

# Социальный портрет педагога профессионального обучения в ракурсе сравнительных социологических исследований

А. В. Швецова<sup>1✉</sup>, В. С. Куимов<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Российская Федерация  
✉ shvetsovaav@mail.ru

## Аннотация

**Введение.** Большинство российских авторов, изучающих кадровый потенциал системы среднего профессионального образования (СПО), сосредоточены на исследовании профессиональных компетенций преподавателей. При этом социальные характеристики преподавателей, определяющие мотивацию к педагогической работе и саморазвитию, остаются за пределами их внимания.

**Цель.** Составить социальный портрет педагога профессионального обучения с учетом возрастных, образовательных и гендерных характеристик.

**Методы.** Вторичный анализ статистических данных. Формализованный опрос (анкетирование) в рамках всероссийского исследования 2022 года, в котором приняли участие 3416 педагогов и административных сотрудников учреждений СПО различных субъектов Российской Федерации.

**Результаты.** Представлены социальные характеристики преподавателей СПО в их корреляции с мотивацией к педагогической работе. Основными критериями выступают возрастная, образовательная и гендерная маркеры, в совокупности позволяющие выстроить два альтернативных социальных портрета педагогов российских колледжей. На материалах собственного исследования показано, как эти маркеры соотносятся с мотивацией к профессиональной деятельности.

**Научная новизна.** Выявлены закономерности влияния пола и возраста педагогических работников на структуру их профессиональной мотивации.

**Практическая значимость.** Учет социальных характеристик, определяющих мотивацию преподавателей к педагогической работе и саморазвитию, позволяет конкретизировать запросы по реорганизации системы СПО.

**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 профессионального обучения, преподаватель СПО, среднее профессиональное образование, социальные характеристики, профессиональная мотивация, социология образования

**Для цитирования:** Швецова А. В., Куимов В. С. Социальный портрет педагога профессионального обучения в ракурсе сравнительных социологических исследований // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. Т. 10. № 4. С. 130–143. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.51.4.010>

© Швецова А. В., Куимов В. С., 2022

Статья поступила в редакцию 24 октября 2022 г.; поступила после рецензирования 16 ноября 2022 г.; принята к публикации 18 ноября 2022 г.

Original article

# Social portrait of a vocational training teacher from the perspective of comparative sociological research

Anastasia V. Shvetsova<sup>1✉</sup>, Vitalii S. Kuimov<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Russian State Vocational Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian Federation  
✉ shvetsovaav@mail.ru

## Abstract

**Introduction.** Most Russian authors study human resources potential of secondary vocational education system from the perspective of teachers' professional competencies. Social characteristics of teachers that define their motivation to do pedagogical work and develop themselves go unnoticed.

**The aim** of the article is to create a social portrait of a vocational teacher, taking into account their age, education, and gender.

**Methods.** Among the methods used were secondary analysis of statistical data; sociological survey by means of a questionnaire within the national study of 2022 with pedagogical and administrative employees of secondary vocational education institutions in the role of respondents (3, 416 representatives of various subjects of the Russian Federation in total).

**Results.** The article presents the social characteristics of teachers of secondary vocational education depending on their motivation for pedagogical work. The main criteria are age, educational and gender markers, which together make it possible to build two alternative social portraits of teachers of Russian colleges.

**Scientific novelty.** Patterns of influence of gender and age on teachers' professional motivation were identified.

**Practical significance.** The requests for reorganization of secondary vocational education system are able to be specified considering social characteristics that define teachers' professional motivation and motivation for self-development.

**Funding.** The research was carried out within the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation "Teaching Staff of Secondary Vocational Education: Recruitment, Professional Adaptation and Social Representation" (applied research, №. 073-00104-22-01).

**Keywords:** sociology of education, teacher of vocational education, secondary vocational education, master of vocational training, social characteristics, motivation

**For citation:** Shvetsova, A. V., & Kuimov, V. S. (2022). Social portrait of a vocational training teacher from the perspective of comparative sociological research. *Vocational Education and Labour Market*, 10(4), 130–143. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.51.4.010>

Received October 24, 2022; revised November 16, 2022; accepted November 18, 2022.

## Введение

Система среднего профессионального образования (далее – СПО) в России нуждается в качественном реформировании. Внутренние хронические проблемы в совокупности с внешними социально-политическими трансформациями побуждают к поиску путей совершенствования системы, генерации новых и ревизии традиционных механизмов подготовки специалистов. Очевидно, что достижение стратегических целей по совершенствованию структуры, содержания и технологий СПО лежит в плоскости не только нормативно-правовых, финансовых, но и кадровых решений. Воспроизводство педагогических кадров для СПО в контексте подготовки мастеров 2.0 относится к тем видам трудностей, с которыми сталкиваются даже эксперты в изображении ландшафта образовательной системы. Потенциал имеющихся педагогических кадров СПО оценить трудно еще и потому, что мы имеем слабое представление о социальных и образовательных характеристиках этой группы. Если в системе высшего образования существует понятный порог вхождения в педагогический состав, а также градация по званию и должности, то о структуре кадрового состава СПО мы можем судить лишь по наличию у преподавателей и мастеров производственного обучения опыта работы в профильных организациях, количеству стажировок и курсов повышения квалификации, а также по показателю среднего возраста штатных работников.

Пул российских публикаций в области кадрового потенциала системы СПО достаточно широк, однако по большей части они сосредоточены на компетенциях преподавателей (Ваганова, 2019; Ваганова, Коростелев, 2021; Коновалов и др., 2021) и оценке их профессиональных качеств (Быстрова и др., 2021; Зиновьева и др., 2020; Сафин и др., 2020). Социальные характеристики преподавательского состава, определяющие мотивацию к педагогической работе и саморазвитию, практически не исследуются.

Целью данной работы является описание социального портрета педагога профессионального обучения на основании анализа вторичных данных, а также результатов авторского исследования. Очевидно, что комплексное видение кадровой ситуации позволит сформулировать более ясные и достижимые запросы к реорганизации СПО, а также актуализировать мотивационный компонент у преподавателей и мастеров как основных участников модернизации СПО.

## Методы

Для составления социального портрета педагога профессионального обучения были использованы и проанализированы вторичные статистические данные, полученные из официальных источников (Мониторинга качества подготовки кадров<sup>1</sup> и Сводного отчета по форме феде-

---

<sup>1</sup> Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров // ГИВЦ. <https://monitoring.miccedu.ru/?m=spo>

рального статистического наблюдения № СПО-1<sup>1</sup>), а также результаты исследования, проведенного в сентябре–октябре 2022 года коллективом Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ), в котором приняло участие 3 416 человек (педагоги и мастера производственного обучения, административные сотрудники, работающие в системе СПО).

Для проведения исследования была использована двухступенчатая выборка. На первой стадии были отобраны образовательные организации СПО по состоянию на сентябрь 2022 г. путем простого случайного отбора из перечня элементов генеральной совокупности. На второй – педагогические работники внутри образовательных организаций по картам (педагоги и мастера). Использованы разные виды отбора на разных ступенях относительно применения вероятностных методов.

## Результаты и обсуждение

Согласно данным Мониторинга качества подготовки кадров, инициированного Министерством просвещения РФ, средний возраст штатных преподавателей и мастеров производственного обучения превышает 46 лет и лишь незначительно колеблется в течение наблюдаемого периода<sup>2</sup> (табл. 1). Всего треть от общего числа преподавателей – лица моложе 40 лет, более 66% – люди среднего и пожилого возраста. Тенденция старения педагогических кадров характерна не только для СПО, хотя здесь имеются и специфичные проблемы, например, низкая привлекательность профессии с точки зрения дохода и престижности. Старение контингента преподавателей в целом препятствует их постоянному пребыванию в состоянии синхронного самообразования (Днепров и др., 2015), снижает мотивацию к каким-либо изменениям и к профессиональному росту (Андрюхина и др., 2017).

Таблица 1

Показатели кадрового состава СПО<sup>3</sup>

Indicators of the VET system staffing structure

Table 1

Показатель	2021	2020	2019	2018
Средний возраст штатных преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, лет	46,46	46,60	46,56	46,49
Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 40 лет в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, %	33,33	33,21	33,36	33,59
Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих высшее образование в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, %	89,95	89,88	89,70	89,58

<sup>1</sup> Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам СПО» на начало 2021/22 учебного года. [https://edu.gov.ru/activity/statistics/secondary\\_prof\\_edu](https://edu.gov.ru/activity/statistics/secondary_prof_edu)

<sup>2</sup> Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества... Там же

<sup>3</sup> Таблица составлена авторами на основе Информационно-аналитических материалов... (см. выше)

Другим значимым показателем Мониторинга является удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих высшее образование. Он составляет порядка 89% от общей численности педагогического состава образовательных организаций СПО (см. табл. 1). Более подробные данные представлены в Сводном отчете Министерства просвещения<sup>1</sup>. Согласно приведенным в нем данным, высшее образование имеют более 95% преподавателей СПО и половина мастеров производственного обучения (табл. 2). Остальные имеют среднее профессиональное образование (преподаватели: 4,3% – специалисты и 0,14% – квалифицированные рабочие; мастера: 42,6% – специалисты и 5,8% – квалифицированные рабочие). Чуть более 4% преподавателей имеют степень кандидата наук, менее 0,2% – доктора наук. Среди мастеров производственного обучения доля остепененных сотрудников незначительна (менее 0,2%).

Этот факт следует рассматривать в совокупности с тем, что значительная часть преподавателей СПО не имеют профессионально-педагогического образования: по одним данным – 84,1% от общего числа педагогических кадров (Андрюхина и др., 2017), по другим – треть преподавателей и 75,2% мастеров, что вызывает обоснованную озабоченность у исследователей (Днепров и др., 2015). Вместе с тем само определение «педагогическое образование» неоднозначно, поскольку под этим зонтичным термином может пониматься образование как в рамках основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по направлению подготовки «Педагогическое образование», так и в рамках укрупненной группы направлений подготовки «Образование и педагогика» и по иным направлениям, где присуждается квалификация «преподаватель» (Монько, 2018). Справедливо также мнение о том, что нет нормативных оснований требовать диплом о высшем образовании при трудоустройстве педагогов и мастеров СПО, а сам по себе факт среднего образования не может служить причиной отрицательного вывода по критерию «уровень образования» (Монько, 2018).

Таблица 2

Уровень образования преподавательского состава СПО<sup>2</sup>

Table 2

Educational level of the VET system teaching staff

Преподавательский состав	Всего	Высшее образование	Доктора наук	Кандидаты наук	Среднее профессиональное образование (специалисты)	Среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие)
Преподаватели	143 955	137 119	195	6 400	6 246	203
Мастера производственного обучения	21 590	10 843	0	40	9 206	1 264

<sup>1</sup> Сводный отчет... Там же

<sup>2</sup> Составлено авторами на основе данных Сводного отчета (см. выше)

Стоит отметить необходимость адекватной, взвешенной кадровой политики в части требований к уровню образования и критериев профессиональной пригодности преподавателей СПО, которые должны соответствовать условиям оплаты и организации труда. Завышенные требования при отсутствии должного стимулирования создают дополнительные риски развития кадрового дефицита в учреждениях СПО.

Следующий аспект социального портрета педагога СПО – гендерная дифференциация (табл. 3). Мы проанализировали данные и рассчитали процентное соотношение полового состава работников учреждений СПО на основе Сводного отчета Министерства просвещения<sup>1</sup>. Наиболее взвешенная с точки зрения гендерного участия картина складывается на уровне директоров – соотношение мужчин и женщин, руководящих учреждениями СПО, практически 50/50. Однако нет данных о том, колледжи какого уровня возглавляют мужчины и женщины. К примеру, в вузах наблюдается устойчивая ситуация с преобладанием мужчин на ректорских должностях в крупных и хорошо финансируемых учреждениях, тогда как женщины занимают ректорский пост преимущественно в отраслевых университетах.

Среди заместителей директоров учреждений СПО женщин в три раза больше, чем мужчин. Такая ситуация характерна и для других учреждений социальной сферы, где именно на заместителя ложится значительная часть административной нагрузки и ответственности, то есть «черновой работы». Среди преподавателей доля женщин также традиционно высока – более 77%, среди мастеров производственного обучения – более 47%. Наиболее значительный гендерный перегиб отмечается на «феминных» должностях – социальный педагог (96,58% женщин), педагог-психолог (95,22% женщин) и методист (94,85% женщин) – и «маскулинных»: преподаватель-организатор (ОБЖ, допризывная подготовка – 84,64% мужчин) и руководитель физического воспитания (67,16% мужчин).

Говоря об имеющихся данных для анализа перспектив кадрового развития системы СПО, следует отметить их некоторую обезличенность: мы знаем, сколько мужчин и женщин и на каких должностях работают в колледжах, знаем их средний возраст и уровень образования. Но, основываясь только на этой информации, мы ничего не можем сказать о том, какова их профессиональная мотивация, связана ли она с вышеперечисленными критериями. Далее мы попытаемся восполнить этот пробел результатами собственного исследования.

Мотивация – ведущий компонент в структуре профессиональной деятельности и значимый фактор ее успешности. Попытки трансформировать образовательную систему без учета готовности и заинтересованности стейкхолдеров обречены. Поэтому крайне важно понять, каковы социальные характеристики наиболее мотивированных педагогических кадров в СПО и что по субъективным оценкам участников процесса способно положительно повлиять на мотивацию.

<sup>1</sup> Сводный отчет... Там же.

Таблица 3

Гендерный состав работников учреждений СПО<sup>1</sup>

Table 3

Gender composition of employees of VET system institutions

Должность	Всего	Женщины, чел	Женщины, %	Мужчины, чел	Мужчины, %
Директор	3583	1791	49,98	1792	50,02
Заместитель директора	13554	10140	74,81	3414	25,19%
Преподаватель	143955	111125	77,19	32830	22,81
Мастер производственного обучения	21590	10238	47,42	11352	52,58
Социальный педагог	3070	2965	96,58	105	3,42
Педагог-психолог	2948	2807	95,22	141	4,78
Преподаватель-организатор (ОБЖ, допризывная подготовка)	2038	313	15,36	1725	84,64
Руководитель физического воспитания	2372	779	32,84	1593	67,16
Методист	5692	5399	94,85	293	5,15

Для решения этой задачи сотрудниками РГППУ было проведено упомянутое выше исследование социально-демографических и профессионально-мотивационных характеристик сотрудников СПО.

Один из важнейших исследовательских вопросов заключался в выявлении факторов, влияющих на мотивацию к работе. Согласно полученным данным наиболее значимыми факторами, независимо от пола и возраста, являются уровень оплаты и условия труда (табл. 4, 5). Другими ведущими факторами респонденты называют престиж профессиональной деятельности, гарантии занятости и отношения в коллективе. Корреляция факторов «престиж профессии», «возможность заниматься наукой» и «возможность влиять на будущее страны» с полом респондентов позволяет предположить, что влияние гендерных установок имеет место в системе СПО, хотя и скорректировано схожими условиями труда и более высоким уровнем образования женщин. Наиболее значимые отличия наблюдаются в стремлении к профессиональной самореализации – 10,5% женщин против 7,7% мужчин.

Что касается соотношения факторов мотивации и возраста респондента, стоит отметить увеличивающееся с возрастом значение престижа профессиональной деятельности, причем этот рост происходит постепенно, но непрерывно (табл. 5). Эта тенденция сохраняется и для фактора «гарантия занятости», поскольку эйджизм является реальностью системы трудовых отношений: приближение пенсионного возраста увеличивает риски потери работы. Обратная динамика наблюдается в отношении перспектив карьерного роста – для респондентов моложе

<sup>1</sup> Составлено авторами на основе данных Сводного отчета... (см.выше)

Таблица 4

**Соотношение факторов влияния на профессиональную мотивацию и пола респондента  
 (% от числа ответивших)**

Table 4

**Correlation of influence factors on professional motivation  
 and gender of the respondent (% of the number of respondents)**

Какие факторы влияют на вашу мотивацию к работе в большей степени	Пол	
	Женский	Мужской
Уровень оплаты труда	15,9	15,5
Условия труда	15,3	15,1
Престиж вашей профессии	7,4	8,2
Гарантии занятости на рабочем месте	8,2	9,0
Отношения с коллегами	9,8	10,0
Отношения с непосредственным руководителем	8,1	8,0
Перспективы карьерного роста	5,1	5,3
Возможность заниматься наукой	1,6	2,6
Возможность влиять на будущее страны	7,0	8,3
Признание важности вашего труда со стороны коллег, студентов	9,4	8,2
Возможность профессиональной самореализации	10,5	7,7
Наличие связей, "нужных знакомств"	1,5	2,1
Другое	0,2	0,2
Всего:	100,0	100,0

\* Коэффициент Крамера [0...1]: 0,054, вероятность ошибки: 0,10%

25 лет этот фактор является одним из ведущих (3 место), тогда как для лиц старше 66 лет он перемещается на последнюю позицию. Вместе с тем снижение профессиональной амбициозности не означает готовность утратить преподавательский авторитет – напротив, роль фактора признания со стороны коллег и студентов в «возрастных» группах значительно повышается.

Нам удалось зафиксировать относительную устойчивость мотивационного компонента преподавателей (табл. 6). Сложная внешняя конъюнктура существенно влияет на готовность осуществлять профессиональную деятельность лишь в 12,7 % случаев (в 9% – отрицательно, в 3,7% – положительно). Стабильность мотивации отражает ее психологическую подоплеку, зависимость от внутренних установок и убеждений.

Вместе с тем преподаватели активно включаются в работу по определению факторов, способных повысить уровень их профессиональной мотивации (среднее число ответов на одного опрошенного – 3,7 (табл. 7)). Тройку наиболее значимых факторов возглавляет повышение оплаты труда (значимо для 88,2% опрошенных), далее следуют улучшение условий труда (46,8%) и повышение престижа профессии (46,8%). Доминирование материальных факторов вполне ожидаемо, однако появление в тройке лидеров морального фактора – престижа профессии – заставляет задуматься о необходимости мер не только экономического, но и культурного характера. Ощущение утраты значимости педагогиче-

Таблица 5

**Соотношение факторов влияния на профессиональную мотивацию и возраста респондента (% от общего числа респондентов)**

Table 5

**Correlation of influence factors on professional motivation and age of the respondent (% of the total number of respondents)**

Какие факторы влияют на вашу мотивацию к работе в большей степени	Возраст					
	До 25 лет	26-35 лет	36-45 лет	46-55 лет	56-65 лет	66 лет и старше
Уровень оплаты труда	14,7	16,4	16,5	16,2	14,2	13,3
Условия труда	14,2	15,4	15,5	15,7	14,9	13,3
Престиж вашей профессии	6,5	7,3	7,2	7,6	8,3	8,4
Гарантии занятости на рабочем месте	5,6	7,0	8,0	9,1	9,9	10,4
Отношения с коллегами	9,4	8,9	9,4	10,5	10,9	10,6
Отношения с непосредственным руководителем	7,5	9,1	7,7	7,9	8,1	6,8
Перспективы карьерного роста	9,9	7,5	6,0	3,8	1,7	1,1
Возможность заниматься наукой	3,1	2,5	1,7	1,1	1,4	2,0
Возможность влиять на будущее страны	7,1	6,4	7,4	7,2	7,7	9,2
Признание важности вашего труда со стороны коллег, студентов	7,7	7,1	8,8	9,6	11,9	12,4
Возможность профессиональной самореализации	11,7	10,1	9,9	10,0	9,3	10,7
Наличие связей, "нужных знакомств"	2,3	2,0	1,7	1,1	1,4	1,7
Другое	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3
Всего:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* Коэффициент КРАмера [0...1]: 0,066, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 6

**Как изменилась ваша профессиональная мотивация в последнее время?**

Table 6

**How has your professional motivation changed recently?**

Значения	Число ответивших	% от числа ответивших
Резко снизилась	309	9,0
Несколько снизилась	768	22,5
Осталась прежней	1312	38,4
Несколько повысилась	620	18,1
Резко повысилась	128	3,7
Сложно сказать	279	8,2
Итого:	3416	100,0

Таблица 7  
**Какие факторы могли бы повысить уровень вашей профессиональной мотивации?<sup>1,2</sup>**

Table 7

**What factors would increase your level of professional motivation?**

Значения	Число отве- тивших	% от отве- тов	% от числа ответивших
Повышение оплаты труда	3009	24,1	88,2
Улучшение условий труда	2210	17,7	64,8
Повышение престижа профессии	1597	12,8	46,8
Появление возможностей профессиональной само- реализации	1011	8,1	29,6
Получение признания важности вашего труда со сто- роны коллег	917	7,3	26,9
Появление перспектив карьерного роста	889	7,1	26,1
Предоставление гарантий занятости на рабочем месте	766	6,1	22,5
Расширение возможностей влиять на будущее страны	698	5,6	20,5
Улучшение отношений с непосредственным руково- дителем	492	3,9	14,4
Улучшение отношений с коллегами	301	2,4	8,8
Предоставление возможностей заниматься наукой	300	2,4	8,8
Появление связей, "нужных" знакомств	246	2,0	7,2
Другое	46	0,4	1,3
Итого:	3411	100,0	100,0

ского труда, признаки ностальгии по ценностным ориентирам прошлого указывают на глубокий кризис в отрасли, затрагивающий культурные цивилизационные коды.

Наименее популярными факторами являются улучшение отношений с коллегами (значимо для 8,8%), предоставление возможности заниматься наукой (8,8%) и появление связей, «нужных» знакомств (7,2%). Низкая корреляция мотивации и качества отношений с коллегами может объясняться как субъективной малозначимостью корпоративного единства, так и тем, что этот фактор каждый способен контролировать самостоятельно, без внешнего стимулирования. Возможность заниматься наукой также не выглядит привлекательной, что ожидаемо, если учесть представленные выше данные о количестве остепененных преподавателей и мастеров, потенциально готовых к научной деятельности.

<sup>1</sup> Пропущено 5 из 3416 документов (0,1%).

<sup>2</sup> Сумма не имеет смысла, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Выявленный низкий интерес к «нужным» связям анализировать сложно. С одной стороны, это может быть свидетельством профессиональной пассивности, отсутствия запланированных траекторий профессионального роста, где эти связи могут быть реализованы. Нетворкинг считается необходимым инструментом в бизнесе, однако преподаватели явно им пренебрегают. С другой стороны, есть возможность придания отрицательных смыслов и коннотаций выражению «полезные связи», поскольку это может пониматься не только как создание профессиональной репутации, но и как использование личных знакомств с целью получения выгоды.

## Заключение

Если максимально усреднить полученную информацию, то можно сконструировать два типичных портрета педагога СПО: 1) преподаватель СПО – женщина 46 лет, имеющая высшее педагогическое образование и 2) мастер производственного обучения – мужчина 46 лет, имеющий высшее или среднее непдагогическое образование, что подтверждает устойчивую тенденцию старения педагогических кадров. Профессиональные траектории преподавателей и мастеров выстраиваются скорее стихийно, чем контролируемо. Значительная часть специалистов приходит в организации СПО непосредственно с производства, не имея при этом профессионально-педагогической подготовки (Есенина, 2022). Желательный (наличие практического опыта) и нежелательный (отсутствие педагогического образования) эффекты не компенсируют друг друга, поскольку в процессе передачи знаний важно не только обладать ими на достаточном уровне, но и владеть образовательными технологиями. Кроме того, для системы СПО актуальны те же тенденции гендерной дифференциации, что и для всей образовательной системы – увеличение мужского присутствия на статусных должностях (так называемый «липкий пол» и «стеклянный потолок» для женщин), разделение на «традиционно мужские» и «традиционно женские» сферы внутри преподавательского сообщества.

Результаты авторского исследования позволяют говорить о том, что отрасль вынуждена решать вопросы скорее материального, чем качественного порядка. Недостаток финансовых ресурсов является слабым звеном в мотивационной структуре педагогических кадров, что определяет невысокий порог требований входа в профессию. Вместе с тем сложности наблюдаются и в моральном стимулировании педагогов. Чувство принадлежности к коллективу, признание заслуг и возможность профессионального роста, безусловно, стимулировало бы творческую активность педагогов и мастеров, создавая условия для качественных трансформаций в системе СПО.

## Список литературы

1. Андрюхина Л. М., Власова О. И., Днепров С. А., Пермякова Т. В. Латентные риски профессиональной деятельности преподавателей СПО:

результаты социологического исследования // Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы СПО / Ред. С. А. Днепров, А. В. Пивоваров. Екатеринбург: РГППУ, 2017. С. 103–132.

2. Быстрова Н. В., Уракова Е. А., Краева И. А. Структура и компоненты проектной деятельности педагога профессионального обучения // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 73–1. С. 69–71.

3. Ваганова О. И. Формирование технологической компетентности педагога профессионального обучения в ходе учебной практики // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2019. № 11. С. 24–33. <https://doi.org/10.24411/2304-120X-2019-11067>

4. Ваганова О. И., Коростелев А. А. Подходы к оценке технологической компетентности педагогов профессионального обучения // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2021. Т. 10. № 3 (36). С. 53–55. <https://doi.org/10.26140/anip-2021-1003-0011>

5. Днепров С. А., Тулькибаева Н. Н., Медведев И. Ф. От монопрофессиональной подготовки к полипрофессиональной // Профессиональное образование. Столица. 2015. № 5. С. 2–6.

6. Есенина Е. Ю. Проблема кадрового обеспечения региональной системы СПО // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 2. С. 22–35. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.49.2.003>

7. Зиновьева С. А., Быстрова Н. В., Гриценко А. Н., Уракова М. Н. Методическая деятельность педагога профессионального обучения // Школа будущего. 2020. № 5. С. 204–213.

8. Коновалов А. А., Щипанова Д. Е., Лыжин А. И., Чернышов Б. А. О дефиците исследовательских компетенций у педагогов СПО: результаты исследования // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 2 (45). С. 112–125. <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.009>

9. Менько Т. В. ФГОС СПО и образовательный ценз преподавателя // Приоритеты педагогики и современного образования: сб. ст. по мат-лам Межд. науч.-пр. конф., Пенза, 05 марта 2018 года. МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 113–115.

10. Сафин Р. С., Корчагин Е. А., Вильданов И. Э. Непрерывная подготовка педагогов профессионального обучения в научно-образовательном кластере // Казанский педагогический журнал. 2020. № 1 (138). С. 41–47. <https://doi.org/10.34772/KPJ.2020.138.1.005>

## References

- Andriukhina, L. M., Vlasova, O. I., Dneprov, S. A., & Permyakova, T. V. (2017). Latentnye riski professional'noi deiatel'nosti prepodavatelei SPO: Rezul'taty sotsiologicheskogo issledovaniia [Latent risks of professional activity of teachers of vocational education and training: Results of a sociological study]. In S. A. Dneprov & A. V. Pivovarov (Eds.), *Nauchno-metodicheskaiia, organizatsionnaia i informatsionnaia podderzhka realizatsii kontseptsii kadrovogo obespecheniia sistemy srednego professional'nogo obrazovani* (pp. 103–132). RSVPU. (In Russ.)

- Bystrova, N. V., Urakova, E. A., & Kraeva, I. A. (2021). Structure and components of professional training teacher project activity. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 73–1, 69–71. (In Russ.)
- Dneprov, S. A., Tulkibaeva, N. N., & Medvedev, I. F. (2015). From monoprofessional training to polyprofessional. *Vocational Education. Capital*, 5, 2–6. (In Russ.)
- Esenina, E. Yu. (2022). The problem of the regional VET system staffing. *Vocational Education and Labour Market*, 2, 22–35. <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.49.2.003>
- Konovalov, A. A., Shchipanova, D. E., Lyzhin, A. I., & Chernyshov, B. A. (2021). On the shortage of research competencies among teachers of vocational education and training: research results. *Vocational Education and Labour Market*, 2, 112–125. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2021.45.2.009>
- Monko, T. V. (2018). FSES VET and the teacher's educational qualification. In *Proceedings of the International Research and Application Conference "Priorities of pedagogy and modern education"*, Penza, 05 March (pp. 113–115). (In Russ.)
- Safin, R. S., Korchagin, E. A., & Vildanov, I. E. (2020). Continuous training of teachers of vocational training in a scientific and educational cluster. *Kazan Pedagogical Journal*, 1, 41–47. (In Russ.) <https://doi.org/10.34772/KPJ.2020.138.1.005>
- Vaganova, O. I. (2019). Formation of the technological competence of a vocational education teacher in the course of educational practice. *Concept*, 11, 24–33. (In Russ.) <https://doi.org/10.24411/2304-120X-2019-11067>
- Vaganova, O. I., & Korostelev, A. A. (2021). Approaches to assessment of technological competence of teachers of professional training. *Azimut of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 10(3), 53–55. (In Russ.) <https://doi.org/10.26140/anip-2021-1003-0011>
- Zinovieva, S. A., Bystrova, N. V., Gritsenko, A. N., & Urakova, M. N. (2020). Methodical activity of a teacher of vocational training. *The School of the Future*, 5, 204–213. (In Russ.)

## Информация об авторах / Information about the authors

**Швецова Анастасия Владимировна** – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3379-1959>, shvetsovaav@mail.ru

**Anastasia V. Shvetsova**—Candidate of Science (Sociology), Senior Researcher, Russian State Vocational Pedagogical University. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3379-1959>, shvetsovaav@mail.ru

**Куимов Виталий Сергеевич** – старший преподаватель кафедры философии, социологии и социальной работы, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7843-2039>, 1vit@bk.ru

**Vitalii S. Kuimov**—Senior Lecturer at the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Russian State Vocational Pedagogical University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7843-2039>, [lvit@bk.ru](mailto:lvit@bk.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.