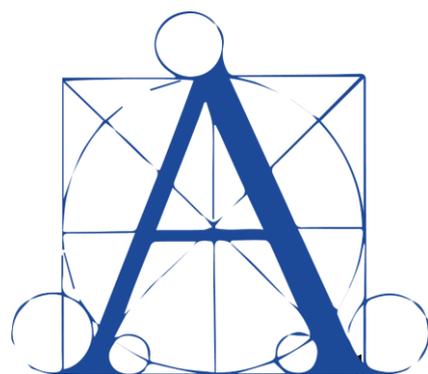




Центр архивных документов,
методических материалов и
статистической отчетности в
сфере образования

Аналитический обзор

Основные тенденции кадрового
обеспечения профессиональных
образовательных организаций,
подведомственных Комитету по
образованию Санкт-Петербурга



Аналитический обзор: Основные тенденции кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга. В аналитическом обзоре представлены основные тенденции кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга в разрезе качественных характеристик педагогического состава. В рамках обзора представлены основные результаты тенденций ориентированности кадровых политик профессиональных образовательных организаций в отношении уровней образования, стажа работы, квалификационных категорий педагогических работников. Приведены результаты корреляционного анализа между численностью педагогов с высшей категорией и численностью выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию на «хорошо» и «отлично». Рассмотрены основные аспекты движения и высвобождения педагогических кадров профессиональных образовательных организаций.

Обзор подготовлен на основе материалов отчетности по форме СПО-1, отчетов о результатах самообследований профессиональных образовательных организаций, размещенных на официальных сайтах. Обзор предназначен для профессионального сообщества среднего профессионального образования, любых лиц, заинтересованных в анализе и изучении тенденции развития среднего профессионального образования.

На протяжении пяти лет специалисты СПб ГКУ «Центр архивных документов» анализируют тенденции в отношении кадровых аспектов профессиональных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга. Вопросы кадровой политики и системы управления человеческими ресурсами профессиональных образовательных организаций являются однозначно актуальными. Это связано с определенной закономерностью во взаимосвязи качественных характеристик педагогического персонала образовательных организаций и эффективности реализации образовательного процесса в системе среднего профессионального образования.

Значимым элементом качественных характеристик педагогических работников профессиональных образовательных организаций является уровень образования. В целом все профессиональные образовательные организации ориентированы в своей кадровой политике на педагогов с высшим образованием. Доля педагогов с высшим образованием в 2025 г. составляет 86%, а доля с педагогическим образованием составляет 48%, при этом доля со средним профессиональным образованием составляет 13%.

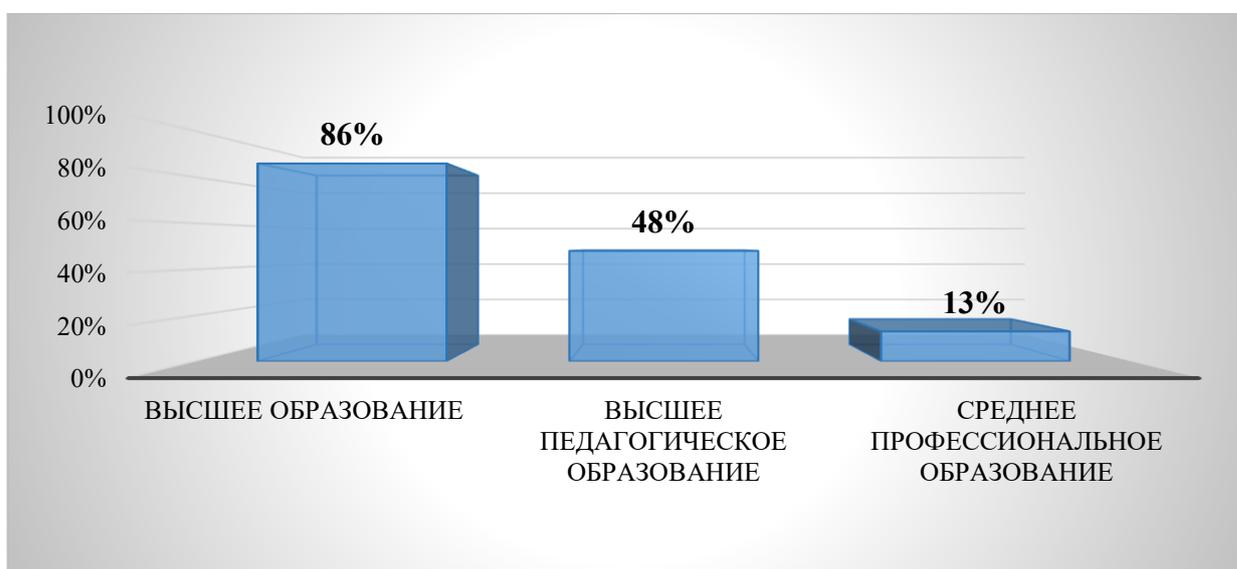


Рисунок 1 – Доля педагогического персонала по уровням образования в общей численности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию СПб, %

Одним из значимых показателей ориентированности кадровой политики профессиональных образовательных учреждений является показатель стажа работы. Опытные профессионалы являются одним из конкурентных преимуществ любой образовательной организации, обеспечивая сохранение и повышение эффективности и качества реализации образовательного процесса.

В своих кадровых политиках образовательные организации ориентируются на формирование кадрового состава на сотрудников с высокими показателями стажа работы. Доля педагогов со стажем работы от 20 лет и больше составляет 55% от общего количества педагогов в профессиональных образовательных организациях, подведомственных Комитету по образованию. Лишь на один процент отличаются доли педагогов с стажем от 10 до 15 лет (12%), от 15 до 20 лет (11%), от 5 до 10 лет (10%).

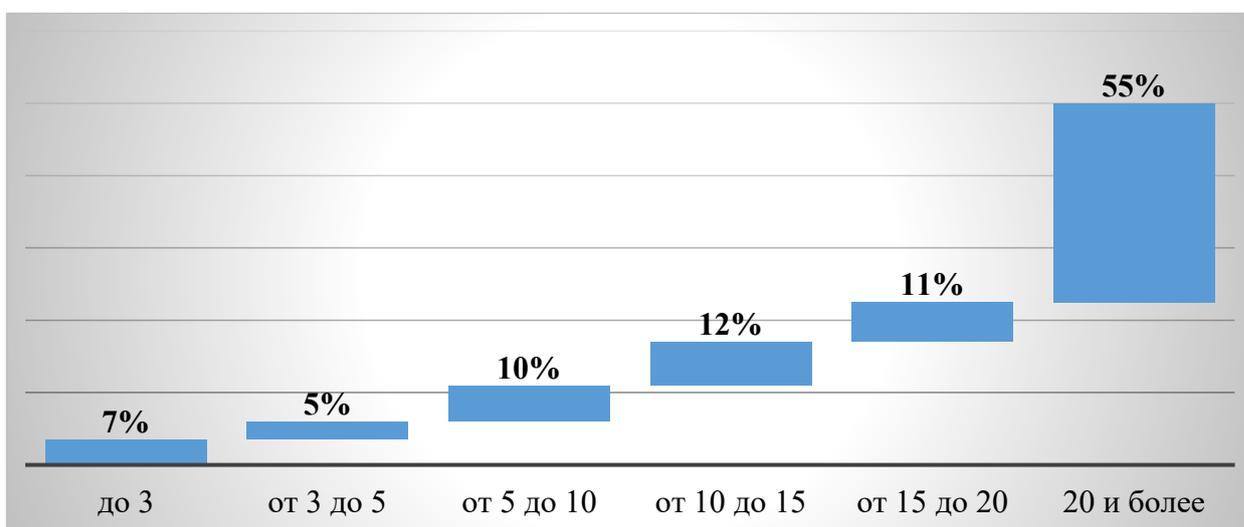


Рисунок 2 – Доля педагогического персонала по стажу в общей численности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию СПб, %

На протяжении периода с 2020 г. по 2025 г., наблюдается устойчивая тенденция в отношении сохранения ориентированности, при формировании кадрового состава педагогического персонала, на формирование педагогических кадров высшей категории.

Высшая квалификационная категория преподавателя – это статус, подтверждающий высокий уровень профессионализма, наличие выдающихся достижений, использование передовых методик и активное участие в развитии образования. Она присваивается на 5 лет на основе аттестации, требующей стабильной положительной динамики учебных результатов и побед учеников в олимпиадах.

В 2025 г. суммарная доля педагогов 34 профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию СПб, в общей численности педагогического состава образовательных учреждений среднего профессионального образования, рассматриваемой группы, составляет 39%.

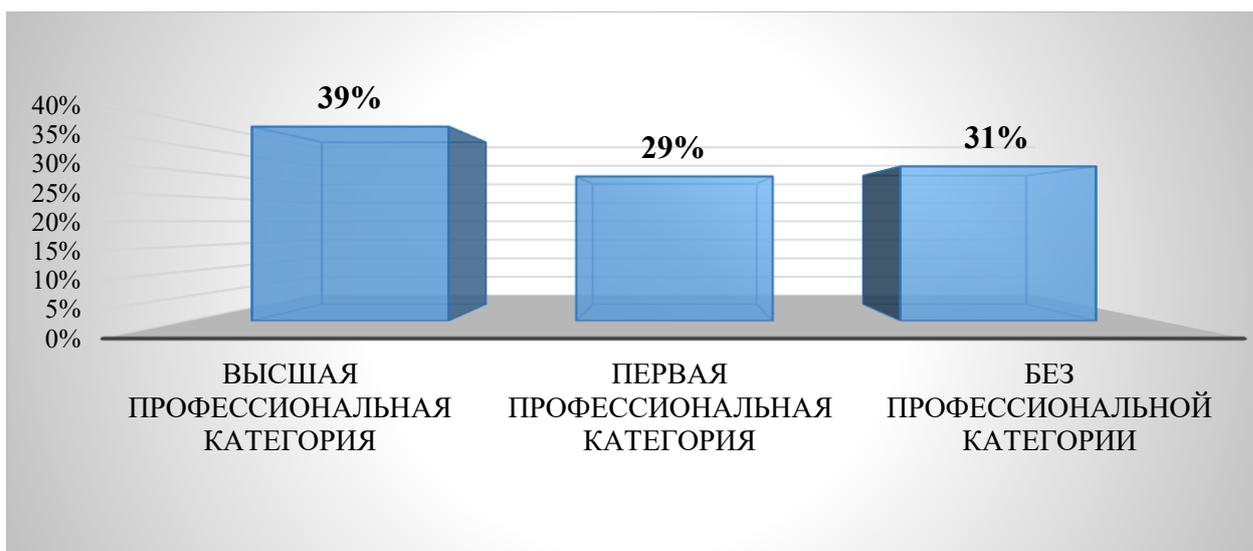


Рисунок 3 – Доля педагогического персонала с квалификационными категориями в общей численности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию СПб, %

Первая квалификационная категория преподавателя – это добровольная ступень аттестации, подтверждающая стабильные результаты обучения, профессиональную активность и педагогическое мастерство. Она присваивается на основе экспертизы портфолио, подтверждающего успехи учеников (олимпиады, конкурсы, ГИА) и личный вклад педагога, часто без строгого требования к стажу работы.

Доля педагогов с первой квалификационной категорией составляет 29%. При этом аналогичная доля по педагогам без категории, т.е. не прошедшим процедуры повышения статуса, составляет 31% от суммарной численности педагогов профессиональных образовательных организаций.

Достаточно часто ведутся дискуссии и обсуждения о важности именно квалифицированных кадров в системе среднего профессионального образования, в частности о необходимости повышения квалификационных категорий педагогов. В рамках исследований и данного обзора авторами была проведена проверка гипотезы о взаимосвязи численности педагогов с конкретной профессиональной категорией на изменение численности выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию на «хорошо» и «отлично». Конечно, численность выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию на «хорошо» и «отлично», не является единственным и самым значимым параметром оценки результативности и эффективности образовательного процессе, существуют целый комплекс показателей. При этом показатель численности выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию на «хорошо» и «отлично», является однозначно самым понятным и прозрачным показателем анализа образовательного процесса.

Другим показателем, характеризующим в определенной степени результативность образовательного процесса профессиональных образовательных организаций, является показатель численности трудоустроенных выпускников. В отношении этого показателя необходимо отметить, что в статистике образования он представлен в двух источниках:

- отчеты о трудоустройстве профессиональных образовательных организаций, в отчетах представлены данные, которые собирает сама образовательная организация;
- отчеты министерства труда, в них данные предоставляются работодателями.

При подготовке обзора были использованы данные, предоставленные профессиональными образовательными организациями на официальных сайтах. Авторы обзора сошлись во мнении, что показатель численности трудоустроенных выпускников является одним из самых интересных в отношении анализа кадровых тенденций, как характеристика квалификации кадрового состава образовательных учреждений. В рамках исследований и данного обзора авторами была проведена проверка гипотезы о взаимосвязи численности педагогов с конкретной профессиональной категорией на изменение численности трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных учреждений. Анализ проводился на основе данных за 2024 год.

Коэффициент ранговой корреляции между численностью педагогов с высшей категорией и численностью выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию на «хорошо» и «отлично», составил 0,75. Такое значение отразило тесную прямую зависимость: чем больше в образовательной организации было педагогов высшей категории, тем выше, как правило, оказывалось число выпускников, успешно сдавших итоговую аттестацию.

Связь между численностью педагогов с высшей категорией и численностью трудоустроенных выпускников характеризовалась коэффициентом 0,44, что соответствовало умеренной положительной корреляции.

Между численностью педагогов с первой категорией и численностью выпускников, сдавших ГИА на «хорошо» и «отлично», выявлялась тесная прямая зависимость (0,76). Это означало, что рост численности педагогов первой категории сопрягался с увеличением числа успешно аттестованных выпускников.

Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа

| | Педагоги с высшей категорией и выпускники, прошедшие итоговую аттестацию | Педагоги с высшей категорией и трудоустроенные выпускники | Педагоги с первой категорией и выпускники, прошедшие итоговую аттестацию | Педагоги с первой категорией и трудоустроенные выпускники | Педагоги без категории и выпускники, прошедшие итоговую аттестацию | Педагоги без категории и трудоустроенные выпускники |
|---------------------------------|--|---|--|---|--|---|
| Коэффициент корреляции Спирмена | 0,75 | 0,44 | 0,76 | 0,62 | 0,73 | 0,62 |
| Сила связи | Сильная | Умеренная | Сильная | Заметная | Сильная | Заметная |

Коэффициент корреляции между численностью педагогов с первой категорией и численностью трудоустроенных выпускников равнялся 0,62 – это указывало на заметную прямую связь между показателями.

Анализ связи между численностью педагогов без категории и численностью выпускников, прошедших ГИА на «хорошо» и «отлично», дал коэффициент линейной корреляции 0,73, что также свидетельствовало о тесной положительной зависимости.

Наконец, корреляция между численностью педагогов без категории и численностью трудоустроенных выпускников составила 0,62 – это подтвердило наличие заметной прямой связи.

Взаимосвязь между квалификацией педагогов профессиональных образовательных организаций и рассмотренными показателями, отражающими результаты образовательной деятельности, в большинстве случаев является значимой. Таким образом, сохранение и развитие кадрового потенциала образовательной организации является одной из ее самых актуальных задач. Одним из аспектов реализации этой задачи является процесс движения и высвобождения кадров образовательной организации.

Движение кадров необходимо любой организации, т.к. оно определяет сменность кадрового состава, новый опыт, определенный уровень развития. Кроме того, движение кадров связано с жизненными процессами, которые обуславливают уход сотрудников и новые потребности в кадрах. В 2024-2025 учебном году суммарно в профессиональных образовательных организациях, подведомственных Комитету по образованию, количество принятых на работу педагогических работников было больше количества уволившихся педагогических работников. Суммарно в рассматриваемом периоде в профессиональные образовательные учреждения, подведомственные Комитету по образованию, было принято на работу 593 чел., а количество уволившихся составило 418 чел. Только в десяти профессиональных образовательных организациях наблюдалась обратная тенденция, т.е. на момент формирования отчетов, в профессиональных образовательных организациях наблюдалось наличие вакантных ставок.

В течение рассматриваемого периода по данным, предоставленным профессиональными образовательными учреждениями, минимальная вакантность, минимальная доля вакантных ставок в общем количестве ставок организации, наблюдалась у трех профессиональных образовательных учреждений:

- СПб ГБПОУ «Промышленно-технологическом колледже им. Путилова» – 4,66%;
- СПб ГБПОУ «Электромашиностроительном колледже» – 5,52%;
- СПб ГБПОУ «Обуховском училище №4» – 7,55%.

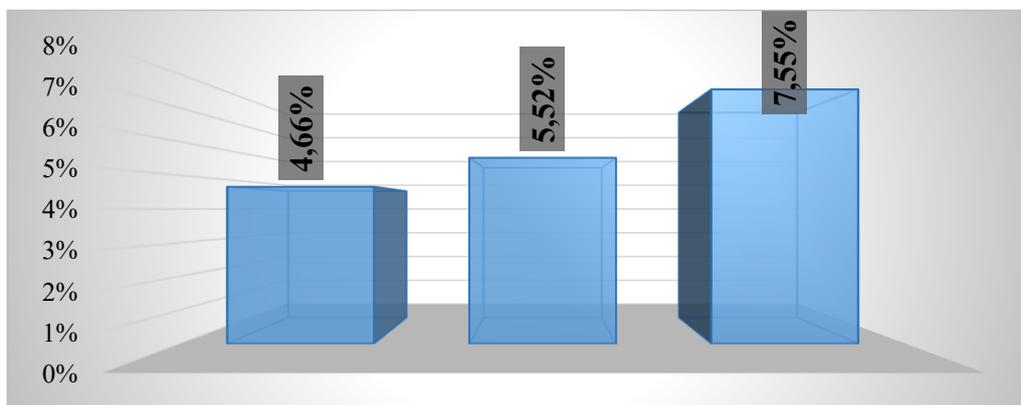


Рисунок 4 – Доля вакантных ставок педагогических работников в общем количестве вакантных ставок профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию СПб, %

При достаточно непростой ситуации, связанной с движением и высвобождением кадров в современной практике образовательных учреждений, существует инструмент, который позволяет в определенной степени снизить риски, возникающие при наличии вакансии, на время, требуемое для закрытия вакантной ставки. Таким инструментом на определенное время может являться электронное обучение, применяемое для реализации образовательного процесса. Из 34 профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, 14 образовательных организаций реализуют программы с применением электронного обучения, т.е. 41 % профессиональных образовательных организаций.

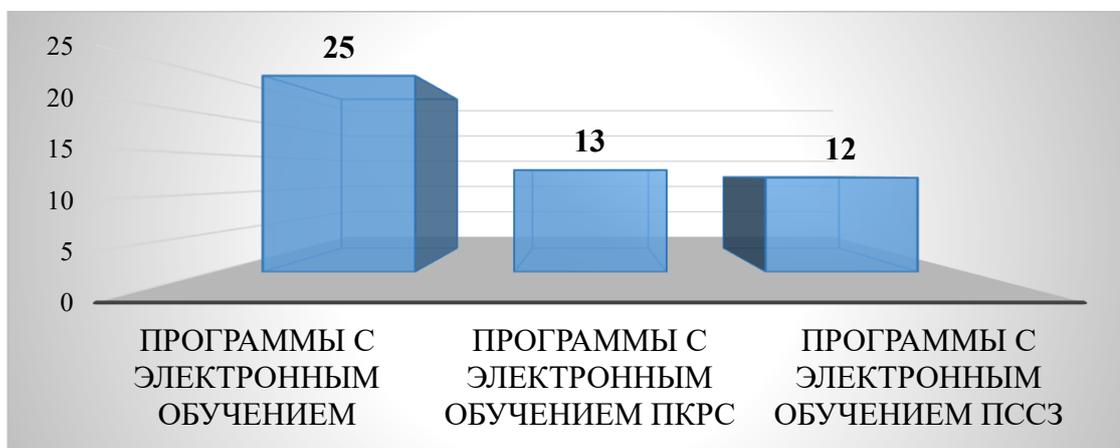


Рисунок 5 – Количество образовательных программ с применением электронного обучения

В этих образовательных организациях реализуется в целом 25 образовательных программ с применением электронного обучения, из них 12 программ подготовки специалистов среднего звена и 13 программ подготовки профессиональных рабочих и служащих.

Основные тенденции кадрового обеспечения профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга выражаются

в ориентированности образовательных организаций на формирование высококвалифицированного кадрового состава.

Профессиональные образовательные организации в своей кадровой политике ориентированы на формирование штата педагогических работников с высшим образованием, в большей степени, чем со средним профессиональным образованием. Кадровая политика направлена на формирование и поддержание штатов педагогов с достаточно большим стажем работы, с превалированием педагогов со стажем работы более 20 лет.

Кадровая политика характеризуется в целом направленностью на формирование кадрового потенциала педагогов с высшей категорией. При этом необходимо отметить, что вторым уровнем по статистическим данным идут педагоги без квалификационной категории, а доля педагогов с первой квалификационной категорией незначительно, но ниже доли педагогов без квалификационной категории. Результаты корреляционного анализа показали, что квалификационная категория может оказывать влияние на эффективность и результативность образовательного процесса при определённых условиях.

В отношении движения кадров и их высвобождения в профессиональных образовательных организациях в течение года в большинстве случаев перекрывается отток кадров. При этом на время поиска кандидатов на закрытие вакантных должностей часть профессиональных образовательных организаций имеет возможность поддержать уровень образовательных процессов с помощью использования программ электронного обучения.