

Куприянов Борис Викторович
Ведущий науч. сотрудник центра
социально-экономического развития школы
Институт образования НИУ ВШЭ
Доктор педагогических наук, профессор
Косарецкий Сергей Геннадьевич
Директор центра
социально-экономического развития школы
Институт образования НИУ ВШЭ
кандидат психологических наук, доцент

Разница кадровых потенциалов: возникнет ли ток развития? (результаты исследования кадрового потенциала учреждений дополнительного образования детей)

Kupriyanov, Boris V.
HSE
Kosaretsky Sergey G.
HSE

*Results of the study of human resources
additional education of children*

Abstract. Based on the survey data, the authors concluded the significant differences in the staffing of additional education related to various organizational and legal forms and types of property. The article speculated relatively favorable situation in private and autonomous educational institutions suggest less successful performance in state and municipal hoopoe.

Keywords: institutions of further education for children, non-state, self-contained, state-owned, budget

Аннотация. На основе данных социологического исследования авторы приходят к выводу о существенных различиях в кадровом составе учреждений дополнительного образования, относящихся к различным организационно-правовым формам и видам собственности. В статье выдвигаются предположения об относительно благоприятной ситуации в негосударственных и автономных образовательных учреждениях, указывается на менее благоприятные показатели в казенных и муниципальных УДОД.

Ключевые слова: учреждения дополнительного образования детей, негосударственные, автономные, казенные, бюджетные

Б. В. Куприянов
С. Г. Косарецкий

Разница кадровых потенциалов: возникнет ли ток развития? (результаты исследования кадрового потенциала учреждений дополнительного образования детей)

*Ой, куда мне деться, дайте оглядеться,
Спереди застава, а сзади - западня.*
Ю.Ким

Среди многообразия педагогических работников современной России одними из самых экзотичных являются педагоги дополнительного образования, особенно те, кто работают во внешкольных учреждениях (учреждениях дополнительного образования детей) [1, С.17-18; 4, С.86-99]. Действительно к педагогам внешкольникам относится и тренер по кудо, и руководитель кукольного театра, бывший речник, обучающий мальчишек вязанию морских узлов, и преподаватель по игре на скрипке в детской школе искусств и т.д.

Излагаемые ниже положения и предположения являются результатами осмысления итогов опроса руководителей учреждений дополнительного образования детей (*Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 году*). Опрос был проведен в 400 учреждениях, из них – 365 государственные (муниципальные) учреждения (101 – государственные, 264 – муниципальные) и 35 негосударственные организации, среди участников опроса представители всех трех ведомств (учреждения образования, культуры и спорта). Исследование осуществлялось в УДОД различных по типу населенных пунктов (города Москвы, городов с населением свыше 1 млн. чел., с населением от 100 тыс. до 1 млн. чел., до 100 тыс. чел., а также сел).

Одним из расхожих мнений о педагогах допобразования является представление о том, что это - работники с невысокой профессиональной квалификации, в основном люди, не имеющие педагогического образования. Результаты исследования свидетельствуют, что в учреждениях дополнительного образования детей 77,5% педагогов имеет высшее образование, в том числе 56,8% высшее профессионально-педагогическое образование (рисунок 1).

Доля педагогов со средним профессиональным образованием составляет 21,3%, (в том числе 14% - имеет педагогическое образование, 7,3% - непедагогическое).

Рисунок 1. Вопрос: Доля педагогов с различным уровнем образования
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., проценты)



Наличие среди педагогов существенной доли работников, не имеющих педагогического образования, нельзя оценивать однозначно негативно, как это традиционно делается применительно к ситуации в дошкольном и общем образовании. Поли-профессиональный кадровый состав УДОД обеспечивает особые условия для освоения специфических компетенций (ребенок встречается взрослого – специалиста в определенной области практики или науки), а также позволяет избежать избыточного дидактизма, неадекватного специфики дополнительного образования детей (навязывание норм, оценочный подход к деятельности детей и т.д.).

Достаточно показательной выглядит картина по уровню профессионального образования педагогов дообразования, работающих в разных по типам поселений. Максимальные значения демонстрируют крупные города (Москва и городские поселения свыше 1млн. человек, а также от 100 тыс. до 1 млн. человек), на порядок скромнее показатели в небольших городах и на селе (Таблица 1). Любопытные различия просматриваются в ведомственном разрезе. Самыми квалифицированными (наибольшая доля работников с высшим профессиональным образованием) смотрятся УДОД спортивного ведомства – 83 %, здесь же больше всего лиц с высшим не педагогическим об-

разованием 29,6%. Значительно уступают «спортсменам» представители учреждений допобразования, подведомственные «культуре».

Таблица 1

Образование педагогов УДОД
(ведомственная принадлежность, территория расположения)

Уровень образования	Вся вы-борка	Ведомственная принадлежность			Тип поселения				
		образование	культура	Спорт	Москва	Более 1 млн.	От 100 тыс. до 1 млн.	Менее 100 тыс	село
Высшее педагогическое	56,8	60,8	46,8	53,4	60	57,9	63,3	49,8	44,5
Высшее профессиональное (непедагогическое)	20,7	18,1	24,8	29,6	25,4	25,2	19,9	18	19,2
Высшее профессиональное	77,5	78,9	71,6	83	85,4	83,1	83,2	67,8	63,7
Среднее профессиональное педагогическое	14	12,5	20	11,6	6,9	9,6	10,8	21,9	20,5
Среднее профессиональное (непедагогическое)	7,3	7,5	6,8	4,3	5,4	6,1	5,2	8,7	15,8
Среднее профессиональное	21,3	20	26,8	15,9	12,3	15,7	16	30,6	36,3

Просматривая результаты опроса в аспекте специфики кадровой ситуации в учреждениях данного типа, различающихся по организационно-правовой форме (автономные, бюджетные, казенные), и по виду собственности (государственные, негосударственные, муниципальные) (Таблица 2) удалось обратить внимание на яркие различия. Отсюда родилось предположение, что кадровый потенциал учреждений ДОД существенно отличается в зависимости от организационно-правовой формы и вида собственности.

Рисунок 2. Типология учреждений дополнительного образования детей

<i>Собственник</i>		<i>Муниципалитет</i>	<i>Государство</i>	
По организационно-правовой форме	<i>Автономные</i>	Муниципальные автономные	Государственные автономные	Негосударственные
	<i>Бюджетные</i>	Муниципальные бюджетные	Государственные бюджетные	
	<i>Казенные</i>	Муниципальные казенные	Государственные казенные	

МАТРИЦА: ПО ПОРЯДКУ НОМЕРОВ РАССЧИТАЙСЬ!

*Жизнь - игра. Задумана так себе, но графика обалденная!!!
(из шуток про к/ф «Матрица»)*

Прежде чем рассматривать конкретные факты и пытаться их интерпретировать попробуем сформулировать шесть образов УДОД.

ОБРАЗ ПЕРВЫЙ. Негосударственные учреждения дополнительного образования (в исследовании приняло участие 36 руководителей)- наиболее активная и продуктивная часть сети, так вынуждена выживать, полагаясь исключительно на свои собственные ресурсы. Скорее всего, и кадры в негосударственных учреждениях предположительно представляют собой активных и продуктивных педагогов. Логично предположить, что руководители таких УДОД привлекают таких работников, к которым родители приведут детей заниматься на платной основе (то есть за счет средств родителей, а не бюджета).

ОБРАЗ ВТОРОЙ (100 участников опроса). Численность государственных (федеральных и региональных) учреждений ДОД не велика, это - во многом привилегированные организации, которые зачастую обслуживают выполнение задач региональных органов власти и пользуются поддержкой руководства субъекта Федерации (получают чуть более ощутимую часть материальных и финансовых ресурсов). Кроме того государственные учреждения, как правило, выполняют организационные и методические функции для своего региона (возят детей на российские конкурсы, занимаются обобщением опыта, участвуют в повышении квалификации и аттестации кадров). Таким образом, перед нами своего рода кадры «аристократического» склада. Отсюда возникает гипотеза о высоком качестве кадров в государственных учреждениях, которые также стали результатом отбора наиболее квалифицированных и профессионально успешных работников.

ОБРАЗ ТРЕТИЙ. Муниципальные учреждения дополнительного образования (264 респондента) – их великое множество, причем весьма разнообразных (городские дворцы детского творчества в областных центрах и

скромные сельские детско-юношеские центры). Этот образ складывается как средняя температура по больнице, и, тем не менее, рискнем полагать, что кадры муниципалов - нечто более скромное, чем в государственных и негосударственных организациях.

ОБРАЗ ЧЕТВЕРТЫЙ(35 участников опроса). Автономные учреждения в отечественном образовании явление новое и нестандартное. Как показывают экспертные оценки, автономными стали наиболее крепко стоящие на ногах учреждения, с хорошей материальной базой, с изначально квалифицированным кадровым составом. Автономные УДОД – подобно негосударственным находятся в ситуации вынужденной активности, отсюда можно предположить по аналогии активность и продуктивность педагогических кадров.

ОБРАЗ ЧЕТВЕРТЫЙ (29 руководителей УДОД приняли участие в исследовании). Казенные - своего рода антипод автономным, учреждения, ориентированные на полную поддержку бюджета соответствующего уровня и полное послушание учредителю, отказ от какой-либо самостоятельности. Выдвинем гипотезу о том, что в казенных учреждениях ДОД перед нами предстанет самый скромный по качеству кадровый состав. Возможно, блестящий кадровый состав и стал одной из причин, почему руководители и учредители отнесли это учреждение к категории казенных.

ОБРАЗ ШЕСТОЙ (последний) – бюджетные учреждения (опрошено 302 руководителя учреждений). Сама по себе организационно-правовая форма «бюджетное учреждение» располагает к усредненности – нет активности автономных и нет пассивности казенных. Выскажем предположение, что кадровый состав здесь по качественным характеристикам стремится к среднему уровню.

Важно напомнить, что одни образы могут накладываться на другие, то есть государственные и муниципальные учреждения ДОД могут быть автономными, казенными и бюджетными. Поэтому наша матрица, только аналитический инструмент.

Итак, наступила возможность проверить нашу схему на основе данных по уровню профессионального образования.

УВЫ. НЕ СЕНСАЦИЯ

И, сенсация, ученые, наконец, раскрыли секрет феноменального долголетия ежиков. Оказывается, никакого секрета, в общем-то, и нет. Да и живут ежики не долго...

Согласно приведенным данным о процентном соотношении работников, имеющих высшее образование (Таблица 2), обозначаются три лидера: негосударственные -84,9%, автономные – 83,3%, государственные 82,6%, два середнячка бюджетные и муниципальные и один аутсайдер (казенные учреждения) -70,2%. Другими словами в целом образы и предположения сбываются.

Таблица 2

Образование педагогов УДОД
(организационно-правовая форма, вид собственности)

Уровень образования	Вся выборка	Организационно-правовая форма			Тип учреждений		
		бюджетные	казенные	автономные	государств	муниципал	негосударств
Высшее педагогическое	56,8	57,3	50,2	62,2	57,2	57,9	46,9
Высшее профессиональное (непедагогическое)	20,7	19,3	20	21,1	25,4	16,6	38
Высшее профессиональное	77,5	76,6	70,2	83,3	82,6	74,5	84,9
Среднее профессиональное педагогическое	14	14,5	17,2	11,5	9,6	16,3	9,8
Среднее профессиональное (непедагогическое)	7,3	7,5	12,2	5,2	5,9	8,2	4,3
Среднее профессиональное	21,3	22	29,4	16,7	15,5	24,5	14,1

Проверим наши предположения теперь на материале возрастных отличий (Таблица 3). Явно молодежным выглядит кадровый состав негосударственных учреждений дополнительного образования 41,5% педагогов до 30 лет – это мощный потенциал, при этом две большие группы (примерно по одной четвертой) педагоги опытные, но имеющие профессиональные перспективы,

а вот работников старших возрастных групп здесь совсем не много. В автономных учреждениях молодежи много – 26,4%, возрастные группы распределяются более равномерно, на пенсионеров приходится почти четверть - 22,3 % (17,6+ 4,7%). Третью позицию по возрасту занимают государственные УДОД, здесь несколько меньше молодежи (на 6,3%), несколько больше педагогов входящих в пенсионный возраст (на 2,1%) и тех, кто уже обосновался в категории пенсионеров (на 4%). Если взять за дельту значения по всем учреждениям, то кадры государственных УДОД на 1-2% выглядят моложе усредненных показателей. Во втором возрастном эшелоне идут все оставшиеся (бюджетные, казенные и муниципальные), мало чем отличаясь друг от друга. В этой группе 39-40 % педагогов до 40 лет, 28-30 % педагогов старше 50 лет и примерно треть от 40 лет до 50.

Таблица 3

Возраст педагогов УДОД
(организационно-правовая форма, вид собственности)

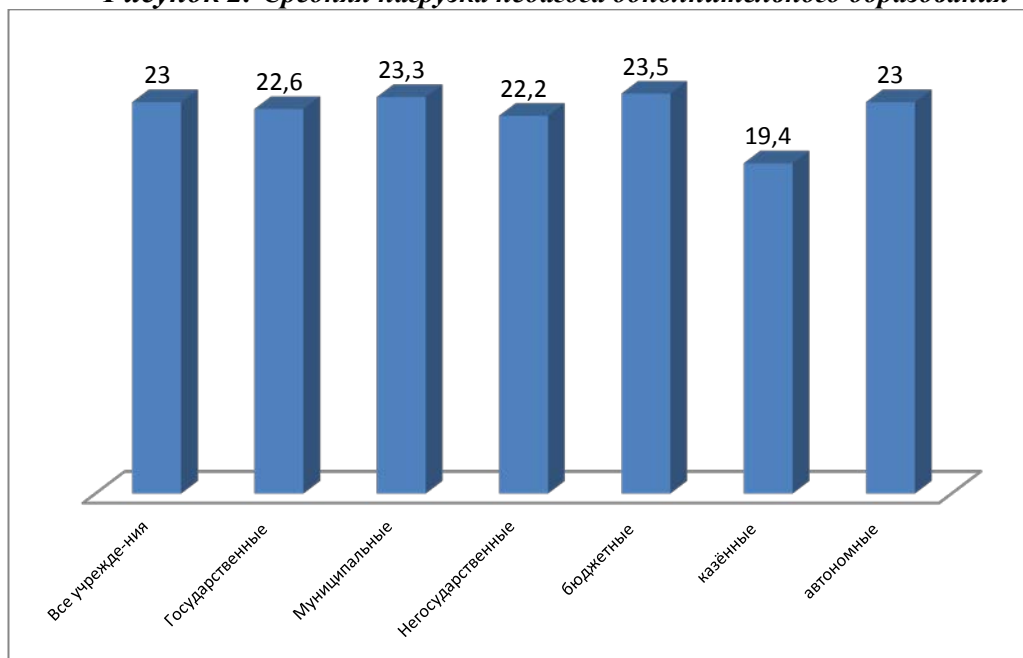
педагоги в возрасте	Все учреждения	бюджетные	казённые	автономные	Государственные	Муниципальные	Негосударственные
ДО 30 ЛЕТ	19,5	17,1	15,5	26,4	20,1	16,4	41,5
30-39 ЛЕТ	23,7	23,5	26,6	22,1	24,8	23,1	25,4
40-49 ЛЕТ	28,8	29,4	29,6	29,2	26,7	30,3	23,2
50-59 ЛЕТ	20,6	21,9	19,7	17,6	19,7	22,4	9,3
60 ЛЕТ И СТАРШЕ	7,4	8,2	8,7	4,7	8,7	7,8	0,6

Обратимся к анализу такой важной стороны как нагрузка педагогов дополнительного образования. Данные, полученные в ходе опроса 2012 года, свидетельствуют, что существенных отличий в нагрузке педагогов в учреждениях ДОД различной формы собственности и различной организационно-правовой формы не наблюдается, среднее значение 23 часа, в большинстве случаев отклонения составляют от 0 до 0,8 часа. Выделяются на общем фоне только педагоги казенных учреждений, их нагрузка в среднем составляет 19,4 часа (отклонение 3,6 часа).

В ситуации, декларированной на федеральном уровне задаче перехода на эффективный контракт с педагогами (преподавателями) особый интерес вызывают ответы руководителей, касающиеся оплаты труда педагогов.

Данные, полученные в ходе исследования, и приведенные в таблице 4 показывают, что **наиболее высоко оплачиваемой категорией** педагогов являются работники государственных учреждений дополнительного образования (18673,9 рублей и 16218,1 рублей). Это утверждение не касается только одного – поддержки молодежи (14789,1 у гос. учреждений), молодежь в значительной большей степени финансово поддерживают негосударственные организации (в среднем в негосударственных УДОД размер зарплаты молодых педагогов - 20237,3 рублей, различия с государственными - 5,4 тыс. рублей). Вообще негосударственные учреждения в зарплате педагогов допобразования близки к среднему значению, а вот по другим категориям различия существенные (по педагогам–организаторам различия -2,6 тыс. рублей, по молодым педагогам 9,7 тыс. рублей).

Рисунок 2. Средняя нагрузка педагога дополнительного образования



Группу со средними значениями заработной платы (приближаются по размеру к дельте по всем учреждениям) составили бюджетные и автономные учреждения, кроме одной позиции зарплата молодых педагогов в автоном-

ных учреждениях в среднем на 1 тыс. рублей ниже, чем в среднем по всей выборке.

В отстающей группе оказались казенные и муниципальные организации ДОО (отставания от среднего значения составили от 4 до 2,2 тыс. рублей), но если в казенных и нагрузка меньше, то муниципалы выглядят действительно по заработной плате несколько ущемленными.

Весьма показательно то, как руководители УДОД отражают привлекательный и достаточный по размеру для педагогов уровень зарплаты (Таблица 4). Самые высокие ожидания (на 30 % выше, чем средние) у представителей государственных учреждений, среднего уровня ожидания у бюджетных, автономных и негосударственных. Бюджетные организации попали в эту группу, думается по причине того, что у них, на данный момент, оплата труда самая скромная. Заниженные ожидания продемонстрировали казенные и муниципальные УДОД, такая своего рода философия бедности («финансового благополучия нет, и надеяться не стоит»)[1].

Таблица 4

Размер настоящей зарплаты и уровень зарплаты, гарантировавший бы преимущественную реализацию своих сил по основному месту работы

	средний размер заработной платы			уровень зарплаты, который гарантировал бы, что бы,
	педагогов дополнительного образования	педагогов-организаторов	педагогов, проработавшие не более 3 лет после окончания вуза	педагоги могли сосредоточиться на своей основной деятельности
Все учреждения	13026,8	11577,8	10531,4	29918,4
бюджетные	13290,2	11730,8	10291,5	30680,3
казённые	9051,7	9115,7	8234,8	23963
автономные	13046,6	10775,5	9565,4	28616,7
Государственные	18673,9	16218,1	14789,1	39000
Муниципальные	10863,6	8836,3	8120,9	26503,6
Негосударственные	13983,3	14200	20237,3	29466,7

ВЫВОДЫ И ПРОГНОЗЫ

«не меч принес я вам, но меч-ту о мире»

А.и Б. Стругацкие

Таким образом, подводя итог анализу кадровой ситуации в учреждениях дополнительного образования детей, решимся утверждать о выделении трех сегментов во внешкольной сети образовательных организаций.

Сегмент развития, к нему следует отнести негосударственные и автономные учреждения, здесь по возрасту работников молодые педагогические коллективы, в значительной степени, состоящие из выпускников вузов.

Сегмент пассивности (казенные муниципальные учреждения) характеризуется самым скромным кадровым потенциалом сравнительно ниже показатели лиц с высшим профессиональным образованием, сравнительно, педагоги более старшего возраста, низкий уровень зарплаты.

Рисунок 3. Сегменты кадровой ситуации в учреждениях дополнительного образования детей



Сегмент стабильности, по нашему мнению, включает государственные бюджетные учреждения ДОД. Хотя кадровая ситуация по основанию «государственные учреждения» значительно лучше, чем по основанию

«бюджетные учреждения» в данных угадывается стремление к сохранению статуса кво (ниже поддержка молодежи, и значительный уровень требований к повышению зарплаты).

Зона неопределенности (муниципальные бюджетные и казенные государственные) – численно самый большой сегмент. В учреждениях, попавших в эти сегменты ситуация противоречивая, может еще потому, что срабатывает эффект усреднения. Тем не менее тенденции в кадровом составе именно муниципальных бюджетных учреждений скорее всего будут определяющими для всей сферы внешкольного дополнительного образования.

Прогнозируя наиболее оптимальные меры региональной политики в сфере внешкольного дополнительного образования, рискнем предположить следующее.

1. **Поддержка негосударственных и автономных** (государственных и муниципальных) учреждений ДОД – своего рода укрепление точек роста в региональной ситуации. Здесь существует потенциальная возможность рассмотрения негосударственных учреждений в качестве исполнителя государственных социальных обязательств наряду с государственными и муниципальными, тем более, если негосударственные учреждения обеспечивают высокий уровень качества образования.

2. Работа с казенными муниципальными учреждениями должна скорее всего предусматривать стимулирование активности, возможно через разработку дорожных карт с обозначением индикаторов развития кадрового потенциала. Не думается, что «казенное учреждение» - оптимальная организационно-правовая форма для дополнительного образования детей.

3. Наименее прозрачной выглядит основная задача региональной политики по отношению к самой многочисленной группе – бюджетным учреждениям (государственным и муниципальным). Скорее всего, острее региональной политики должно быть направлено на дифференциацию муниципальных бюджетных учреждений на основе качества образования и кадрового потенциала. В работе с категорией бюджетных учреждений прослеживается про-

блема недоверия директоров к государственной (региональной) политике[2,3], что становится мощным барьером развития.

Литература

1. Косарецкий С. Заповедник доиндустриальности [Текст] / С. Косарецкий, Б. Куприянов // Директор школы – 2013- № 2.- С.15-18
2. Куприянов Б В Игра против шулера [Текст] / Б. Куприянов // Директор школы : науч.-метод. журн. . - 2012. - № 4 (167). – С.102-105
3. Куприянов Б. Пеня на зеркало [Текст] / Б. В. Куприянов // Директор школы. Україна : суспільно-освітн. часопис. - 2011. - № 10. - С. 3-11
4. Куприянов Б.В. Программы в учреждении дополнительного образования детей: учебно-методическое пособие Текст] / Б. Куприянов. - М.: НИИ школьных технологий, 2011. - 228 с.