждены уезжать из республики, так как местный рынок труда не может их принять»* [ПМА 2025].

Данная цитата указывает на системный дисбаланс между подготовкой кадров и возможностями региональной экономики. Проблема заключается в том, что республика инвестирует ресурсы в обучение специалистов, но не может создать для них достаточное количество рабочих мест с конкурентной зарплатой. Это приводит к «утечке человеческого капитала», когда наиболее перспективные и мотивированные выпускники вынуждены искать применение своим навыкам в других регионах.

Многие преподаватели отмечают проблемы заключения договоров о прохождении практики.

Колледж 3: *«Целый год разговаривали со Сбербанком... они согласились — но установили квоты — 5–6 человек»; «Аналогичная проблема у „информатиков“ из-за „коммерческой тайны“»* [ПМА 2025].

Таким образом, сложившаяся модель взаимодействия между колледжами и бизнесом носит характер односторонней ответственности. Работодатели ожидают получить «готового специалиста», но не готовы участвовать в его подготовке — ограничивая квоты на практику, уклоняясь от целевого обучения и не предоставляя актуальных требований к компетенциям.

Это приводит к системному разрыву: выпускники не соответствуют реальным запросам производства, а их трудоустройство в регионе остается низким. Без создания прозрачной системы стимулов для работодателей (например, налоговых льгот за участие в практиках и целевом обучении) и механизмов государственного регулирования эта проблема будет воспроизводиться, сводя на нет усилия образовательных учреждений.

6. Административный прессинг и «культура выживания»

Преподаватели находятся в состоянии постоянного стресса от проверок и отчетности. Это порождает «культуру выживания», когда педагоги тратят личные ресурсы (время, деньги) для поддержания работы учреждения на минимальном уровне.

Колледж 1: *«Проверок очень много, в последнее время без конца проверяют... Ну интересные, давайте деньги, мы уже сами все из дома тащим, на свои деньги эти ремонты делаем, все сами!.. Все, наверное, из дома сюда принесли...»* [ПМА 2025].

Эти слова преподавателей красноречиво передают уровень отчаяния и степень самоэксплуатации.

Одна из преподавателей говорит, что до этого работала в коммерции, было очень сложно понять, если в офис приходишь, что-то сломалось или закончилось — сразу заменили, купили, а здесь «все за свой счет». Педагоги вынуждены компенсировать недостаток финансирования и бюрократические проволочки личными средствами и усилиями. Это говорит о том, что система часто перекладывает ответственность за поддержание своей же работоспособности на сотрудников, создавая для них дополнительную — и неоплачиваемую — нагрузку. Такая ситуация не только демотивирует, но и подрывает профессиональное достоинство, заставляя чувствовать себя не государственными специалистами, а энтузиастами, вынужденными «латать дыры» в системе.

7. Позитивные практики

Анализ показывает, что успех возможен при наличии специфических условий: интеграции с вузом, точечной государственной поддержке или сильным руководством.

Колледж 6: *«Кадровый состав достаточно молодой. Средний возраст 38 лет, возвращаем собственные кадры, текучки нет (статус университета, зарплата)... Студенты пользуются всей материально-технической базой вуза»* [ПМА 2025].

Это пример успешной модели. Статус университетского колледжа решает сразу несколько проблем: стабильное финансирование (и зарплата), доступ к инфраструктуре, карьерные перспективы для сотрудников, что позволяет «возвращать кадры».

Примеры показывают, что в регионах можно удерживать молодежь, комбинируя финансовые стимулы (надбавка) и, что важно, создавая благоприятную рабочую атмосферу («текучки нет»).

Колледж 7 (об участии в грантах): *«Благодаря грантам мы сами зарабатываем — гранты Лукойла, даже выигрывали президентский грант»* [ПМА 2025]. Пример демонстрирует инициативу «снизу». Колледж проявляет предпринимательскую инициативу, чтобы компенсировать недостаток государственного финансирования. Однако это неустойчивая модель, зависящая от удачи и активности администрации.

Интервью рисуют портрет системы, находящейся в замкнутом круге кризиса:

- 1) нет денег → нет молодых кадров и современного оборудования.
- 2) плохое оборудование и дефицит кадров → низкое качество подготовки.
- 3) низкое качество подготовки → нежелание бизнеса брать выпускников и инвестировать в практику.
- 4) выпускники не трудоустраиваются или уезжают → падение престижа СПО.
- 5) падение престижа → в ССУЗы идут слабые и немотивированные абитуриенты, что возвращает нас к пункту 2.

Система продолжает работу исключительно благодаря героическим усилиям старшего поколения педагогов-энтузиастов, которые работают на износ, тратя личные средства и силы. Без комплексного вмешательства на уровне республиканской и федеральной власти, направленного на разрыв этого порочного круга (точечные инвестиции в кадры, инфраструктуру и стимулирование работодателей), ситуация будет только ухудшаться, усугубляя экономические и социальные проблемы Калмыкии.

8. Заключение

Проведенное исследование позволило выявить комплекс взаимосвязанных вызовов, стоящих перед системой среднего профессионального образования Республики Калмыкия. Анализ интервью с преподавателями показал, что за внешними проявлениями проблем — такими, как дисбаланс на рынке труда — скрываются более глубокие системные трудности.

Сложившаяся ситуация имеет циклический характер: недостаточное ресурсное обеспечение ограничивает возможности для обновления материальной базы и привлечения молодых кадров, что сказывается на

качестве подготовки и, в конечном счете, на востребованности выпускников. Особую озабоченность вызывает разрыв между образовательными учреждениями и работодателями, когда бизнес ожидает готовых специалистов, но не всегда активно участвует в их подготовке.

Вместе с тем исследование выявило значительный потенциал системы, который воплощается в опыте и преданности своему делу действующих педагогов. Отдельные положительные примеры — такие, как успешная интеграция с вузами, эффективное участие в грантовых программах и точечная поддержка молодых специалистов — демонстрируют возможность позитивных изменений.

Для устойчивого развития системы СПО Республики Калмыкия представляется важным комплекс мер, направленных на укрепление материально-технической базы, создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов и развитие взаимовыгодного партнерства с работодателями. Поэтапная реализация таких мер сможет способствовать повышению качества подготовки специалистов и усилению вклада системы профессионального образования в социально-экономическое развитие региона.

Источники

ПМА 2025 — Полевой материал автора. Расшифровки глубинных интервью с преподавателями и представителями администрации (завучи, заместители директоров) средних профессиональных учебных заведений Республики Калмыкия, апрель-май 2025 г. Материал собран во всех средних профессиональных учебных заведениях республики (за исключением филиалов), N=9. К анализу были привлечены материалы интервью сотрудников из 7 колледжей и техникумов.

Литература

- Баканова, Капустина 2022 — *Баканова И. Г., Капустина Л. В.* Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения // Концепт. 2022. № 4. С. 50–64.
- Булгаков и др. 2020 — *Булгаков А. В., Булгакова Е. А., Шумский Д. А.* Проблемы трансформации системы среднего профессионального образования: социально-психологический анализ // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2020. № 1. С. 36–54.
- Дубицкий и др. 2021 — *Дубицкий В. В., Коновалов А. А., Кислов А. Г.* К решению актуальных задач кадрового обеспечения в системе профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3(46). С. 6–20.
- Есенина 2022 — *Есенина Е. Ю.* Проблема кадрового обеспечения региональной системы СПО // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 2(49). С. 22–35.
- Иванько, Косырев 2025 — *Иванько Н. А., Косырев В. П.* Среднее профессиональное образование в России: прежние вызовы и новые цели государственной политики // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2025. Т. 25. № 3. С. 226–232.
- Медушевская 2015 — *Медушевская И. Е.* Проблемы и специфика рынка услуг профессионального образования в РФ: региональная практика // Известия выс-

ших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. 2015. № 1. С. 123–135.

Федоров, Савельева 2024 — *Федоров В. А., Савельева М. А.* Подготовка специалистов среднего звена с учетом требований рынка труда в условиях профессионализма: выявленные проблемы // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 1(56). С. 29–41.