

**Л. М. Андрюхина,
О. Н. Власова,
С. А. Днепров,
Т. В. Пермякова,
г. Екатеринбург**

ЛАТЕНТНЫЕ РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СПО: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социологическое исследование; профессиональная деятельность преподавателей среднего профессионального образования; модернизация среднего профессионального образования; синхронное образование; полипрофессионализм; резильентность; повышение квалификации; переподготовка.

АННОТАЦИЯ. В статье приводятся результаты социологического исследования профессиональной деятельности преподавателей СПО, не имеющих профессионально-педагогического образования. Анализ данных социологического исследования показывает, что 84,1 % преподавателей (из числа опрошенных), не имеющих профессионально-педагогического образования, находятся в наиболее активном трудоспособном возрасте. Среди них 24,6 % преподавателей, входящих в возрастную категорию до 35 лет. Это приводит к проблемам и затруднениям в реализации задач модернизации среднего профессионального образования. Основными направлениями развития системы СПО в ближайшее пятилетие станут обновление содержания профессионального образования и внедрение в системе СПО ФГОС, профессиональных стандартов, современных методик и образовательных технологий, которые нельзя освоить без серьезной педагогической подготовки. Для решения поставленных профессионально-педагогических задач сегодня уже недостаточно уровня витagenного и ситуативного педагогического опыта, имеющегося у преподавателя. Это становится причиной появления латентных рисков в образовательном пространстве СПО, затрудняет достижение синхронизации образования с процессами модернизации в производстве. Вместе с тем профессиональная переподготовка, направленная на

получение новой педагогической профессии, занимает в иерархии предпочтений преподавателей не самое высокое место и предпочтительна лишь для каждого десятого их опрошенных. Это может свидетельствовать об отсутствии профессиональной мобильности, неготовности к быстрой смене видов деятельности, к переходу от монопрофессионализма к полипрофессионализму, что является актуальным и необходимым в современных условиях. Но даже в условиях накапливающихся противоречий и трудностей система среднего профессионального образования, тем не менее, проявляет достаточно высокую степень результативности. Однако практика постоянной «борьбы с трудностями» имеет свои пределы и ведет к истощению ресурсов, главным из которых является человеческий капитал.

**L. M. Andryukhina,
O. I. Vlasova,
S. A. Dneprov,
T. V. Permyakova,
Ekaterinburg**

**LATENT RISKS OF SECONDARY VOCATIONAL SCHOOL
TEACHERS' PROFESSIONAL ACTIVITY:
RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH**

KEY WORDS: sociological study; professional work; teachers; secondary vocational education; modernization of education; synchronous education; polyprofessionalism; advanced training; re-training of teachers; pedagogical sociology.

ABSTRACT. The article presents the results of sociological research of the work of secondary school teachers who do not have psychological and pedagogical education. The analysis of the sociological research data shows that 84.1% of teachers (the respondents) having no psychological and pedagogical education are of working age. Among them, 24.6% of teachers belong to the age group of up to 35 years. This leads to the problems and difficulties of modernization of vocational education. The main trends of secondary vocational education development for the next five years are updating of vocational education content, implementation of the federal government standards, professional standards, modern methods and educational technologies in the system of secondary vocational education. All these tasks cannot be fulfilled without a serious pedagogi-

cal training. To meet the challenges of modern pedagogical tasks life experience and general knowledge are not enough. Lack of professional knowledge causes latent risks in the educational space of the secondary vocational education, makes it difficult to achieve synchronization with the formation of the processes of modernization. However, professional retraining, aimed at obtaining a new teaching profession, is not chosen by all teachers as a priority. This may prove lack of professional mobility, unpreparedness for the rapid change of activities and transition from mono-professionalism to polyprofessionalism that is especially important today. But even in the face of these contradictions and difficulties, the system of vocational education shows a high degree of resilience. However, the practice of constant "struggle with difficulties" has its limits, and generally leads to the depletion of resources, the most important of which is human capital resource.

В рамках научного проекта «Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования», выполнявшегося по заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ, осенью 2016 года коллективом ученых Российского государственного профессионально-педагогического университета проведено социологическое исследование. Его объектом стали преподаватели, не имеющие профессионально-педагогического образования, работающие в образовательных организациях системы среднего профессионального образования. Методом онлайн-анкетирования было опрошено 460 педагогических работников техникумов и колледжей из всех регионов России.

Социально-демографические характеристики преподавателей СПО

В возрастной структуре опрошенных педагогов доминируют две группы: 36-45 лет и 46-55 лет. Каждый третий преподаватель находится в возрастной группе от 35 до 45 лет, и каждый третий – 46-55. Пятая часть опрошенных – это молодые педагоги в возрасте 25-35 (табл. 1).

Распределение педагогических работников по возрасту
(% от числа опрошенных)

Возраст	%
Младше 25 лет	2,8
25-35 лет	21,8
36-45 лет	32,1
46-55 лет	30,2
55-65 лет	12,5
Старше 65 лет	0,6

Это говорит о том, что не имеют профессионально-педагогического образования в основном преподаватели в возрасте старше 45 лет. Смещение этой профессиональной характеристики в старшую возрастную группу объяснимо социальными факторами, особенностями кадровой политики и структурой подготовки в доперестроечный период. В этой возрастной группе, как правило, низкой является мотивация к каким-либо изменениям и к профессиональному росту. Старение контингента преподавателей, в целом, препятствует их постоянному пребыванию в состоянии синхронного самообразования, когда следует стремиться своевременно усваивать из всех каналов информации и передавать своим обучающимся все новое и передовое, что связано с профессией [4]. «Возрастные» преподаватели стараются не покидать обжитое пространство привычных ЗУНов – знаний, умений и навыков. Такая педагогическая позиция преподавателей приводит к тому, что их обучающиеся находятся в состоянии догоняющего образования [5]. В работе с этой возрастной группой преподавателей необходимо, как показывает зарубежная практика образования взрослых, использовать различные модели сопровождения, тьюторской поддержки и фасилитации, формы дистантного образования, так как даже при надлежащем уровне мотивации для преподавателей этой категории самым сильным

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ № 2.76.2016/н.м. на выполнение проекта по теме «Научно-методологическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования».

© Андрюхина Л. М., Власова О. И., Днепров С. А., Пермякова Т. В., 2017

сдерживающим фактором являются условия повышения квалификации, сложности самоорганизации, необходимость длительного пребывания вне дома.

Однако опрос также показал, что 24,6 % преподавателей, входящих в возрастную категорию до 35 лет, также не имеют профессионально-педагогического образования. Это может свидетельствовать о том, что в системе подготовки кадров для организаций среднего профессионального образования по-прежнему либо не уделяется внимания усилению профессионально-педагогической составляющей, либо существуют и, возможно, даже преобладают такие профессиональные траектории, когда молодые люди приходят в организации СПО непосредственно с производства, не имея при этом профессионально-педагогической подготовки. Но именно преподаватели этой возрастной группы являются, как правило, носителями инновационной культуры. Приходя с производства, особенно если это передовые сектора экономики, такие преподаватели заинтересованы в обновлении образовательного процесса, вносят в производственное обучение новые модели и технологии, способствуя тем самым выстраиванию синхронного и даже опережающего обучения. Преподаватели в возрасте до 35 лет являются самой профессионально мобильной группой, готовы к освоению нового, в том числе новых профессий, являются представителями новой, заявляющей о себе стратегии полипрофессионализма [6]. Однако при этом вызывает большую озабоченность то, что при всех этих качествах, характеризующих молодые кадры, эти преподаватели до 35 лет так и не получили профессионально-педагогического образования. А ведь без опоры на профессиональный педагогический потенциал невозможно на высоком уровне качества донести до студентов и все то новое, что сегодня формируется в производственной практике.

Нужно обратить внимание и на то, что не имеют профессионально-педагогического образования, в целом, 84,1 % преподавателей (из числа опрошенных), находящихся в наиболее активном трудоспособном возрасте (от 25 до 55 лет), из среды которых в организациях СПО могут выдвигаться руководители среднего звена, лидеры, которые влияют на формирование приоритетных ценностей в коллективе, на культуру поведения и психологический климат. И,

конечно, если эти люди сами не являются носителями ценностей профессионально-педагогической культуры или часто просто не владеют современными педагогическими технологиями, то это, несомненно, может сказываться как на качестве образования, так и на этике педагогических отношений.

Среди опрошенных педагогов, не имеющих профессионально-педагогического образования, большинство составили женщины. Подобная половая асимметрия, с одной стороны, весьма характерное явление для российской системы образования в целом, с другой – чаще всего именно женщины (особенно старших возрастных категорий) отличаются пониженным уровнем мобильности и готовности к освоению новых профессиональных знаний.

Полученный результат может также выступать следствием нарушений методики отбора респондентов, когда директора образовательных организаций и их заместители поручали ответить на вопросы социологической анкеты наиболее исполнительным подчиненным, среди которых преобладают женщины (табл. 2).

Таблица 2

***Распределение педагогических работников по полу
(% от числа опрошенных)***

Пол	%
Мужской	21,9
Женский	78,1

Подавляющее большинство педагогов (90 % от числа опрошенных) имеют высшее профессиональное (непедагогическое) образование. Группа педагогов со средним профессиональным образованием составляет всего 7,6 %, что является практически статистически незначимой величиной. Подобная ситуация, во-первых, связана с тем, что в основном в исследовании принимали участие преподаватели средних профессиональных образовательных организаций (83, % от числе опрошенных, табл. 3), во-вторых, общее повышение образовательного уровня – весьма очевидный процесс.

Должность педагогов (% от числа опрошенных)

Должность	%
Преподаватель общеобразовательных дисциплин	15,6
Преподаватель специальных дисциплин	67,6
Мастер производственного обучения	12,1
Другое	4,7

Две трети опрошенных педагогических работников трудятся в статусе преподавателя специальных дисциплин, т. е. осуществляют подготовку учащихся непосредственно по выбранной профессии. Каждый шестой опрошенный – преподаватель общеобразовательных дисциплин, и каждый восьмой – мастер производственного обучения.

Мониторинг в соответствии с темой Госзадания «Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования» по заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ осенью 2016 года предусматривал, что руководители образовательных организаций поручат ответы на вопросы только преподавателям, не имеющим профессионально-педагогического образования.

Анализ профессионального статуса таких работников показал, что это, как правило, педагоги, совмещающие в одном лице проведение теоретических занятий (преподаватели) и производственного обучения (мастера производственного обучения). Поэтому и возникла такая ситуация, когда руководители образовательных организаций, поручив им заполнить социологическую анкету, считают таких работников преподавателями, а они себя – мастерами производственного обучения (табл. 4).

Стаж работы педагогических работников (% от числа опрошенных)

Стаж	Педагогический	Работы в системе СПО
Менее 5 лет	16,6	21,1
5-10 лет	15,7	20,9
11-15 лет	21,9	23,5
16-20 лет	20,2	17,1
21-25 лет	14,7	9,0
26-30 лет	6,9	6,2
31-35 лет	1,9	1,0
Более 35-ти лет	2,1	1,4

32,3 % опрошенных, т. е. одна треть имеют педагогический стаж до 10 лет – время педагогической «юности» и «молодости». В соответствии с паспортным возрастом преподаватели – зрелые люди, а в профессии – новички, которые вынуждены постоянно адаптироваться к быстро изменяющимся условиям в образовательном процессе СПО. Это фактор, способствующий формированию у них полипрофессионализма [6], позволяющего успешно сочетать как отраслевые, так и профессионально-педагогические познания в своей преподавательской деятельности.

В основном общий стаж педагогической работы педагогов и мастеров и стаж работы в организациях среднего профессионального образования совпадает. Выделяется группа педагогов, которая имеет стаж работы в СПО несколько больший, нежели педагогический стаж. Можно предположить, что это работники, которые вначале занимались непедagogическим трудом, а затем, получив соответствующее образование, стали педагогами. В основном подобная ситуация характерна для работников, имеющих общий стаж работы до 20 лет. Подобная особенность характерна и для молодых (скорее всего) работников со стажем работы менее 5 лет. Возможно, они начинают работать в образовательной организации еще до получения диплома на вспомогательных должностях.

Доминирующими отраслями подготовки рабочих, специалистов среднего звена и служащих выступают промышленность, транспорт, торговля и общественное питание (табл. 5).

Таблица 5

**Отрасли экономики, для которых осуществляется подготовка рабочих,
служащих, специалистов среднего звена
(% от числа опрошенных)**

Отрасли	%
Промышленность	18,0
Транспорт	15,3
Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции	12,9
Строительство и архитектура	10,4
Сельское и рыбное хозяйство	9,0
Сфера обслуживания	9,0
Информатика и вычислительная техника	6,4
Экономика и управление	6,3
Образование и культура	3,3
Энергетика	3,0
Связь	2,9
Другое	2,8
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	0,8

Подавляющее большинство организаций, принявших участие в исследовании (86,9 % от числа опрошенных), реализуют образовательные программы подготовки рабочих. Только почти каждое восьмое образовательное учреждение готовит исключительно специалистов среднего звена и служащих. После объединения образовательных организаций начального профессионального образования и среднего профессионального образования в 2012-2013 гг. практически все учреждения реализуют разные уровни программ профессиональной подготовки. С одной стороны, это свидетельствует о возросшей адаптивности СПО к требованиям рынка труда, а с другой – об объективной необходимости сочетания в профессиональной деятельности функций преподавателя и мастера производственного обучения в одном лице.

Мнения о престижности труда педагога, работающего в системе среднего профессионального образования, разделились следующим образом: 55 % оп-

рошенных считают, что быть педагогом престижно, и 38 % – непрестижно. При этом только 7 % педагогов не определились с ответом.

Повышение квалификации как составляющая профессионализма педагогов образовательных организаций СПО

Одной из центральных задач исследования было выявление образовательных и познавательных потребностей педагогов, их готовности и возможностей повышения квалификации. Как показали результаты исследования, педагоги образовательных организаций СПО, в целом, регулярно повышают свою квалификацию. Почти 90 % опрошенных в той или иной форме повысили квалификацию в последние три года (2014-2016 гг.). Тем не менее, потребность в повышении квалификации сохраняется у всех опрошенных. Какие формы повышения квалификации являются наиболее востребованными в настоящее время у педагогов образовательных организаций СПО (табл. 6)?

Таблица 6

***Потребность педагогов СПО в различных видах повышения квалификации
(% от числа опрошенных)***

№	Виды повышения квалификации	%
1	Стажировка	19,0
2	Курсы повышения квалификации по имеющейся профессии	18,6
3	Получение квалификации бакалавра по педагогическому направлению	11,0
4	Профессиональная переподготовка (получение новой профессии)	10,1
5	Получение среднего педагогического (профессионально-педагогического) образования	8,5
6	Получение квалификации магистра по педагогическому направлению	7,5
7	Получение второго высшего образования	5,2
8	Получение квалификации бакалавра по специальному направлению	4,5
9	Защита диссертации (кандидатской, докторской)	4,0
10	Окончание аспирантуры (без защиты диссертации)	3,3
11	Получение квалификации магистра по специальному направлению	2,5
12	Получение среднего профессионального образования по направлению подготовки учащихся	2,3
13	Другое	3,5

Как видно из приведенных данных, наиболее востребованы виды повышения квалификации, связанные с приобретением новых компетенций практического и теоретического характера по имеющейся профессии (стажировки, курсы повышения квалификации). Более фундаментальные виды повышения квалификации (получение квалификации бакалавра, магистра, профессиональная переподготовка) востребованы в меньшей степени, возможно, в силу более длительных сроков его получения и более высоких затрат (временных, материальных, организационных и др.).

Данный вывод подтверждается ответами о предпочтительной длительности видов повышения квалификации. Абсолютное большинство респондентов (91 %) отдадут предпочтение краткосрочным (до 6 мес.) видам повышения квалификации. Кроме того, предпочитаемые виды повышения квалификации дают возможность ее осуществления без отрыва от основной деятельности. Только каждый пятый из опрошенных педагогов готов повышать квалификацию с отрывом от основной деятельности, т. е. имеет потребность в более длительных и фундаментальных видах повышения квалификации; 80 % опрошенных педагогов не хотели бы прекращать основную деятельность ради повышения квалификации, что и обуславливает предпочтение краткосрочных форм. Эти предпочтения, как это уже было отмечено ранее, вызваны и тем, что значительное число педагогов, не имеющих профессионально-педагогического образования, составляют старшую возрастную группу (после 45 лет).

Принимая во внимание тот факт, что опрошенные нами преподаватели образовательных организаций СПО не имеют профессионально-педагогического образования, особую актуальность имеет необходимость приобретения педагогических компетенций. Как показали результаты проведенного исследования, потребность в повышении своей педагогической компетентности есть только у 27 % опрошенных, при этом предпочтения в уровнях педагогического образования (среднее профессиональное, бакалавриат и магистратура) распределились примерно одинаково (табл. 7).

Предпочитаемые формы повышения квалификации
(% от числа опрошенных)

Формы повышения квалификации	%
Дистанционная	54,7
Очная	25,7
Заочная	14,5
Вечерняя	5,1

Среди фундаментальных форм повышения квалификации обращает на себя внимание более высокая востребованность профессионально-педагогического образования. Так, на уровне бакалавриата оно в 2,5 раза более привлекательно (11 % против 2,5 %), чем бакалавриат по специальному направлению, а магистратура в 3 раза более привлекательна (7,5 % против 2 %). Это свидетельствует о потребности в полипрофессионализме.

Современное профессиональное образование имеет в своем арсенале как традиционные с точки зрения включенности обучающегося в образовательный процесс формы повышения квалификации (очную, заочную, вечернюю), так и новые (дистанционная форма) формы, организованные с использованием современных информационных технологий. Как показали результаты опроса педагогов, наиболее предпочтительным является дистанционное обучение, позволяющее повышать квалификацию, не прекращая основную деятельность, экономя временные, материальные и другие ресурсы (табл. 8).

Из традиционных форм наиболее предпочтительной является очная форма, позволяющая наиболее полно погрузиться в учебный процесс и получить, как свидетельствует практика, наиболее качественное образование.

Важным моментом является не только наличие потребности в том или ином виде повышения квалификации, но и потенциальная готовность к реализации данной потребности (табл. 8).

Степень готовности к реализации потребности в повышении квалификации напрямую обусловлена видом последней и иерархией предпочтений. В

наиболее предпочтительных и краткосрочных видах (стажировка, курсы повышения квалификации) степень готовности существенно выше, чем в более длительных по срокам и фундаментальных видах повышения квалификации (защита диссертации, окончание аспирантуры, получение квалификации магистра). Данные результаты свидетельствуют не только о потребности в более мобильных и менее затратных видах повышения квалификации, но и о готовности педагогов в большей степени именно к таким видам повышения квалификации.

Таблица 8

**Самооценки степени готовности пройти повышение квалификации
в следующем учебном году
(% от числа выбравших данный вид повышения квалификации)**

Виды повышения квалификации	Готовы	Скорее готовы	Скорее не готовы	Не готовы	Затрудн. ответить
Стажировка	77,5	14,5	3,4	1,7	2,9
Курсы повышения квалификации по имеющейся профессии	70,9	18,7	4,1	3,4	2,9
Получение квалификации бакалавра по педагогическому направлению	42,8	21,9	8,2	18,4	8,7
Профессиональная переподготовка (получение новой профессии)	46,2	23,2	10,2	13,1	7,3
Получение среднего педагогического (профессионально-педагогического) образования	52,8	20,0	5,6	12,6	9,0
Получение квалификации магистра по педагогическому направлению	38,7	18,8	11,4	25,6	5,5
Получение второго высшего образования	41,1	19,5	13,1	21,8	4,5
Получение квалификации бакалавра по специальному направлению	39,8	18,6	8,8	23,1	9,7
Защита диссертации (кандидатской, докторской)	30,31	11,93	10,26	41,77	5,73
Окончание аспирантуры (без защиты диссертации)	33,7	15,9	11,9	32,6	5,9
Получение квалификации магистра по специальному направлению	37,6	15,5	13,6	24,5	8,8
Получение среднего профессионального образования по направлению подготовки учащихся	48,1	18,6	7,1	16,4	9,8
Другое	51,0	19,6	4,6	8,4	16,4

Немаловажным аспектом анализа проблем повышения квалификации педагогических работников системы СПО является и вопрос о предпочитаемом месте повышения квалификации (табл. 9).

Таблица 9

***Предпочитаемое место повышения квалификации
(% от числа ответивших)***

Место повышения квалификации	%
Свой (близлежащий) населенный пункт	36,0
Москва, Санкт-Петербург	26,6
Областной центр	25,2
За границей	8,9
Другое	3,3

Более трети опрошенных предпочли бы пройти повышение квалификации ближе к дому и месту работы, что в очередной раз подтверждает ориентацию педагогов на минимизацию затрат при прохождении повышения квалификации. Чуть более половины примерно в равных долях отдают предпочтение столицам и областным центрам, что может свидетельствовать о наличии установки на более качественное образование. Заграница как место повышения квалификации для педагогов техникумов и колледжей не является столь привлекательным, скорее всего, по вполне понятным и объективным причинам: незнание иностранных языков, бюрократическая волокита с оформлением документов, сложность попадания за границу для повышения квалификации.

Эффективность и целесообразность повышения квалификации во многом определяются степенью информированности о разных аспектах, связанных с данным процессом. Как показали результаты опроса, большинство педагогов техникумов и колледжей (60-70 %) хорошо осведомлены о возможностях, способах и видах повышения квалификации; тех, кто информирован частично, оказалось более четверти. Незначительная часть респондентов (4-6 %) определила степень своей информированности и повышении квалификации как плохую (табл. 10).

**Самооценки степени информированности
о различных видах повышения квалификации
(% от числа ответивших)**

Виды повышения квалификации	Хорошо информированы	Информированы частично	Плохо информированы
Повышение уровня образования	68,5	27,7	3,8
Профессиональные курсы	70,0	26,5	3,5
Профессиональная переподготовка	67,0	28,5	4,5
Стажировка	64,7	28,9	6,4
Другое	58,8	31,5	9,7

Приведенные данные свидетельствуют как о хорошей работе администрации образовательных организаций по информированию сотрудников о возможностях повышения квалификации, так и об активности самих педагогов в этом направлении.

Профессиональная активность педагогических работников СПО

Система профессиональных требований к педагогам и мастерам производственного обучения в последнее время претерпела существенные изменения. Высокий уровень изменчивости во всех сферах человеческой жизнедеятельности, в т. ч. в образовании, требует от современных педагогов высокого уровня образовательной и профессиональной активности. Компетентностные требования к педагогам отражены на уровне должностных инструкций и профессиональных стандартов.

Особое значение в современных условиях имеет и степень личной профессиональной активности педагога. Отдельные аспекты профессиональной активности сегодня заложены на уровне эффективных контрактов, распространение которых происходит достаточно интенсивно.

Результаты исследования показывают, что все педагогические работники среднего профессионального образования принимают участие в различных научных и методических мероприятиях. Так, каждый третий педагог принимает участие сам или готовит учащихся к профессиональным конкурсам и олимпиа-

дам. Данные формы профессиональной активности являются доминирующими у педагогов, что, скорее всего, связано с двумя обстоятельствами. Во-первых, профессиональные конкурсы, а в особенности – олимпиады, выступают традиционными формами оценки уровня подготовки педагогов и учащихся, имеют элементы состязательности, развивают конкуренцию. Во-вторых, в последние годы Правительство Российской Федерации и Министерство образования и науки Российской Федерации различными способами стимулируют участие в обозначенных выше формах профессиональной активности. Ярким примером выступает массовое побуждение образовательных организаций к участию в чемпионате рабочих специальностей World Skills. Стандарты World Skills сегодня являются ориентирами как в разработке целых образовательных программ, так и при написании методической литературы, разработке заданий для олимпиад всех уровней, подготовке сценариев конкурсов и т. п.

Второй по популярности группой мероприятий являются научные и научно-практические конференции, в них принимает участие почти четверть педагогов. Как правило, научные конференции дают возможность обменяться профессиональным опытом, доложить о результатах своей научно-исследовательской и методической работы, сделать научные публикации. Участие в конференциях даёт возможность несколько абстрагироваться от рутинной повседневной работы, стимулирует к выработке новых профессиональных идей, ориентирует на поступление в магистратуру и даже аспирантуру.

В последнее время большой популярностью и как форма повышения квалификации, и как площадка для обмена профессиональным опытом пользуются вебинары и мастер-классы. Подобные мероприятия обладают такими существенными достоинствами, как оперативность при решении организационных вопросов, возможность использовать дистанционные технологии, оперативно обмениваться информацией. По результатам проведенного социологического исследования установлено, что почти каждый шестой работник принимает участие в вебинарах и мастер-классах (18,1 % и 17,3 % соответственно) (табл. 11).

**Мероприятия научного, методического, профессионального характера,
в которых педагогические работники принимают участие
(% от числа опрошенных)**

Мероприятия	%
Профессиональные конкурсы, олимпиады	32,5
Научные (научно-практические) конференции	23,8
Вебинары	18,1
Мастер-классы	17,3
Другое	8,3

Большая часть педагогов (84,4 % от числа опрошенных) в течение года принимала участие в различного рода мероприятиях, имеющих внутрисоссийский статус (табл. 12). Самыми популярными выступают региональные мероприятия (возможно, это связано с делением страны на федеральные округа), чуть меньший охват имеют всероссийские и областные мероприятия. Только 13,2 % педагогов указали на то, что участвуют в городских мероприятиях. Подобные результаты свидетельствуют, с одной стороны, о стремлении педагогов к активному межтерриториальному взаимодействию, к выходу за пределы привычного «местечкового» профессионального пространства, с другой – о наличии возможностей в этом участвовать.

Таблица 12

**Уровень мероприятий, в которых педагогические работники
принимали участие за последний год
(% от числа опрошенных)**

Уровень мероприятий	%
Региональный	29,3
Российский	21,0
Областной	20,9
Городской	13,2
Международный	9,6
Другой	6,0

Озабоченность вызывает низкая доля педагогов, участвовавших в международных мероприятиях. Так, только каждый десятый опрошенный заявил о причастности к мероприятиям данного уровня. Учитывая всеобщую ориентацию на участие в движении World Skills, необходимы специальные методы активизации работы в данном направлении.

В 2015 году Министерство образования и науки РФ, опираясь на данные междисциплинарных исследований, инициировало появление списка 50-ти востребованных и перспективных профессий будущего. О существовании подобной инновации хорошо информированы только две трети педагогов и мастеров, работающих в СПО. Каждый третий педагогический работник что-нибудь слышал о данном списке, и только 4 % ничего не знают о его существовании. Полученные результаты могут свидетельствовать об активном практическом использовании данного нововведения в практической деятельности педагогов в части разработки основных образовательных программ подготовки рабочих, специалистов среднего звена и служащих.

Удовлетворенность преподавателей СПО уровнем профессиональных компетенций

Для характеристики состояния педагогических кадров важным является вопрос, касающийся их профессиональной компетентности. Существуют не только объективные способы определения уровня профессиональной компетентности посредством определенных процедур (например, аттестации), но и субъективные – через удовлетворенность индивида своими профессиональными компетенциями, их самооценками. Анализ субъективных показателей позволяет выйти на мотивационный механизм структуры личности, детерминирующий деятельность социального субъекта в направлении необходимости повышения своей профессиональной квалификации или ее отсутствия (табл. 13).

Таблица 13

Самооценки удовлетворенности своими профессиональными компетенциями (% от числа опрошенных, по строке)

	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены, чем нет	Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	Совершенно не удовлетворены	Затруднились ответить
Теоретическое знание предмета	45,5	51,2	2,3	0,0	1,0
Владение практическими навыками по профессии	43,3	51,3	4,2	0,2	1,0
Умение донести знания до учащихся, объяснить материал	47,6	50,2	1,9	0,0	0,3
Психологические знания	25,0	58,5	14,6	0,3	1,6
Умение применять новые образовательные технологии	32,4	54,5	10,8	0,7	1,6
Умение использовать новые информационные технологии	36,1	52,4	9,2	0,5	1,8
Общекультурная компетентность	50,1	48,0	1,2	0,0	0,7

Как показывают результаты опроса, в целом, педагоги образовательных организаций СПО удовлетворены в той или иной степени уровнем своих профессиональных компетенций, что косвенно свидетельствует высокой оценке. Наиболее высоко педагоги оценивают уровень общекультурной компетентности (98,1 %), коммуникативные навыки, проявляющиеся в умении понятно объяснять учебный материал, доносить знания до учащихся (97,8 %), теоретическое знание предмета (96,7 %), а также владение практическими навыками по профессии (94,6 %).

Несколько ниже у педагогов уровень удовлетворенности в области профессионально-педагогической подготовки и сфере использования в образовательном процессе новых информационных технологий: почти 15 % не удовлетворены в той или иной степени уровнем своих психологических знаний, 11,5 % – умением применять новые образовательные технологии, а почти каждый десятый не удовлетворен своей компетентностью в области новых информационных технологий. Полученные результаты достаточно отчетливо коррелируют с фактом отсутствия у значительной части педагогических работников системы СПО педагогического образования, что и обуславливает их неудовлетворенность в этой области.

Следует отметить, что недостаточность профессионально-педагогической компетентности вполне осознается педагогами: доля неудовлетворенных в этой области (26,4 %) полностью совпадает с числом педагогов (27 %), имеющих потребность повысить свою педагогическую квалификацию в средних профессиональных или высших учебных заведениях (уровень бакалавра или магистра). Другое дело, что не все педагоги, как показали результаты проведенного исследования, готовы сделать это в ближайшее время.

Удовлетворенность различными сторонами профессиональной деятельности

Активность профессиональной деятельности и удовлетворенность ею в целом определяются степенью удовлетворенности ее различными сторонами. Анализ этого параметра является необходимым при характеристике любой профессиональной группы (табл. 14).

Результаты проведенного исследования со всей очевидностью свидетельствуют о высоком уровне удовлетворенности педагогов техникумов и колледжей различными сторонами профессиональной деятельности. Наиболее высокий уровень удовлетворенности по такому показателю, как взаимоотношения в трудовом коллективе: 90,7 % опрошенных педагогов в той или иной степени удовлетворены этой стороной своей профессиональной деятельности. Как правило, для системы СПО характерны давно сложившиеся коллективы со своими внутренними нормами, традициями, т. е. определенной корпоративной культурой. Учитывая значительный стаж работы в данной системе и возраст педаго-

гов, можно сказать, что они не просто усвоили эти нормы, но приняли их, что и определяет благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Таблица 14

**Самооценки удовлетворенности
различными сторонами профессиональной деятельности
(% от числа опрошенных, по строке)**

Стороны профессиональной деятельности	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены, чем нет	Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	Совершенно не удовлетворены	Затруднились ответить
Взаимоотношения в трудовом коллективе	42,6	48,1	6,4	1,2	1,7
Возможность получения новых знаний, повышения квалификации	41,5	46,9	8,5	1,2	1,9
Содержание работы	22,6	63,2	9,7	1,4	3,1
Условия труда	29,1	50,3	14,4	5,0	1,2
Возможности профессионального роста	28,6	48,0	15,6	3,5	4,3
Материально-техническая база образовательной организации	15,6	46,1	27,2	9,2	1,9
Уровень оплаты труда	9,0	31,6	37,8	19,2	2,4

Вторую позицию занимает такой показатель, как возможность получения новых знаний, повышения квалификации. Удовлетворены данной стороной деятельности 88,4 % респондентов. Такая высокая оценка свидетельствует о достаточно развитой системе повышения квалификации в системе СПО, информированности педагогов об этом, готовности администрации содействовать профессиональному росту педагогических работников своих образовательных организаций.

Содержание работы является наиболее предсказуемым высоким показателем удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью. 85,8 % опрошенных педагогов удовлетворены данной стороной своей деятельности. Взаимодействие с молодежью, стремление научить их тому, что знаешь и умеешь сам, помочь адаптироваться к жизни – традиционные мотивы педагогической деятельности, приносящие удовлетворение.

Несколько в меньшей степени педагоги техникумов и колледжей удовлетворены условиями труда и возможностями профессионального роста (79,4 и 76,6 % соответственно). Недостаточное финансирование системы образования в целом и СПО в частности существенным образом сказывается на оснащенности рабочих мест, невозможности проведения необходимых ремонтных работ и т. д. Эти же причины обуславливают неудовлетворенность определенной части педагогических работников материально-технической базой образовательных организаций. Этим параметром удовлетворены немногим больше половины (61,7 %) опрошенных педагогов. Для успешной и эффективной учебной деятельности необходимо новое оборудование, инструменты, компьютерная техника, замена и приобретение которых требуют не только финансовых, но и существенных административных, организационных и других ресурсов.

Что касается возможностей профессионального роста, то для педагогических работников в силу специфики данного вида деятельности преимущественной является горизонтальная карьера, связанная с ростом профессионализма и квалификации, а не с должностным ростом (вертикальная карьера). Совершенно очевидно, что карьерные амбиции определенного числа педагогов (примерно каждого пятого) в этих условиях не находят удовлетворения.

Единственным и совершенно очевидным показателем, по которому больше половины опрошенных педагогов выразили неудовлетворенность, является уровень заработной платы. Только 40,1 % педагогов техникумов и колледжей удовлетворены материальной оценкой своего труда. Низкий уровень заработной платы в системе образования – старая и одна из наиболее острых проблем российского образования, решение которой зависит от политической воли руководства страны.

Высокая степень удовлетворенности педагогов различными сторонами профессиональной деятельности за исключением оплаты труда находит выражение в дальнейших профессиональных планах. Большинство педагогов (87 %) намерены продолжать работу в системе СПО, поскольку большинство аспектов профессиональной деятельности их так или иначе устраивает. Остальная часть опрошенных педагогов намерена уйти из системы СПО в другую подсистему образования или совершенно другую сферу, прекратить работу совсем или затруднилась ответить на вопрос.

Осуществленный социологический анализ полученных данных позволяет сделать ряд общих выводов.

1. Основными направлениями развития системы СПО в ближайшее пятилетие станут обновление содержания профессионального образования и внедрение в системе СПО современных методик и образовательных технологий, которые также нельзя освоить без серьезной педагогической подготовки, опираясь только на собственную педагогическую практику [11]. Широта профессионально-педагогической деятельности педагога среднего профессионального образования в современных условиях предполагает целый комплекс требований к педагогу как технологу и менеджеру образовательного процесса. И для решения стоящих профессионально-педагогических задач сегодня уже недостаточно уровня витагенного и ситуативного педагогического опыта, имеющегося у преподавателя [7], необходима основательная профессионально-педагогическая подготовка.

Вместе с тем, социологическое исследование показало, что в организациях среднего профессионального образования не имеют профессионально-педагогической подготовки 84,1 % преподавателей (из числа опрошенных), находящихся в наиболее активном трудоспособном возрасте.

2. Повышение требований к педагогическим кадрам в связи с принятием профессиональных стандартов и усложнением социокультурной образовательной среды, связанной с динамичным развитием науки и технологий, усиливает потребность в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях об-

разования [8; 10; 11; 12]. Современный этап развития среднего профессионального образования характеризуется ростом востребованности и объёма подготовки разно-сторонних специалистов (полипрофессионализм), современные акценты в сфере профессионального образования актуализируют также внимание к личностным качествам, не привязанным к определённой профессии или группе профессий, а востребованным в любой профессиональной деятельности («мультипрофессиональные качества») [1; 2]. Это делает необходимым переход к новым стратегиям развития профессионализма педагогов среднего профессионального образования. Одной из них является переход от монопрофессионализма – к полипрофессионализму. Это интегративная характеристика субъекта профессиональной деятельности, отражающая его способность и готовность к осуществлению видов деятельности, свойственных как смежным, так и довольно отдалённым специальностям и профессиональным группам.

Полипрофессионализм предусматривает качественное освоение принципиально новой сферы деятельности, которой для наших респондентов является преподавание. Именно эта деятельность наряду с ранее освоенным отраслевым профессиональным образованием становится основным источником дохода педагогов. Парадокс заключается в том, что, имея отраслевое высшее образование, преподаватели СПО не имеют профессионально-педагогического, и это в условиях, когда преподавание в соответствии с профессиональным стандартом является для них ведущим видом деятельности [6].

3. В числе преподавателей, не имеющих профессионально-педагогического образования, 24,6 % преподавателей входят в возрастную категорию до 35 лет. Это молодые, наиболее активные педагогические работники, как правило, пришедшие с производства. Преподаватели именно этой возрастной категории могут стать в организациях СПО проводниками инновационных преобразований, обеспечивающих синхронизацию [4] профессионального образования с происходящими процессами модернизации производственных технологий. Однако трансформировать опыт инновационной производственной деятельности в решение за-

дач модернизации образовательного процесса невозможно без серьезной профессионально-педагогической подготовки.

4. В системе профессионального образования необходимо развитие адресных, личностно ориентированных, многонаправленных, многоуровневых, модульных форм повышения квалификации и переподготовки, учитывающих предпочтения различных категорий преподавателей СПО. Среди задач Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. предусмотрено внедрение нового типа программ магистратуры в области инженерного дела и технических наук – программ технологической магистратуры [12] и других современных форм профессионального образования.

В результате социологического исследования выявлено следующее:

а) педагоги образовательных организаций СПО отдают явное предпочтение краткосрочным, без отрыва от основного места работы видам повышения квалификации, преимущественно в дистанционной форме;

б) педагоги учреждений СПО не видят особой необходимости в получении педагогической подготовки; при отсутствии педагогического образования у значительной части потребность в получении педагогического образования испытывают немногие; администрации образовательных организаций необходимо изыскивать возможности для мотивирования педагогов на получение педагогического образования, например, путем включения данного пункта в заключаемый с сотрудником эффективный контракт;

в) педагоги отдают предпочтение видам повышения квалификации, непосредственно связанным с имеющейся специальностью / профессией, профессиональная переподготовка, направленная на получение новой профессии, занимает в иерархии предпочтений не самое высокое место и предпочтительна лишь для каждого десятого их опрошенных; это может свидетельствовать об отсутствии профессиональной мобильности, неготовности к быстрой смене видов деятельности, что является актуальным и необходимым в современных условиях.

5. Социологическое исследование, а также педагогическое исследование [13; 14; 16], проведенные в рамках научного проекта «Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадро-

вого обеспечения системы среднего профессионального образования», выявили ряд проблем и противоречий, которые, накапливаясь, создают в образовательном пространстве СПО зоны потенциального риска [15]:

- растущий уровень требований к модернизации среднего профессионального образования, необходимость внедрения новых образовательных технологий, форм организации образовательного процесса [11] и значительное число преподавателей организаций СПО, не имеющих профессионально-педагогической подготовки;

- некоторое повышение престижа профессии преподавателя СПО и вместе с тем сохраняющееся нежелание молодежи выбирать эту профессию из-за низкой оплаты труда (которая вызывает неудовлетворенность у самих преподавателей), большой ответственности и психоэмоциональной перегрузки;

- сохраняющееся несоответствие между предпочтениями педагогов СПО в видах и формах повышения квалификации и переподготовки и возможностями системы профессионального образования предоставить многообразие таких форм;

- между современными тенденциями развития среднего профессионального образования (переход от монопрофессионализма – к полипрофессионализму, развитие синхронного и опережающего образования и др.) и недостаточным уровнем готовности преподавателей СПО, незначительным числом молодых специалистов, готовых стать инициаторами инновационных изменений, общим старением преподавательского состава, гендерным дисбалансом, сохраняющейся автономизацией системы среднего профессионального образования [9].

Система среднего профессионального образования даже в условиях накапливающихся противоречий и трудностей, тем не менее, проявляет достаточно высокую степень резильентности (способности решать новые задачи и даже достигать определенных успехов в условиях возрастающих трудностей) [3]. Однако способность к мобилизации, которая некоторыми специалистами даже считается определяющей чертой российского менеджмента, не может быть основной и ведущей стратегией инновационных перемен, так как неизбежно име-

ет свои пределы и ведет к истощению ресурсов, главным из которых является человеческий капитал.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амиров А. С. Учреждение среднего профессионального образования как институт социализации личности в условиях рыночной экономики : дис. ... канд. пед. наук / А. С. Амиров. – Ульяновск, 2011. – 318 с.
2. Андрюхина Л. М. Перспективы социально-профессиональной мобильности в контексте инновационных изменений образовательного ландшафта / Л. М. Андрюхина // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке : сб. мат-лов и докл. Междунар. конф., Екатеринбург, 29-30 мая 2014 г. – Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2014. – С. 9-14.
3. Ваништендаль С. Резильентность. Или оправданные надежды [Электронный ресурс] / С. Ваништендаль. Режим доступа: <http://www.danilobcy.ru>
4. Днепров С. А. Психолого-педагогическое обоснование сущности синхронного образования / С. А. Днепров, Р. А. Валиев // Педагогическое образование в России. – 2008. – № 3. – С. 17-24.
5. Днепров С. А. Факторный анализ сущности синхронного образования / С. А. Днепров, Р. А. Валиев // Образование и наука. – 2008. – № 3. – С. 24-32.
6. Днепров С. А. От монопрофессиональной подготовки к полипрофессиональной / С. А. Днепров, Н. Н. Тулькибаева, И. Ф. Медведев // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 5. – С. 2-6.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2013. – 416 с.
8. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. : утв. распоряжением Правительства РФ от 29 дек. 2014 г. № 2765-р.
9. Калугина Д. А. Среднее профессиональное образование как предмет социологического исследования: институциональный подход : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Д. А. Калугина. – Екатеринбург, 2004. – 22 с.

10. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. : Распоряжение Правительства РФ от 8 дек. 2011 г. № 2227-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2012/01/03/innov-razvitiie-site-dok.html>.

11. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. (Одобрено Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://xn80abucjiihbv9a.xnp1ai/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/413/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2605/BookEducation_02.pdf.

12. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг. : утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497.

13. Andryukhina L. M. Vocational Pedagogical Competencies of a Professor in the Secondary Vocational Education System: Approbation of Monitoring Model / L. M. Andryukhina, S. A. Dneprov, T. G. Sumina, E. Yu. Zimina, S. N. Utkina, V. V. Mantulenko // International journal of environmental & science education. 2016. – Vol. 11. – №. 14. – P. 7045-7065.

14. Andryukhina L. The Model of Monitoring of Vocational Pedagogical Competences of Professors in Secondary Vocational Education / L. M. Andryukhina, S. A. Dneprov, T. G. Sumina, E. Yu. Zimina, S. N. Utkina, V. V. Mantulenko // International journal of environmental & science education. – 2016. – Vol. 11. – №. 14. – P. 7016-7034

15. Kargapolitseva N. A. Management Security of Personality: The Pedagogical Aspect / N. A. Kargapolitseva, S. M. Kargapolitseva, V. V. Kuznetsov, A. G. Samokhvalova, S. A. Dneprov // International Review of Management and Marketing. – 2016. – Vol. 6. – № 2. – P. 370-375.

16. Stepanova T. Implementation of Potential of the Transdisciplinary Approaches in Economic Studies / T. Stepanova, N. Manokhina, M. Konovalova, O. Kuzmina, L. Andryukhina // International journal of environmental & science education. – 2016. – Vol. 11. – № 14. – P. 6760-6773.

REFERENCES

1. Amirov A. S. Uchrezhdenie srednego professional'nogo obrazovaniya kak institut sotsializatsii lichnosti v usloviyakh rynochnoy ekonomiki : dis. ... kand. ped. nauk / A. S. Amirov. – Ul'yanovsk, 2011. – 318 s.
2. Andryukhina L. M. Perspektivy sotsial'no-professional'noy mobil'nosti v kontekste innovatsionnykh izmeneniy obrazovatel'nogo landshafta / L. M. Andryukhina // Sotsial'no-professional'naya mobil'nost' v XXI veke : sb. mat-lov i dokl. Mezhdunar. konf., Ekaterinburg, 29-30 maya 2014 g. – Ekaterinburg : Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2014. – S. 9-14.
3. Vanishtendal' S. Rezil'entnost'. Ili opravdannye nadezhdy [Elektronnyy resurs] / S. Vanishtendal'. Rezhim dostupa: <http://www.danilobcy.ru>
4. Dneprov S. A. Psikhologo-pedagogicheskoe obosnovanie sushchnosti sinkhronnogo obrazovaniya / S. A. Dneprov, R. A. Valiev // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2008. – № 3. – S. 17-24.
5. Dneprov S. A. Faktornyy analiz sushchnosti sinkhronnogo obrazovaniya / S. A. Dneprov, R. A. Valiev // Obrazovanie i nauka. – 2008. – № 3. – S. 24-32.
6. Dneprov S. A. Ot monoprofessional'noy podgotovki k poliprofessional'noy / S. A. Dneprov, N. N. Tul'kibaeva, I. F. Medvedev // Professional'noe obrazovanie. Sto-litsa. – 2015. – № 5. – S. 2-6.
7. Zeer E. F. Psikhologiya professional'nogo obrazovaniya / E. F. Zeer. – M. : Akademiya, 2013. – 416 s.
8. Kontseptsiya Federal'noy tselevoy programmy razvitiya obrazovaniya na 2016-2020 gg. : utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 29 dek. 2014 g. № 2765-r.
9. Kalugina D. A. Srednee professional'noe obrazovanie kak predmet sotsiologicheskogo issledovaniya: institutsional'nyy podkhod : avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk / D. A. Kalugina. – Ekaterinburg, 2004. – 322 s.
10. Strategiya innovatsionnogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 g. : Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 8 dek. 2011 g. № 2227-r. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <https://rg.ru/2012/01/03/innov-razvitie-site-dok.html>.

11. Strategiya razvitiya sistemy podgotovki rabochikh kadrov i formirovaniya prikladnykh kvalifikatsiy v Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 g. (Odobreno Kollegiy Minobrnauki Rossii (protokol ot 18 iyulya 2013 g. № PK-5vn) [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: http://xn80abucjiibhv9a.xnp1ai/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/413/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2605/BookEducation_02.pdf.

12. Federal'naya tselevaya programma razvitiya obrazovaniya na 2016-2020 gg. : utv. postanovleniem Pravitel'stva RF ot 23 maya 2015 g. № 497.

13. Andryukhina L. M. Vocational Pedagogical Competencies of a Professor in the Secondary Vocational Education System: Approbation of Monitoring Model / L. M. Andryukhina, S. A. Dneprov, T. G. Sumina, E. Yu. Zimina, S. N. Utkina, V. V. Mantulenko // International journal of environmental & science education. 2016. – Vol. 11. – №. 14. – R. 7045-7065.

14. Andryukhina L. The Model of Monitoring of Vocational Pedagogical Competences of Professors in Secondary Vocational Education / L. M. Andryukhina, S. A. Dneprov, T. G. Sumina, E. Yu. Zimina, S. N. Utkina, V. V. Mantulenko // International journal of environmental & science education. – 2016. – Vol. 11. – №. 14. – R. 7016-7034

15. Kargapoltseva N. A. Management Security of Personality: The Pedagogical Aspect / N. A. Kargapoltseva, S. M. Kargapoltseva, V. V. Kuznetsov, A. G. Samokhvalova, S. A. Dneprov // International Review of Management and Marketing. – 2016. – Vol. 6. – № 2. – R. 370-375.

16. Stepanova T. Implementation of Potential of the Transdisciplinary Approaches in Economic Studies / T. Stepanova, N. Manokhina, M. Konovalova, O. Kuzmina, L. Andryukhina // International journal of environmental & science education. – 2016. – Vol. 11. – № 14. – R. 6760-6773.