

УДК 005.96

Б.В. Куприянов, С.Г. Косарецкий

**РАЗНИЦА КАДРОВЫХ ПОТЕНЦИАЛОВ:
ВОЗНИКНЕТ ЛИ ТОК РАЗВИТИЯ?
(РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ)**

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. Выдвигаются предположения об относительно благоприятной ситуации в негосударственных и автономных образовательных учреждениях, указывается на менее благополучные показатели в казенных и муниципальных учреждениях.

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

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). Действительно, к педагогам-внешкольникам относится и тренер по дзюдо, 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 (УДОД)¹. Опрос был проведен в 400 учреждениях, из них – 365 государственных (муниципальные) (101 – государственные, 264 – муниципальные) и 35 негосударственные организации, среди участников опроса представители всех трех ведомств (учреждения образования, культуры

© Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., 2013

Куприянов Борис Викторович – д-р пед. наук, профессор, ведущий научный сотрудник центра социально-экономического развития школы, Институт образования НИУ ВШЭ (Россия, Москва), e-mail: boriskuprianoff2012@yandex.ru.

Косарецкий Сергей Геннадьевич – канд. психол. наук, доцент, директор центра социально-экономического развития школы, Институт образования НИУ ВШЭ (Россия, Москва), e-mail: skosaretski@hse.ru.

¹ Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 году.

и спорта). Исследование осуществлялось в УДОД различных по типу населенных пунктов (г. Москвы, городов с населением свыше 1 млн чел., от 100 тыс. до 1 млн чел. и до 100 тыс. чел., а также сел).

Одним из расхожих мнений о педагогах допобразования является представление о том, что это – работники 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 (рис. 1). Доля педагогов со средним профессиональным образованием составляет 21,3 % (в том числе 14 % имеет педагогическое образование, 7,3 % – непедагогическое).

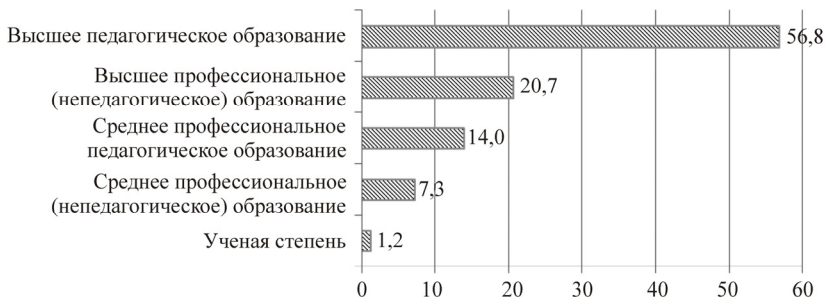


Рис. 1. Доля педагогов с различным уровнем образования, %
(ответы руководителей УДОД, 2012 г.)

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), поскольку это обеспечивает особые условия для освоения специфических компетенций (ребенок встречает взрослого – специалиста в определенной области практики или науки), а также позволяет избежать избыточного дидактизма, что несвойственно дополнительному образованию детей (навязывание норм, оценочный подход к деятельности детей и т.д.) [1, 2].

Достаточно показательной выглядит картина по уровню профессионального образования в зависимости от типа поселений. Максимальные значения демонстрируют крупные города (Москва и городские поселения свыше 1 млн чел., а также от 100 тыс. до 1 млн чел.), на порядок скромнее показатели в небольших городах и на селе (табл. 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 непедагогическим образованием – 29,6 %. Значительно уступают

Таблица 1

Зависимость уровня образования педагогов от ведомственной принадлежности и территории расположения УДОД (ответы руководителей УДОД, %)

Уровень образования	Вся вы-борка	Ведомственная принадлежность			Тип поселения				
		обра-зова-ние	куль-тура	спорт	Мос-ква	более 1 млн чел.	от 100 тыс. до 1 млн чел.	менее 100 тыс. чел.	село
Высшее педагогическое	56,8	60,8	46,8	53,4	60,0	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	18,0	19,2
Высшее профессиональное	77,5	78,9	71,6	83,0	85,4	83,1	83,2	67,8	63,7
Среднее профессиональное педагогическое	14,0	12,5	20,0	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	20,0	26,8	15,9	12,3	15,7	16,0	30,6	36,3

«спортсменам» представители учреждений допобразования, подведомственные «культуре».

Просматривая результаты опроса относительно специфики кадровой ситуации в учреждениях данного типа, различающихся по организационно-правовой форме (автономные, бюджетные, казенные) и по виду собственности (государственные, негосударственные, муниципальные), можно заметить, что кадровый потенциал УДОД существенно отличается (табл. 2).

Матрица: по порядку номеров рассчитайсь! Прежде чем рассматривать конкретные факты и пытаться их интерпретировать, попробуем сформулировать шесть образов УДОД.

Образ первый. Негосударственные учреждения дополнительного образования наиболее активная и продуктивная часть сети, которая вынуждена выживать, полагаясь исключительно на свои собственные возможности. Скорее всего, и кадры в негосударственных учреждениях предположительно представляют собой активных и продуктивных педагогов. Логично предположить, что руководители этих УДОД привлекают таких работников, к которым родители приведут детей заниматься на платной основе (за счет средств родителей).

Таблица 2

Зависимость уровня образования педагогов
от организационно-правовой формы и вида собственности УДОД
(ответы руководителей УДОД, %)

Уровень образования	Вся вы- борка	Организационно- правовая форма			Вид собственности		
		бюд- жет- ные	казен- ные	авто- номные	госу- дарст- венные	муни- ципаль- ные	негосу- дарст- венные
Высшее педагогическое	56,8	57,3	50,2	62,2	57,2	57,9	46,9
Высшее профессиональное (непедагогическое)	20,7	19,3	20,0	21,1	25,4	16,6	38,0
Высшее профессиональное	77,5	76,6	70,2	83,3	82,6	74,5	84,9
Среднее профессиональное педагогическое	14,0	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

Образ второй. Численность государственных учреждений ДОД невелика, это во многом привилегированные организации, которые зачастую обслуживают выполнение задач региональных органов 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 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. 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, рискуем полагать, что кадры муниципалов – нечто более скромное, чем в государственных и негосударственных организациях.

Образ четвертый – автономные учреждения. В отечественном образовании это явление новое и нестандартное. Как показывают экспертные оценки, автономными стали наиболее крепко стоящие на ногах учреждения,

с хорошей материальной базой, с изначально хорошим кадровым составом. Автономные УДОД, подобно негосударственным, находятся в ситуации вынужденной активности, отсюда можно предположить по аналогии активность и продуктивность педагогических кадров.

Образ пятый. Казенные учреждения своего рода антипод автономным. Они ориентированы на полную поддержку бюджета соответствующего уровня и полное послушание учредителю, отказ от какой-либо самостоятельности. Выдвинем гипотезу о том, что в казенных УДОД перед нами предстанет самый скромный по качеству кадровый состав. Возможно, неблестящий кадровый состав и стал одной из причин, почему руководители и учредители отнесли это учреждение к категории казенных.

Образ шестой (последний) – бюджетные учреждения. 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, т.е. государственные и муниципальные УДОД могут быть автономными, казенными и бюджетными. Поэтому наша матрица – это только аналитический инструмент.

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

Увы, не сенсация. Согласно приведенным данным о процентном соотношении работников, имеющих высшее образование (см. табл. 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 срабатывают.

Проверим наши предположения теперь на материале возрастных отличий (табл. 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 немного. 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 относится к категории пенсионеров (на 4 %). Если взять за дельту значения по всем учреждениям, то кадры государственных УДОД на 1–2 % моложе

усредненных показателей. Второй возрастной эшелон – 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 до 50 лет.

Таблица 3

Зависимость возраста педагогов от организационно-правовой формы, вида собственности УДОД (ответы руководителей УДОД, %)

Возраст	Вся выборка	Организационно-правовая форма			Вид собственности		
		бюджетные	казенные	автономные	государственные	муниципальные	негосударственные
До 30 лет	19,5	17,1	15,5	26,4	20,1	16,4	41,5
30–39	23,7	23,5	26,6	22,1	24,8	23,1	25,4
40–49	28,8	29,4	29,6	29,2	26,7	30,3	23,2
50–59	20,6	21,9	19,7	17,6	19,7	22,4	9,3
60	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 (рис. 2). Данные, полученные в ходе опроса 2012 года, свидетельствуют, что существенных отличий в нагрузке педагогов в УДОД различного вида собственности и различной организационно-правовой формы не наблюдается: среднее значение – 23 ч, в большинстве случаев отклонения составляют от 0 до 0,8 ч. Выделяются на общем фоне только педагоги казенных учреждений, их нагрузка в среднем составляет 19,4 ч (отклонение 3,6 ч).

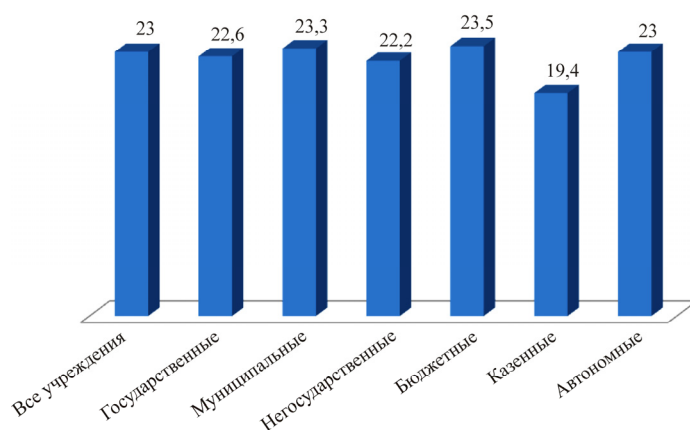


Рис. 2. Средняя нагрузка педагога дополнительного образования (в часах)

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

Данные, полученные в ходе исследования (табл. 4), показывают, что *наиболее высокооплачиваемой категорией* педагогов являются работники государственных учреждений дополнительного образования (18 673,9 и 16 218,1 руб.). Это утверждение не касается только одного – поддержки молодежи (14 789,1 руб. – зарплата в госучреждениях), молодежь в значительно большей степени финансово поддерживают негосударственные организации: в среднем размер зарплаты молодых педагогов – 20 237,3 руб., различие с государственными – 5,4 тыс. руб.). 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. руб., по молодым педагогам – 9,7 тыс. руб.).

Таблица 4

Размер настоящей зарплаты и зарплаты, гарантирующей реализацию сил педагогов по основному месту работы

УДОД	Средний размер заработной платы, руб.			Размер зарплаты, позволяющий педагогам сосредоточиться на своей основной деятельности
	педагогов дополнительного образования	педагогов-организаторов	педагогов, проработавших не более 3 лет после окончания вуза	
Все учреждения	13 026,8	11 577,8	10 531,4	29 918,4
бюджетные	13 290,2	11 730,8	10 291,5	30 680,3
казенные	9051,7	9115,7	8234,8	23 963,0
автономные	13 046,6	10 775,5	9565,4	28 616,7
Государственные	18 673,9	16 218,1	14 789,1	39 000,0
Муниципальные	10 863,6	8836,3	8120,9	26 503,6
Негосударственные	13 983,3	14 200,0	20 237,3	29 466,7

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 автономных учреждениях в среднем на 1 тыс. руб. ниже, чем в среднем по всей выборке).

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

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

Выводы и прогнозы. 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 сложились молодые педагогические коллективы, в значительной степени состоящие из выпускников вузов.

Сегмент пассивности (казенные и муниципальные учреждения) характеризуется самым скромным кадровым потенциалом, здесь сравнительно меньше лиц с высшим профессиональным образованием, больше педагогов более старшего возраста, низкий уровень зарплаты.

Сегмент стабильности, по нашему мнению, включает в себя государственные и бюджетные УДОД. Хотя кадровая ситуация в государственных учреждениях значительно лучше, чем в бюджетных, в которых угадывается стремление к сохранению статуса-кво (слабая поддержка молодежи и требование повышения зарплаты).

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.

2. Работа с казенными муниципальными учреждениями – стимулирование активности, возможно через разработку дорожных карт с обозначением индикаторов развития кадрового потенциала.

3. По отношению к самой многочисленной группе – бюджетным учреждениям (государственным и муниципальным) – стабильность кадровой ситуации, скорее всего, должна интерпретироваться администрацией и учредителем в каждом конкретном случае. В работе с категорией бюджетных учреждений прослеживается проблема недоверия директоров к государственной (региональной) политике, что становится мощным барьером развития.

Список литературы

1. Куприянов Б.В. Игра против // Директор школы: науч.-метод. журн. – 2012. – № 4 (167). – С. 102–105.
2. Куприянов Б. Пеня на зеркало // Директор школи. Україна: суспільно-освітн. часопис. – 2011. – № 10. – С. 3–11

Получено 1.10.2013

B.V. Kupriyanov, S.G. Kosaretsky

DIFFERENT CADRE POTENTIALS: IS DEVELOPMENT CURRENT POSSIBLE? (THE STUDY OF HUMAN RESOURCES AT ADDITIONAL EDUCATION INSTITUTIONS FOR CHILDREN)

Based on the survey data, the authors reveal significant differences in the personnel potentials of additional education institutions having different business legal structure. The analysis suggests that more favorable conditions exist in autonomous educational institutions for children, while public and municipal institutions score worse.

Keywords: institutions of additional education for children, non-state institutions, autonomous institutions, public institutions, budget institutions.

Kupriyanov Boris Viktorovich – Doctor of Pedagogic Sciences, Professor, Senior Research Scientist, Centre of Socio-economic Development of School, Institute of Education, National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia, e-mail: boriskuprianoff2012@yandex.ru.

Kosaretsky Sergey Gennadievich – Candidate of Psychological Sciences, Docent, Institute of Education, National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia, e-mail: skosaretski@hse.ru.