

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 19 • 2016

Мониторинг экономики образования реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ, ОПЛАТА ТРУДА, ОЖИДАНИЯ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В выпуске представлены результаты опроса воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования (далее – детских садов), проведенного НИУ ВШЭ совместно с АНО «Аналитический центр Юрия Левады» в рамках мониторинга экономики образования (МЭО), о привлекательности работы воспитателей в детском саду, условиях их работы, возможностях смены места работы, заработной плате и ее динамике, а также об ожиданиях на ближайшую перспективу¹. Основное внимание уделено проблеме неудовлетворенности воспитателей своей работой, анализу вызывающих ее причин и возможностей предотвращения возникающих рисков.

Мотивация педагогических работников

Мотивации педагогических работников в дошкольном образовании на протяжении ряда лет уделялось очень мало внимания. А ведь это один из ключевых факторов на этапе перехода к эффективному контракту, при проведении кадровой политики, ориентированной на обеспечение качественного дошкольного образования, отвечающего современным требованиям и вызовам времени. При этом следует отметить, что воздействовать на мотивационную структуру педагогических коллективов крайне трудно: результаты могут носить отложенный характер, методы административного давления тут неприменимы, требуется деликатное косвенное воздействие и стимулирование. Тем не менее, экономический эффект от изменения мотивационной структуры педагогических работников трудно переоценить.

В 2012 г. после принятия Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предполагающего повышение заработной платы педагогов дошкольного образования, федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015 г.) «Об образовании в Российской Федерации», признавшего дошкольное образование первым полноценным уровнем образования, разработки и принятия впервые в России федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) дошкольного образования ситуация радикально из-

менилась, наметились заметные позитивные результаты.

Как свидетельствуют результаты МЭО, в период с 2007 по 2011 г. лишь 60% воспитателей дошкольного образования хотели остаться работать в своих организациях. Сменить место работы были настроены 40%, но только 2% из них имели реальные альтернативы на момент опроса. Остальные собирались уходить, но пока не предпринимали никаких усилий, либо были уверены, что не смогут найти альтернативу, либо собирались на пенсию. Опираясь в решении задач повышения качества дошкольного образования на тех, кто не настроен на работу, а собирается уходить, очень трудно, стимулов в условиях ограниченности ресурсов практически нет. Такая ситуация, которую можно охарактеризовать как период стагнации, продолжалась до 2012 г.

Практически за полтора года – с середины 2012 г. до конца 2013 г. – удалось достичь принципиальных перемен (рис. 1). В 2013 г. подавляющее большинство воспитателей (76.4%) связывали свои ожидания и перспективы с работой в этой организации. Доля тех, кто подобрал альтернативное место работы, сократилась до 0.9%. Вдвое снизилась доля тех, кто собирался уходить, но не предпринимал никаких усилий. Более или менее стабильным остался только процент тех, кто собирался уйти на пенсию. Воспитатели «откликнулись» на позитивные изменения: повышение заработной платы, создание новых условий для работы, выдвижение новых задач в связи с введением ФГОС, новые возможности профессионального развития. Меры кадровой политики и переход на эффективный контракт в таких коллективах принципиально отличаются от ситуации 2011 г.

Изменились приоритеты в работе (рис. 2). Креативный характер работы стал играть ключевую роль в мотивации, заметно опередив другие факторы. Работа должна быть интересной – такое пожелание высказали две трети (67%) респондентов. На втором месте оказалась группа факторов, связанных с оплатой труда, его гарантированностью и социальными льготами в виде длительного отпуска (45%), на третьем – престижность профессии, ее польза для общества и возможности профессионального развития (34%).

Особо следует выделить группу воспитателей дошкольного образования, которая собирается на пен-

¹ Обследование воспитателей детских садов проводилось в 2014–2015 учебном году с участием 1160 человек.

Рис. 1. Отношение к работе в дошкольной образовательной организации: опрос воспитателей
(в процентах от численности ответивших)



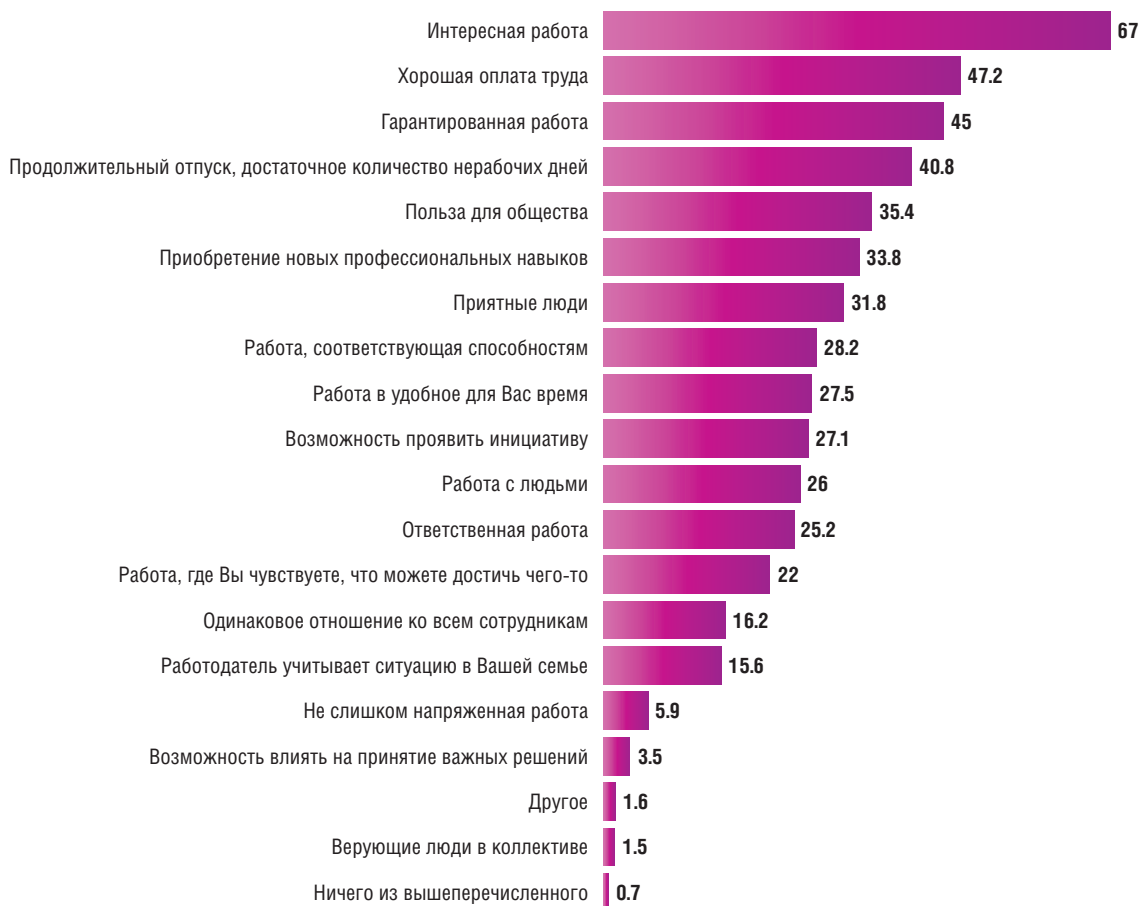
 Хотели бы Вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу или вообще перестать работать?



Рис. 2. Факторы, определяющие желание работать в дошкольной образовательной организации: опрос воспитателей: 2013 (в процентах от численности ответивших)

 Что из приведенного лично для Вас важно в Вашей работе?



сию. Ее численность достаточно стабильна на протяжении последних пяти лет. Для обновления кадров и грамотной ротации требуется адресная политика в отношении данной группы, подразумевающая введение стимулов (предлагаемых бонусов, награждений за самоотверженный труд на благо общества и т.д.), которые способствовали бы реальному выходу на пенсию этой части воспитателей.

Условия работы

Подавляющее большинство воспитателей государственных (муниципальных) и частных детских садов являются штатными сотрудниками своей организации с основной должностью «воспитатель». Доля воспитателей – внештатных сотрудников в другом

государственном (муниципальном) детском саду или образовательном комплексе несколько выше среди воспитателей частных детских садов (рис. 3).

Наиболее распространенный формат занятости воспитателей – полная ставка. При этом практически никто из воспитателей в государственных (муниципальных) детских садах не работает по договору подряда или с почасовой оплатой, в то время как в частных детских садах доля воспитателей с таким форматом занятости составляет 8% (рис. 4).

В городах-миллионниках (не считая Москвы) воспитатели реже работают на полную ставку, при этом здесь более распространена занятость по договору подряда или с почасовой оплатой, чем в городах меньшего размера.

Рис. 3. Формат занятости воспитателей в детском саду: опрос воспитателей
(в процентах от численности ответивших)

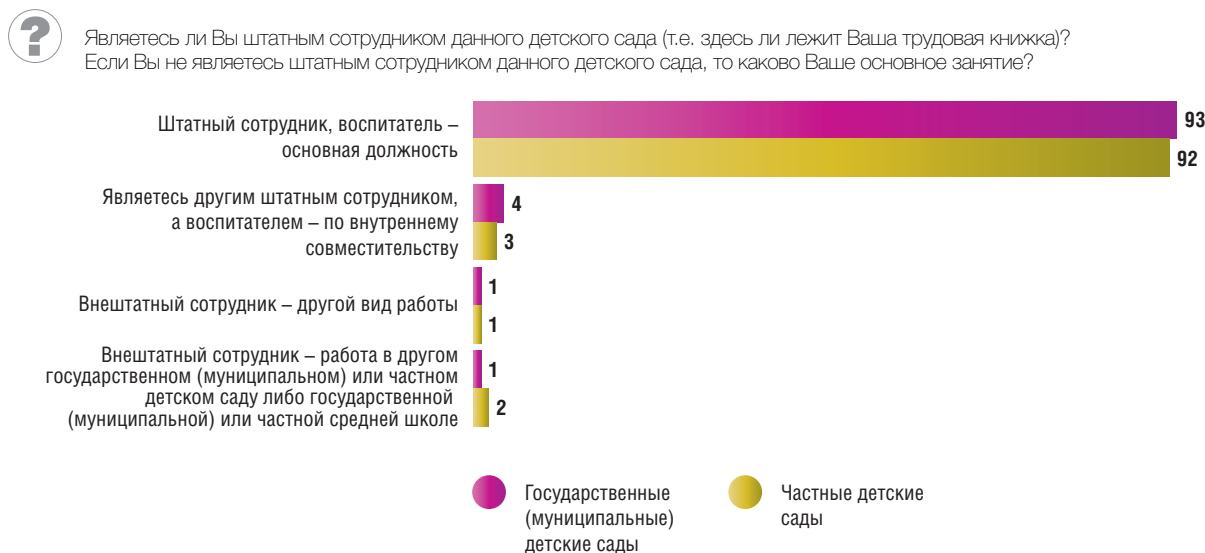


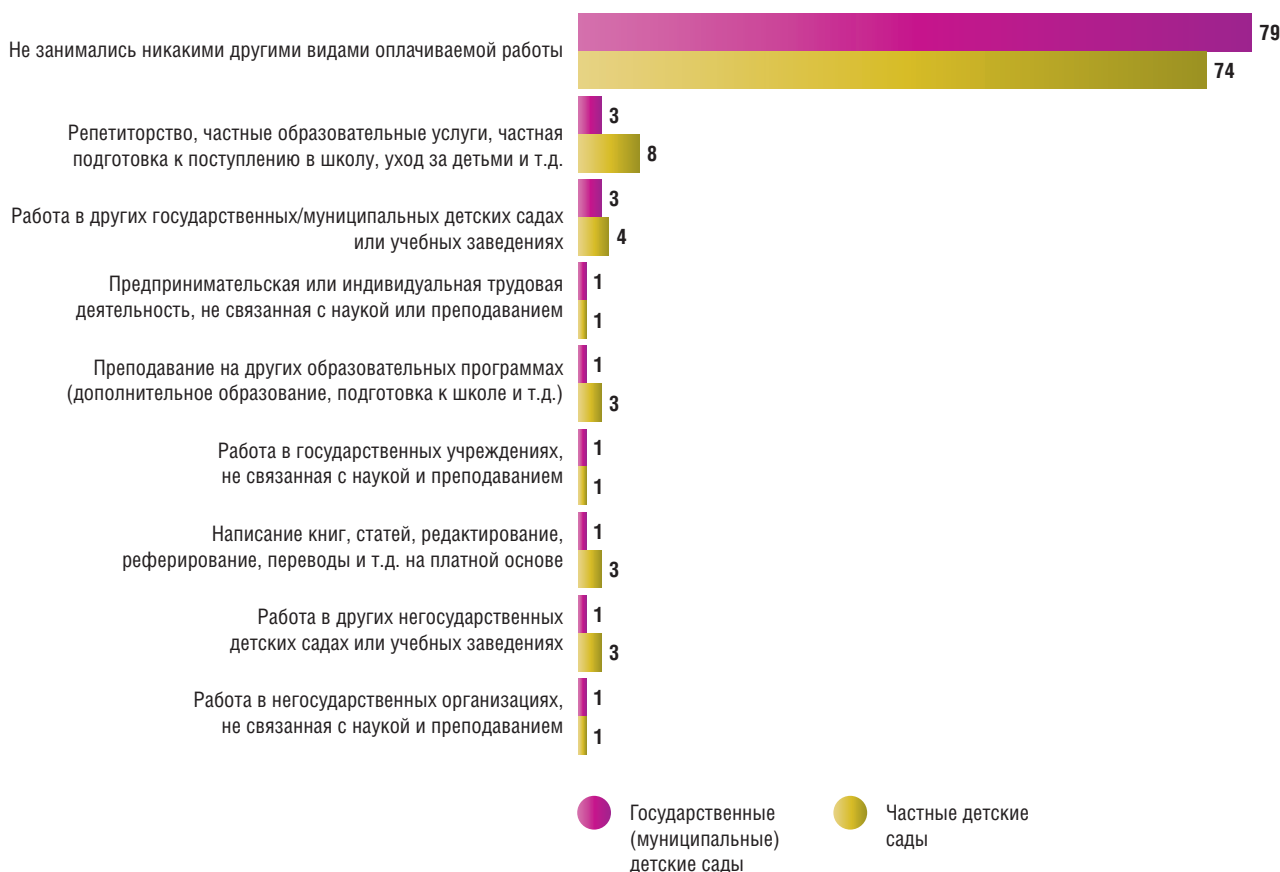
Рис. 4. Как оформлена работа в детском саду: опрос воспитателей
(в процентах от численности ответивших)



Рис. 5. Виды оплачиваемой работы, которыми занимался воспитатель в течение последних 12 месяцев, помимо работы в данном детском саду: опрос воспитателей
(в процентах от численности ответивших)



Занимались ли Вы в течение последних 12 месяцев, помимо Вашей работы в данном детском саду, другими видами оплачиваемой работы (в том числе работой по грантам и т.д.)? Если да, то какими именно?



Подавляющее большинство воспитателей не занимались другими видами оплачиваемой работы в течение последних 12 месяцев. Причем в большей мере это относится к воспитателям из государственных (муниципальных) детских садов (рис. 5).

В крупных городах (Москве, городах-миллионниках, городах с населением 100 тыс. – 1 млн жителей) воспитатели чаще, чем в более мелких населенных пунктах (до 100 тыс. жителей), занимались какими-либо дополнительными видами оплачиваемой деятельности за последние 12 месяцев.

Динамика роста заработной платы по оценкам воспитателей

Около половины воспитателей как в государственных (муниципальных), так и в частных детских садах отметили незначительное увеличение заработной платы за последние два года.

В частных детских садах чаще, чем в государственных (муниципальных), заработная плата оставалась без изменений (33% против 19%). При этом в государственных (муниципальных) детских садах заработная плата воспитателей росла чаще, чем в частных, что

обусловлено государственными мерами по исполнению Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 (рис. 6).

Значительное увеличение заработной платы чаще происходило в городах-миллионниках (кроме Москвы), городах с населением менее 100 тыс. жителей, поселках городского типа и селах.

В целом воспитатели государственных (муниципальных) детских садов чаще, чем воспитатели частных детских садов, ожидают появления каких-либо проблем в будущем, а именно:

- понижение уровня заработной платы;
- сокращение расходов на закупку оборудования, книг;
- сокращение бюджетного финансирования;
- сокращение штата воспитателей;
- увеличение числа детей в группах;
- сокращение должностей специалистов (логопедов, психологов и т.п.);
- уход на пенсию старых кадров, отсутствие новых;
- необходимость существенного переоснащения или ремонта.

Рис. 6. Оценка изменения заработной платы: опрос воспитателей
(в процентах от численности ответивших)



Воспитатели частных детских садов чаще, чем государственных, говорят о возможном снижении численности желающих поступить в детский сад. Опасения по поводу понижения уровня заработной платы чаще всех высказывают воспитатели, работающие в поселках городского типа и селах. В Москве доля воспитателей, ожидающих в ближайшие два года сокращения персонала (воспитателей, логопедов, психологов и других специалистов), выше, чем в других населенных пунктах.

Причины неудовлетворенности и негативных ожиданий связаны с резкой интенсификацией труда воспитателей в переполненных группах, а также с переходом многих детских садов на сокращенный (8–9 часов

вместо 12) режим работы с одним воспитателем в течение всего времени пребывания детей вместо двух воспитателей. Напряженность в трудовых коллективах вызвана заметным разрывом в оплате труда между воспитателями и вспомогательным персоналом вследствие повышения оплаты труда только педагогическим работникам при сохранении низких ставок вспомогательному персоналу, на который ложится дополнительная нагрузка из-за сокращения воспитателей. Следует отметить и почти незаметное повышение оплаты труда руководителей, что ведет к росту их недовольства и деформирует критерии эффективной кадровой политики.

Над материалом работали:
И. В. Абанкина, Я. Я. Козьмина, Л. М. Филатова