

Педагогические работники среднего профессионального образования: актуальное состояние профессиональной группы

О. И. Власова¹✉, И. В. Чебыкина¹, Т. А. Заглодина¹

¹ Российский государственный профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Российская Федерация
✉ vlasovaolga@list.ru

Аннотация

Введение. Педагогические работники среднего профессионального образования представляют особую социально-профессиональную группу, которая подвергается существенным рискам под влиянием образовательной и социальной среды. Чтобы понять, каким образом противостоять нарастающим рискам, необходимо иметь ее достоверное социологическое описание.

Цель – охарактеризовать текущее состояние профессиональной группы педагогических работников СПО, определить и оценить риски ее дальнейшего функционирования.

Методы. Используются общенаучные методы (теоретический анализ, анализ вторичных данных), а также прикладной метод социологического исследования: стандартизированный опрос педагогов и мастеров производственного обучения.

Результаты. Выделенные на основе институционального и неинституционального подходов признаки социально-профессиональной группы педагогических работников СПО дают представление об ее актуальном состоянии и функциях, что позволяет оценить риски дальнейшего развития педагогических работников СПО.

Научная новизна заключается в фиксации текущего состояния функционирования группы, выявлении рискованных аспектов ее дальнейшего функционирования.

Практическая значимость. Материалы исследования могут быть использованы при разработке рекомендаций по работе с профессиональными группами педагогов СПО, а также в качестве вторичных данных в ходе реализации исследований по схожей тематике.

Финансирование. Статья выполнена в рамках государственного задания Министерства просвещения РФ «Педагогические работники СПО: рекрутирование, профессиональная адаптация и социальная репрезентация» (прикладное исследование, № 073-00104-22-01).

Ключевые слова: педагог СПО, профессиональная группа, профессиональная мотивация, среднее профессиональное образование, оценка рисков

Для цитирования: Власова О. И., Чебыкина И. В., Заглодина Т. А. Педагогические работники среднего профессионального образования: актуальное состояние профессиональной группы // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. Т. 10. № 4. С. 115–129. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.51.4.003>

© Власова О. И., Чебыкина И. В., Заглодина Т. А., 2022

Статья поступила в редакцию 2 ноября 2022 г.; поступила после рецензирования 17 ноября 2022 г.; принята к публикации 19 ноября 2022 г.

Original article

Teachers in secondary vocational education: The current state of the professional group

Olga I. Vlasova¹ ✉, Irina V. Chebykina¹, Tatyana A. Zaglodina¹

¹Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian Federation
✉ vlasovaolga@list.ru

Abstract

Introduction. Pedagogical employees of secondary vocational education are a special socio-professional group, which is subject to significant changes under the influence of educational and social environment. Accurate sociological description is needed to evaluate the challenges the group may face.

The aim of the article is to characterize the current state of the group of pedagogical employees of secondary vocational education and evaluate the challenges it may face with further functioning.

Methods. The article uses general scientific methods: theoretical analysis, secondary data analysis, as well as applied methods of sociological research: standardised interviews of teachers and trainers.

Results. The obtained results outline the features of socio-professional group of teaching staff of secondary vocational education system and give an idea of its actual state. Knowing the current functions of the professional group enables the risks of further development of pedagogical employees of secondary vocational education system be evaluated.

The scientific novelty lies in capturing the current state of the group functioning, revealing the risky aspects of its further functioning.

Practical significance. The results of the study can be used to develop recommendations for the work with the professional groups of teachers of secondary vocational education system, as well as secondary data in the implementation of research on similar topics.

Funding. The work was carried out within the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation “The Pedagogical Workers of Professional Education and Science: Recruitment, Professional Adaptation and Social Representation” (applied research, № 073-00104-22-01).

Keywords: secondary vocational education teachers, professional group, motivation, secondary vocational education, risks evaluation

For citation: Vlasova, O. I., Chebykina, I. V., & Zaglodina, T. A. (2022). Teachers in secondary vocational education: The current state of the professional group. *Vocational Education and Labour Market*, 10(4), 115–129. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.51.4.003>

Received November 2, 2022; revised November 17, 2022; accepted November 19, 2022.

Введение

Педагогические работники среднего профессионального образования (далее – СПО) представляют собой особую социально-профессиональную группу, находящуюся в зоне нестабильности вследствие изменения контекста социально-образовательной среды. Чтобы понять, каким образом противостоять нарастающим рискам и наметить перспективы развития данной профессиональной группы, необходимо иметь ее максимально полное беспристрастное социологическое описание. Это и определило *цель статьи* – охарактеризовать текущее состояние профессиональной группы педагогических работников СПО, определить и оценить риски ее дальнейшего функционирования.

Для анализа данной профессиональной группы важно использовать *институциональный и неинституциональный* социологические подходы, которые позволяют выделить ее специфику и проанализировать основы функционирования ее представителей.

Институциональный подход к анализу профессиональных групп показывает их стратификационную роль, механизмы престижа профессии и социального статуса ее представителей. Согласно М. Вебер (1972), профессиональная группа определяется как совокупность коллективов, занимающих схожее положение в иерархической структуре, имеющих схожий стиль жизни, моральные нормы, определенный статус, продиктованный образованием и властью. Известный американский социолог Э. Хьюз (1965) считал, что представители схожих профессий поддерживают связи между собой или объединяются в альянсы. Объединяют профессиональные группы высокий уровень знаний, действующие установки, правила поведения, социальные роли. Идеи П. Сорокина (1992), рассматривающего профессиональные группы как статусные, внутренне солидарные группы интересов, были подхвачены многими российскими исследователями, которые связывали статус профессиональной группы с содержанием и характером труда, набором ресурсов и местом профессии в общественной структуре (Мансуров, Юрченко, 2008; Мостовая, 1995; Чевтаева, 2006; Шкаратаи, Радаев, 1995;). Другие авторы характеризуют профессиональные группы, основываясь не только на статусных позициях. Так, французский социолог Ш. Гадеа (2011) определяет их как коллективные общности, сформированные индивидами на основе близости осуществляемой ими трудовой деятельности. Акцент данного определения состоит в том, что автор выявляет социальную связь внутри профессиональной группы, схожей со связью социальных институтов. О. Н. Мамонова (2003) характеризует профессиональную группу с помощью системы статусов, профессиональных ролей и функций, утверждая, что «любая социально-профессиональная группа характеризуется идентификацией, выразить которую можно через мотивацию, интерес и ценности».

Представителями *неоинституционального подхода* профессиональная группа рассматривается как группа индивидов, находящихся во взаимодействии в схожей профессиональной среде, обладающих общими ценностями, традициями, профессиональной идентичностью. Такая специфика позволяет исследовать особенности личности отдельного специалиста в коллективе и его мотивацию к профессиональной деятельности, отношение к культурным нормам, традициям и ценностям профессиональной группы.

Американский исследователь R. Hall (1983), а позднее и российский ученый Р. И. Капелюшников (2016), акцентируют внимание на отношениях, которые складываются внутри профессиональных организаций. Профессиональные группы рассматриваются в русле общих правил или ограничительных рамок, которые задают систему определенных стимулов, положительно или отрицательно подкрепляя поведение представителей профессиональных сообществ. W. Goode (1957) и Д. Норт (1997) различали формальные и неформальные ограничения профессиональных групп, где формальными являются законы, правила поведения, регламентирующие профессиональную деятельность, а неформальными служат традиции, обычаи, системы ценностей и нормы поведения, установленные в конкретной профессиональной группе. Ценности профессиональной общности реализуются в профессиональных нормах и формируют общность взглядов, образцов поведения и интерес к профессии (Кораблева, 2012). Признаками профессиональной группы, выделенными Э. Гидденсом, являются: «принадлежность к одной профессии, объединенных сходными знаниями и навыками, чувством идентичности с профессией и другими ее представителями, осознающими общность интересов» (цит. по: Романов, Ярская-Смирнова, 2007).

Дополняя характеристику профессиональных групп, следует учесть теории И. Гофмана (2000), который считал самым важным показателем сформированной профессиональной группы сходство ролевых ожиданий всех членов профессионального взаимодействия, и J. Evetts (2011), относящей совместный опыт и схожесть восприятия проблем к характеристикам профессиональной группы, а к функциям – сохранение традиций, обычаев и ценностей внутри профессионального сообщества и формирование профессиональной самоидентификации.

Таким образом, *профессиональная группа* – это совокупность профессионалов, имеющих общую сферу знания, профессиональную идеологию, схожие нормы регулирования профессиональной деятельности, обладающих определенным социальным статусом и престижем в обществе, с возможностью очерчивать границы своей деятельности, передавать и воспроизводить профессиональные знания и нормы профессионального поведения, участвовать в формировании профессиональной идентичности ее представителей. *Признаки профессиональной группы*: определенный статус в общественной структуре, наличие профессионального знания, норм и стандартов профессии, приверженность внутригрупповым ценностям, соблюдение образцов поведения, формальных норм, регламентирующих профессиональную деятельность, мо-

тивация к профессиональной деятельности, а также взаимоотношения внутри профессиональной группы.

Методы

Для проведения эмпирического исследования использован метод формализованного опроса (анкетирования). В качестве объекта исследования выступили педагоги и мастера производственного обучения, а также административные сотрудники, работающие в системе СПО. В ходе всероссийского исследования, проведенного социологами Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ) в сентябре 2022 года, было опрошено 3416 человек. Выборка двухступенчатая, смешанная. На первом этапе были отобраны образовательные организации среднего профессионального образования по состоянию на сентябрь 2022 года¹ путем простого случайного отбора из перечня элементов генеральной совокупности. Ошибка выборки составляет $\pm 5\%$. На втором – педагогические работники внутри образовательных организаций по квотам: педагоги и мастера (все квотные смещения были ликвидированы путем «ремонта» выборки). Сбор данных велся путем онлайн-анкетирования. Смешанная выборка свидетельствует о том, что использованы разные виды отбора на разных ступенях по отношению к применению вероятностных методов.

Результаты и обсуждение

Как было отмечено выше, анализ социально-профессиональной группы основан на институциональном и неинституциональном социологических подходах и включает следующие *характеристики*: социальный статус и престиж группы, нормы и стандарты профессии и их соблюдение, наличие профессионального знания, мотивация к профессиональной деятельности, а также взаимоотношения внутри профессиональной группы.

Обратимся к результатам исследования, демонстрирующим актуальное состояние профессиональной группы. На данный момент педагоги СПО обладают следующими характеристиками:

- социальный статус и престиж группы; по данным исследования ВЦИОМ (2022 г.) работники сферы образования с показателем 19% вошли в топ-6 представителей наиболее престижных профессий, наряду с работниками медицинской сферы (31%), специалистами компьютерных и IT-технологий (16%), юристами (13%), военнослужащими (9%) и политиками (9%)²; таким образом, сфера образования является достаточно престижной в представлении россиян, но стоит отметить отсутствие уточняющих исследований о престиже профессии на разных уровнях образования (дошкольном, СПО, среднем, высшем и т. д.) – такое состояние теоретических и эмпирических данных позволяет сделать

¹ Активные наборы открытых данных Министерства просвещения РФ. <https://opendata.edu.gov.ru/opendata>

² Престижные профессии: вчера, сегодня... завтра. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/prestizhnye-professii-vchera-segodnja-zavtra>

заклучение о размытости социального статуса и престижа профессиональной группы педагогов СПО;

- нормы и стандарты профессиональной деятельности и их соблюдение; одним из основных документов, служащим основанием для создания и функционирования профессиональной группы, является профессиональный стандарт, в котором отражены все трудовые функции и требования к представителю профессии; таким документом является профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования», но на данный момент стандарт является не утвержденным документом¹, а только проектом, что затрудняет регламентацию и унификацию деятельности профессиональной группы педагогов СПО; одним из элементов стандартизации профессиональной деятельности также являются должностные инструкции, но чаще всего они носят формальный обобщенный характер и основываются на профессиональном стандарте, что приводит к отсутствию конкретных установок по выполнению трудовых функций, размытости профессиональных обязанностей и не всегда позволяет понять степень соответствия полученного специалистом образования требованиям профессии «педагог профессионального обучения»; так, согласно данным нашего опроса, 76,6% работников СПО указывают на полное соответствие должности полученному образованию, однако проверить истинность данного утверждения весьма затруднительно в связи с отсутствием четких критериев оценки, которые должны найти отражение в официальных документах;

- наличие профессионального знания; подавляющее число педагогических работников СПО (87,6%) имеют высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет), 7,2 % получили среднее профессиональное, а 5% – послевузовское образование; профессиональное знание стало также и результатом профессионального опыта, ведь примерно половина участников опроса работают в системе СПО 11 лет и более (табл. 1); вместе с тем, на наш взгляд, необходимо не только подтвердить владение сотрудниками СПО профессиональными знаниями и опытом, но и исследовать мотивы их столь длительного пребывания в данной системе;

- анализ мотивации к профессиональной деятельности позволяет подтвердить значимость уровня оплаты и условий труда как основных факторов мотивации к работе, а также таких факторов, как возможность профессиональной самореализации, отношения с коллегами и признание важности труда педагога СПО со стороны коллег и студентов (табл. 2).

Данные подтверждают, что осознание собственного вклада в подготовку специалистов, профессиональная самореализация и признание значимости профессии входят в мотивационное ядро работников СПО, как и взаимоотношения внутри профессиональной группы.

¹ Профессиональный стандарт утратил силу с 13 июня 2020 года на основании приказа Минтруда России от 26 декабря 2019 года № 832н, новый еще не утвержден.

Таблица 1

Стаж работы сотрудников СПО (в % от числа ответивших)

Table 1

Length of service of VET system employees (as a % of the number of respondents)

Стаж работы	В системе образования	В системе СПО	В должности
До 3-х лет	11,7	19,2	19,8
3–10 лет	24,4	31,4	32,4
11–20 лет	26,8	24,9	23,4
21–30 лет	22,6	16,6	15,7
31–40 лет	11,2	6,2	6,7
41 год и более	3,4	1,6	2,0
Итого:	100,0	100,0	100,0

Таблица 2

Факторы мотивации к работе в СПО (в % от числа ответивших) *

Table 2

Motivation factors for working in VET system (as a % of the number of respondents)

Факторы	%
Уровень оплаты труда	73,9
Условия труда	71,5
Возможность профессиональной самореализации, реализации своих талантов и способностей в профессии	46,9
Отношения с коллегами	46,1
Признание важности труда со стороны коллег, студентов	43,1
Гарантии занятости на рабочем месте	38,9
Отношения с непосредственным руководителем	37,7
Престиж профессии	35,2
Возможность влиять на будущее страны (через подготовку кадров, передачу профессионального опыта и т.д.)	33,8
Перспективы карьерного роста	23,9
Возможность заниматься наукой	8,2
Наличие связей, "нужных знакомств"	7,4
Другое	1,1

* Здесь и далее сумма более 100 %, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно

В целом состояние профессиональной группы сотрудников СПО можно охарактеризовать как зрелое, сформированное, осознанное. Среди сотрудников СПО есть определенность в понимании значимости данной профессиональной группы для общества, а также представление о ней как о сфере применения своих талантов, способностей, самореализации и определенного влияния на будущее страны через подготовку профессионалов.

В профессии больше всего опрошенных привлекает продолжительный летний отдых (безусловно, возможность гарантированного и длительного отдыха летом – одно из преимуществ профессии педагога), а также удобный режим работы и среда (возможность общаться с образованными, интеллигентными людьми и заниматься наукой) (табл. 3).

Таблица 3

Наиболее привлекательные условия деятельности в системе СПО (% от числа ответивших)

Table 3

The most attractive working conditions in the VET-system (% of the number of respondents)

Наиболее привлекательные условия деятельности	%
Продолжительный летний отпуск	80,9
Удобный режим работы	61,8
Общение с образованными, интеллигентными людьми	49,5
Возможность определять уровень своей нагрузки	33,8
Возможность заниматься интеллектуальной деятельностью, наукой	31,4
Востребованность специалистов данной сферы	28,2
Социальный престиж и признание, статусность деятельности в системе СПО	27,7
Возможность регулирования уровня доходов	12,4
Поддержание семейных традиций, семейная династия	11,4
Другое	1,2

Вместе с тем уровень доходов и возможность влиять на него находится на последнем месте среди условий, привлекающих к работе в СПО, что позволяет отметить некоторое противоречие в ответах сотрудников СПО, ранее отмечавших важность этого фактора как мотиватора для трудовой деятельности. Можно предположить, что нематериальные факторы (профессиональная среда и самореализация, условия и режим труда и т. д.) являются ведущими мотивами для работы в СПО.

В то же время работники СПО отмечают и ряд непривлекательных условий труда в организациях. Наименее привлекательны высокий уровень бюрократии и большой объем бумажной работы, высокие психоэмоциональные нагрузки и недостаточное материальное оснащение процесса обучения (табл. 4).

Сложность работы в системе СПО является ведущим негативным фактором для участников опроса. К данной характеристике относятся не только психоэмоциональные нагрузки, но и высокая интенсивность работы и ответственность за результат обучения, а также необходимость постоянно обучаться и актуализировать свои знания. При этом в ежегодных докладах о результатах мониторинга качества подготовки кадров в РФ мы можем проследить сокращение стажировок штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на профильных предприятиях (с 7,8% до 5% в общей численности педагогических работни-

Таблица 4
Наименее привлекательные условия вашей деятельности в системе СПО (% от числа ответивших)

Table 4
The least attractive conditions for your activity in the VET system (% of the number of respondents)

Наименее привлекательные условия	%
Высокий уровень бюрократии, большой объем бумажной работы и отчетов	57,7
Высокие психоэмоциональные нагрузки	56,8
Недостаточное материальное оснащение процесса обучения (старое оборудование, нехватка информации о новых технологиях и т. д.)	55,0
Второстепенное внимание к оплате труда в системе СПО	45,8
Отсутствие льгот (льготный стаж, доплаты, льготная ипотека и т. д.)	42,7
Отсутствие стабильности, постоянные изменения в сфере (стандартов, образовательных программ, приоритетов и т. д.)	41,8
Высокая интенсивность работы	33,3
Ориентация на западные стандарты подготовки при значительном дефиците знаний и навыков в рамках этих стандартов	28,3
Высокая ответственность за результат обучения	16,2
Необходимость постоянного обучения, обновления знаний	10,8
Другое	0,4

ков), снижение доли педагогов с опытом работы на предприятиях (с 5,2% до 4,6%)¹, что может говорить об отсутствии стабильности, постоянных изменениях в сфере образования или об ослаблении связей профессиональных образовательных организаций с предприятиями реального сектора экономики.

Результаты исследования отражают противоречия в восприятии условий профессиональной деятельности. Например, респонденты оценивают материальное оснащение процесса обучения как недостаточное (55% от числа ответивших), хотя официальная статистика показывает позитивную динамику в совершенствовании материально-технической базы образовательных организаций². Так, на развитие материально-технической базы внебюджетные средства направили 750 профессиональных образовательных организаций (19,5%), а доля бюджетных расходов на приобретение машин и оборудования в общем объеме бюджетных

¹ Ежегодный доклад о результатах Мониторинга качества подготовки кадров в РФ за 2021 год. <https://docs.edu.gov.ru/document/e775ebc5b4c893686d5d6a1d3b67135b/download/4410/>

² Там же.

расходов составила 2,0%¹. В то же время в 1136 образовательных организациях (29,6%) в течение последних пяти лет не проводилось обновление учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования². Соответственно, на уровне представлений педагогов СПО ситуация с финансированием, оплатой труда, материально-технической базой пока остается неблагоприятной. Это можно объяснить тем, что, во-первых, позитивные изменения в финансовых вливаниях со стороны государства субъективно воспринимаются как недостаточные – ситуация с наличием льгот и льготного стажа воспринимается также сенситивно. Во-вторых, работники педагогического образования более критично относятся к своему социально-экономическому положению, чем работники других профессиональных групп. Именно эти проблемы (финансовые, прежде всего) и могут стать основными «зонами риска» для будущего сферы СПО.

Несмотря на то что работники техникумов и колледжей не являются экспертами в области стратегических процессов, исследовательский коллектив посчитал важным учесть их мнение относительно потенциальных рисков как выражающее совокупную точку зрения профессиональной группы (табл. 5).

Предложенные риски (табл. 5) необходимо было оценить с точки зрения опасности для системы (от 1 до 5 баллов, где 5 – наиболее высокий уровень опасности) и с точки зрения вероятности реализации риска (от 0,1 до 0,9, где 0,9 – самая высокая вероятность). Полученное произведение позволяет оценить «вес» каждого риска и проранжировать список.

Как видно, наиболее рискованными для сферы СПО являются три области: материально-техническое оснащение, финансирование системы СПО и потребность в преподавателях-практиках. Несмотря на то что все эти риски относятся к группе среднего уровня опасности (индекс риска от 1,5 и более), управлять этими рисками необходимо уже сейчас, чтобы не допустить ухудшения ситуации. Общий тренд развития науки и техники таков, что даже небольшое отставание в настоящий момент может стать серьезной проблемой завтра в связи с накоплением эффекта. И развитие в области СПО должно иметь скорее опережающий, чем догоняющий характер. Отметим, что сотрудниками СПО отмечены сразу три риска, касающиеся персонала: нехватка преподавателей-практиков, «утечка» профессионалов из системы СПО в другие сферы, а также старение преподавателей СПО. В связи с этим работа по привлечению новых кадров в колледжи, их развитие и защита, как и достойная оплата труда, должны стать приоритетом в укреплении отечественной системы СПО.

В целом оценка перспектив развития системы СПО со стороны сотрудников скорее позитивная: 40,7% считают, что перспективы хорошие (из них 10,9% уверены, что у СПО отличное будущее), 43,4% работников колледжей полагают, что перспективы средние – ситуация не улучшится,

¹ Там же.

² По данным аналитического доклада «Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала». https://www.hse.ru/data/2022/09/01/1696958156/SP0_2022.pdf

Работники колледжей о рисках в сфере СПО

Таблица 5

College workers on the risks of VET system

Table 5

Риски	Уровень опасности (среднее, диапазон от 1 до 5)	Вероятность (среднее, диапазон от 0,1 до 0,9)	Индекс «тяжести» риска
Риск быстрого устаревания материально-технической базы СПО, мастерских, лабораторий	3,40	0,57	1,94
Риск сокращение финансирования системы СПО	3,39	0,57	1,93
Риск нехватки преподавателей-практиков в системе СПО	3,39	0,57	1,93
Риск «утечки» профессионалов из системы СПО в другие сферы деятельности	3,32	0,55	1,83
Риск старения преподавателей СПО	3,18	0,54	1,72
Риск нехватки времени для обучения по программам СПО в рамках Професионалитета (освоение программы за 1,5–2 года)	3,15	0,53	1,67
Риск усиления отставания содержания обучения СПО от практики производств и предприятий	3,12	0,53	1,65
Риск снижения популярности профессии педагога и обучения в системе СПО	3,10	0,52	1,61
Риск ограниченности физической / когнитивной возможности преподавателей СПО осваивать регулярно в ускоренном темпе изменяющееся содержание программ СПО и изменений в практической сфере	3,08	0,51	1,57
Риск изоляции отечественной системы СПО от ведущих трендов в развитых странах	3,01	0,51	1,54
Риск недостаточности методической подготовленности педагогов СПО к реализации обучения в условиях цифровизации (освоение элементов программирования, работы с биг-дата, организации виртуальных команд, вебинаров, создания видеокурсов и т. д.)	3,00	0,50	1,5

но и не ухудшится. И только 15,9% сотрудников негативно оценили перспективы СПО (из них 12,1% назвали перспективы плохими – ситуация ухудшится, но незначительно, а 3,8% считают, что перспектив нет и ситуация ухудшится значительно). Вполне очевидно, что по мере снижения оптимизма в оценке развития ситуации в СПО снижается и трудовая мотивация сотрудников, и их готовность продолжать развиваться в данной сфере.

Заключение

Подводя итоги исследования профессиональной группы сотрудников СПО, можно сделать вывод, что кадры, как и прежде, – основной ресурс системы. Очевидна сформированность данной профессиональной группы: есть представления о ее социальном статусе и престиже, очерчены ее нормативные и профессиональные границы, доминирует мотивация на работу в системе СПО высшего уровня: самораскрытие профессиональных способностей и профессиональная самореализация, нахождение в качественном социальном окружении, принятие и признание статуса педагога СПО со стороны коллег и студентов, а также значимость для страны и для будущего профессиональной деятельности педагогов СПО.

При достаточно высоком осознании собственной идентичности и, можно сказать, миссии профессионалы системы СПО понимают, что со стороны властей явно недостаточно механизмов для укрепления данной профессиональной группы (недостаточно сформирован и поддерживается престиж профессии, не хватает финансирования для обновления материально-технической базы и поддержания уровня оплаты труда, соответствующего ценностям служения и самоотдачи). Именно отсутствие внимания к целенаправленной подготовке и отбору персонала для колледжей, привлечению профессионалов и закреплению опытных сотрудников при значительном омоложении профессионального ядра сотрудников СПО может стать самой рискованной зоной сферы СПО в ближайшем будущем. Обновление, развитие, укрепление профессионального ядра сотрудников СПО (преподавателей и мастеров профессионального обучения) должны стать основными задачами относительно данной профессиональной группы.

Список литературы

1. Гадея Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы // Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен / Ред. П. Романов, Е. Ярская-Смирнова. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2011. С. 15–34.
2. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни / Пер. с англ. А. Д. Ковалева. М.: КАНОН-пресс-Ц; Кучково поле, 2000. 304 с.
3. Капелюшников Р. И. Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 574 с.
4. Кораблева Г. Б. Социология профессий. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2012. 176 с.
5. Мамонова О. Н. Теоретико-методологические проблемы идентификации профессиональной группы российских врачей: на примере социологического исследования // Профессиональные группы интеллигенции. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 104–118.
6. Мансуров В. А., Юрченко О. В. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации // Модернизация социальной структуры российского общества / Отв. ред. З. Т. Голенкова. М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 139–156.

7. Мостовая И. В. Российское общество: социальная стратификация и мобильность. Ростов-на-Дону, 1995. 140 с.
8. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. / Пер. с англ. А. Н. Нестеренко. М.: Фонд экономической книги «НАЧАЛА», 1997. 112 с.
9. Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Три типа знания в социологии профессий // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Ред. В. А. Мансуров. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 12–32.
10. Сорокин П. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Пер. с англ. С. А. Сидоренко. М.: Политиздат, 1992. С. 302–373.
11. Хьюз Э. Исследование занятий // Социология сегодня: проблемы и перспективы / Сокр. пер. с англ. М.: Прогресс, 1965. С. 499–501.
12. Чевтаева Н. Г. Корпоративность социально-профессиональной группы российского чиновничества: социологический анализ. Екатеринбург: Изд-во УрАГС, 2006. 311 с.
13. Шкаратан О. И., Радаев В. В. Социальная стратификация. М.: Наука, 1995. 237 с.
14. Evetts J. A new professionalism? Challenges and opportunities // *Current Sociology*. 2011. Vol. 59, No. 4. P. 406–422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
15. Goode W. J. Community within a community: the professions. // *American Sociological Review*. 1957. Vol. 22. No. 2. P. 194–200. <https://doi.org/10.2307/2088857>
16. Hall R. H. Theoretical trends in the sociology of occupations // *Sociological Quarterly*. 1983. Vol. 24. No. 1. P. 5–23. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1983.tb02225.x>
17. Weber M. *Wirtschaft und gesellschaft*. Grundriß der verstehenden soziologie. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1972.

References

- Chevtava, N. G. (2006). *Korporativnost' sotsial'no-professional'noi gruppy rossiiskogo chinovnichestva: Sotsiologicheskii analiz* [Corporatism of the socio-professional group of the Russian bureaucracy: A sociological analysis]. Ural Institute of Management. (In Russ.)
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406–422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Gadea, S. (2011). Sotsiologiya professii i sotsiologiya professional'nykh grupp. Za izmenenie perspektivy [Sociology of professions and sociology of professional groups. For a change of perspective]. In P. Romanov & E. Yarskaya-Smirnova (Eds.), *Antropologiya professii, ili Postoronnim vkhod razreshen* (pp. 15–34). Variant. (In Russ.)
- Goode, W. J. (1957). Community within a community: The professions. *American Sociological Review*, 22(2), 194–200. <https://doi.org/10.2307/2088857>

- Hall, R. H. (1983). Theoretical trends in the sociology of occupations. *The Sociological Quarterly*, 24(1), 5–23. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1983.tb02225.x>
- Hughes, E. (1965). Study of occupations (Trans.). In *Sociology today: Problems and prospects*. Progress. (In Russ.) (Original work published in English 1962)
- Kapeliushnikov, R. I. (2016). *Ekonomicheskie ocherki: Metodologiya, instituty, chelovecheskii kapital* [Economic essays: Methodology, institutes, human capital]. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Korableva, G. B. (2012). *Sotsiologiya professii* [Sociology of professions]. Ural University Publ. (In Russ.)
- Mamonova, O. N. (2003). Teoretiko-metodologicheskie problemy identifikatsii professional'noi gruppy rossiiskikh vrachei: Na primere sotsiologicheskogo issledovaniia [Theoretical and methodological problems of identifying the professional group of Russian doctors: on the example of sociological research]. In *Professional'nye gruppy intelligentsii* (pp. 104–118). Institute of Sociology RAE. (In Russ.)
- Mansurov, V. A., & Yurchenko, O. V. (2008). Konstruirovaniye novykh statusnykh pozitsii v protsesse professionalizatsii [Construction of new status positions in the process of professionalization]. In Z. T. Golenkova (Ed.), *Modernizatsiia sotsial'noi struktury rossiiskogo obshchestva* (pp. 139–156). Institute of Sociology RAE. (In Russ.)
- Mostovaya, I. V. (1995). *Rossiiskoe obshchestvo: Sotsial'naiia stratifikatsiia i mobil'nost'* [Russian society: Social stratification and mobility]. Rostov-on-Don. (In Russ.)
- North, D. (1997). *Institutes, institutional change and the functioning of the economy* (A. N. Nesterenko, Trans.). Economic book foundation “Beginnings”. (In Russ.) (Original work published in English 1990)
- Romanov, P. V., & Yarskaya-Smirnova, E. R. (2007). Tri tipa znaniia v sotsiologii professii [Three types of knowledge in sociology of professions]. In V. A. Mansurov (Ed.), *Sotsial'naiia dinamika i transformatsiia professional'nykh grupp v sovremennom obshchestve* (pp. 12–32). Institute of Sociology RAE. (In Russ.)
- Shkaratan, O. I., & Radaev, V. V. (1995). *Sotsial'naiia stratifikatsiia* [Social stratification]. Nauka. (In Russ.)
- Sorokin, P. (1992). *Man. Civilization. Society* (A. D. Kovalev, Trans.). Politizdat. (In Russ.) (Original work published in English 1957)
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und gesellschaft. Grundriß der verstehenden soziologie*. J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

Информация об авторах / Information about the authors

Власова Ольга Ивановна – кандидат социологических наук, доцент кафедры философии, социологии и социальной работы Института гуманитарного и социально-экономического образования, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7916-984X>, vlasovaolga@list.ru

Olga I. Vlasova—Candidate of Science (Sociology), Associate Professor at the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Institute of Humanities and Socio-Economic Education, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7916-984X>, vlasovaolga@list.ru

Чебыкина Ирина Витальевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры философии, социологии и социальной работы Института гуманитарного и социально-экономического образования, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8370-4430>, irinach@mail.ru

Irina V. Chebykina—Candidate of Science (Sociology), Docent, Associate Professor at the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Institute of Humanities and Socio-Economic Education, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8370-4430>, irinach@mail.ru

Заглодина Татьяна Алексеевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры философии, социологии и социальной работы Института гуманитарного и социально-экономического образования, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1689-1552>, tz1708@yandex.ru

Tatyana A. Zaglodina—Candidate of Science (Sociology), Associate Professor at the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Institute of Humanities and Socio-Economic Education, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1689-1552>, tz1708@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
All authors have read and approved the final manuscript.