



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Педагоги организаций дополнительного
образования: изменения в условиях
труда, профессиональном развитии
и мотивациях**

Информационный бюллетень

2018 • 3 [123]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Педагоги организаций дополнительного
образования: изменения в условиях
труда, профессиональном развитии
и мотивациях**

Информационный бюллетень

2018 • **3** [123]

МОСКВА

УДК 316.74:37.091.398-057
ББК 60.56
Г74

Редакционная коллегия:

Л.М. Гохберг, Л.Д. Гудков, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор)

Авторы:

М.Е. Гошин, С.Г. Косарецкий

Педагоги организаций дополнительного образования: изменения в условиях труда, профессиональном развитии и мотивациях. Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. — 64 с. — (Мониторинг экономики образования; № 3 (123)).

ISBN 978-5-906737-53-3

Информационный бюллетень «Педагоги организаций дополнительного образования: изменения в условиях труда, профессиональном развитии и мотивациях» продолжает серию публикаций Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по результатам Мониторинга экономики образования.

В бюллетене комплексно раскрываются структура, содержание и условия профессиональной деятельности педагогических работников организаций дополнительного образования детей. Подробно рассматриваются вопросы профессионального развития, нагрузки, размера и структуры и оплаты труда, взаимодействия с семьями обучающихся. Специальное внимание уделяется изменениям в условиях работы за последние годы.

Источником информации послужили результаты социологического обследования, проведенного в 2017 году НИУ ВШЭ при поддержке Минобрнауки России.

УДК 316.74:37.091.398-057
ББК 60.56

ISBN 978-5-906737-53-3

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2018
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Эмпирическая база исследования	6
Общие характеристики педагогического корпуса организаций дополнительного образования детей	9
Квалификация, профессиональное развитие и карьера педагогических работников организаций дополнительного образования детей	17
Мотивация труда	27
Оплата труда и доходы	37
Условия труда и профессиональные стратегии	45
Заключение	55
Список использованных источников	58

ВВЕДЕНИЕ

В 2018 году отмечается 100-летие создания системы внешкольного воспитания — дополнительного образования детей в Советском Союзе. Сегодня с системой дополнительного образования связываются надежды на создание возможностей для творческого разностороннего развития детей, формирования компетенций, значимых для профессий будущего. Начиная с 2012 года система дополнительного образования вовлечена в процесс модернизации организационно-экономических механизмов, содержания и технологий. С 2017 года реализуется приоритетный проект «Доступное дополнительное образование», основной задачей которого является увеличение охвата детей современными и качественными программами дополнительного образования.

Во всех дискуссиях признается, что центральной фигурой преобразований является педагог дополнительного образования. Именно от уровня его квалификации и эффективности труда в значительной степени зависят рост качества предоставляемых на рынке услуг и увеличение количества детей, вовлеченных в систему дополнительного образования. С развитием кадрового потенциала во многом связывается обновление содержания и технологий системы дополнительного образования.

Особое внимание при обсуждении условий работы педагогов уделяется оплате их труда, что обусловлено закреплением в Указе Президента РФ от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» меры по доведению оплаты труда данной профессиональной группы «до уровня не ниже среднего для учителей в регионе», а также включением в План мероприятий документа «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года № 2620-р) мероприятий по переходу на эффективный контракт с педагогами дополнительного образования.

По итогам совещания о доступности и перспективах развития дополнительного образования в Москве 6 октября 2017 года премьер-министр Дмитрий Медведев поручил главам субъектов принять исчерпывающие меры по доведению зарплаты педагогов дополнительного образования до уровня, установленного Указом Президента РФ от 1 июня 2012 года № 761.

Приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 613 н утвержден профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования». При этом продолжают дискуссии относительно требования к наличию у педагогических работников профильного педагогического образования, состава и баланса представленных в Стандарте трудовых функций. В профессиональном педагогическом сообществе в сфере дополнительного образования выражается тревога относительно роста отчетной нагрузки.

Старт приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование» актуализировал вопросы модернизации системы повышения квалификации, переподготовки, методического сопровождения профессионального развития педагогов дополнительного образования детей. Проект предусматривает создание региональных модельных центров, в число функций которых входят методическое обеспечение, организация дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования.

Несмотря на значительное количество психолого-педагогических работ, посвященных изучению педагогических работников сферы дополнительного образования [1, 2, 5, 6], и даже наличие отдельных социологических исследований в этой области [3, 4, 7, 8], объем научных представлений, необходимых для принятия управленческих решений и выстраивания образо-

вательной политики, следует признать недостаточным. Обследование педагогов дополнительного образования в рамках Мониторинга экономики образования призвано стать важным источником информации для изучения указанных вопросов.

Целью данного исследования являлся анализ мотиваций, условий труда, экономического поведения, профессиональных стратегий педагогических работников организаций дополнительного образования детей.

Исследование изменений мотивации педагогов включает такие вопросы, как мотивы профессиональной деятельности и работы в организациях дополнительного образования, демотивирующие факторы профессиональной деятельности, удовлетворенность педагогов своей работой. При изучении экономического поведения педагогов в фокусе внимания находятся следующие аспекты: заработная плата, дополнительные выплаты в структуре оплаты труда, общий доход семьи педагога, вовлеченность в репетиторство, соотношение между актуальной и желаемой заработной платой. Динамика профессиональных стратегий педагогов изучается за счет анализа структуры нагрузки педагогов в организациях дополнительного образования, структуры занятости, прогноза изменений социально-профессиональной ситуации (уход с работы, смена места работы, смена рода деятельности и т. д.), участия в программах повышения квалификации.

Изменения мотивации, экономического поведения, профессиональных стратегий педагогов организаций дополнительного образования изучаются путем сопоставления результатов 2017 года с результатами опроса 2013 года.

В представляемом информационном бюллетене раскрываются следующие **тематические сюжеты**:

1. Социальное положение и трудовые занятия педагогических работников организаций дополнительного образования детей.
2. Квалификация и мотивации профессионального развития педагогических работников организаций дополнительного образования детей.
3. Мотивация труда педагогических работников организаций дополнительного образования детей.
4. Оплата труда и доходы педагогических работников организаций дополнительного образования детей.
5. Условия труда и профессиональные стратегии педагогических работников организаций дополнительного образования детей.

ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

В опросе педагогических работников организаций дополнительного образования детей в 2017 году приняли участие 1333 сотрудника, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей. Вопросы касались их опыта работы в той организации, через которую респондент получил анкету, а также позиции на рынке труда в целом.

Большинство респондентов (70.4%) работают в муниципальных организациях (подчиняющихся органам управления образованием муниципального района или городского округа); в государственных организациях (подчиняющихся органам управления образованием субъекта РФ) работают 14.6% респондентов и 15% — в негосударственных организациях, непосредственно не подчиняющихся муниципальным и региональным органам управления образованием.

Распределение респондентов в зависимости от ведомственной принадлежности образовательной организации (рис. 1), по сути, отражает существующее в настоящее время соотношение количества организаций дополнительного образования различной ведомственной подчиненности. Самая большая (53.3%) группа в выборке — педагоги организаций, подведомственных органам управления в сфере образования; 18.3% опрошенных работают в организациях, подведомственных органам управления в сфере культуры, и наименьшая часть (13.4%) — в организациях, подведомственных органам управления в сфере спорта.

Распределение респондентов по типам населенных пунктов, в которых они проживают, представлено на рисунке 2.

Распределение респондентов по федеральным округам представлено на рисунке 3.

В последние годы предпринимаются существенные усилия по модернизации содержания дополнительного образования детей, увеличению доли технической и естественно-научной направленностей в общей совокупности программ дополнительного образования. Доля педагогов, реализующих образовательные программы различных направленностей (рис. 4), в целом отражает существующее в настоящее время распространение профилей программ дополнительного образования. Наиболее представленными направленностями образовательных программ являются художественная и физкультурно-спортивная; далее с большим отрывом следуют социально-педагогическая и техническая; реже всего реализуются естественно-научная и туристско-краеведческая направленности.

Рисунок 1. Распределение респондентов в зависимости от ведомственной принадлежности образовательной организации, 2017 г.

(в % от общего числа опрошенных педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

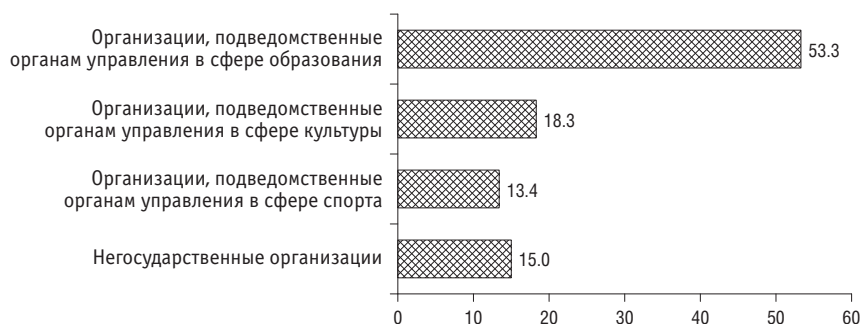


Рисунок 2. Распределение респондентов по типам населенных пунктов, 2017 г.
(в % от общего числа опрошенных педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

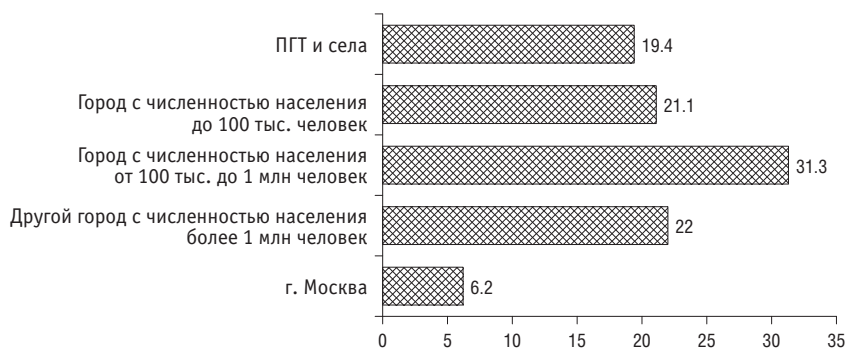


Рисунок 3. Распределение респондентов по федеральным округам, 2017 г.
(в % от общего числа опрошенных педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

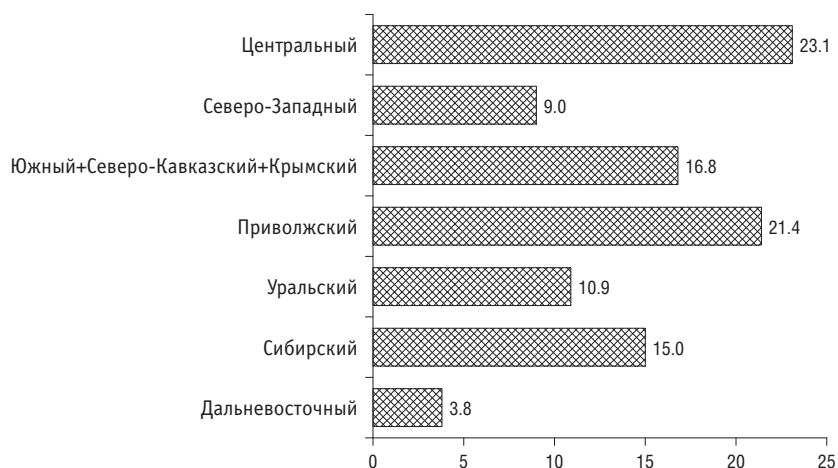
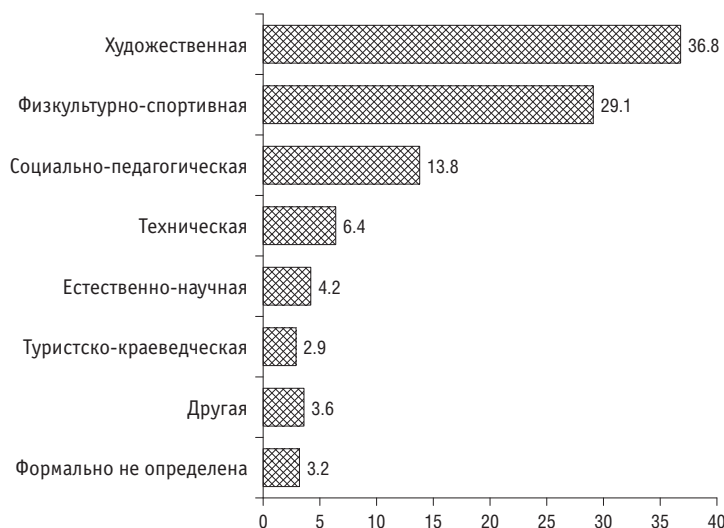


Рисунок 4. Направленности программ дополнительного образования, реализуемые педагогами, участвовавшими в исследовании, 2017 г.
(в % от общего числа опрошенных педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



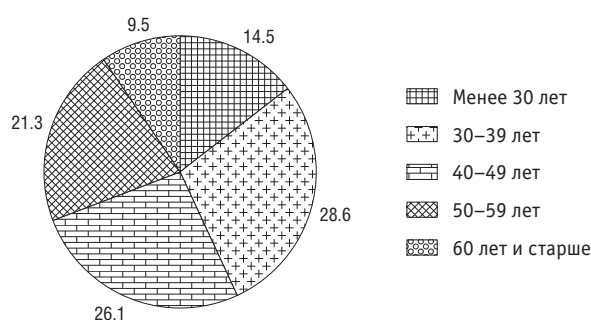
Доля организаций, реализующих программы различных профилей, довольно существенно варьирует в зависимости от формы собственности: в негосударственных организациях примерно в 3 раза чаще, по сравнению с государственными и муниципальными, реализуются программы социально-педагогической направленности, в то время как программы художественного профиля чаще всего реализуются государственными организациями и реже всего – негосударственными. Программы физкультурно-спортивной направленности наиболее представлены в муниципальных организациях дополнительного образования детей.

ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОРПУСА ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Среди педагогов дополнительного образования 73.6% женщин и 26.4% мужчин. Большинство педагогов состоят в браке (71.5%); имеют собственных детей (одного или более) — 78.3%. Среди опрошенных наибольшая доля (38.7%) тех, у кого дети уже взрослые (старше 18 лет); около 1/3 педагогических работников (32.5%) имеют детей школьного возраста (7 — 18 лет).

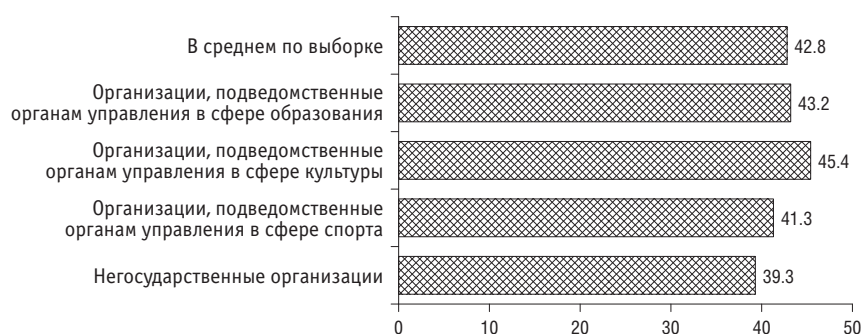
Средний возраст педагога — 42.8 года, минимальный — 18 лет, максимальный — 80 лет. За последние 4 года средний возраст незначительно повысился (в 2013 году — 42.3 года). Распределение педагогов по возрастным группам показывает, что наиболее представленной является возрастная категория 30 — 49 лет, к ней относятся 54.7% опрошенных (рис. 5).

Рисунок 5. Возрастные категории респондентов, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



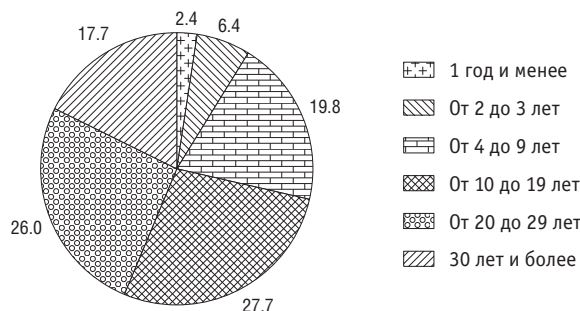
Наиболее молодые педагоги чаще работают в негосударственных организациях дополнительного образования, средний возраст составляет в этом случае 39.3 года; в муниципальных и государственных организациях педагоги в среднем старше (средний возраст 43.1 года и 44.5 года соответственно). В разрезе ведомственной принадлежности наибольший средний возраст педагогов характерен для организаций, подведомственных органам управления в сфере культуры; наименьший — органам управления в сфере спорта (рис. 6).

Рисунок 6. Средний возраст педагогов в организациях различной ведомственной принадлежности, 2017 г.
(средний возраст, лет)



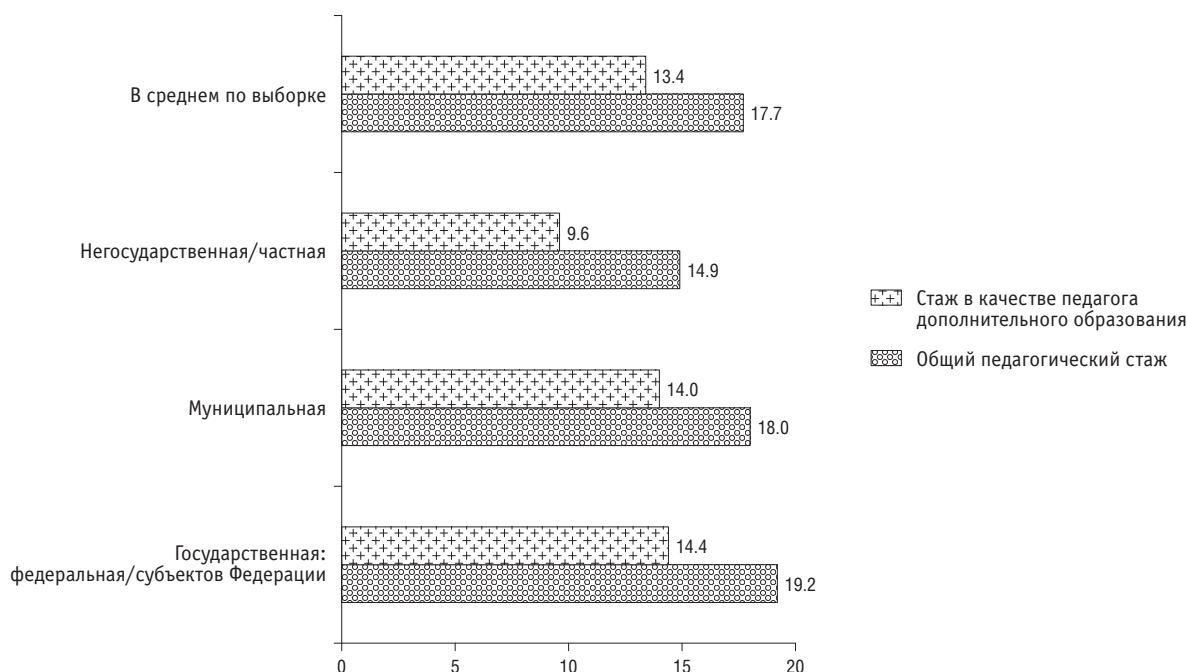
Возрастом в значительной степени обуславливается картина распределения педагогов по продолжительности стажа работы (рис. 7). Большинство респондентов (71.4%) имеет педагогический стаж свыше 10 лет, причем средний показатель общего педагогического стажа равен 17.7 года, а средний показатель стажа в качестве педагога дополнительного образования — 13.4 года. Примечательно, что почти каждый пятый из опрошенных педагогов (17.7%) проработал на педагогических должностях 30 лет и более.

Рисунок 7. Общий педагогический стаж респондентов, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



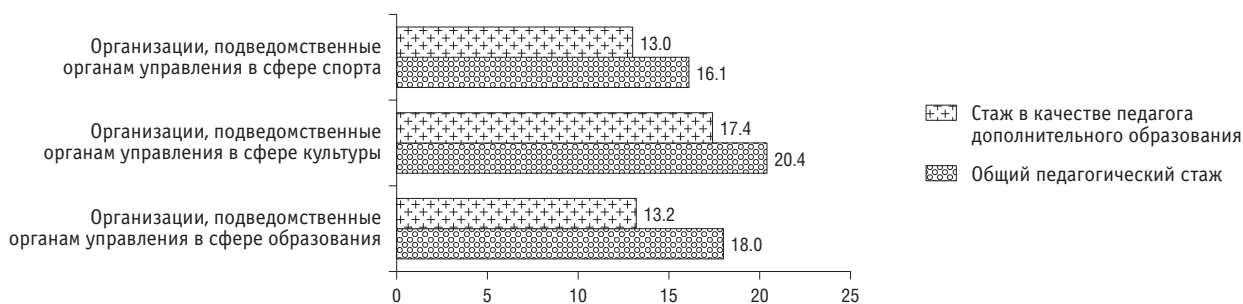
Средние показатели педагогического стажа, как общего, так и стажа работы в качестве педагога дополнительного образования, почти одинаковые в государственных и муниципальных организациях, в то время как средний стаж педагогических работников негосударственных организаций почти на 5 лет меньше (рис. 8).

Рисунок 8. Педагогический стаж респондентов в зависимости от формы собственности образовательной организации, 2017 г.
(средний стаж, лет)



Что касается ведомственной принадлежности организаций, то наибольший средний стаж характерен для сотрудников организаций, подведомственных органам управления в сфере культуры, а наименьший — в организациях, подведомственных органам управления в сфере спорта (рис. 9).

Рисунок 9. Педагогический стаж респондентов в зависимости от ведомственной принадлежности образовательной организации, 2017 г.
(средний стаж, лет)



Наиболее представленными сферами предметной деятельности педагогов в организациях дополнительного образования детей являются спорт, музыка, изобразительное искусство и декоративно-прикладное творчество (рис. 10). Наименьшее число опрошенных указали такие области, как туризм, углубленное изучение школьных предметов и военно-патриотическая деятельность. Представленность различных предметных направлений довольно существенно различается в зависимости от формы собственности образовательной организации. Такие сферы деятельности, как спорт и декоративно-прикладное творчество, чаще всего отмечались педагогами, работающими в муниципальных организациях дополнительного образования; занятия по музыке, танцам, технике и научно-исследовательская деятельность наиболее представлены в государственных организациях. Что касается негосударственных организаций, то их сотрудниками значительно чаще, чем коллегами из государственных и муниципальных организаций, проводятся занятия по изучению иностранных языков.

Ряд предметных направлений по-разному представлен в различных типах населенных пунктов: в малых городах, ПГТ и селах более распространены занятия спортом и декоративно-прикладным творчеством, научно-исследовательской деятельностью и туризмом, в то время как с увеличением размера населенного пункта возрастает доля педагогов, отметивших, что областью их предметных направлений являются музыка и изобразительное искусство (рис. 11).

Что касается возраста детей, с которыми работают педагоги, принявшие участие в исследовании, то наиболее представленными категориями являются младшие школьники (1 – 4-е классы) и подростки (5 – 8-е классы) – о работе с данными возрастными группами заявили 56.1% и 57% респондентов соответственно (рис. 12). С традиционно менее вовлеченными в дополнительное образование старшеклассниками работают 32.6% опрошенных. Еще меньший процент педагогов обучает дошкольников. Следует отметить, что среди педагогов, работающих с дошкольниками, большинство являются представителями негосударственных организаций, в то время как учащиеся средней и старшей школы обучают преимущественно педагоги, работающие в государственных организациях дополнительного образования.

В разрезе ведомственной принадлежности организаций дополнительного образования обращают на себя внимание следующие особенности: работа с дошкольниками чаще ведется в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, с младшими и средними школьниками – в организациях сферы культуры, а спортивные организации более ориентированы на работу с учащимися старших классов и со взрослыми (рис. 13).

Особая линия государственной поддержки (в том числе финансовой) – работа с отдельными категориями детей, в том числе с одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья; часть респондентов (69.6%) отмечают, что в их группах представлены различные категории детей, без преобладания каких-либо отдельных (рис. 14). Более трети педагогов (35.9%) работают с детьми, увлеченными каким-либо занятием; а почти четверть (21.7%) – с одаренными, талантливыми и способными ребятами. Значительно меньше доля тех, кто обучает детей из проблемных категорий, таких как дети из малообеспеченных, социально неблагополучных семей (8.6%), и лишь 1.9% респондентов работают с подростками из группы риска, которым, на наш взгляд, такие занятия были бы особенно полезны.

**Рисунок 10. Предметная деятельность педагогов
в организациях различных форм собственности, 2017 г.**
(в % от общего числа ответивших педагогических работников
организаций дополнительного образования детей)

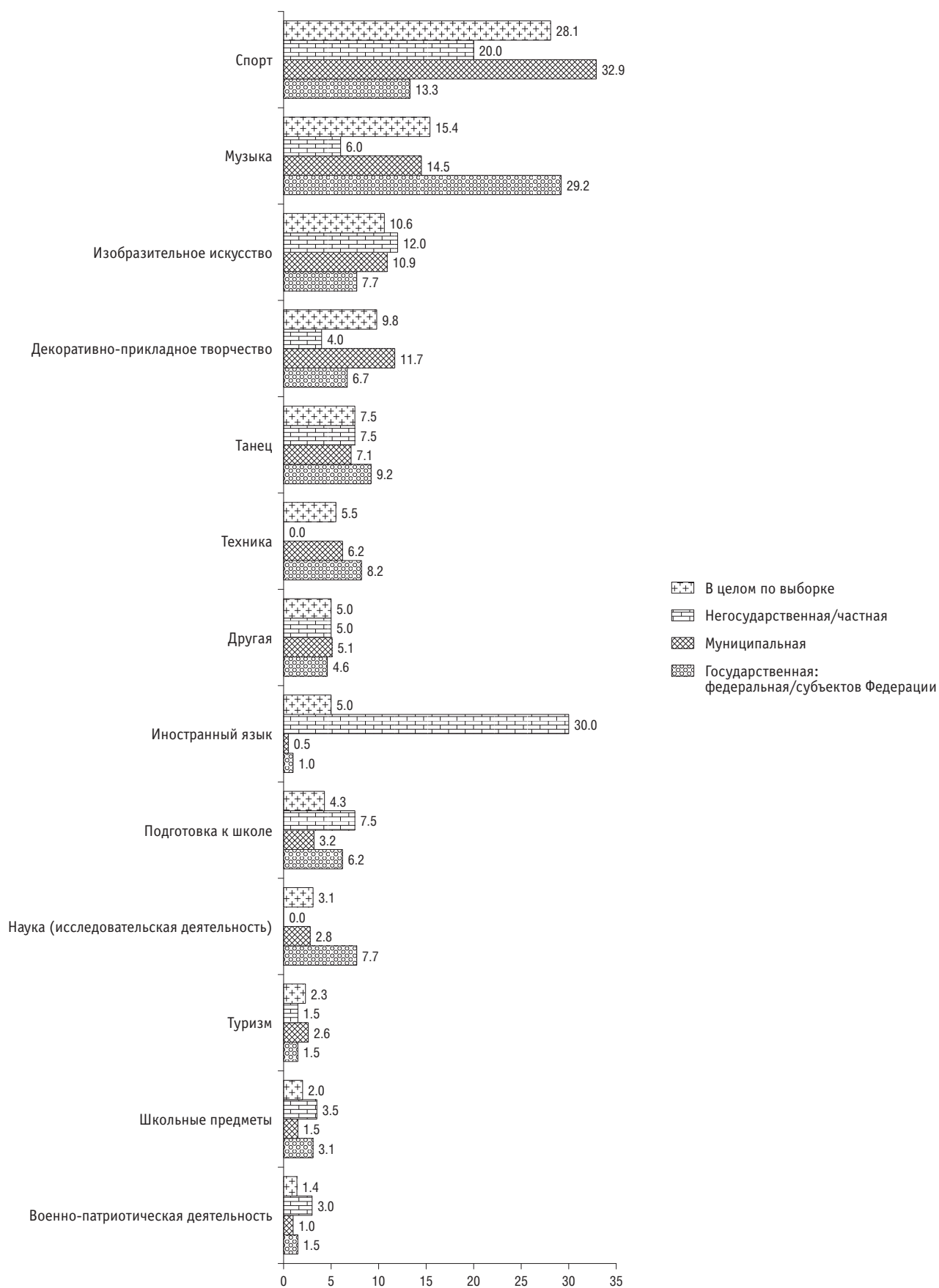


Рисунок 11. Предметная деятельность педагогов в различных типах населенных пунктов, 2017 г.
 (в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

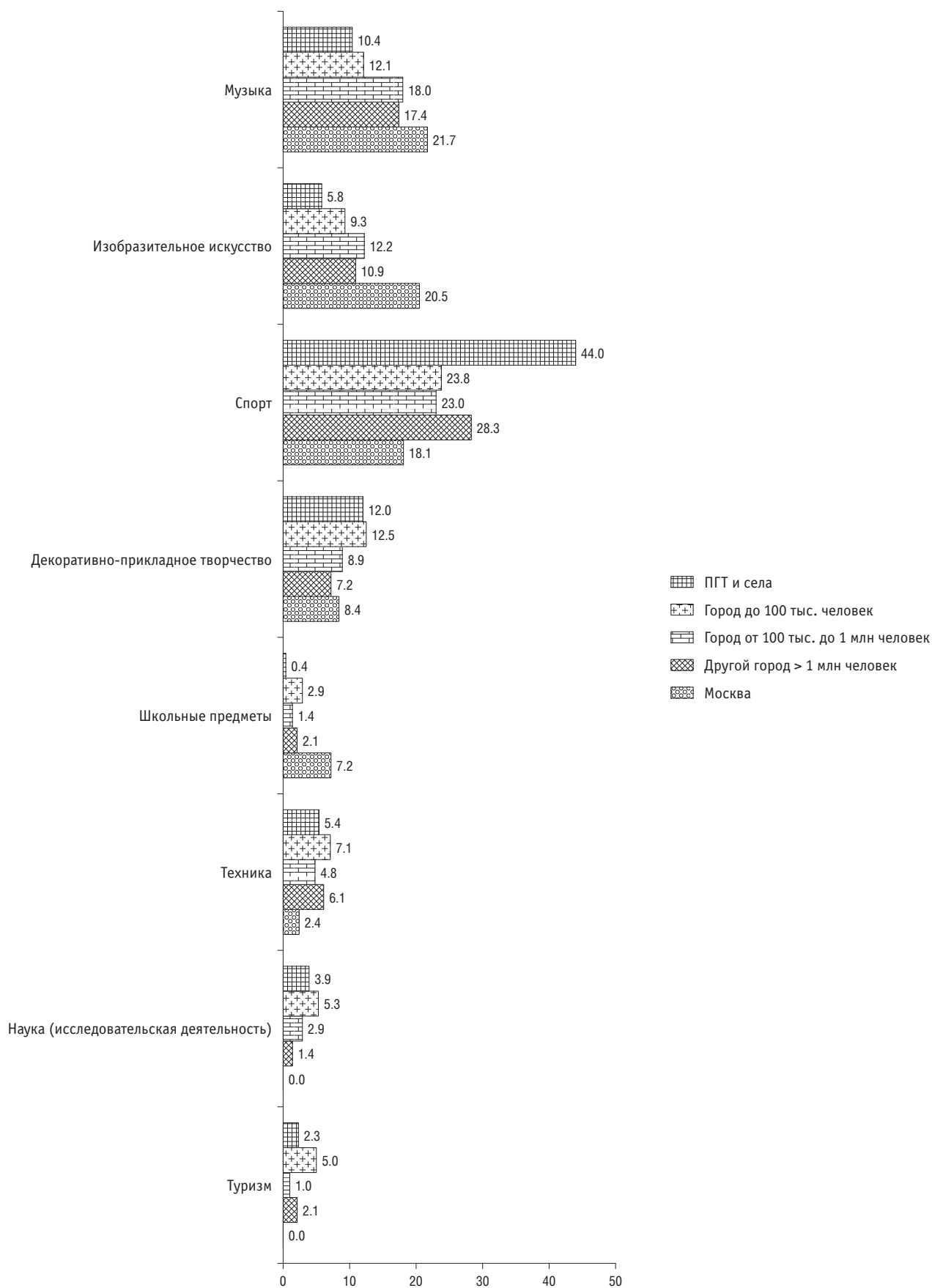
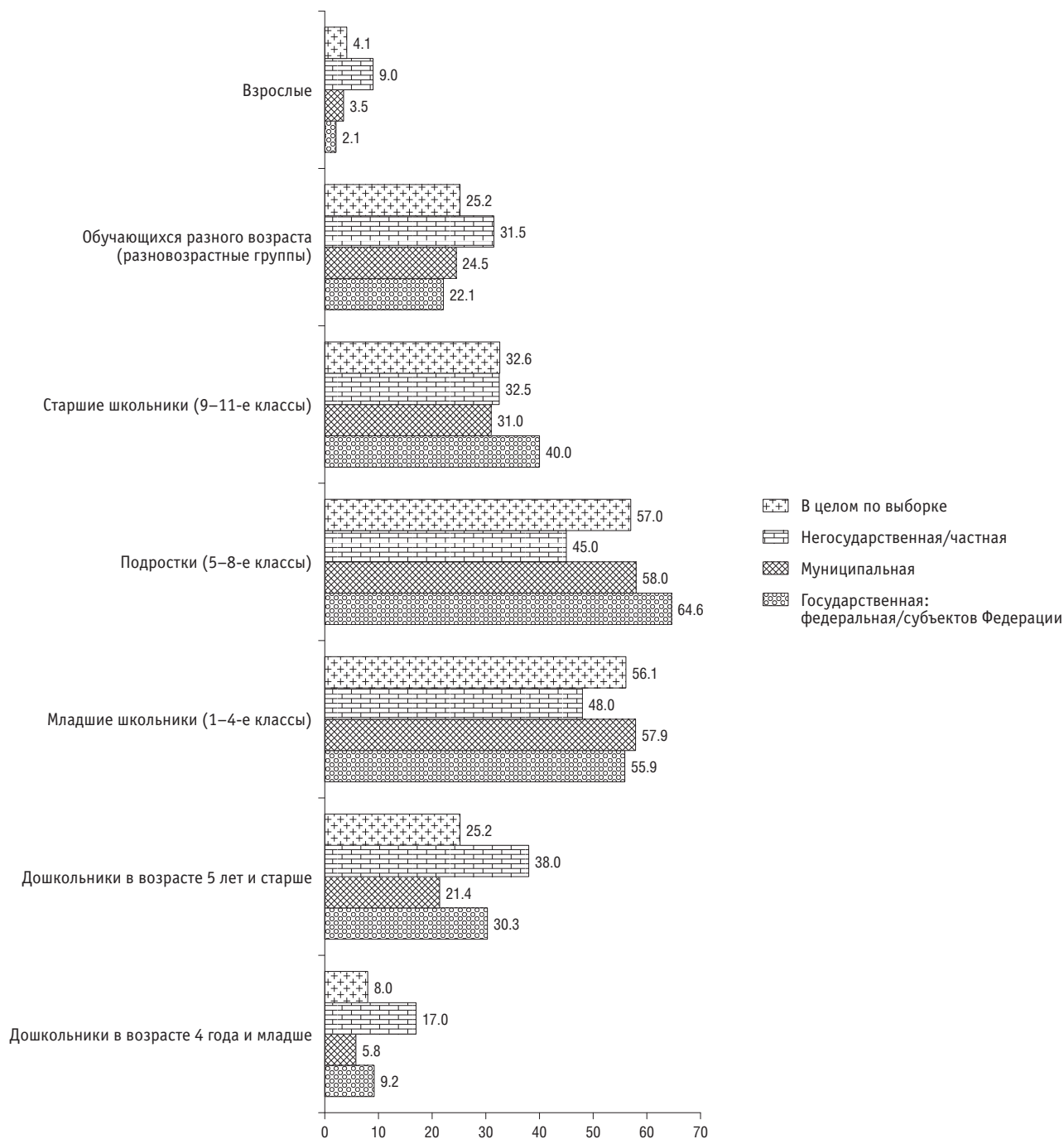


Рисунок 12. Возрастные группы детей, с которыми работают респонденты в организациях различных форм собственности, 2017 г.
 (в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



С детьми из малообеспеченных и социально неблагополучных семей, а также с детьми из группы риска чаще работают педагоги — сотрудники государственных и муниципальных организаций дополнительного образования по сравнению с негосударственными. С одаренными, талантливыми, способными детьми, а также увлеченными каким-либо видом деятельности чаще всего работают представители государственных организаций. Интересно, что сотрудники негосударственных организаций данные позиции выбирали реже всего — очевидно, здесь в большей степени ориентированы на формирование смешанных групп, без преобладания в их составе каких-либо отдельных категорий детей, об этом сообщают 76.5% работающих в них педагогов.

Рисунок 13. Возрастные группы детей, с которыми работают респонденты в организациях различной ведомственной принадлежности, 2017 г.

(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

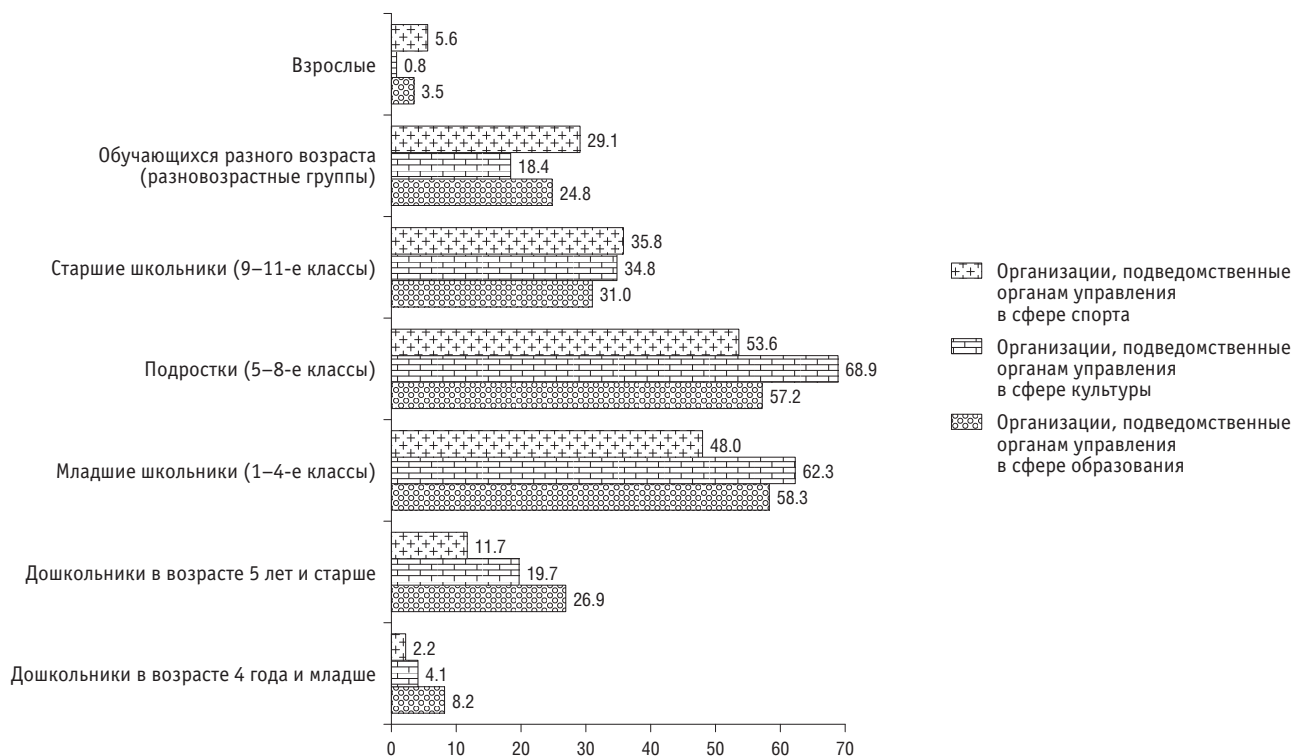
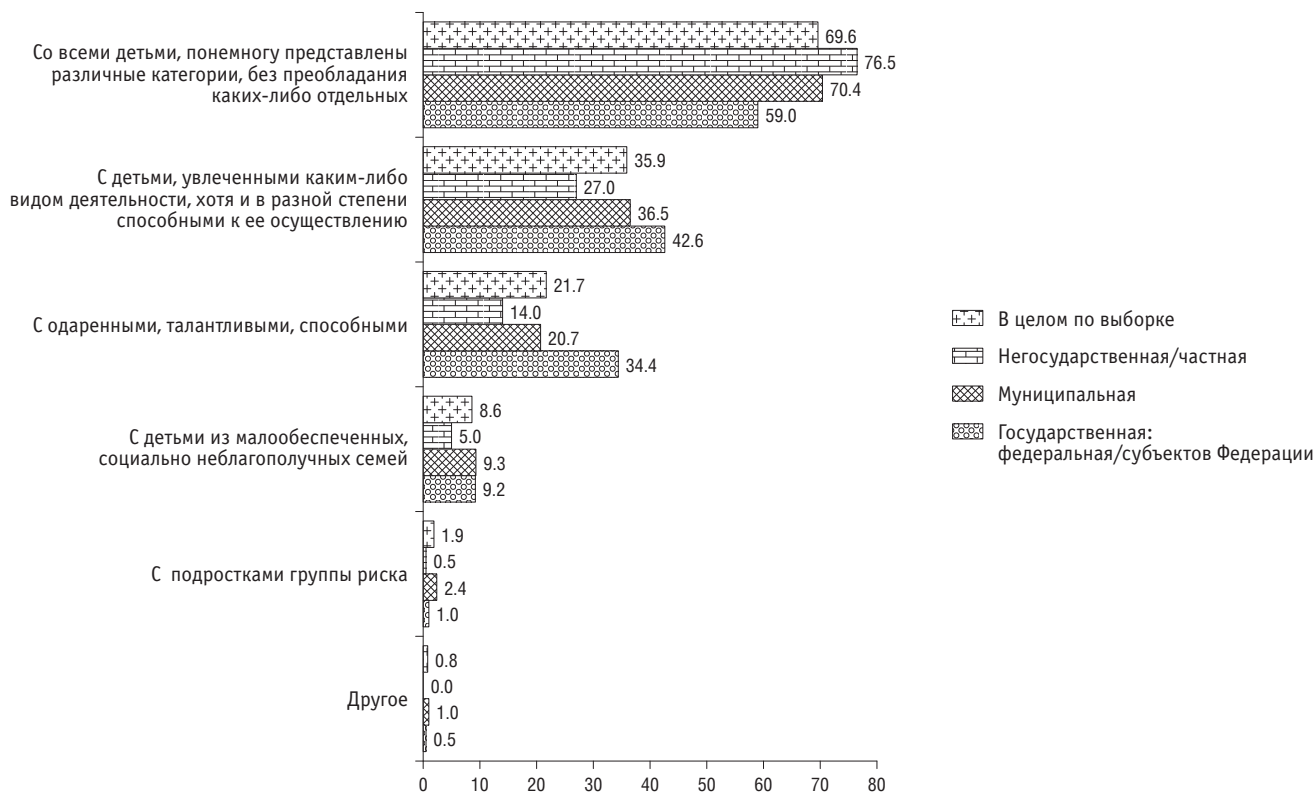


Рисунок 14. Категории детей, с которыми работают респонденты в организациях различных форм собственности, 2017 г.

(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Педагоги, работающие в организациях, подведомственных органам управления в сфере культуры и спорта (45.1% и 43.6% соответственно), несколько чаще, по сравнению с их коллегами из организаций, подведомственным органам управления в сфере образования (33.4%), отмечают, что работают с одаренными, талантливыми, способными детьми, тогда как с детьми, увлеченными каким-либо видом деятельности, чаще занимаются педагоги именно из организаций, подведомственных органам управления в сфере образования (72.8%), по сравнению с организациями сферы культуры и спорта (57.4% и 65.9% соответственно). Организации культуры и спорта в большей степени ориентированы на раскрытие и реализацию талантов и способностей детей, в то время как организации сферы образования — на работу с детьми обычных способностей, увлекающихся тем или иным видом деятельности.

КВАЛИФИКАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И КАРЬЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Около половины педагогов, принявших участие в обследовании (52%), до занятия данной должности получали педагогическое образование в учреждениях высшего или профессионального образования; еще около четверти опрошенных (26.6%) работали в общеобразовательной либо дошкольной образовательной организации. Другие виды деятельности, такие как получение непедагогического образования, работа на производстве, в вузе, колледже, техникуме, в научной организации, были отмечены менее чем 15% респондентов (рис. 15).

Рисунок 15. Род деятельности педагогов до занятия данной должности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Что касается распределения по ведомственной принадлежности организаций, то основная масса педагогов дополнительного образования — работников организаций, подведомственных органам управления в области образования, приходит в эту сферу, поработав в других организациях. Педагоги из организаций других ведомств приходят чаще сразу после завершения образования. Примечательно, что для педагогов из негосударственных организаций до их устройства в штат организаций дополнительного образования также более типично наличие опыта работы в других образовательных учреждениях (табл. 1).

Большинство педагогов дополнительного образования имеют высшее образование (77%). О наличии двух и более высших образований, включая окончание аспирантуры и получение ученых степеней, сообщили 6% респондентов. Среднее профессиональное образование имеют 12.2% опрошенных. Наибольшее количество педагогов, имеющих одно или два высших образования, — среди работников государственных организаций (90.8%), в то время как в муниципальных организациях наиболее велика доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование (14.2%).

Таблица 1. Род деятельности педагогов до занятия данной должности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

Виды деятельности	Организации, подведомственные органам управления в сфере образования	Организации, подведомственные органам управления в сфере культуры	Организации, подведомственные органам управления в сфере спорта	Негосударственные организации
Получение педагогического образования в вузе, колледже, техникуме	49.8	64.2	55.1	44.2
Получение непедагогического образования в вузе, колледже, техникуме	14.3	12.3	12.4	13.6
Работа в общеобразовательной организации, дошкольной образовательной организации	29.8	18.9	19.1	32.2
Работа в вузе или колледже, техникуме	6.8	8.6	10.7	9.0
Работа в научной организации	2.3	3.3	0.6	3.5
Работа на производстве	15.0	9.1	10.1	11.6
Другое	6.8	4.9	2.8	2.5

В ответах педагогов на вопрос о профиле полученного образования доминируют три варианта: 32.8% респондентов имеют образование по профилю «образование и педагогика» (исключая дипломы по профилю «дополнительное образование»); 27.5% — «культура и искусство»; 24.3% — «физкультура и спорт». В сумме три вышеперечисленных варианта выбрали около 4/5 от общего числа педагогов. При этом по профилю «дополнительное образование» (в документе об образовании записано «Педагогика дополнительного образования» или «Педагог дополнительного образования») обучались лишь 4.5% опрошенных (рис. 16).

Рисунок 16. Профиль образования педагогов, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



В целом три преобладающих профиля образования педагогов соответствуют трем наиболее крупным группам организаций дополнительного образования по ведомственной принадлежности. В организациях отделов (управлений, департаментов и т. д.) по делам культуры совершенно объяснимо преобладание профильного образования «культура и искусство» (60.8%). Такая же картина и в организациях, подведомственных органам управления в сфере физкультуры и спорта («физическая культура и спорт» — 84.2%). Наиболее распространенный профиль профессионального образования педагогических работников, «образование и педагогика», в наибольшей степени представлен в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, — 37.3% (в организациях, подведомственных органам управления в сфере культуры, — 30%, физкультуры и спорта, — 11.3%). В негосударственных организациях также шире всего представлен профиль «образование и педагогика» (39.4%), второе и третье места по распространенности занимают «культура и искусство» — 22.2% и «физическая культура и спорт» — 17.2% (табл. 2).

Таблица 2. Профиль образования педагогов, распределение по ведомственной подчиненности организаций дополнительного образования, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей*)

Профиль образования	Организации, подведомственные органам управления в сфере образования	Организации, подведомственные органам управления в сфере культуры	Организации, подведомственные органам управления в сфере спорта	Негосударственные организации
Образование и педагогика (кроме «дополнительного образования»)	37.3	30	11.3	39.4
Культура и искусство	23.9	60.8	2.3	22.2
Физическая культура и спорт	17.9	5	84.2	17.2
Гуманитарные и социальные науки	8.6	8.8	2.3	16.7
Естественные науки и математика	7.3	1.3	0.6	2
Техника и технологии	7.3	2.5	3.4	1
Дополнительное образование	3.9	6.7	2.8	5.6
Экономика и управление	2.1	1.7	2.8	4
Военное образование	1.4	0	1.1	1.5

* Примечание: Профили образования с наполненностью менее 1% в таблице не представлены.

В большинстве случаев профиль образования педагога дополнительного образования соответствует предметной области реализуемой им дополнительной общеобразовательной программы: о полном соответствии сообщили три четверти (74.9%) опрошенных; еще 17.1% указали, что направленность в целом (или формально) та же, но предметная область является иной; полное несоответствие отметили 8% педагогов.

Несоответствие или частичное соответствие профиля образования области реализуемой программы чаще обнаруживается в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, а также в негосударственных организациях; наибольшее число педагогов, отмечающих полное соответствие, характерно для организаций, подведомственных органам управления в сфере спорта (рис. 17).

Большинство педагогов дополнительного образования аттестованы на высшую (36.3%) или первую (34.2%) квалификационную категорию. Не имеют квалификационной категории лишь 28.4% педагогов (рис. 18). Наибольший процент педагогов, аттестованных на высшую категорию (44.1%), характерен для государственных организаций дополнительного образования, а в муниципальных организациях преобладают педагоги с первой категорией (38.5%). При этом в негосударственных организациях почти половина (44.7%) педагогических работников не имеют квалификационной категории.

Рисунок 17. Соответствие профиля образования педагога предметной области реализуемой им дополнительной общеобразовательной программы в организациях различной ведомственной принадлежности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

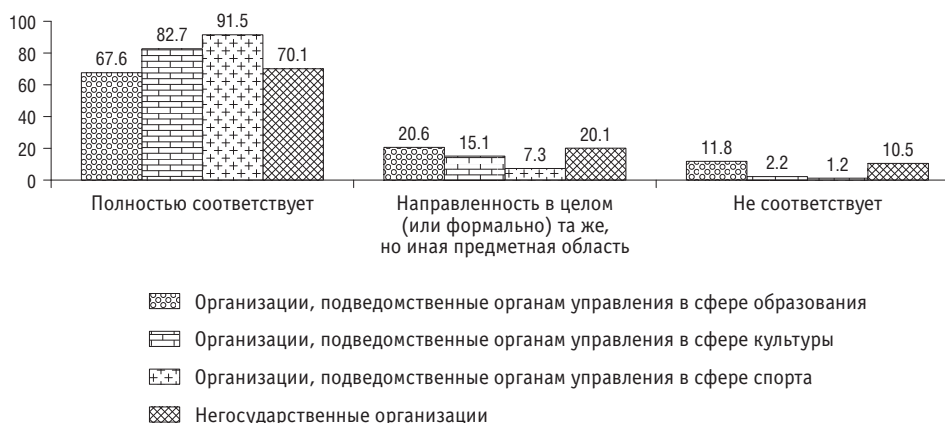
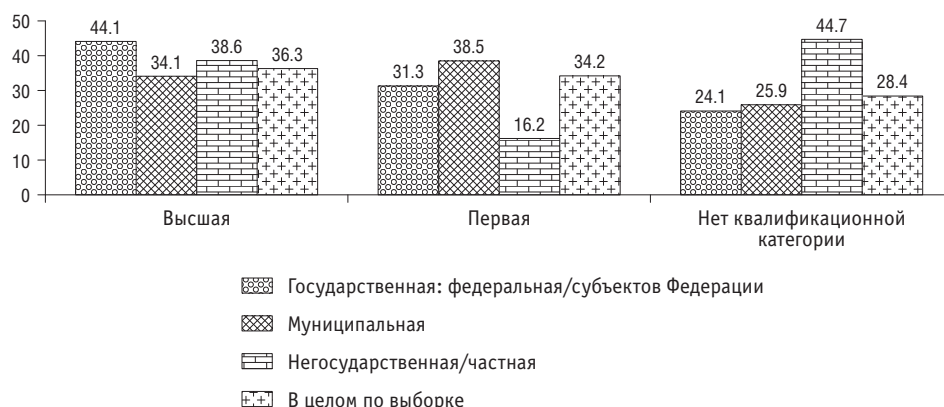


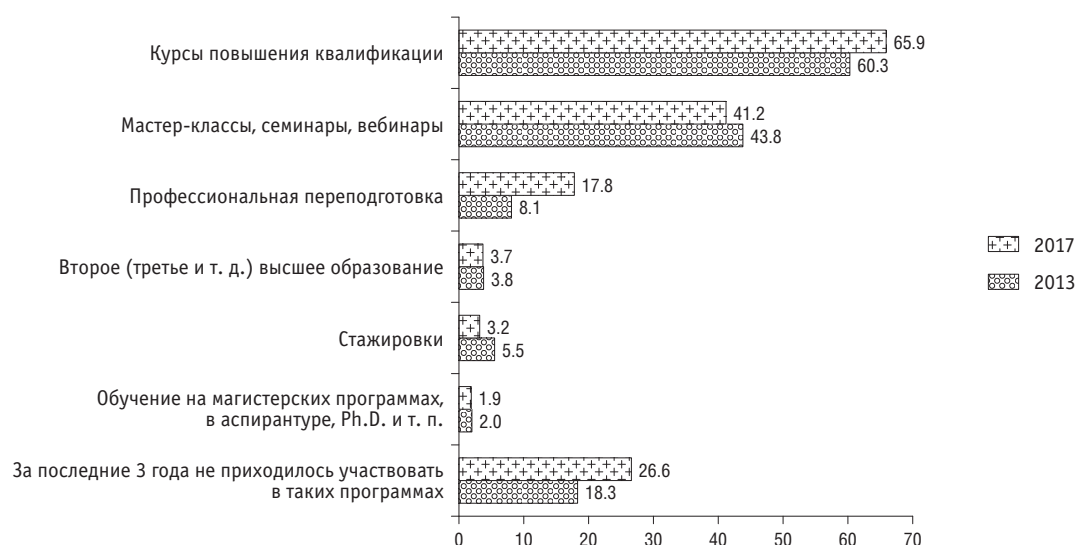
Рисунок 18. Наличие у педагогов квалификационной категории в организациях различных форм собственности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



За последние 3 года в той или иной форме повышали свою квалификацию 73.4% опрошенных педагогов (рис. 19). Большинство (65.9%) педагогов повысили квалификацию в рамках классической, среднетратной формы (курсы повышения квалификации), значительная часть (41.2%) работников была охвачена относительно малозатратными, кратковременными формами повышения квалификации (отдельные мастер-классы, семинары, вебинары). Профессиональную переподготовку проходили 17.8% педагогов, что более чем вдвое превышает аналогичный показатель 2013 года. При этом 12.8% проходили переподготовку по профилю «Дополнительное образование» и только 5% — по иным профилям, что говорит о существенном укоренении большинства педагогов в своей профессии. В более длительные формы профессионального развития (обучение на магистерских программах, в аспирантуре, PhD, второе (третье и т. д.) высшее образование) включены от 1.9 до 3.7% педагогических работников.

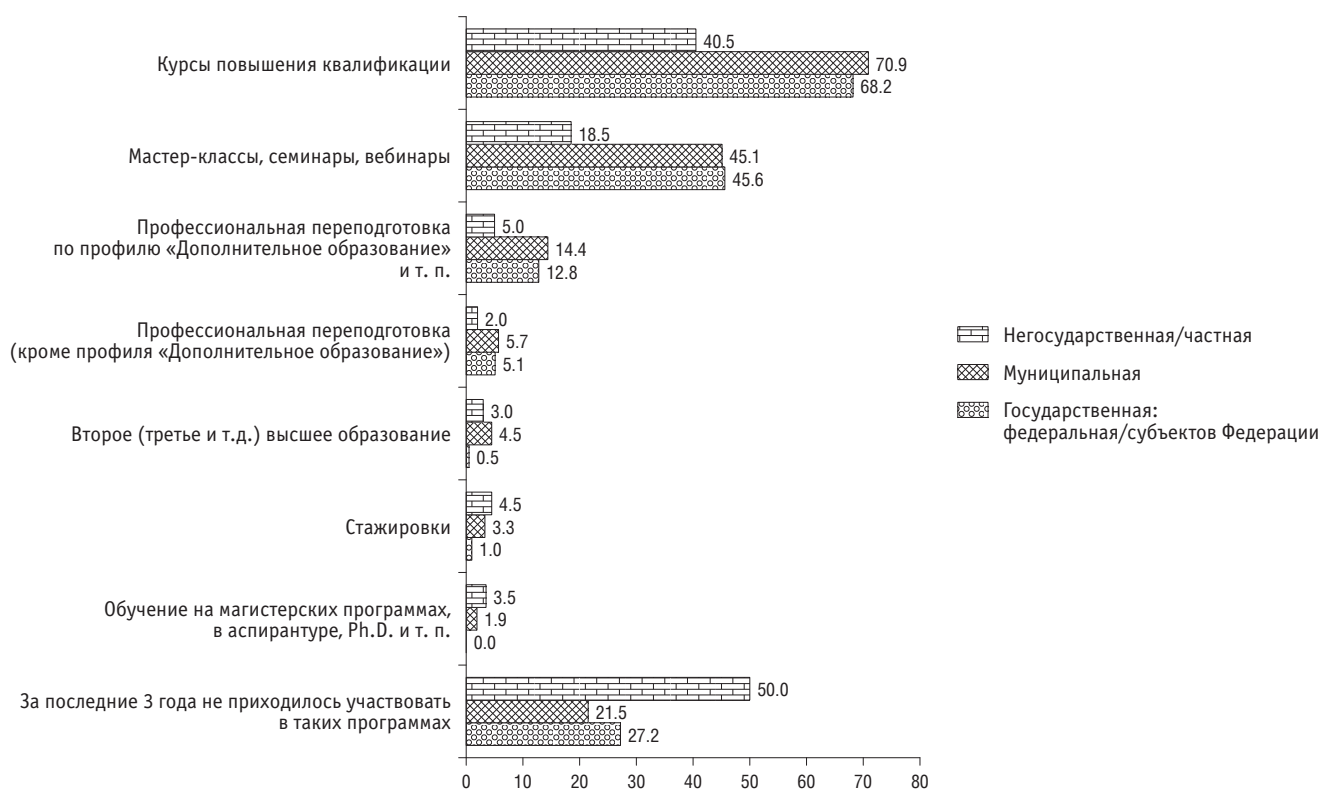
Следует заметить, что в целом доля педагогов, участвующих в программах повышения квалификации и переподготовки, по сравнению с 2013 годом уменьшилась: по результатам опроса 2013 года, в таких программах участвовали 81.7% педагогов, работающих в организациях дополнительного образования детей. Заметно некоторое уменьшение процента педагогов, проходивших за последние 3 года стажировки, а также посещавших мастер-классы, семинары и вебинары.

Рисунок 19. Форматы повышения квалификации педагогических работников, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



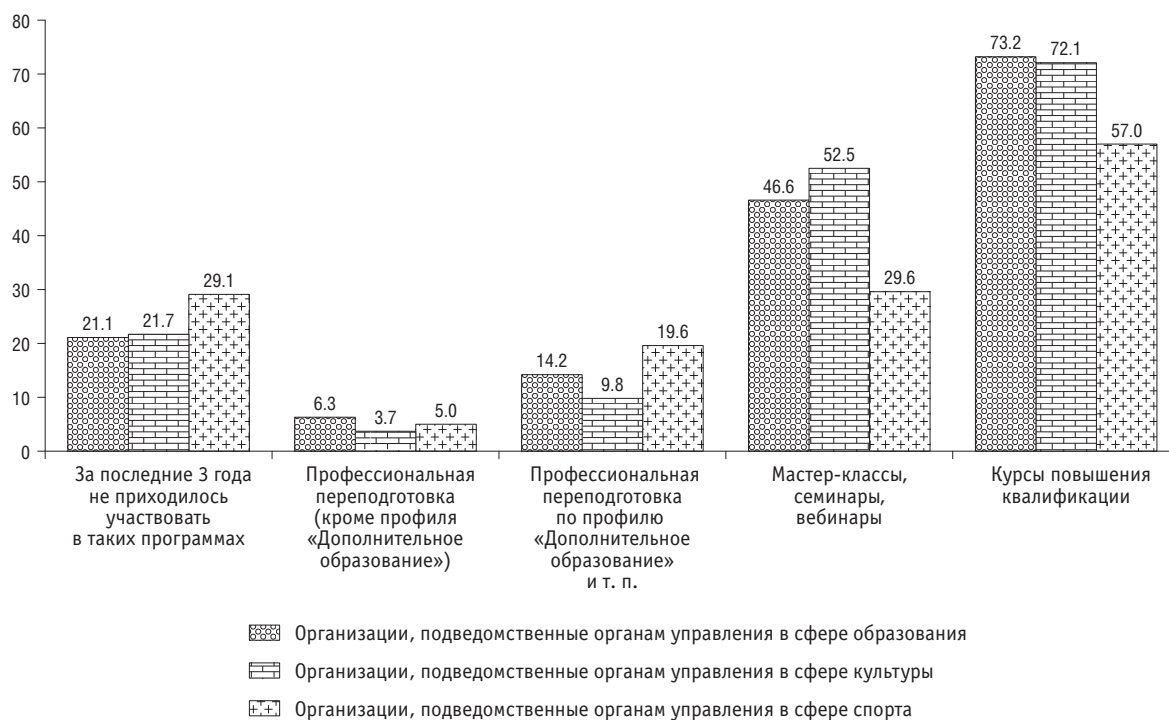
В большинстве форм профессионального развития, за исключением стажировок и обучения на магистерских программах, в аспирантуре, Ph.D и т. п., значительно чаще принимают участие сотрудники государственных и муниципальных организаций дополнительного образования (рис. 20). При этом среди педагогов, работающих в негосударственных организациях, половина вообще не участвовала ни в каких программах повышения квалификации, а среди работников государственных и муниципальных организаций таких в два раза меньше.

Рисунок 20. Форматы повышения квалификации педагогических работников в организациях различных форм собственности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Существует определенная дифференциация и в распределении форм участия педагогов в программах профессионального развития в зависимости от ведомственной принадлежности организаций дополнительного образования: педагоги, работающие в спортивных организациях, реже посещали такие мероприятия, как курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары и вебинары, и чаще вообще не участвовали в подобных программах (рис. 21). Различные виды профессиональной переподготовки чаще проходили сотрудники организаций, подведомственных органам управления в сфере образования и спорта, а реже всего — педагоги, работающие в организациях, подведомственных органам управления в сфере культуры.

Рисунок 21. Форматы повышения квалификации педагогических работников в организациях различной ведомственной принадлежности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Курсы повышения квалификации в средних и крупных городах (от 100 тыс. чел.) за последние 3 года прошел больший процент педагогов, чем в малых городах, ПГТ и селах. Доля педагогов, не вовлеченных в практики по повышению квалификации, была наименьшей в Москве (15.7% по сравнению с 26.6% в среднем по выборке). Более того, переподготовка по профилю «Дополнительное образование» менее всего присуща педагогам из ПГТ и сел, что говорит о низком уровне возможностей для повышения квалификации в подобных поселениях или о низком уровне заинтересованности среди педагогов поселковых и сельских населенных пунктов. Обучение на магистерских программах, в аспирантуре, Phd, как и ожидалось, более присуще столичным педагогам, чем их коллегам из регионов.

Обратимся к распределениям ответов о формах повышения квалификации в зависимости от стажа работы педагогов дополнительного образования. Чем больше стаж педагога, тем в большей степени он вовлечен в практики по повышению квалификации: в различных форматах профессионального развития принимали участие от 59.4% педагогов, имеющих стаж 1 год, и менее до 75% — при стаже 10 и более лет (табл. 3). При этом вовлеченные в практики повышения квалификации молодые специалисты чаще обучаются на магистерских программах, в аспирантуре, Phd, получают второе высшее образование, а также проходят переподготовку по профилю «Дополнительное образование». Для опытных педагогов более типично посещение традиционных курсов повышения квалификации.

Таблица 3. Формы повышения квалификации педагогических работников: распределение по стажу педагога, 2017 г.

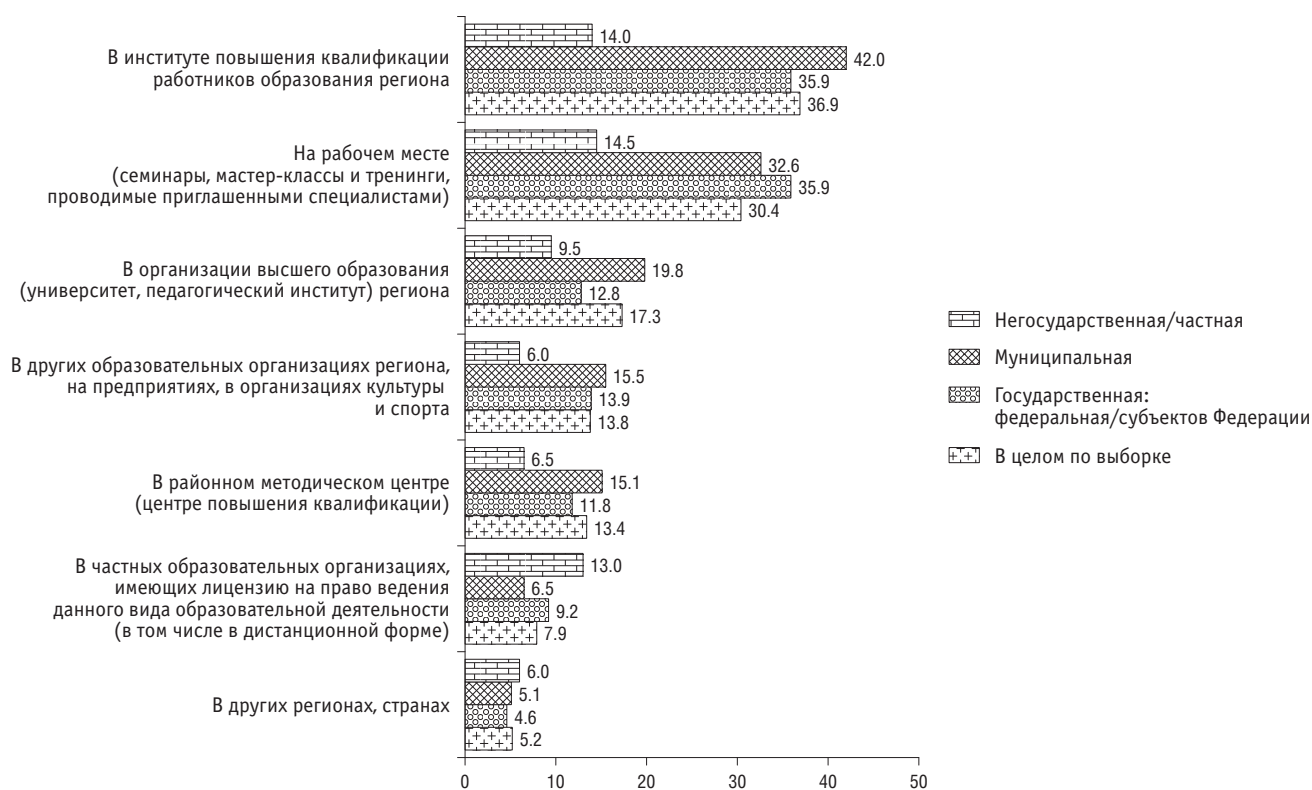
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

Формы повышения квалификации	1 год и менее	От 2 до 3 лет	От 4 до 9 лет	От 10 лет и более
Курсы повышения квалификации	43.8	57.6	61.0	68.8
Профессиональная переподготовка по профилю «Дополнительное образование» и т. д.	18.8	11.8	11.4	13.0
Профессиональная переподготовка (кроме профиля «Дополнительное образование»)	3.1	4.7	6.8	4.6
Второе (третье и т. д.) высшее образование	6.3	2.4	5.3	3.3
Обучение на магистерских программах, в аспирантуре, Ph.D. и т. д.	6.3	7.1	3.4	0.8
Нет, за последние 3 года не приходилось участвовать в таких программах	40.6	34.1	28.4	25.0

Следует остановиться на субъективной оценке педагогами возможностей существующей инфраструктуры повышения квалификации. Анализ распределения ответов на вопрос о месте участия в мероприятиях по профессиональному развитию показал, что самые большие группы педагогических работников видят такие возможности непосредственно по месту работы (семинары, мастер-классы, тренинги, проводимые приглашенными специалистами), а также в региональных институтах повышения квалификации работников образования (соответствующие варианты ответа выбрали 41.5% и 50.4% респондентов соответственно). Используют ресурсы организаций высшего образования, а также методических центров, находящихся на территории их регионов 23.5% и 18.2% педагогов соответственно. На возможности использования для повышения квалификации ресурсов за пределами своего региона, в том числе в других странах, обращают внимание 7.1% педагогических работников (рис. 22).

Рисунок 22. Использование педагогами различных площадок повышения квалификации в зависимости от формы собственности образовательной организации, 2017 г.

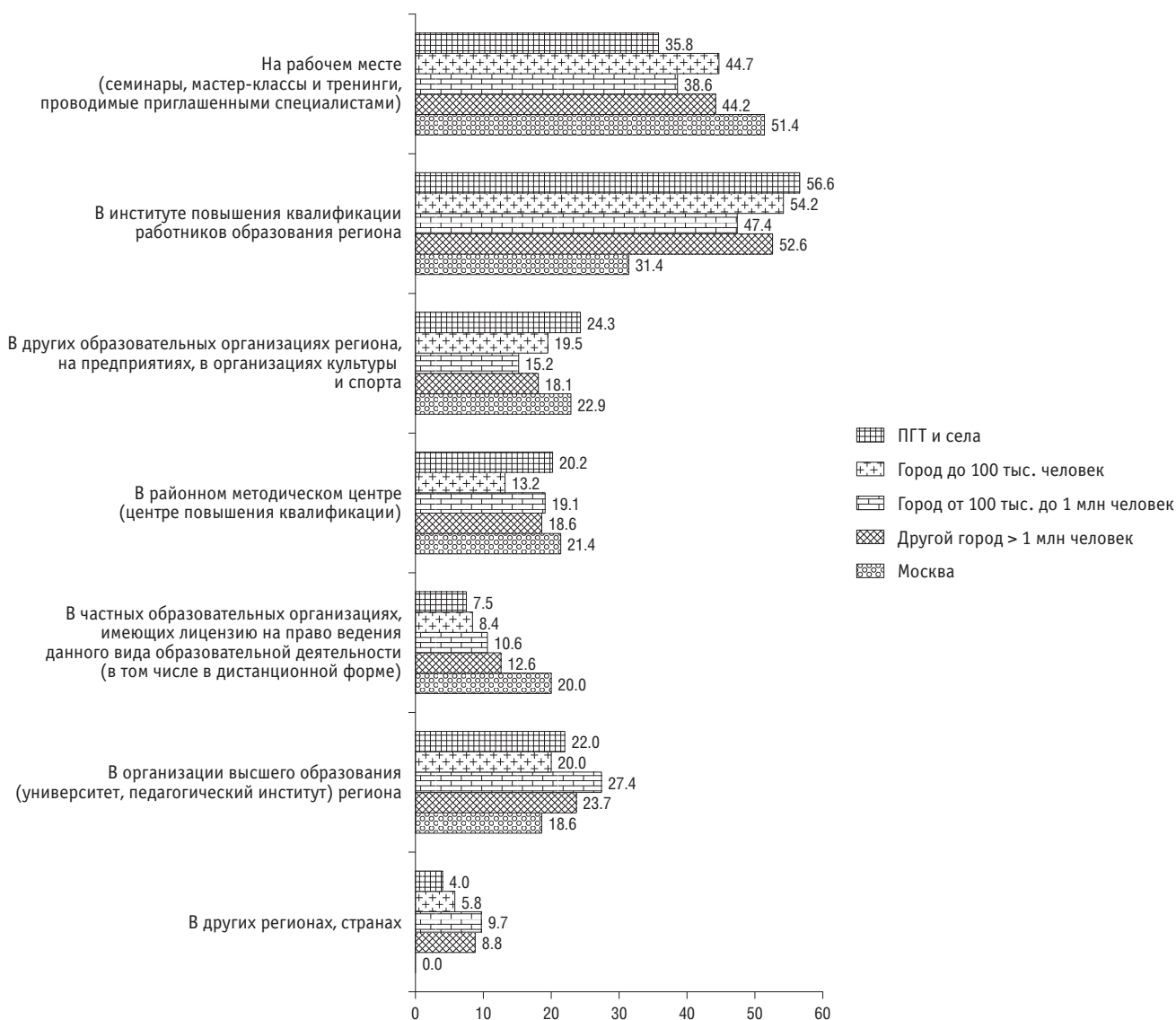
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Педагоги, работающие в государственных организациях дополнительного образования, чаще предпочитают повышать квалификацию на рабочем месте, в форме семинаров, мастер-классов и тренингов, а работающие в муниципальных организациях — в региональных институтах повышения квалификации, высших учебных заведениях, других образовательных организациях либо районных методических центрах повышения квалификации. Что касается педагогических работников из негосударственных организаций, то они чаще используют ресурсы частных образовательных организаций, имеющих лицензию, а также повышают квалификацию в других регионах и странах.

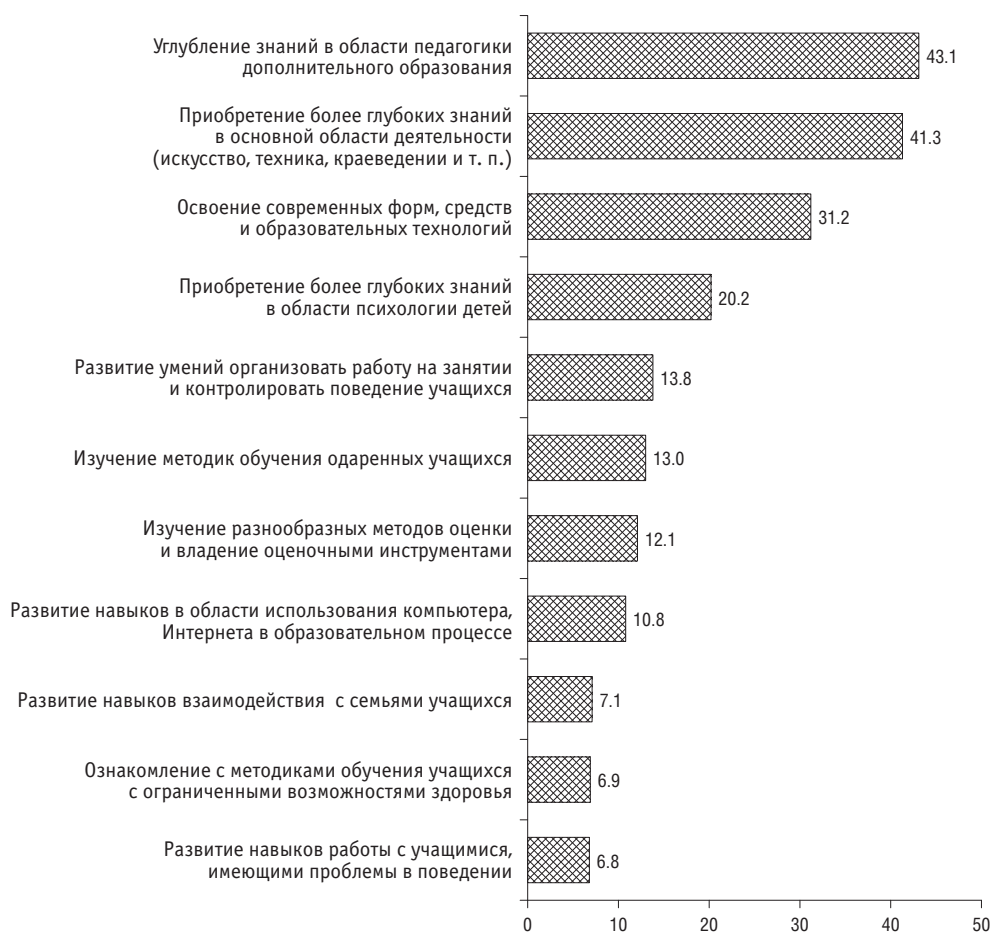
Следует отметить, что педагоги из регионов в большей степени, по сравнению с москвичами, видят возможности повышения своего профессионализма в институтах повышения квалификации работников образования их региона, в вузах их регионов (рис. 23). Некоторые жители регионов используют возможности для профессионального развития в других регионах и странах (этот вариант ответа не выбрал ни один педагог из Москвы). Доля педагогических кадров столицы, пользующихся услугами частных образовательных организаций и проходящих курсы повышения квалификации прямо на рабочем месте, оказалась значительно выше, чем в других типах населенных пунктов (20% по сравнению с 10.7% в среднем по выборке и 51.4% по сравнению с 41.5% в среднем по выборке соответственно).

Рисунок 23. Использование педагогами различных площадок повышения квалификации в различных типах населенных пунктов, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Иерархия мотивов педагогических работников, сподвигающих их участвовать в мероприятиях по профессиональному развитию, выглядит следующим образом: двумя основными целями участия в различных программах профессионального развития являются углубление знаний в области педагогики дополнительного образования и приобретение более глубоких знаний в основной преподаваемой области (искусство, техника, краеведение и т. д.). На третьем месте по значимости находится освоение современных форм, средств и образовательных технологий. К сожалению, лишь менее 10% респондентов отметили, что для них важными являются такие позиции, как развитие навыков взаимодействия с семьями обучающихся, ознакомление с методиками обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья и развитие навыков работы с обучающимися, имеющими проблемы в поведении (рис. 24).

Рисунок 24. Мотивации профессионального развития педагогов дополнительного образования
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Анализ ответов педагогов на вопрос о том, что препятствует их профессиональному развитию, показал, что значительная часть педагогов (34,4%) не видит никаких препятствий для своего профессионального развития. Небольшие группы педагогов (от 10 до 14%) выделяют такие значимые препятствия, как отсутствие внешнего стимула («не посылают на курсы», «нет интересных курсов»), отсутствие средств для прохождения мероприятий повышения квалификации («высокая стоимость»), отсутствие сил и времени для прохождения курсов. Жители различных типов населенных пунктов ощущают препятствия по-разному: для педагогов из сел и ПГТ высокая стоимость курсов является наиболее существенным препятствием к их прохождению, а в Москве желание проходить курсы часто отнимает отсутствие сил и времени; в крупных и средних городах есть проблема с отсутствием интересных предложений для педагогов (табл. 4).

Таблица 4. Основные типы препятствий профессиональному развитию педагогов: распределение по месту расположения организации дополнительного образования, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

Что препятствует профессиональному развитию педагогов	Москва	Другой город > 1 млн чел.	Город от 100 тыс. до 1 млн чел.	Город до 100 тыс. чел.	ПГТ и села	В среднем по выборке
Не посылают на курсы повышения квалификации	15.4	7.7	9.1	17.6	16.5	13.0
Профессиональное развитие стоит слишком дорого (я не могу себе его позволить)	0	3.8	14.8	11.0	20.0	12.1
График работы не позволяет заниматься профессиональным развитием	7.7	6.4	13.6	7.7	7.1	8.7
Нехватка времени в силу выполнения определенных семейных обязанностей	23.1	14.1	9.1	15.4	15.3	13.8
Нет интересных предложений / курсов профессионального развития	7.7	11.5	12.5	7.7	14.1	11.3
Нет стимулов для участия в такой деятельности	7.7	5.1	6.8	8.8	1.2	5.6
Нет никаких препятствий	38.5	50.0	33.0	29.7	25.9	34.4

В целом можно констатировать, что оценка педагогами возможностей повышения квалификации в том или ином месте обусловлена как объективно сложившимся распределением ресурсов соответствующих организаций (крупных методических центров, институтов повышения квалификации или педагогических вузов), так и субъективными факторами (информированность о программах повышения квалификации, традиционные связи с региональными центрами, нежелание ряда педагогов уезжать для повышения квалификации далеко и надолго).

МОТИВАЦИЯ ТРУДА

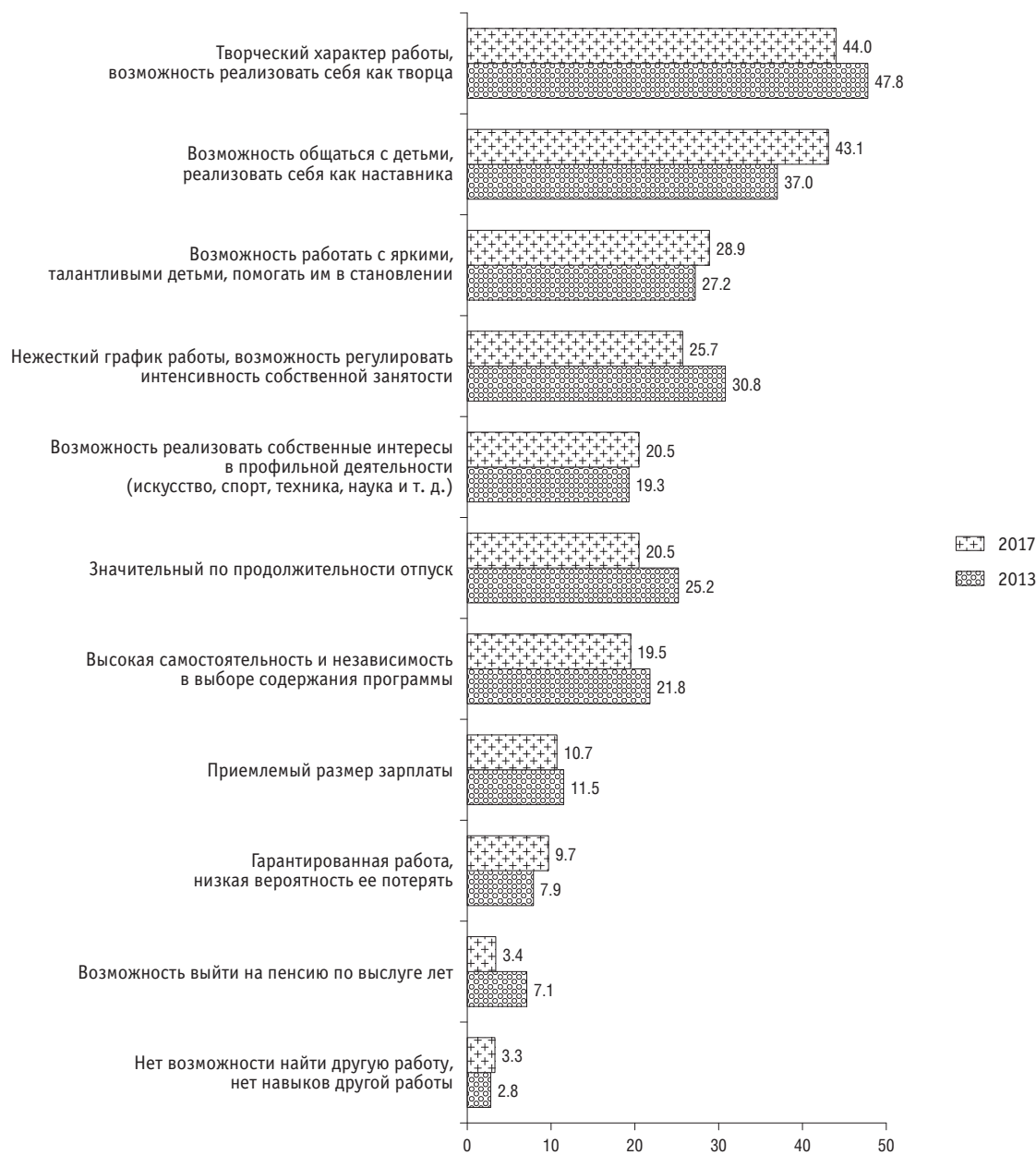
Специфика мотивации труда является одной из ведущих тем при изучении социально-профессиональных групп. В данном разделе рассмотрены основные мотивирующие и демотивирующие факторы труда педагогов дополнительного образования детей, а также оценки изменений социально-профессиональной ситуации, субъективная значимость в данной должности и организации.

Анализ мотивирующих факторов педагогов дополнительного образования по результатам обследований 2013 и 2017 годов позволяет заключить, что основные стимулы за последние 4 года не изменились и ведущим мотивирующим фактором для педагогов выступает творческий характер деятельности. Гистограмма на *рисунке 25* отражает иерархию мотивов педагогов дополнительного образования. На первом месте по степени привлекательности находится «творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца» — эта характеристика отмечена почти половиной респондентов (44%). Для сравнения: среди педагогов общего образования этот фактор также находится на первом месте [9]. Заметно, что за период с 2013 по 2017 год увеличилась доля педагогов, ценящих возможность общения с детьми, от 37 до 43.1% (среди школьных учителей примерно такой же процент педагогов (33 – 45%) ценят данную характеристику своей работы). А вот доля преподавателей дополнительного образования, считающих гибкий график работы и продолжительный отпуск преимуществами своей работы, снизилась на 5.1% и 4.7% соответственно.

В иерархии значимости мотивирующих факторов имеются существенные различия в зависимости от типа населенного пункта: в сельской местности, в малых городах наиболее существенными выступают социальные факторы мотивации (гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять, приемлемый размер зарплаты, возможность выйти на пенсию по выслуге лет); при этом для педагогов сельских и поселковых организаций дополнительного образования, в сравнении с их коллегами, работающими и проживающими в более крупных типах поселений, менее свойственны мотивы, связанные с гибким графиком работы, продолжительным отпуском, высокой самостоятельностью при выборе содержания программ и творческим характером работы. Педагогам, работающим в организациях Москвы и других крупных городов, напротив, в большей мере присуще преобладание мотивов творческой самореализации («творческий характер работы...») и независимости в выборе содержания программ, а именно факторов, связанных со свободой и творчеством (*табл. 5*).

Анализ ответов на более конкретный вопрос о том, что мотивирует педагога работать именно в данной организации дополнительного образования, показал следующие результаты (*рис. 26*). На первом месте по значимости для большинства респондентов находятся такие факторы, как возможность общения с коллегами, позитивная атмосфера в коллективе (49.7%), а также удобный график работы (45.8%). Значительно меньший процент опрошенных выделяет такие факторы, как близость работы к дому, продуктивные взаимоотношения с руководством, хорошая материальная база; несколько неожиданно, что такие составляющие, как перспективы карьерного роста и соотносимый с личными трудозатратами уровень заработной платы, отмечают не более 20% респондентов. Анализ распределения ответов в динамике показал, что по сравнению с 2013 годом уменьшилась доля преподавателей, выделяющих удобный график работы и близость работы к дому как важные факторы, мотивирующие их работу. В то же время несколько увеличилась доля тех, кто считает значимым фактором в преподавании в организации дополнительного образования детей реальные перспективы карьерного роста.

Рисунок 25. Характеристики трудовой деятельности, выступающие факторами, мотивирующими работу педагогов дополнительного образования, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



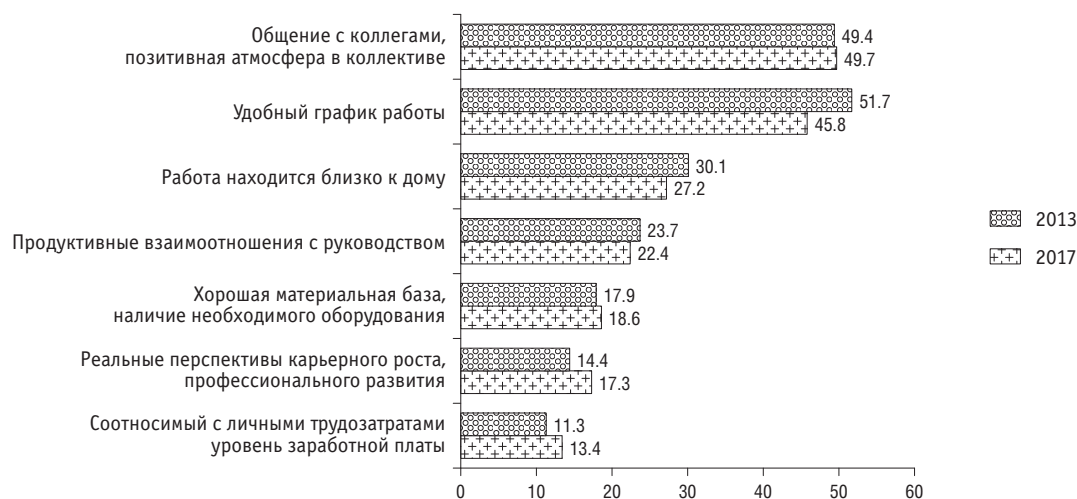
Значимые различия в мотивах были выявлены в зависимости от формы собственности организации дополнительного образования детей. Работники государственных организаций чаще выделяют в качестве важных аспектов позитивную атмосферу в коллективе и наличие хорошей материальной базы в учреждении; для работников муниципальных организаций более значимыми оказываются перспективы карьерного роста, профессионального развития и нахождение организации недалеко от дома. Педагоги из негосударственных организаций более других ценят достойный заработок и удобный график работы (рис. 27).

Среди педагогов, работающих в образовательных организациях, подведомственных органам управления в сфере образования и культуры, значительно больше тех, кто ценит близость работы к дому (32% и 28.3% соответственно), хороший коллектив (54.1% и 50.8% соответственно), продуктивные взаимоотношения с руководством (22.5% и 24% соответственно). Хорошая материальная база и перспективы карьерного роста, напротив, являются более значимыми для педагогов из спортивных организаций (28.5% и 24.6% соответственно).

Таблица 5. Характеристики трудовой деятельности, выступающие факторами, мотивирующими работу педагогов: распределение по типам поселений, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

Характеристики трудовой деятельности педагогов	Москва	Другой город > 1 млн чел.	Город от 100 тыс. до 1 млн чел.	Город до 100 тыс. чел.	ПГТ и села
Нежесткий график работы, возможность регулировать интенсивность собственной занятости	26.5	21.5	31.2	27.0	20.1
Приемлемый размер зарплаты	12.0	9.6	8.4	12.8	13.1
Значительный по продолжительности отпуск	24.1	21.8	21.1	22.8	14.3
Возможность выйти на пенсию по выслуге лет	0	1.0	3.6	3.6	6.6
Высокая самостоятельность и независимость в выборе содержания программы	30.1	20.8	22.3	16.7	13.1
Творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца	50.6	45.1	51.8	36.7	36.3
Возможность реализовать собственные интересы в профильной деятельности (искусство, спорт, техника, наука и т. д.)	18.1	21.2	20.6	18.9	22.0
Возможность общаться с детьми, реализовать себя как наставника	37.3	43.7	41.0	43.8	47.1
Возможность работать с яркими талантливыми детьми, помогать им в становлении	21.7	34.5	31.4	26.3	23.6
Гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять	6.0	13.3	8.4	11.0	7.3
Нет возможности найти другую работу, нет навыков другой работы	1.2	1.7	2.4	5.7	4.6

Рисунок 26. Факторы, мотивирующие работу педагога в данной организации дополнительного образования, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Что касается демотивирующих факторов, то основным моментом, который не нравится педагогам в их работе, является избыточность документации и обилие бумаг. Его отмечает 41.7% опрошенных педагогических работников. Остальные факторы, очевидно, не являются значимыми, они были отмечены менее чем 10% педагогов (рис. 28). Следует заметить, что анализ значимости демотивирующих моментов в динамике показал существенные изменения. Так, доля тех, кто тяготеет ведением документации, в 2017 году уменьшилась на 18.5% по сравнению с 2013 годом. Более того, значимость таких важных негативных моментов, как низкий социальный статус педагога дополнительного образования, сложный контингент детей, участвующих в занятиях, и работа во второй половине дня довольно существенно снизились.

Рисунок 27. Факторы, мотивирующие работу педагога в данной организации дополнительного образования в зависимости от формы собственности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

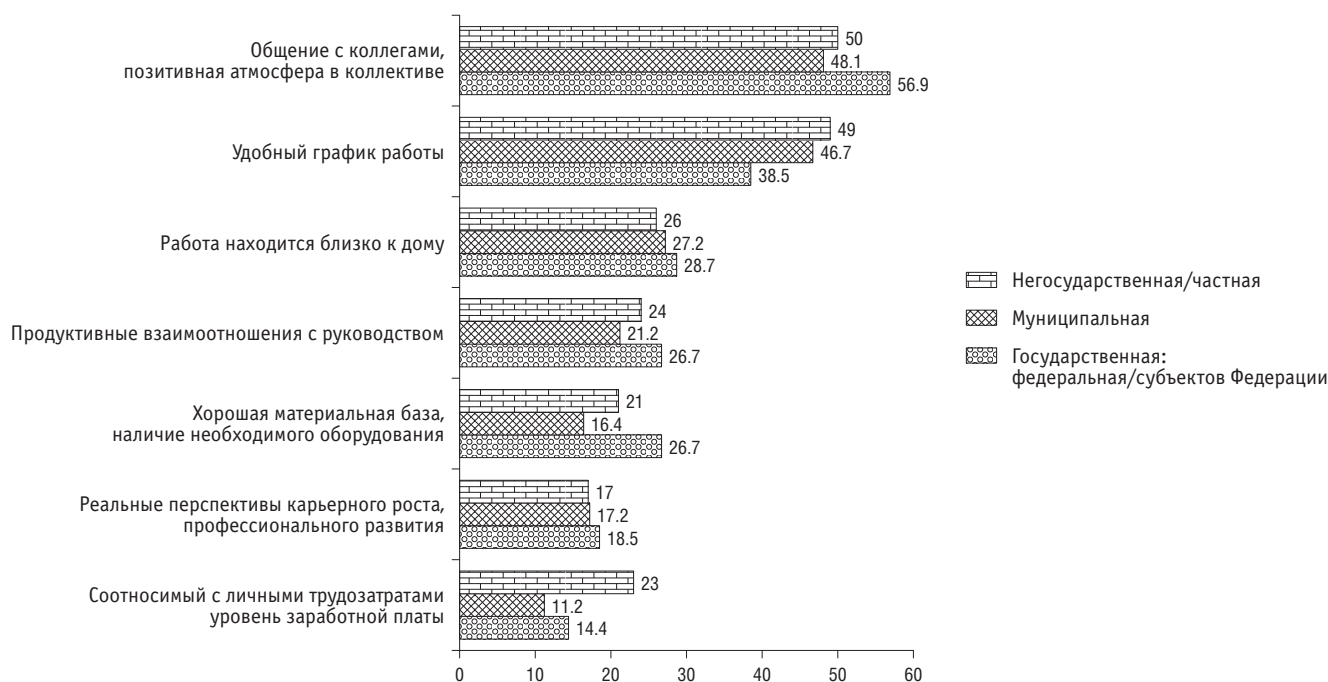
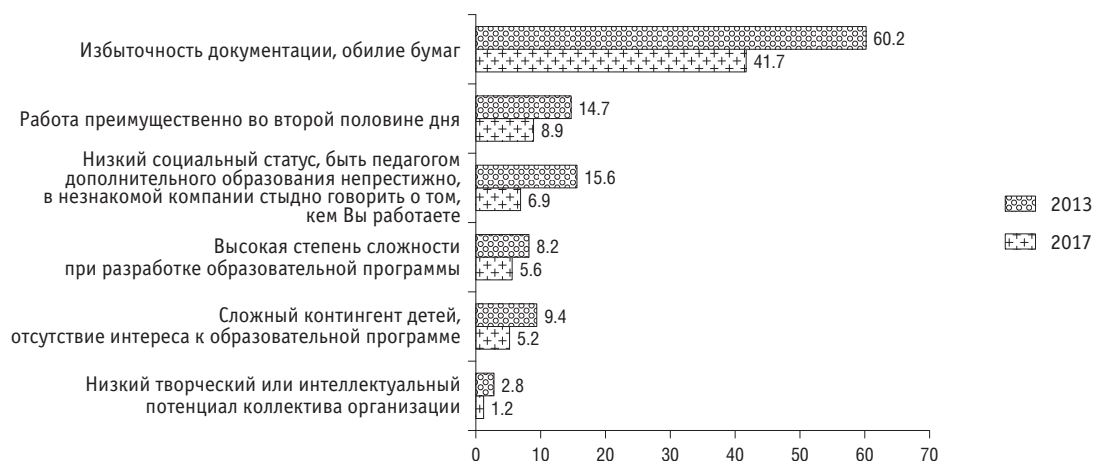


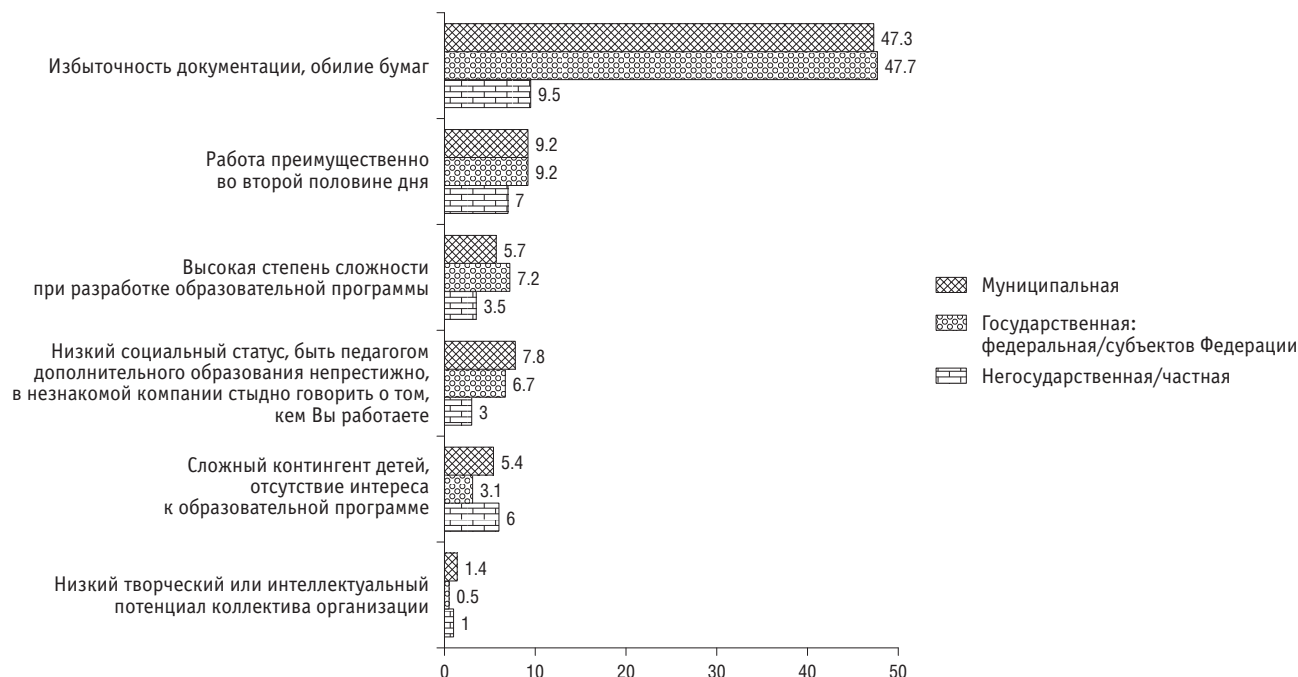
Рисунок 28. Демотивирующие факторы трудовой деятельности педагогических работников, 2013г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Следует также заметить, что, по данным 2017 года, 41,2% педагогов не могут назвать ничего, что бы им не нравилось в работе данной организации дополнительного образования.

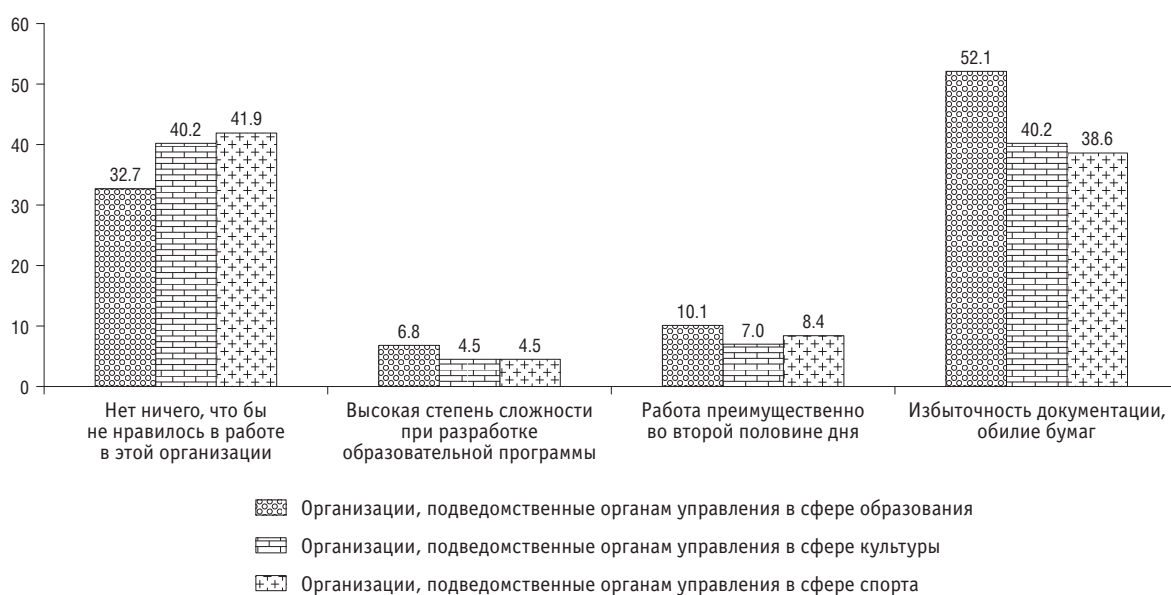
Анализ демотивирующих факторов труда педагогов в организациях различных форм собственности показал, что избыточность документации в основном беспокоит работников государственных и муниципальных организаций дополнительного образования, тогда как в негосударственных организациях педагоги в 5 раз реже отмечают данный фактор, в 2 раза реже переживают из-за сложностей, возникающих при разработке образовательных программ, и в 2 раза реже обеспокоены низким социальным статусом педагогов. При этом педагоги из негосударственных организаций чаще испытывают сложности с контингентом детей, приходящих к ним на обучение (рис. 29).

Рисунок 29. Демотивирующие факторы трудовой деятельности педагогических работников в зависимости от формы образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



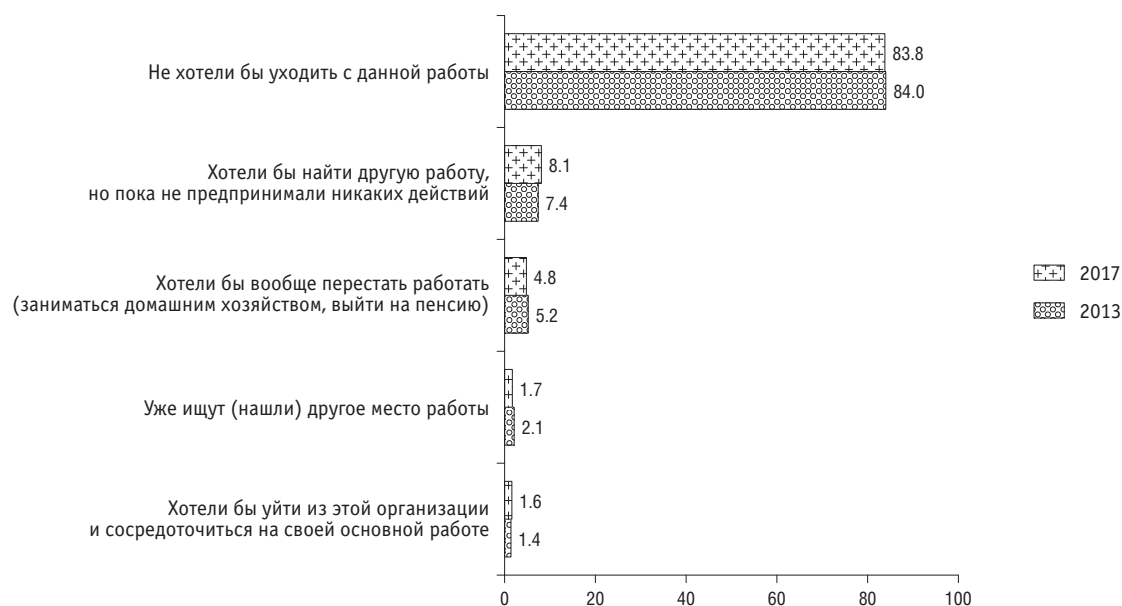
Педагоги, работающие в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, чаще обеспокоены избыточностью документации, высокой степенью сложности при разработке образовательных программ и работой во второй половине дня, чем их коллеги из других ведомств; при этом больше всего педагогов, не отметивших никаких демотивирующих факторов, — среди сотрудников спортивных организаций (рис. 30).

Рисунок 30. Демотивирующие факторы трудовой деятельности педагогических работников в разрезе ведомственной принадлежности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Несмотря на наличие демотивирующих факторов, большинство педагогов в значительной степени удовлетворены своей работой в данной организации — об этом свидетельствует очень высокая доля педагогов, которые не хотели бы уходить с данной работы — в 2017 году ее величина составила 83.8% и практически не изменилась по сравнению с 2013 годом (рис. 31). Если учесть, что среди участников опроса немало пенсионеров, то вариант (4.8%) «хотели бы вообще перестать работать (заниматься домашним хозяйством, выйти на пенсию)» является вполне обоснованным. Следовательно, доля педагогов, работающих в организациях дополнительного образования детей, с низкой удовлетворенностью своей деятельностью и желающих сменить место работы, составляет 11 – 12%.

Рисунок 31. Доля педагогов, желающих сменить место работы, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

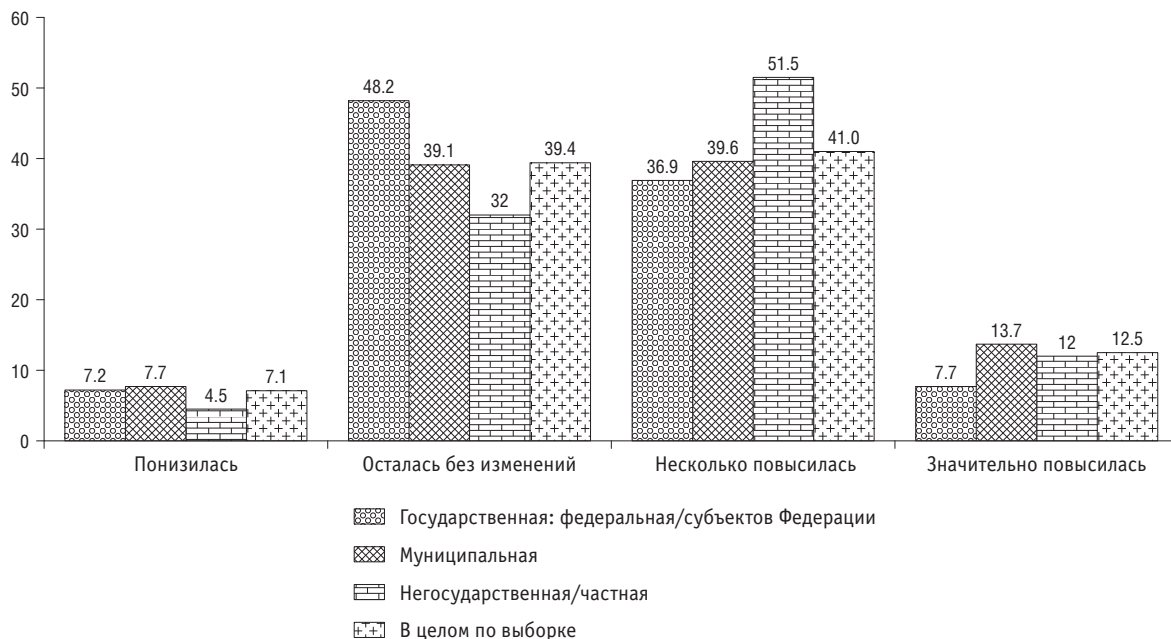


Доля педагогов, желающих сменить место работы, наиболее высока среди сотрудников муниципальных организаций дополнительного образования; самая низкая — в государственных организациях (12.4% и 5.7% соответственно). В разрезе ведомственной принадлежности организаций наиболее удовлетворенными своим местом работы оказываются педагоги, работающие в организациях сферы культуры: только 5.7% из них хотели бы поменять работу, в то время как в иных ведомствах этот процент значительно выше: желают сменить место работы 13.6% педагогов, работающих в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, и 10.6% сотрудников из организаций сферы спорта.

В целом можно заключить, что наиболее часто отмечают наличие демотивирующих факторов и, соответственно, желают сменить место работы педагоги, работающие в муниципальных организациях дополнительного образования, а также в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования. Очевидно, это обусловлено главным образом относительно низкой заработной платой, а также таким демотивирующим фактором, как обилие отчетной документации.

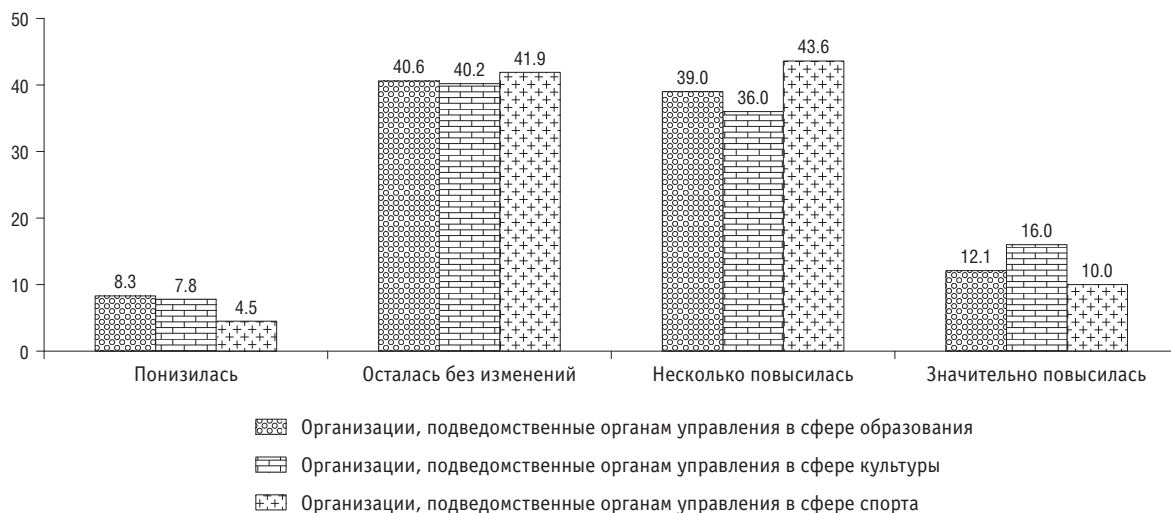
Что касается изменений удовлетворенности педагогов результатами своего труда в данной организации дополнительного образования за последние 2 года, то более половины педагогов (53.5%) отмечают, что она в той или иной степени повысилась; наибольшая доля педагогов, отметивших повышение удовлетворенности, — в негосударственных организациях (63.5%), а наименьшая — в государственных (44.6%); среди сотрудников муниципальных организаций дополнительного образования отмечают повышение удовлетворенности результатами своего труда в целом 53.2% респондентов (рис. 32).

Рисунок 32. Как изменилась удовлетворенность педагогов результатами своего труда за последние 2 года в организациях различных форм собственности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Что касается организаций различной ведомственной принадлежности, чаще всего отмечают повышение удовлетворенности педагоги, работающие в организациях, подведомственных органам управления в сфере спорта (53.6%), и реже всего — подведомственных органам управления в сфере образования (51.1%) (рис. 33).

Рисунок 33. Как изменилась удовлетворенность педагогов результатами своего труда за последние 2 года в организациях различной ведомственной принадлежности, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



В рамках исследования мотиваций педагогов дополнительного образования существенное значение имеет также анализ субъективных прогнозов преподавателей относительно изменений социально-профессиональной ситуации в ближайшем будущем, а также значимость, которую они придают своей работе на данном месте.

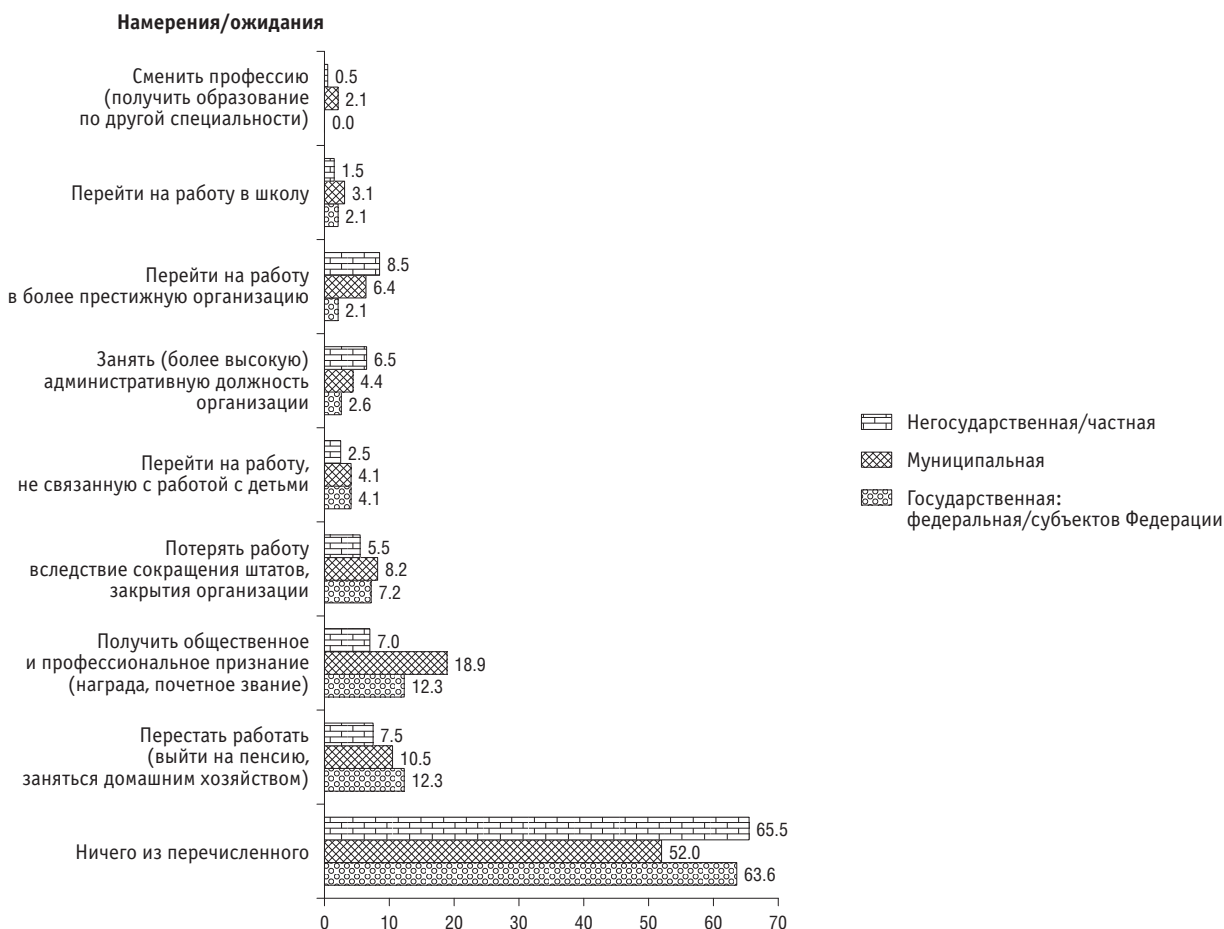
Результаты опроса 2017 года свидетельствуют, что более половины (55.7%) опрошенных педагогов дополнительного образования не прогнозируют никаких существенных изменений своей социально-профессиональной ситуации в ближайшие 2–3 года. По сравнению с 2013 годом картина в целом остается стабильной (рис. 34). Получить общественное и профессиональное признание надеется небольшая доля педагогов (16.1%), причем доля педагогов, выбравших данную позицию, по сравнению с 2013 годом уменьшилась на 4.3%. У основной массы педагогов по-прежнему отсутствуют ожидания карьерного роста в виде получения более высокой административной должности в данной организации, занять которую предполагают лишь 4.4% респондентов. С одной стороны, это обусловлено тем, что органами управления образованием уделяется недостаточное внимание конструированию условий карьерного роста педагогических работников, а с другой – специфика деятельности педагогов дополнительного образования и административно-управленческая работа различаются очень существенно, и можно предположить, что большинство педагогических работников имеют призвание именно к преподавательской деятельности и не стремятся к занятию административных должностей. В то же время потерять работу вследствие сокращения штатов, закрытия организации опасаются лишь 7.7% опрошенных, и этот показатель по сравнению с 2013 годом практически не изменился. В качестве позитивного факта также следует отметить, что наименее вероятные (1.6% – 3.8%), по мнению педагогов, обстоятельства связаны со сменой профессии, с переходом на такую работу, которая не связана с детьми.

Рисунок 34. Субъективный прогноз изменения ситуации собственной профессиональной деятельности через 2–3 года, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Образ будущего ближайших двух-трех лет различен для работников организаций различных форм собственности и ведомственной принадлежности. Государственные и негосударственные организации отличаются большей стабильностью: доля педагогов, не ожидающих никаких изменений, здесь составляет 63.6% и 65.5% соответственно (рис. 35). В муниципальных организациях только 52% педагогов не ожидают изменений; многие высказывают пессимистические прогнозы на будущее: процент педагогических работников, опасющихся потерять работу из-за сокращения штата и/или настроенных сменить профессию в ближайшем будущем больше, чем в государственных и частных организациях дополнительного образования детей. С другой стороны, более успешные педагоги из муниципальных организаций ожидают общественного признания чаще (18.9%), чем их коллеги из государственных и негосударственных организаций (12.3% и 7% соответственно).

Рисунок 35. Субъективный прогноз изменения ситуации собственной профессиональной деятельности через 2–3 года в зависимости от формы собственности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Для педагогов из организаций, подведомственных органам управления в сфере спорта, по сравнению с педагогами из организаций, подведомственных органам управления в сфере образования и культуры, в большей степени присуща ориентация на карьерный рост в рамках своих организаций (занятие более высокой административной должности, получение общественного или профессионального призвания). Педагогические работники ведомств образования и культуры чаще выбирали варианты, отражающие пессимистический сценарий развития событий: «придется перестать работать (выйти на пенсию, заняться домашним хозяйством)» и «потеряю работу из-за сокращения штата» (рис. 36).

Распределение ответов на вопрос о возможных изменениях социально-профессиональной ситуации педагогов дополнительного образования в ближайшие 2–3 года в зависимости от трудового стажа работников позволяет получить картину трансформации представлений о ближайшем будущем (табл. 6). Старшее поколение педагогических работников значительно чаще связывает будущее с прекращением своей трудовой деятельности (по разным причинам: выход на пенсию, сокращение штатов, закрытие учреждения). В планах молодых специалистов много радикальных вариантов: сменить профессию, перейти на работу, не связанную с детьми, перейти в более престижную организацию или школу.

Исходя из полученных данных, можно утверждать, что у педагогов, проработавших в организациях дополнительного образования более 4 лет, по сравнению с коллегами, недавно начавшими работать, снижается мотивация к смене профессии, переходу на работу в более престижную организацию, школу.

Рисунок 36. Субъективный прогноз изменения ситуации собственной профессиональной деятельности через 2–3 года в зависимости от ведомственной принадлежности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

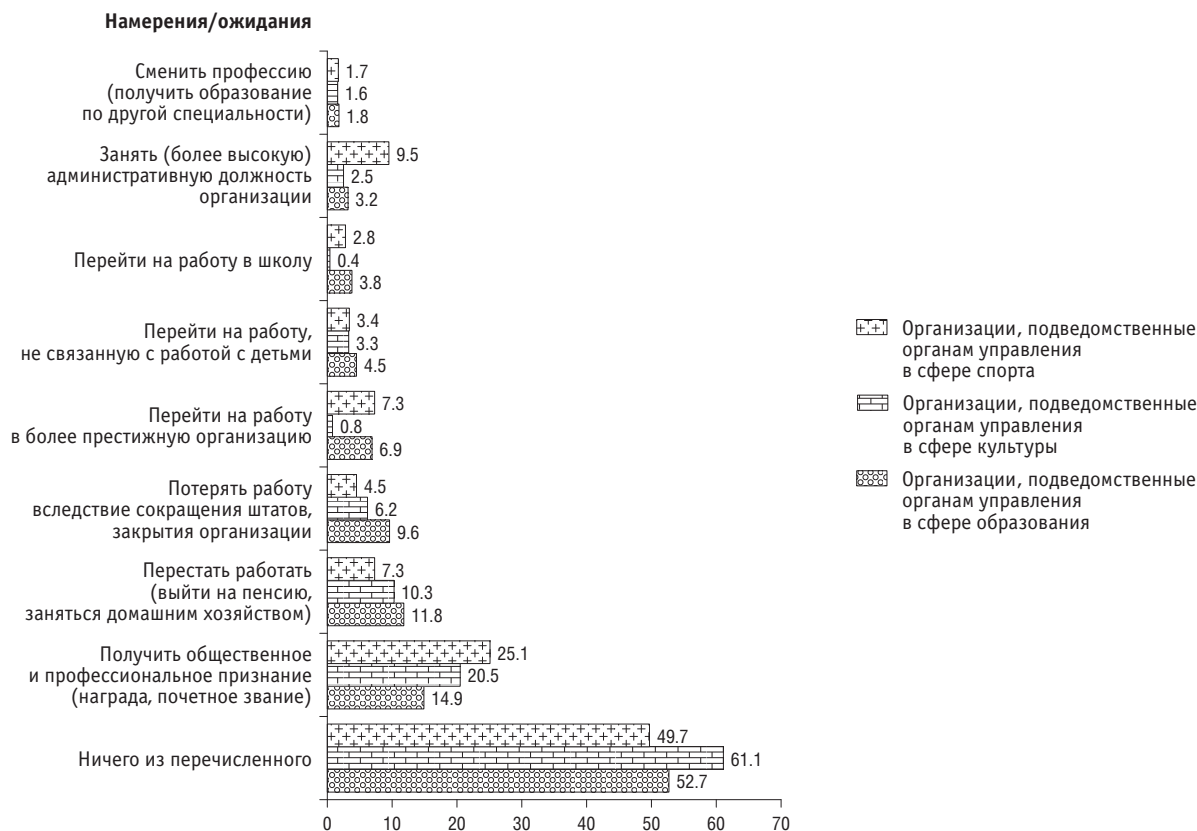


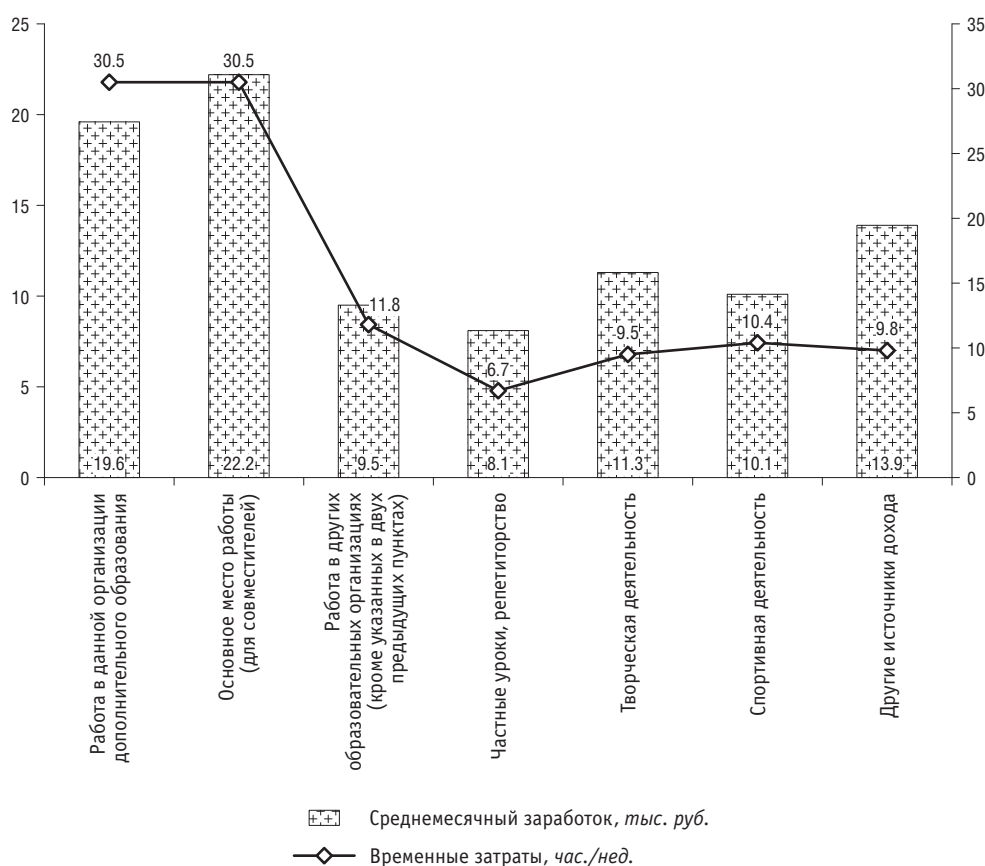
Таблица 6. Субъективный прогноз изменения ситуации собственной профессиональной деятельности через 2–3 года: распределение по продолжительности стажа, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

Возможные изменения социально-профессиональной ситуации педагогов	1 год и менее	От 2 до 3 лет	От 4 до 9 лет	От 10 лет и более
Занять (более высокую) административную должность в организации	9.4	8.2	7.2	3.2
Перейти на работу в более престижную организацию	9.4	9.4	7.2	5.4
Перейти на работу, не связанную с работой с детьми	9.4	5.9	6.4	2.7
Перестать работать (выйти на пенсию, заняться домашним хозяйством)	0	3.5	3.8	13.0
Сменить профессию (получить образование по другой специальности)	6.3	1.2	3.4	0.9
Получить общественное и профессиональное признание (награда, почетное звание)	15.6	18.8	14.0	16.5
Перейти на работу в школу	3.1	7.1	3.4	2.1
Потерять работу вследствие сокращения штатов, закрытия организации	3.1	9.4	5.3	8.3
Ничего из перечисленного	59.4	49.4	56.8	55.9

ОПЛАТА ТРУДА И ДОХОДЫ

Основным источником дохода для педагогов, состоящих в штате, является работа в данной образовательной организации, а для совместителей — их основное место работы. Эта деятельность занимает в том и в другом случае в среднем 30.5 час. в неделю, и получают за нее педагоги, работающие в штате образовательной организации, в среднем 19.6 тыс. руб. в месяц, а совместители — 22.2 тыс. руб. в месяц (рис. 37).

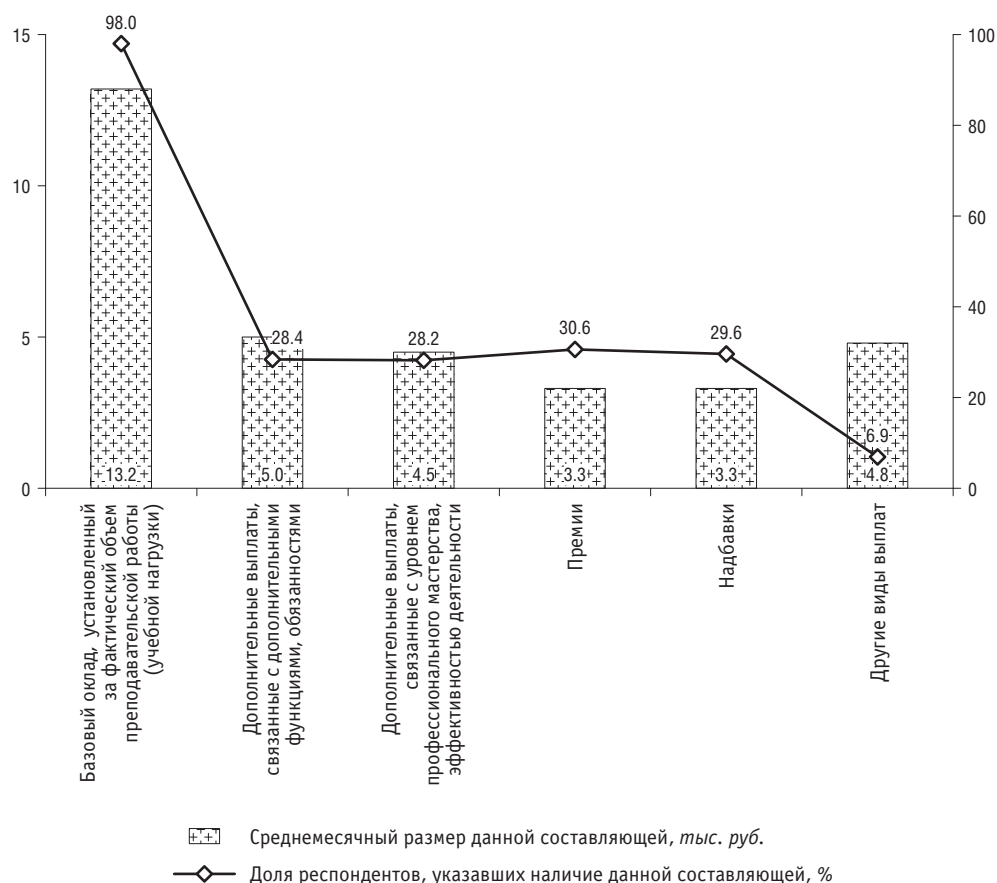
Рисунок 37. Источники доходов педагогов дополнительного образования и время, затрачиваемое на данные виды деятельности, 2017 г.
(в %)



Прочие источники дохода для педагогов — это чаще всего работа в других образовательных организациях, частные уроки, репетиторство, а также творческая и спортивная деятельность. На эти виды деятельности педагоги затрачивают в среднем от 6.7 до 11.8 час. в неделю, причем меньше всего времени отнимают частные уроки, а больше всего — работа в других образовательных организациях. Среди данных видов деятельности наибольший доход приносит творческая и спортивная деятельность (в среднем 11.3 тыс. руб. и 10.1 тыс. руб. в месяц соответственно), что составляет около 50% от дохода, который получают педагоги по основному месту работы.

Остановимся более подробно на структуре заработной платы педагогов дополнительного образования. Практически все педагогические работники получают базовый оклад, установленный за фактический объем преподавательской работы (учебной нагрузки), средняя величина которого — 13,2 тыс. руб. в месяц. Дополнительные выплаты, связанные с дополнительными функциональными обязанностями и с уровнем профессионального мастерства, эффективностью деятельности, получают около 28% педагогов, а их среднемесячная величина составляет 5 тыс. руб. и 4,5 тыс. руб. соответственно. Около 30% педагогов получают также премии и различные надбавки, среднемесячная величина которых составляет 3,3 тыс. руб. (рис. 38).

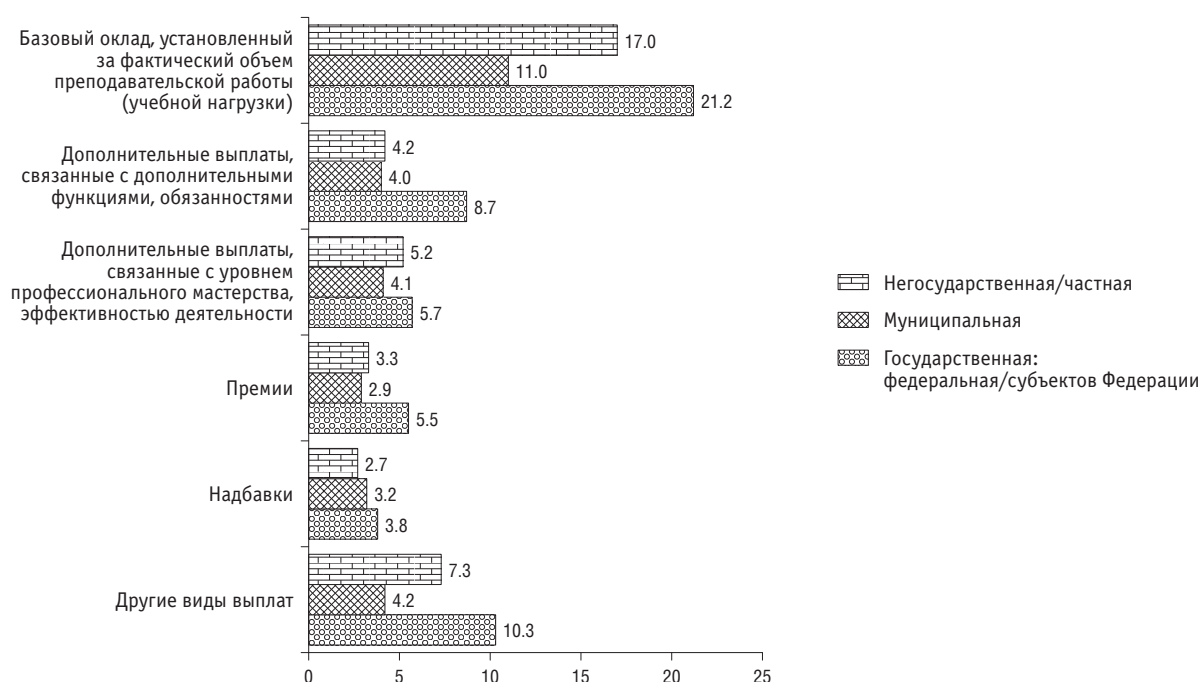
Рисунок 38. Структура заработной платы педагогов дополнительного образования, 2017 г. (в %)



Структура заработной платы педагогических работников организаций дополнительного образования детей в 2017 году не сильно изменилась по сравнению с 2013 годом. Размер базового оклада за преподавательскую нагрузку увеличился на 2,6 тыс. руб. Наименьший рост отмечается в размере премий и надбавок, выплачиваемых преподавателям дополнительного образования, за 4 года они увеличились в среднем менее чем на 500 руб.

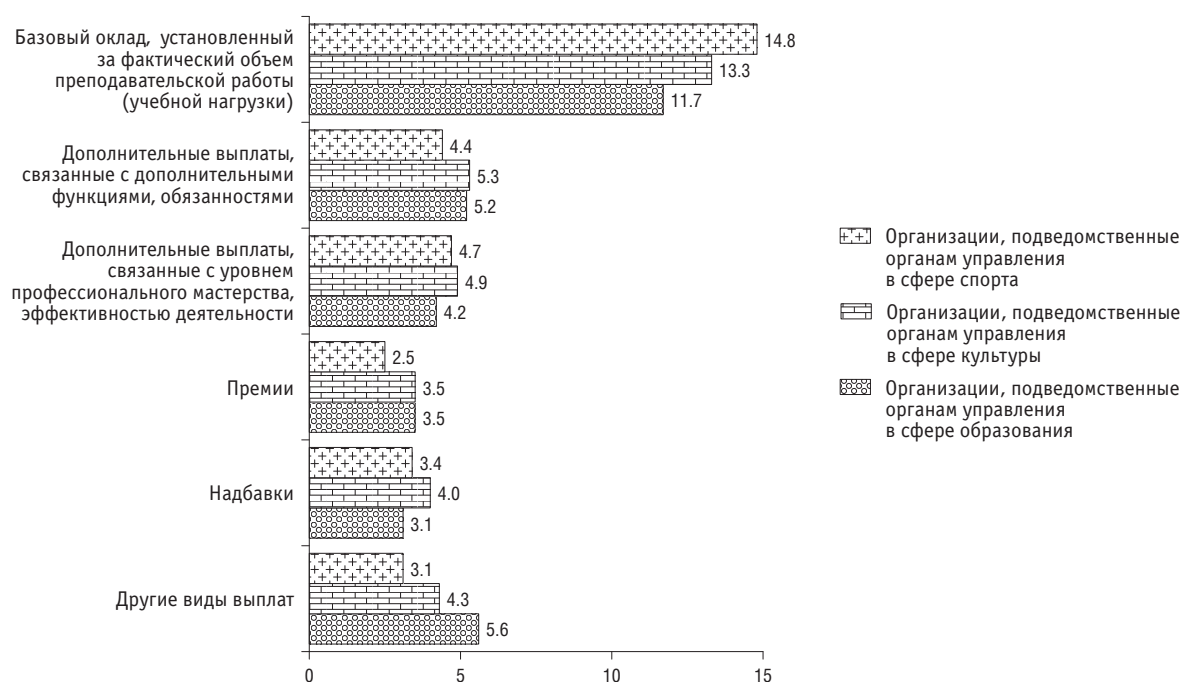
Размер различных составляющих заработной платы существенно варьирует в зависимости от формы собственности образовательной организации: средний размер базового оклада в государственных организациях составляет 21,2 тыс. руб., а наименьший — в муниципальных, где величина базового оклада фактически вдвое меньше — 11 тыс. руб. (рис. 39). В государственных организациях практически все составляющие заработной платы являются наибольшими; в особенности это характерно для выплат, связанных с дополнительными обязанностями и функциями, премий и других видов выплат. В негосударственных организациях более существенную роль играют выплаты, связанные с уровнем профессионального мастерства и эффективностью деятельности.

**Рисунок 39. Структура заработной платы педагогов
в организациях различной формы собственности, 2017 г.**
(тыс. руб. в месяц)



В разрезе ведомственной принадлежности образовательных организаций наибольший средний размер базового оклада характерен для организаций сферы спорта — 14,8 тыс. руб., а наименьший — для организаций сферы образования — 11,7 тыс. руб. (рис. 40). В организациях, подведомственных органам управления в сфере культуры, наибольшие среднемесячные значения дополнительных выплат и надбавок, а в организациях сферы образования — наиболее высокие премии и другие виды выплат.

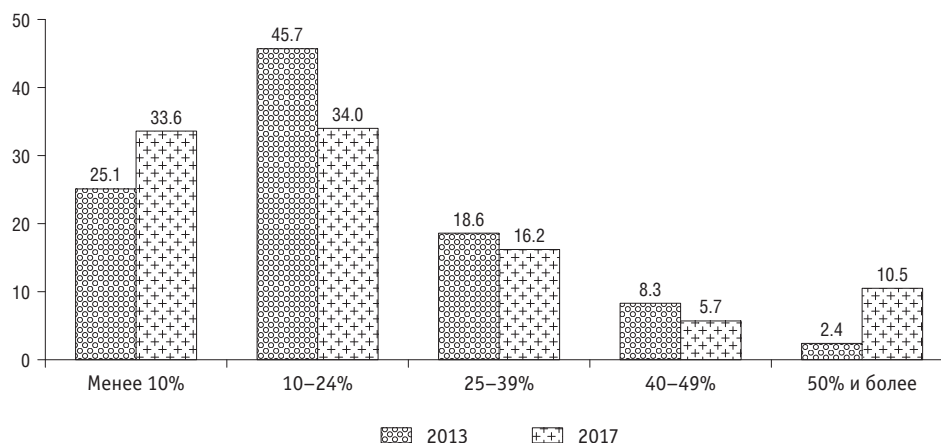
**Рисунок 40. Структура заработной платы педагогов
в организациях различной ведомственной принадлежности, 2017 г.**
(тыс. руб. в месяц)



Анализ структуры заработной платы в динамике свидетельствует, что доля дополнительных выплат в совокупной заработной плате педагога в целом осталась довольно стабильной. В 2013 и в 2017 годах дополнительные выплаты составили менее $\frac{1}{4}$ дохода для 70.8% и 67.6% педагогов соответственно (рис. 41). Примечательно, что за последние 4 года значительно увеличилась доля педагогов, для которых дополнительные выплаты составляют 50% от заработной платы и более (с 2.4 до 10.5%).

Рисунок 41. Доля всех дополнительных выплат в совокупной заработной плате педагога, 2013 г., 2017 г.

(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Наибольшая доля дополнительных выплат в совокупной заработной плате педагога характерна для муниципальных организаций дополнительного образования: 12.6% их сотрудников отметили, что дополнительные выплаты составляют 50% и более; в то время как в негосударственных организациях 83.2% педагогов отметили, что объем дополнительных выплат не превышает 25% от заработной платы.

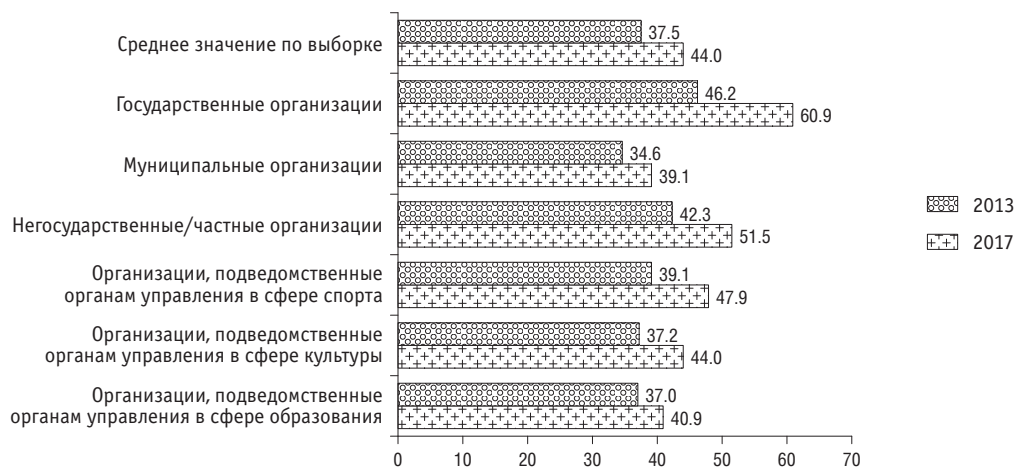
Исследование показало, что в основном дополнительные выплаты связаны с такими заслугами профессионального характера, как результативное участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (данную позицию отметили 30.5% педагогических работников), а также с такими параметрами, как участие в районных, региональных и всероссийских конкурсах (28.7%), за большой педагогический стаж (28.9%), профессиональную квалификацию, преподавательские умения педагога (23.6%), образовательные и социальные достижения учащихся, победы на конкурсах, в соревнованиях (23.4%) и за успешно проведенное мероприятие (17.6%).

Данные о среднем ежемесячном совокупном доходе всех членов семьи педагогов, работающих в организациях дополнительного образования детей, свидетельствуют, что реальный доход педагогов дополнительного образования за последние 4 года увеличился. В 2013 году средний показатель по выборке равнялся 37.5 тыс. руб., а в 2017-м он увеличился до 44 тыс. руб.

Наиболее благополучными в плане доходов выглядят семьи педагогов государственных и частных организаций дополнительного образования; муниципальные организации в этом плане явно уступают остальным, причем ситуация фактически не меняется на протяжении нескольких лет. Наибольшие изменения в период с 2013 по 2017 год произошли в показателях дохода семей педагогов из государственных организаций (совокупный доход всех членов семьи увеличился на 14.8 тыс. руб.).

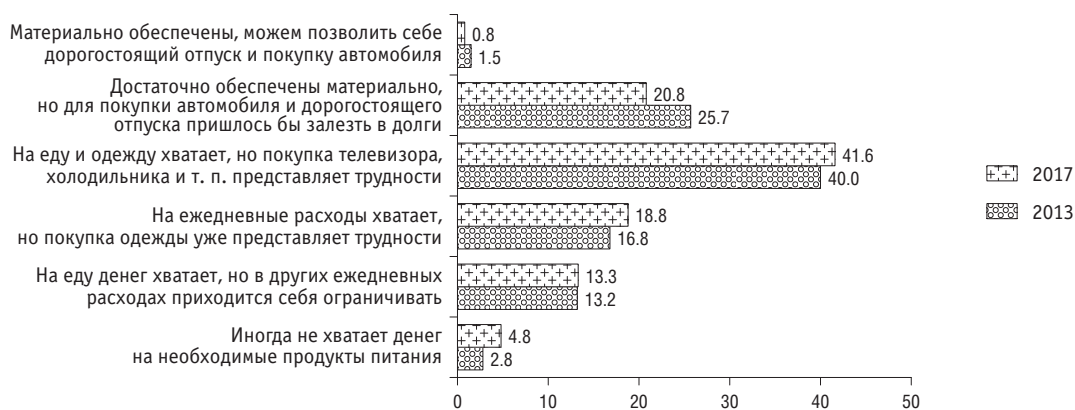
Что касается различий в уровне дохода педагогов, работающих в организациях разной ведомственной принадлежности, то наибольший среднемесячный совокупный доход характерен для семей педагогов из организаций, подведомственных органам управления в сфере физкультуры и спорта. Причем за период с 2013 по 2017 год именно в семьях педагогов организаций данного ведомства отмечен наибольший прирост, составляющий в среднем 8.8 тыс. руб. (рис. 42).

Рисунок 42. Среднемесячный совокупный доход всех членов семьи педагогов: распределение по виду собственности и ведомственной принадлежности организаций, 2013 г., 2017 г.
(тыс. руб. в месяц)



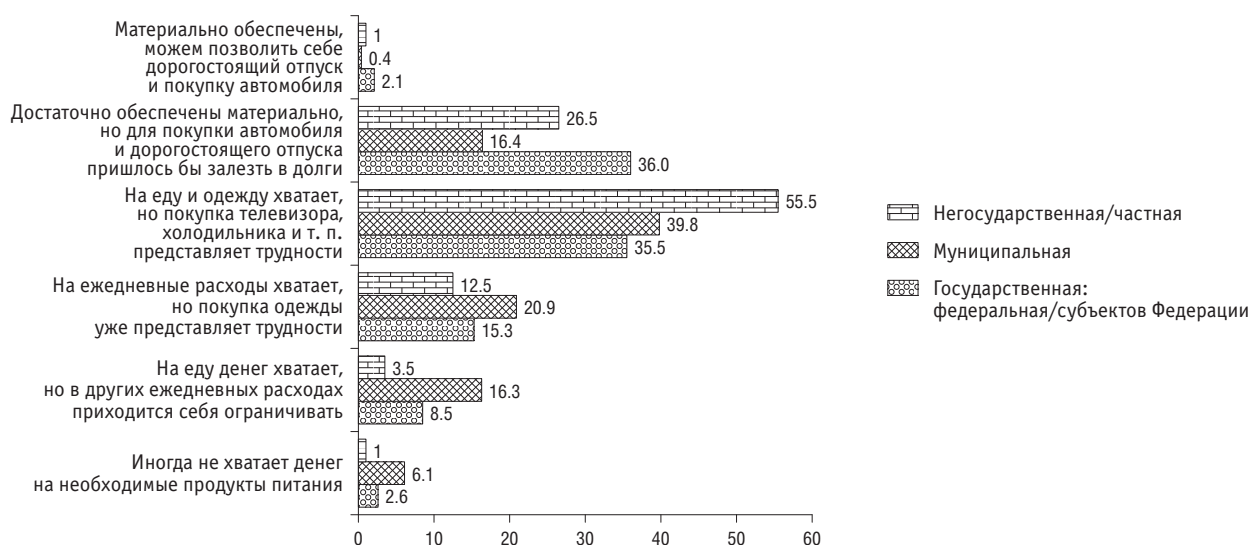
Сами педагоги оценивают материальное положение своей семьи следующим образом: 62.4% педагогов относят себя к категории лиц со средним и выше среднего достатком (сумма ответов «Достаточно обеспечены материально, но для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска пришлось бы залезть в долги» и «На еду и одежду хватает, но покупка телевизора, холодильника и т.п. представляет трудности»). В целом, несмотря на повышение реальных доходов, ситуация не претерпела существенных изменений по сравнению с 2013 годом — для сравнения: в 2013 году таких преподавателей было 65.7% (рис. 43).

Рисунок 43. Дифференциация педагогов по уровню достатка семьи, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Следует отметить, что в среднем материальное положение педагогов, работающих в государственных организациях, оказалось несколько лучше, чем у их коллег из частных организаций: доля педагогов, оценивших материальное положение своей семьи выше среднего, составила 36% и 26.5% соответственно (рис. 44). Наименее обеспеченными являются семьи педагогов дополнительного образования, работающих в муниципальных организациях: оценили свое материальное положение ниже среднего лишь 17% педагогов из негосударственных организаций; 26.4% и 43.3% — из государственных и муниципальных организаций соответственно (сумма процентов по первым трем категориям ответов). В целом можно констатировать, что семьи педагогов, работающих в государственных и частных организациях дополнительного образования, по уровню благосостояния чаще принадлежат к «среднему классу».

Рисунок 44. Дифференциация педагогов по уровню достатка семьи в зависимости от формы собственности организации, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



В то же время следует принять во внимание, что почти $\frac{3}{4}$ педагогов — это замужние женщины, и их доход далеко не всегда оказывает решающее влияние на уровень материального благосостояния семьи, который зависит и от множества других факторов.

Также представляет существенный интерес субъективная оценка педагогами изменения уровня своей заработной платы за последние два года. Как следует из данных гистограммы на рисунке 45, в 2017 году значительно увеличилась доля тех, кто считает, что их заработная плата уменьшилась (13.5%) или осталась без изменений (43.7%). При этом уменьшилась доля тех, кто считает, что заработная плата несколько или значительно увеличилась: в 2017 году выбрали данные варианты ответов лишь 42.7% респондентов по сравнению с 68.6% в 2013 году.

Рисунок 45. Субъективная оценка педагогами изменения уровня заработной платы за последние 2 года, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Об увеличении заработной платы чаще говорят сотрудники государственных организаций (45.7%) и реже всего — педагоги, работающие в муниципальных организациях (42.1%); среди сотрудников муниципальных организаций наиболее высок и процент тех, кто отмечает уменьшение размера оплаты труда (16.2%).

По результатам исследования также было определено соотношение уровня зарплаты, позволившего бы штатным педагогам сосредоточиться на основной (отказаться от дополни-

тельной) работе, а совместителям — перейти в штат организаций дополнительного образования детей, к фактической их заработной плате (табл. 7). В среднем фактический уровень оплаты труда ниже желаемого примерно вдвое: коэффициент соотношения фактического уровня заработной платы педагогических работников, работающих в штате организации дополнительного образования детей, к желаемому уровню составляет 0,48. Желаемый заработок педагогов-совместителей, при котором они согласились бы полностью перейти в штат образовательной организации, несколько меньше по сравнению с их коллегами, уже работающими на полную ставку, а суммы, зарабатываемые по основному месту работы, превышают заработок штатных педагогов (коэффициент соотношения составляет в этом случае 0,6).

Таблица 7. Соотношение между уровнем зарплаты, позволившим бы штатным педагогам сосредоточиться на основной работе (отказаться от дополнительной), а совместителям – перейти в штат учреждений дополнительного образования детей, и их фактической заработной платой

Желаемый заработок, тыс. руб.		Реальный заработок, тыс. руб.		Соотношение
Штатные сотрудники согласились бы сосредоточиться на основной деятельности, т. е. отказались бы от тех видов дополнительной работы, которыми занимаются в основном в целях заработка	40.7	Суммы, заработанные в данном учреждении дополнительного образования в среднем за месяц	19.6	
Совместители согласились бы перейти работать в качестве штатного сотрудника в данную организацию (на полную ставку)	36.9	Суммы, заработанные по основному месту работы в среднем за месяц	22.2	0.60**

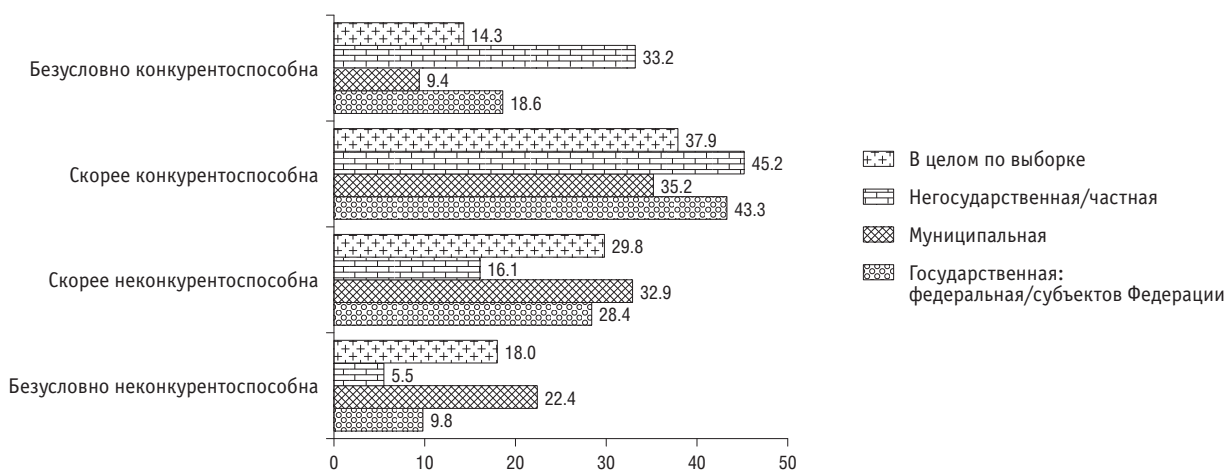
* Отношение среднего значения фактической заработной платы штатных педагогов к среднему значению размера заработной платы, указанного как основание для отказа от других видов работ.

** Отношение среднего значения фактического уровня оплаты труда по основному месту работы педагогов-совместителей к среднему значению размера заработной платы, указанного как основание для перехода в штат организации.

Ожидается имеются существенные различия в зависимости от места, где расположена организация дополнительного образования детей: в Москве желаемый уровень зарплаты для штатных сотрудников составил 84,4 тыс. руб.; в крупных городах России (с населением более 1 млн чел.) — 47,8 тыс. руб.; в других населенных пунктах — от 33,9 до 38,5 тыс. руб.

Мнения педагогов дополнительного образования относительно конкурентоспособности заработной платы распределились почти поровну: чуть более половины опрошенных (52,2%) считают уровень заработной платы в своей организации конкурентоспособным, при этом 14,3% отмечают, что заработная плата «безусловно конкурентоспособна», а 37,9% — «скорее конкурентоспособна» (рис. 46).

Рисунок 46. Доля педагогов, считающих свою зарплату конкурентоспособной, в зависимости от формы собственности организации, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



В то же время почти половина педагогов считают уровень заработной платы неконкурентоспособным: почти каждый пятый педагог (18%) отмечает, что зарплата, безусловно, не является конкурентоспособной; еще почти треть респондентов полагают, что зарплата, «скорее неконкурентоспособна» по сравнению с организациями в других сферах.

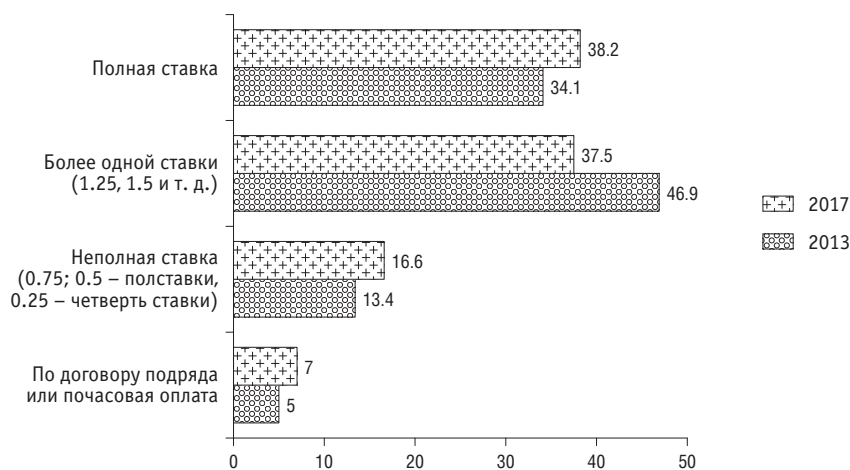
Наибольший процент педагогов, считающих зарплату безусловно конкурентоспособной, — среди сотрудников негосударственных организаций (33.2%); напротив, среди сотрудников муниципальных организаций — наибольшая доля тех, кто считает, что зарплата «безусловно неконкурентоспособна» (22.4%).

УСЛОВИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

В рамках данного направления рассматриваются виды деятельности педагогов дополнительного образования, осуществляемые ими в образовательных организациях, где они работают, структура занятости по отдельным видам деятельности, характеристика рабочего места в организации дополнительного образования, объем нагрузки, изменения условий труда. Также определенное внимание уделено таким аспектам профессиональных практик, как образовательные результаты и способы их оценки, способы разработки дополнительных общеобразовательных программ, взаимодействие с родителями, образовательные технологии.

Гистограмма на рисунке 47 отражает структуру нагрузки педагогов в организациях дополнительного образования детей и ее изменения за последние 4 года (в период с 2013 по 2017 год). Наибольшая доля (38.2%) педагогов работает на полную ставку; еще почти столько же (37.5%) — более чем на одну ставку (1.25; 1.5 ставки и т. д.). Доля преподавателей, работающих более чем на одну ставку, по сравнению с 2013 годом уменьшилась на 9.4%, что может свидетельствовать о положительных тенденциях в сфере оплаты труда педагогов. Почти четверть педагогических работников дополнительного образования (23.6%) трудится в менее интенсивном режиме (неполная ставка — 0.75 ставки; 0.5 (полставки), 0.25 (четверть ставки), по договору подряда, с почасовой оплатой и т. д.).

Рисунок 47. Структура нагрузки педагогических работников, 2013 г., 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

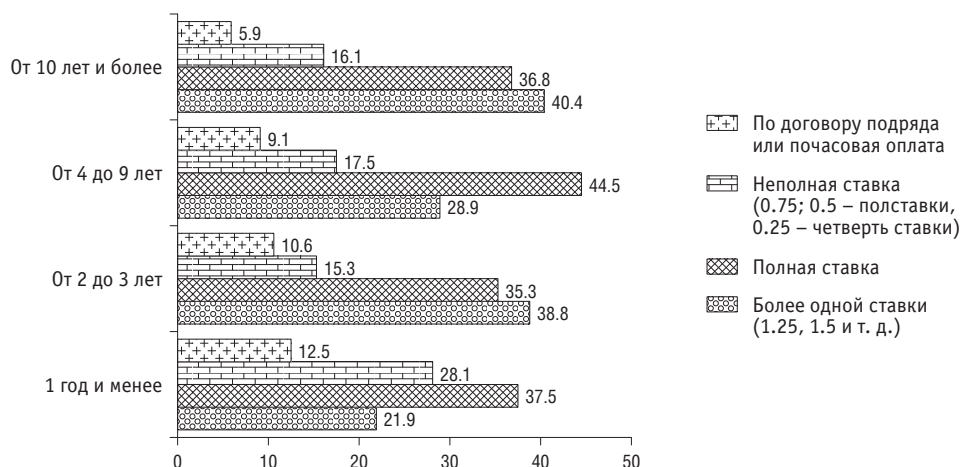


Большинство педагогов (77.3%) работают в организациях дополнительного образования на основной должности «педагог дополнительного образования», $\frac{1}{10}$ педагогов работают по внутреннему совместительству на другой основной должности (13.8%), остальные 8.8% оформлены как внешние совместители.

Особая тенденция просматривается в размере нагрузки педагогов дополнительного образования, имеющих различный стаж работы: чем больше стаж, тем больше у педагогов нагрузка: процент работников с нагрузкой «одна ставка и более» возрастает с увеличением стажа от 59.4% — при стаже «1 год и менее» до 77.2% — при стаже «10 и более лет» (рис. 48).

Рисунок 48. Структура нагрузки педагогических работников в зависимости от стажа работы, 2017 г.

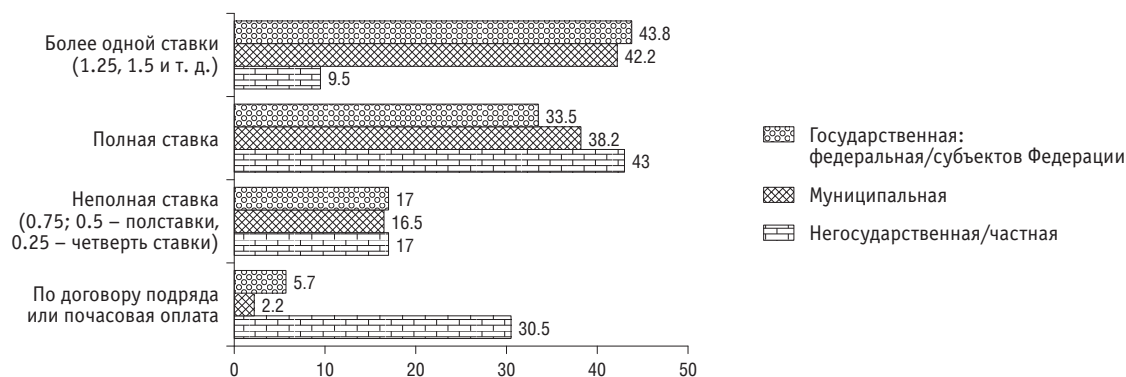
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Подавляющее большинство педагогов, работающих более чем на одну ставку, являются сотрудниками государственных и муниципальных организаций; в частных организациях почти треть преподавателей (30,5%) трудится на условиях почасовой оплаты или по договору подряда (рис. 49).

Рисунок 49. Структура нагрузки педагогических работников в зависимости от формы собственности образовательной организации, 2017 г.

(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



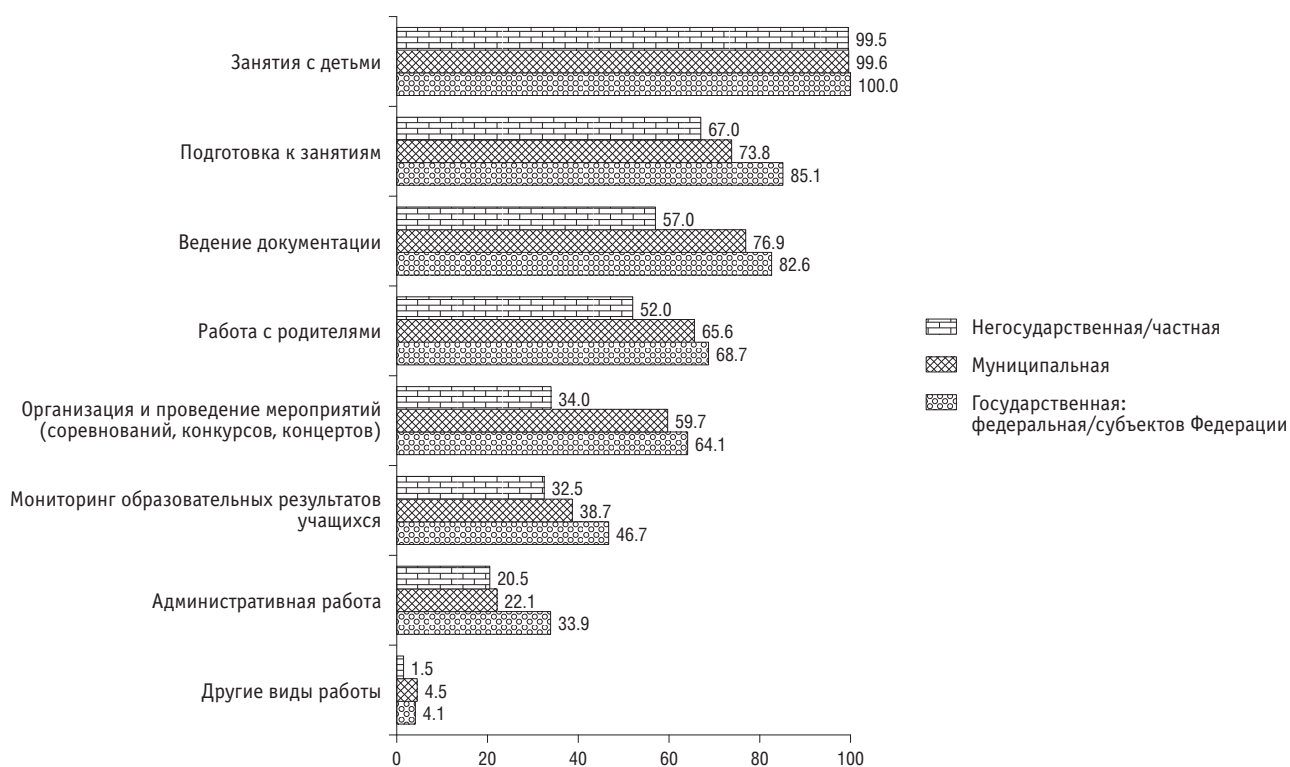
Рассмотрим более подробно структуру трудовой нагрузки педагогических работников в организациях дополнительного образования детей. Педагогам были заданы вопросы, какими видами деятельности они занимались в данной организации и сколько в среднем часов в неделю (астрономических) занимал у них каждый из этих видов деятельности (табл. 8). Анализ распределения ответов по данным 2013 и 2017 годов показал, что за последние 4 года повысилась степень вовлечения педагогов в образовательный процесс: увеличилась доля педагогов, занимающихся подготовкой к занятиям (с 64,4% в 2013 году до 74,4% в 2017 году), взаимодействующих с родителями детей (с 53,2 до 64%) и следящих за образовательными результатами учащихся (с 29,7 до 38,9%). Однако также существенно увеличилась и доля тех, кто занимается внешней работой: административной деятельностью (с 18,2 до 23,6%), ведением документации (с 62% до 74,7%), организацией и проведением мероприятий (с 49,1 до 56,5%). Что касается временных затрат педагогов на различные виды деятельности, то картина в 2017 году мало изменилась по сравнению с 2013 годом. В качестве позитивной тенденции стоит отметить значительное уменьшение часов, затрачиваемых на административную работу (с 9 до 6,6 часа в неделю).

Таблица 8. Временные затраты педагогов на различные виды деятельности и доля педагогов, вовлеченных в эти виды деятельности, 2013 г., 2017 г.

Виды деятельности	2013 год		2017 год	
	Время, часов в неделю	Доля педагогов, занимающихся этой деятельностью, %	Время, часов в неделю	Доля педагогов, занимающихся этой деятельностью, %
Занятия с детьми	23.0	95.1	22.9	99.6
Подготовка к занятиям	5.5	64.4	5.7	74.4
Административная работа	9.0	18.2	6.6	23.6
Ведение документации	3.4	62.0	3.4	74.7
Работа с родителями	2.3	53.2	2.1	64.0
Мониторинг образовательных результатов учащихся	2.1	29.7	2.1	38.9
Организация и проведение мероприятий (соревнований, конкурсов, концертов)	4.0	49.1	4.3	56.5
Другие виды работы	7.9	3.4	6.2	4.0

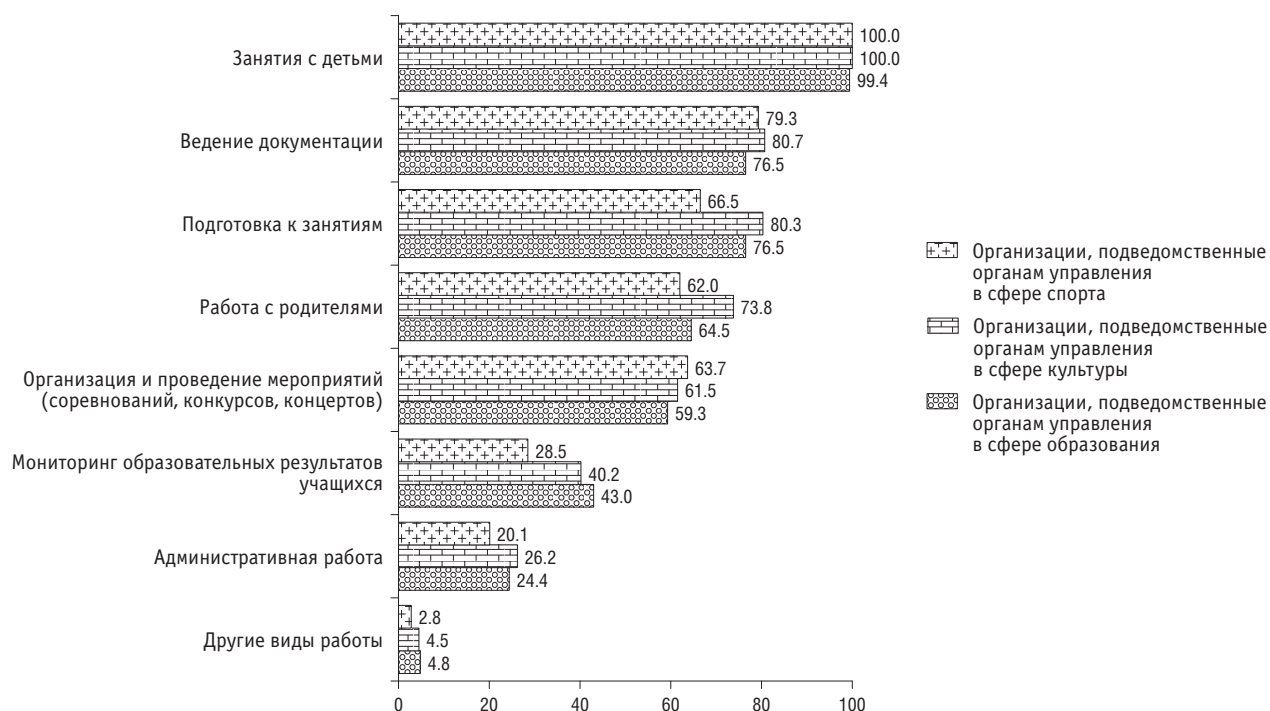
Распределение ответов по форме собственности образовательной организации, где работают респонденты, показывает, что практически во все виды деятельности в наибольшей степени вовлечены педагоги, работающие в государственных организациях, и в наименьшей степени – сотрудники частных организаций. Например, в организации и проведении различных мероприятий (соревнований, конкурсов, концертов) педагоги из частных организаций принимают участие почти вдвое реже по сравнению со своими коллегами из государственных организаций (рис. 50). Очевидно, педагоги, работающие в негосударственных организациях, ориентированы преимущественно на проведение занятий с детьми и реже отвлекаются на иные формы активности.

Рисунок 50. Доля педагогов, вовлеченных в различные виды деятельности в зависимости от формы собственности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Педагоги, работающие в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, чаще всего производят мониторинг образовательных результатов обучающихся, а их коллеги из организаций сферы культуры чаще всего уделяют внимание административной работе, взаимодействию с родителями, подготовке к занятиям и ведению документации; наконец, педагоги, работающие в спортивных организациях, в несколько большей степени вовлечены в организацию и проведение различных массовых мероприятий по сравнению с коллегами из других ведомств (рис. 51).

Рисунок 51. Доля педагогов, вовлеченных в различные виды деятельности в зависимости от ведомственной принадлежности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



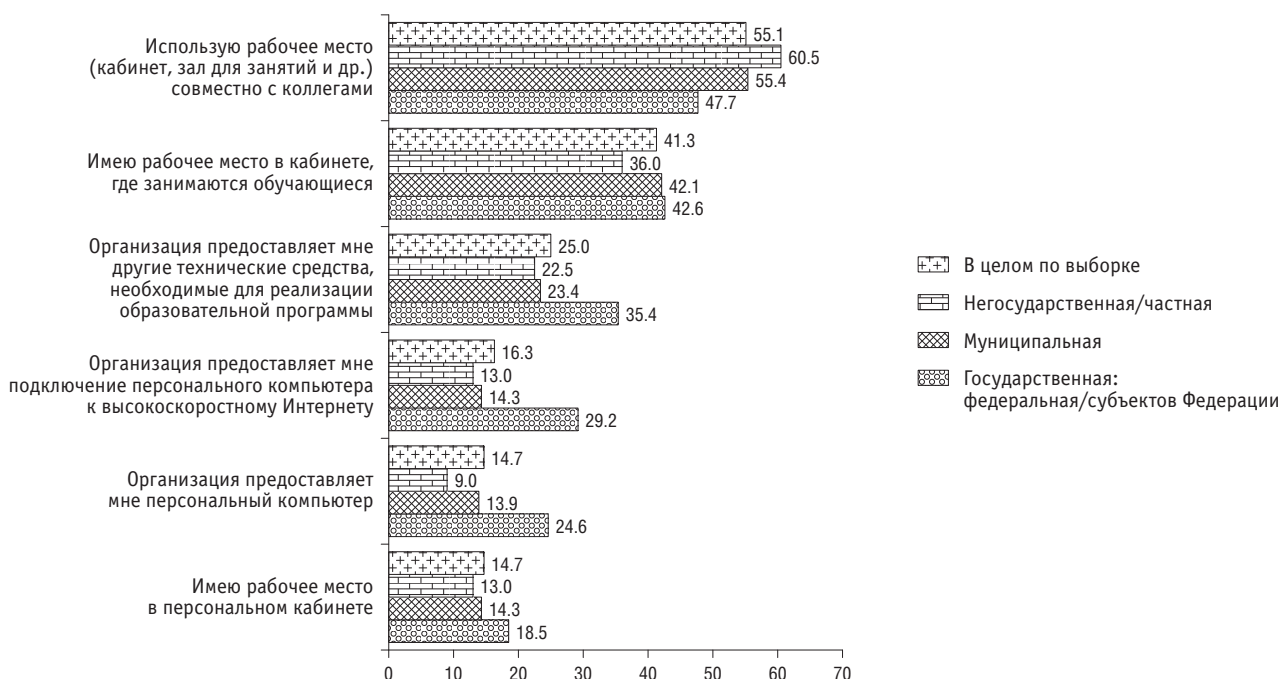
Педагоги дополнительного образования в целом слабо вовлечены в деятельность профессиональных ассоциаций, сообществ. Большинство из них не участвуют в деятельности профессиональных ассоциаций (74.2%); среди невовлеченных педагогов 66.2% сотрудников государственных организаций, 74.2% — муниципальных, и 82.5% — негосударственных организаций дополнительного образования детей. Около 10% педагогов являются членами ассоциаций, объединений муниципального уровня (преимущественно это работники муниципальных организаций дополнительного образования); 9.1% участвуют в работе профессиональных сообществ в Сети (большинство из них составляют педагоги, работающие в государственных организациях); небольшая доля педагогических работников входит в состав ассоциаций, объединений регионального либо федерального уровня (рис. 52).

Большинство педагогов дополнительного образования пользуется рабочим местом совместно с коллегами (55.1%) либо имеют рабочее место в кабинете, где занимаются обучающиеся (41.3%). Имеют рабочее место в персональном кабинете лишь 14.7% опрошенных. Также 14.7% педагогов используют предоставленный организацией персональный компьютер, а четверть респондентов отмечают, что организация предоставляет им другие технические средства, необходимые для реализации образовательных программ (рис. 53). Обеспеченность педагогов отдельными рабочими местами, компьютерами, высокоскоростным Интернетом и другими техническими средствами значительно выше в государственных организациях дополнительного образования. В частных и муниципальных организациях педагогам чаще приходится делить свое рабочее место с коллегами.

Рисунок 52. Участие педагогов в деятельности профессиональных ассоциаций, сообществ, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

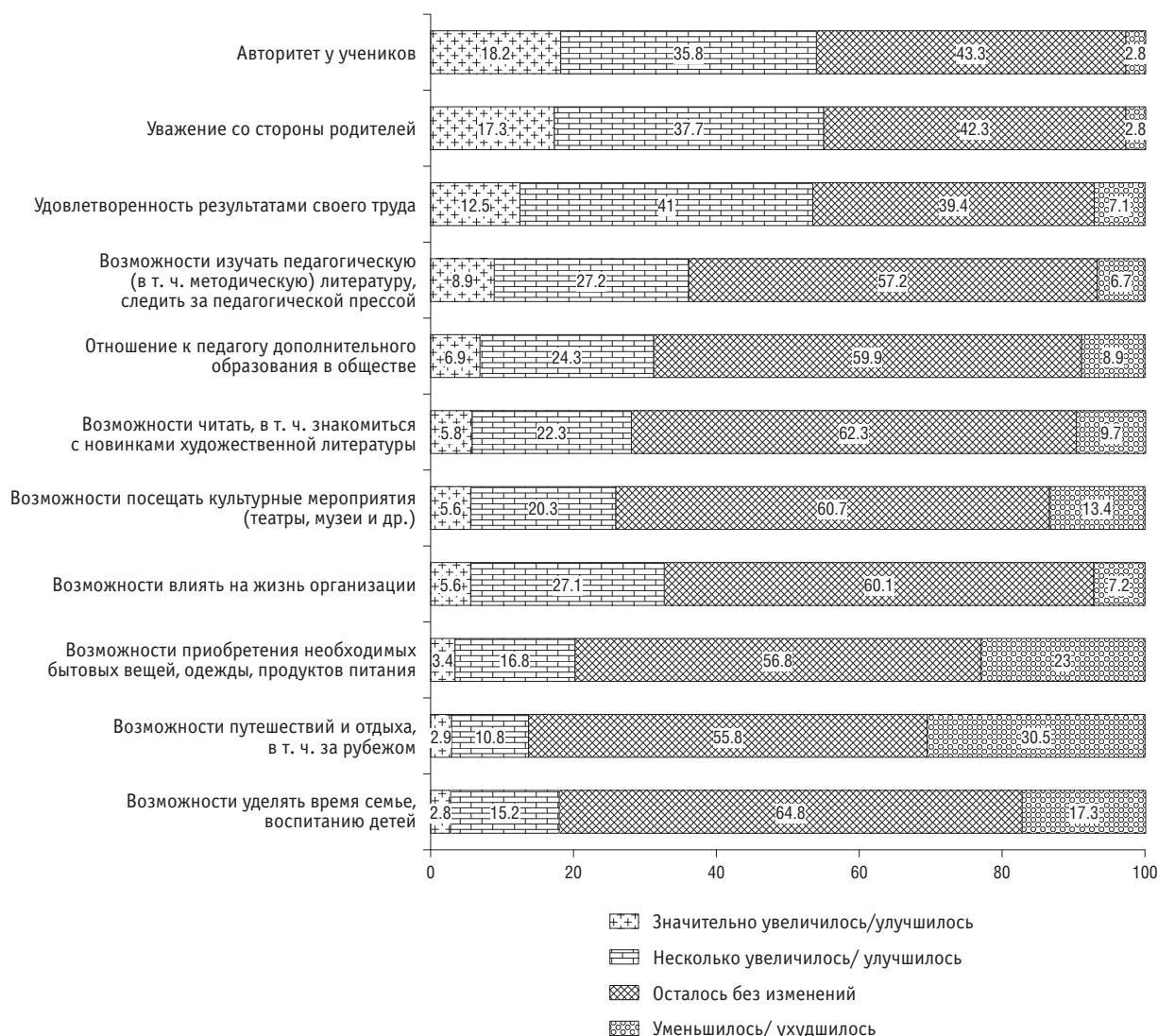


Рисунок 53. Характеристика рабочего места педагогов в зависимости от формы собственности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Существенный интерес представляет также оценка педагогами изменений ряда социально-психологических и материальных условий их труда, произошедших за последние 2 года. Более половины педагогических работников организаций дополнительного образования считают, что за последние 2 года работы их авторитет среди учеников повысился, родители стали проявлять больше уважения к их труду, следовательно, и удовлетворенность результатами своего труда увеличилась. Кроме того, 32.7% педагогов отметили, что за последние 2 года увеличились возможности влиять на жизнь организаций; 36.1% — изучать педагогическую (в том числе методическую) литературу; 28.1% — знакомиться с новинками художественной литературы и читать. Однако есть сферы, в которых значительная часть преподавателей отметила ухудшения. В основном это касается материальной сферы: 30.5% респондентов отметили уменьшение возможностей путешествовать и отдыхать (в том числе за рубежом); 23% педагогов высказались об ухудшении возможности приобретать необходимые бытовые вещи, одежду, продукты питания; 17.3% педагогов стали меньше времени уделять семье и воспитанию собственных детей, что может говорить об увеличении их занятости на работе (рис. 54).

Рисунок 54. Оценка педагогами изменений ряда социально-психологических и материальных условий их труда, произошедших за последние 2 года, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



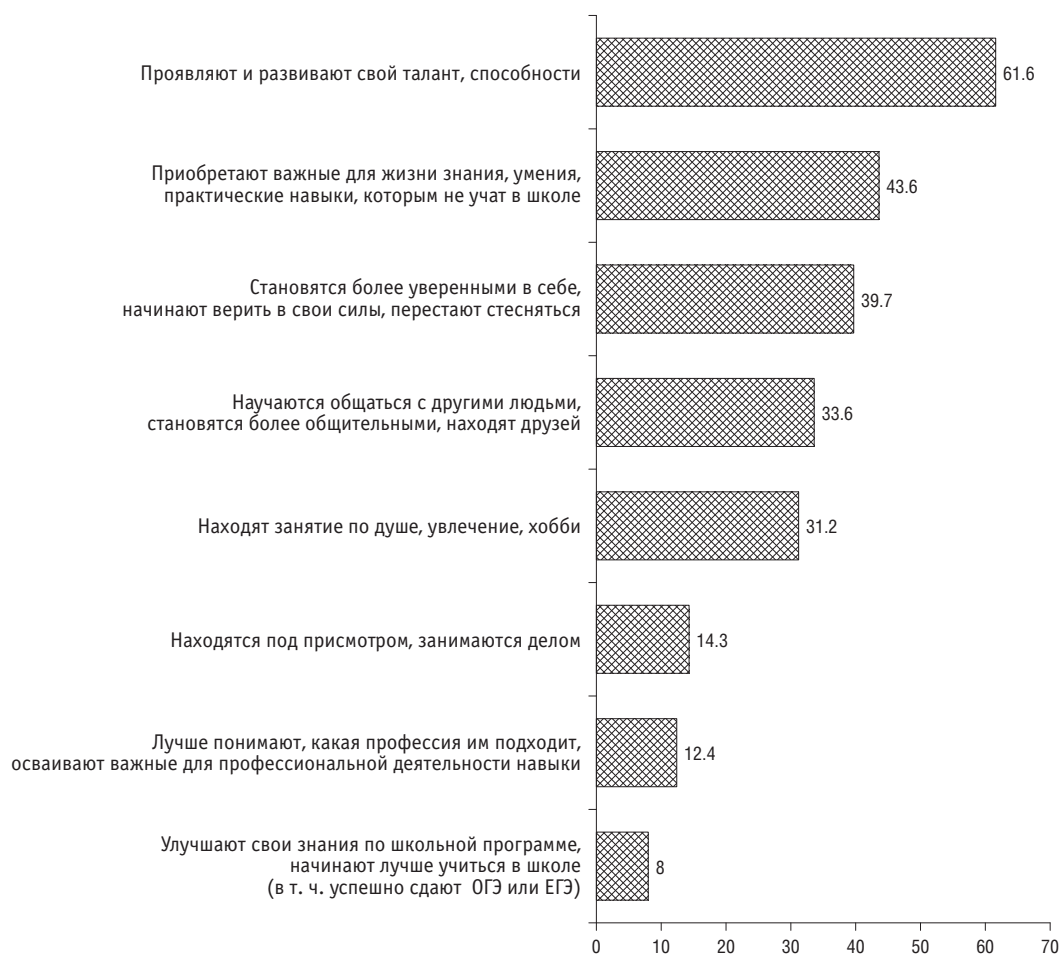
Участие педагога в определении содержания дополнительного образования непосредственно проявляется в разработке им дополнительной общеобразовательной программы. Педагогам был задан вопрос о том, как обычно происходит разработка образовательной программы в их организации. Половина респондентов отметили, что преподаватель разрабатывает программу самостоятельно, другая половина использует при этом помощь методиста (старшего педагога методического объединения, руководителя структурного подразделения и т. п.). О разработке программ группой педагогов сообщили 17.3% респондентов; 11.4% опрошенных указали, что педагог не участвует в разработке образовательной программы, а работает по программе, разработанной другими лицами; 5.7% респондентов используют программу, предложенную производителем; о привлечении внешних экспертов при разработке программы сообщили лишь 3.8% педагогов, участвовавших в обследовании.

Важной темой, отражающей профессиональные стратегии педагогов дополнительного образования, является оценка результативности дополнительных занятий с детьми. Наиболее распространенными способами оценки результатов обучающихся по программам дополнительного образования являются: учет результатов участия детей в конкурсных мероприятиях (выставках, олимпиадах, соревнованиях и т. д.), данный вариант ответа отмечают 61.3% респондентов, а также наблюдение за развитием обучающегося (55.1%); более 1/3 опрошенных

используют также анализ выполненных заданий, педагогического тестирования, опроса — 39.9%, и оценку продукта учебно-творческой деятельности (проект, изделие, танец и т. д.) — 38.6%. Менее распространенными способами оценки результатов обучающихся являются ведение портфолио, личностная карта достижений (16.7%) и психологический диагностический инструментарий (8.9%).

Среди наиболее важных результатов обучения ребенка в организациях дополнительного образования, педагоги называют следующие: саморазвитие и самореализацию (проявление таланта, способностей, приобретение навыков и знаний, которым не учат в школе), развитие уверенности в себе и коммуникабельности, а также нахождение занятий по душе (рис. 55).

Рисунок 55. Результаты обучения детей в организациях дополнительного образования, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



В рамках своей деятельности педагогические работники организаций дополнительного образования чаще всего используют традиционные образовательные технологии: объяснительно-иллюстративную, репродуктивную (60.8%), технологию коллективного обучения (40.4%) и технологию развивающего обучения (39.8%). Примерно треть опрошенных педагогов прибегают к использованию информационно-коммуникационных образовательных технологий; 1/5 педагогов используют технологию проектной деятельности (рис. 56).

Лишь небольшая часть педагогов используют в своей работе такие релевантные дополнительному образованию технологии, как педагогические мастерские, портфолио, обучение как учебное исследование; реже всего преподаватели прибегают к использованию дистанционных образовательных технологий. Педагоги, работающие в негосударственных организациях, значительно чаще по сравнению с коллегами из государственных и муниципальных организаций используют технологию развивающего обучения (44%).

Рисунок 56. Образовательные технологии, используемые педагогами в работе, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



Поиск эффективных стратегий информационного взаимодействия с потребителями образовательных услуг — семьями обучающихся — является одной из важнейших задач в деле повышения доступности различных форм и направлений дополнительного образования, а также увеличения охвата детей данными услугами. Существенным позитивным моментом выступает то, что подавляющее большинство педагогических работников (93,2%) в той или иной форме стремятся к получению обратной связи от родителей относительно их удовлетворенности занятиями. При этом в большинстве случаев изучение мнения потребителей образовательных услуг происходит на личных встречах (70,4%) либо в процессе устных опросов на родительских собраниях (44,6%). Около четверти респондентов прибегают к проведению письменных опросов, общаются с родителями в социальных сетях — 15,4% педагогов; 13,7% используют СМС и/или сообщения в мессенджерах. Реже всего используется переписка по электронной почте (рис. 57).

Сотрудники государственных организаций чаще выясняют мнение родителей на личных встречах, на родительских собраниях, в социальных сетях, мессенджерах, по электронной почте либо посредством опросов на сайте организации дополнительного образования; педагоги из муниципальных организаций чаще всего проводят письменные опросы (анкетирования). Среди педагогов, работающих в негосударственных организациях, наибольший процент тех, кто не изучает мнение родителей обучающихся (рис. 58).

Педагоги, работающие в организациях, подведомственных органам управления в сфере образования, чаще всего изучают мнение родителей с помощью письменных опросов и общения в социальных сетях, а сотрудники спортивных организаций чаще прибегают к личному общению (см. рис. 58). Среди педагогов, работающих в организациях, подведомственных органам управления в сфере культуры, наибольший процент тех, кто не выясняет мнение родителей об их удовлетворенности занятиями.

Рисунок 57. Способы изучения педагогами мнения родителей учеников (воспитанников) о том, насколько они удовлетворены занятиями, в зависимости от формы собственности образовательных организаций, 2017 г.

(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)

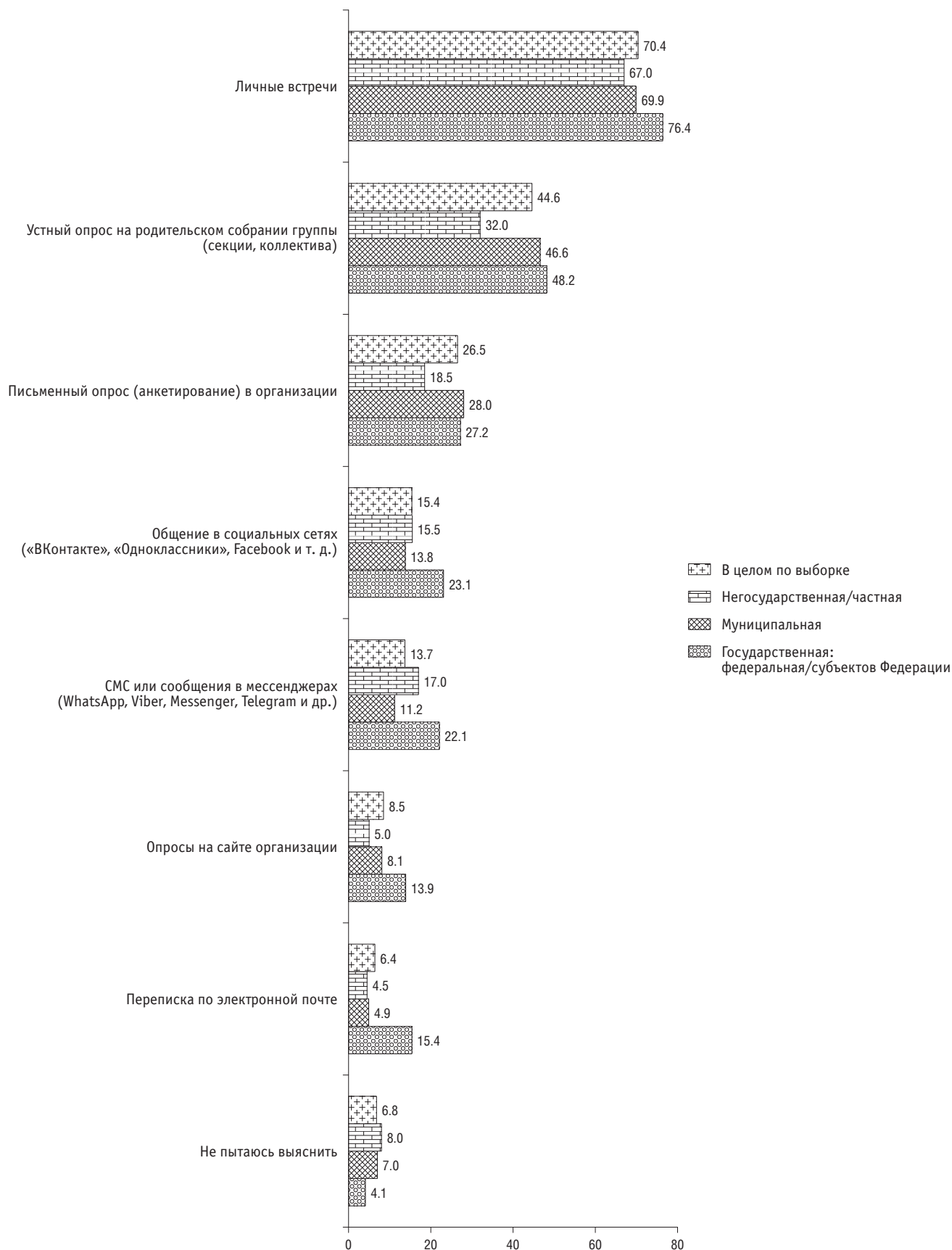
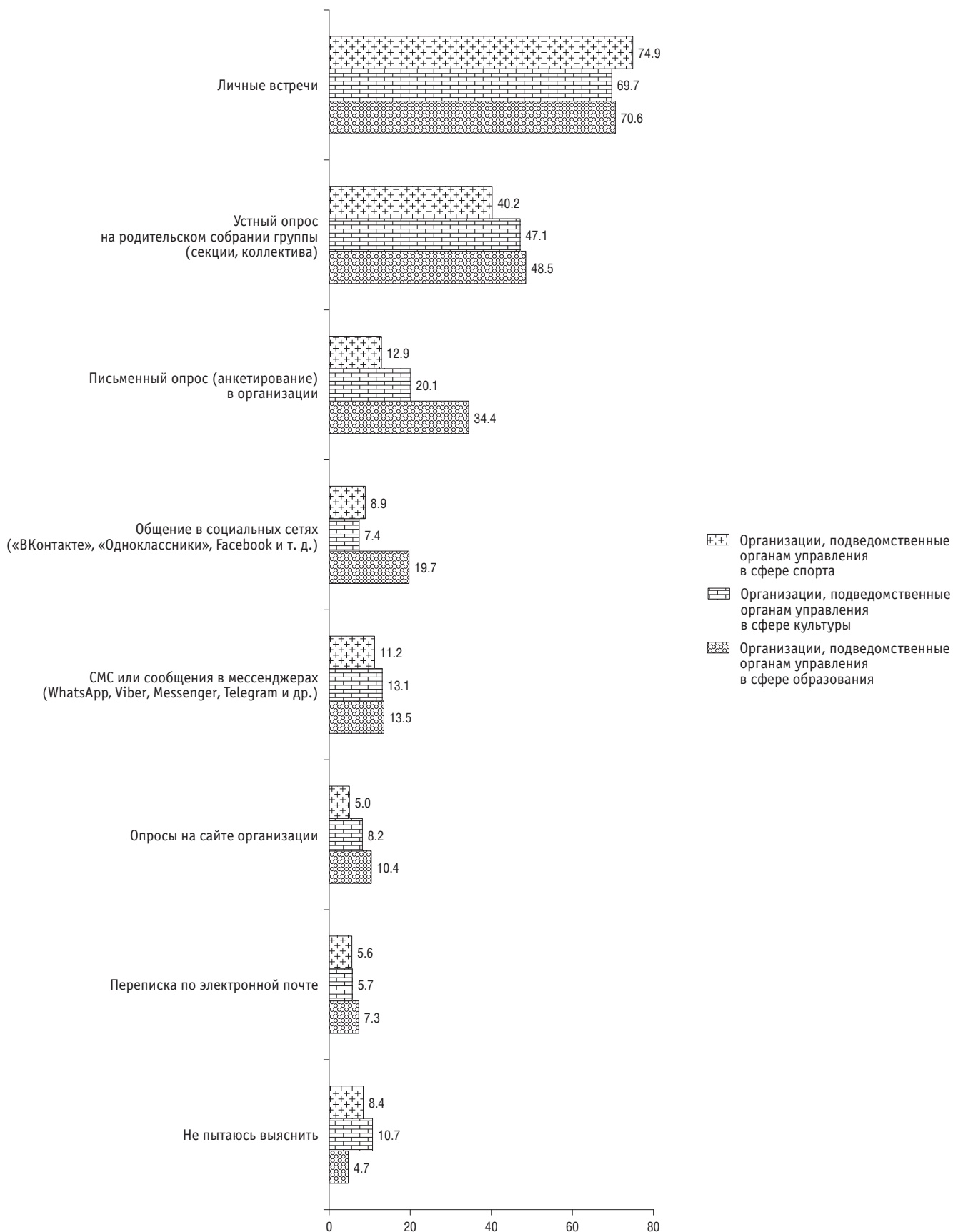


Рисунок 58. Способы изучения педагогами мнения родителей учеников (воспитанников) о том, насколько они удовлетворены занятиями, в зависимости от ведомственной принадлежности образовательных организаций, 2017 г.
(в % от общего числа ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования детей)



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного опроса позволяют зафиксировать следующие основные характеристики условий труда, профессионального развития и мотивации педагогических работников организаций дополнительного образования.

В большинстве своем педагоги дополнительного образования – это замужние женщины в возрасте от 30 до 50 лет, работающие в организациях дополнительного образования на основной должности «педагог дополнительного образования». Более 10% педагогов работают по внутреннему совместительству на другой основной должности, 8.8% – внешние совместители. По сравнению с 2013 годом структура занятости педагогов не поменялась.

Три четверти педагогов имеют педагогический стаж свыше 10 лет. Средний показатель общего педагогического стажа составляет 17.7 года, а средний показатель стажа в качестве педагога дополнительного образования – 13.4 года.

Большинство педагогов дополнительного образования аттестованы на высшую (36.3%) или первую (34.2%) квалификационную категории.

Четверть педагогов до устройства в организации дополнительного образования детей работали в общеобразовательной организации или в дошкольной образовательной организации. Более половины устроились на работу в организации дополнительного образования сразу после окончания вуза, колледжа и техникума.

Подавляющее большинство педагогических работников получили высшее профессиональное образование (в основном по профилям «образование и педагогика», «культура и искусство», «физкультура и спорт», что в большинстве случаев соответствует ведомственной подчиненности образовательной организации, в которой они работают). Число педагогов, имеющих образование по профилю «Дополнительное образование» (выпускники вуза) и по специальности «педагог дополнительного образования», остается незначительным.

В период с 2013 по 2017 год сократилась доля преподавателей, участвующих в программах по повышению квалификации. В большей степени в программы по повышению квалификации вовлечены педагоги, живущие в Москве и в крупных городах РФ.

Основными формами профессионального развития педагогов в 2017 году стали традиционные курсы повышения квалификации, осуществляемые в очной, заочной и дистанционной формах в региональных институтах повышения квалификации.

Основными препятствиями профессионального развития педагогов являются отсутствие внешнего стимула, финансовых средств, сил и времени для прохождения курсов. Значимость барьеров отличается на разных типах территорий: для жителей сел и ПГТ высокая стоимость курсов является наиболее существенным барьером к их прохождению; в Москве – отсутствие времени; в крупных и средних городах есть дефицит интересных предложений по содержанию программ.

Среди мотивов профессиональной деятельности для педагогов дополнительного образования неизменно ведущее место занимает мотив творческой самореализации. С 2013 по 2017 год увеличилась доля педагогов, ценящих возможность общения с детьми, уменьшилась доля педагогов, ценящих особенности графика работы и отпуска.

Иерархия мотивов труда педагогов различается в зависимости от типа населенного пункта. В Москве для педагогов в большей мере присущи мотивы творческой самореализации и независимости в выборе содержания программ; а в малых городах и селах педагогов в большей мере, чем в других населенных пунктах, интересуют такие социальные факторы, как приемлемый заработок и вопрос выхода на пенсию по выслуге лет.

Основным демотивирующим фактором педагогов является избыточность документации и обилие бумаг.

Большинство педагогов организаций дополнительного образования не планируют менять работу. Этот процент стабилен с 2013 года и отражает высокий уровень удовлетворенности своей деятельностью среди данной профессиональной группы.

Более половины опрошенных педагогов не ожидают в своей социально-профессиональной ситуации в ближайшие 2–3 года никаких существенных изменений. В целом прогноз педагогов государственных и частных организаций дополнительного образования детей более оптимистичен, чем прогноз педагогов муниципальных организаций, которые в большей степени опасаются увольнений из-за сокращения штата и/или настроены сменить профессию в ближайшем будущем.

На полную ставку работают 38.2% педагогов; еще почти столько же (37.5%) — более чем на одну ставку (1.25; 1.5 ставки и т. д.). Доля преподавателей, работающих более чем на одну ставку, по сравнению с 2013 годом уменьшилась на 9.4%. Нагрузка выше у педагогов с большим стажем деятельности.

Основным источником дохода для педагогов, работающих в штате, является работа в данной образовательной организации, а для совместителей — их основное место работы. Эта деятельность занимает в том и в другом случае в среднем 30.5 час. в неделю, и получают за нее педагоги, работающие в штате образовательной организации, в среднем 19.6 тыс. руб. в месяц, а совместители — 22.2 тыс. руб. в месяц.

Средний размер базового оклада педагогов составляет 13.2 тыс. руб., наибольший размер оклада — в государственных организациях (21.2 тыс. руб.), а наименьший — в муниципальных (11 тыс. руб.). Доля дополнительных выплат в совокупной заработной плате педагога составляет менее четверти дохода для 70.8% респондентов. В основном дополнительные выплаты связаны с такими факторами, как участие и победы подопечных педагога в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, большой педагогический стаж, профессиональная квалификация, преподавательские умения и успешное проведение мероприятий.

В 2017 году среднемесячный совокупный доход всех членов семьи педагога, работающего в организации дополнительного образования, составил 44 тыс. руб. (в 2013 году — 37.5 тыс. руб.). Несмотря на повышение реальных доходов, субъективная оценка своего материального положения несколько ухудшилась по сравнению с 2013 годом.

Субъективная оценка материального положения у педагогов, работающих в государственных организациях, выше, чем у их коллег из частных организаций. Наименее обеспеченными выглядят педагоги дополнительного образования, работающие в муниципальных организациях.

В среднем фактический уровень оплаты труда ниже желаемого примерно вдвое.

Чуть менее половины педагогов считают, что их заработная плата в последние годы осталась стабильной, 13.5% говорят о том, что она уменьшилась, 37.6% — несколько увеличилась в пределах инфляции. Только 5.1% педагогов отметили значительное увеличение в своей заработной плате за последние 2 года работы в организации. Увеличение заработной платы чаще отмечают сотрудники государственных организаций и реже всего — педагоги, работающие в муниципальных организациях.

Педагоги дополнительного образования слабо вовлечены в деятельность профессиональных ассоциаций: лишь четверть из них являются членами этих организаций или вовлекаются в их работу.

За последние годы трансформировалась структура деятельности педагогов. С одной стороны, увеличилась степень вовлечения педагогов в образовательный процесс (подготовка к занятиям, взаимодействие с родителями детей, мониторинг образовательных результатов учащихся), с другой — существенно увеличилась доля тех, кто занимается внешней работой (административная деятельность, ведение документации, организация и проведение мероприятий).

Многие педагоги считают, что за последние два года работы в своей организации их авторитет среди учеников повысился, родители стали проявлять больше уважения к их труду, увеличились возможности влиять на жизнь организаций, изучать педагогическую литературу. Однако преподаватели отмечают ухудшения в том, что касается возможности путешествовать и отдыхать (в том числе за рубежом), приобретать необходимые бытовые вещи, одежду, продукты питания, а также уделять время семье и воспитанию собственных детей.

Почти половина педагогов разрабатывает программу самостоятельно, а другая половина использует при этом помощь методиста (старшего педагога методического объединения, руководителя структурного подразделения и т. п.). Более 10% опрошенных указали, что педагог не участвует в разработке образовательной программы, а работает по программе, разработанной другими лицами. При этом только 5.7% респондентов используют программу, предложенную производителем учебного оборудования или средств обучения.

Чаще всего педагогические работники используют традиционные образовательные технологии: объяснительно-иллюстративную, репродуктивную, технологию коллективного обучения и технологию развивающего обучения. Лишь небольшая часть педагогов используют в своей работе такие релевантные дополнительному образованию технологии, как педагогические мастерские, обучение как учебное исследование; реже всего педагоги прибегают к использованию дистанционных образовательных технологий.

Наиболее распространенными способами оценки результатов обучающихся по программам дополнительного образования являются: учет результатов участия детей в конкурсных мероприятиях (выставках, олимпиадах, соревнованиях и т. д.); более $\frac{1}{3}$ опрошенных используют также анализ выполненных заданий, педагогического тестирования, опроса и оценку продукта учебно-творческой деятельности (проект, изделие, танец и т. д.). Менее распространенными способами оценки результатов обучающихся являются ведение портфолио, личностная карта достижений и психологический диагностический инструментарий.

Большинство педагогов работают со всеми категориями детей. Более трети работают с детьми, увлеченными каким-либо видом деятельности, четверть — с одаренными, талантливыми и способными. Менее 10% педагогов обучают детей из малообеспеченных, социально неблагополучных семей; только 2% респондентов работают с подростками из группы риска.

Большинство педагогов в той или иной форме изучают мнение родителей относительно их удовлетворенности занятиями. Во взаимодействии большинство педагогов используют личные встречи, чуть меньше половины проводят устные опросы на родительских собраниях, и лишь четверть педагогов организует письменные опросы (анкетирования) среди родителей обучающихся.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Калиш И.В. Повышение квалификации педагога дополнительного образования. 2004.
2. Круглова Л.Ю. Интегративно-развивающий подход к модернизации профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования: автореф. дис. докт. пед. наук. Магнитогорск, 2006. 44 с.
3. Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г. Результаты исследования кадрового потенциала учреждений дополнительного образования детей // Экономика образования. 2013. № 3. С. 55 – 63.
4. Куприянов Б.В. и др. Учреждения дополнительного образования детей (данные статистики и Мониторинга экономики образования) // Вопросы образования. 2013. №. 2. С. 209 – 231.
5. Латыпова Р.И. Развитие двойной компетенции педагога дополнительного образования в условиях мастер-класса: автореф. дис. канд. пед. наук. Казань, 2006. 27 с.
6. Серякова С.Б. Формирование психолого-педагогической компетентности педагога дополнительного образования: автореф. дис. докт. пед. наук. М.: Моск. пед. гос. ун-т, 2006. 40 с.
7. Федотова В.В. Профессионализм педагогов дополнительного образования детей и условия его развития: социологический анализ: автореф. дис. канд. социолог. наук. Екатеринбург, 2003. 23 с.
8. Чендева И.В. Педагоги дополнительного образования как социально-профессиональная группа: автореф. дис. канд. соц. наук. Екатеринбург: Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького, 2002. 19 с.
9. Рощина Я.М., Филиппова Т. Н. Профессиональная практика учителей государственных и частных школ: цифры и факты // Народное образование. 2012. №. 10. С. 61 – 65.

М.Е. Гошин, С.Г. Косарецкий

**ПЕДАГОГИ ОРГАНИЗАЦИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ИЗМЕНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРУДА,
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ И МОТИВАЦИЯХ**

Информационный бюллетень

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет *О.Г. Егин*

Подписано в печать 16.03.2018.
Формат 60×84 ¹/₈. Печ. л. 8.0.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Институт статистических исследований и экономики знаний
101000, Москва, Мясницкая ул., 20
Тел.: +7 (495) 621-28-73
<http://issek.hse.ru>, E-mail: issek@hse.ru

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: +7 (495) 772-95-71

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

- № 1, 2002. *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.
- № 2, 2003. *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.
- № 1 (3), 2004. *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики.
- № 2 (4), 2004. *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.
- № 3 (5), 2004. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг.
- № 4 (6), 2004. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Коррупция в системе образования.
- № 5 (7), 2004. *Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г.* Использование информационных технологий в образовании.
- № 6 (8), 2004. *Бутко Е.Я.* Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях.
- № 1 (9), 2005. *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.
- № 2 (10), 2005. *Демин В.М., Дубровская Т.П.* Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования.
- № 3 (11), 2005. *Зернов В.А., Гуров В.В.* Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы).
- № 4 (12), 2005. *Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л.* Бюджетное финансирование образования.
- № 5 (13), 2005. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год).
- № 6 (14), 2005. *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики: новые данные.
- № 7 (15), 2005. *Оберемко О.А., Петренко К.В.* Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий.
- № 8 (16), 2005. *Савицкая Е.В.* Детское дошкольное образование: экономический аспект.
- № 9 (17), 2005. *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.
- № 10 (18), 2005. *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.
- № 1 (19), 2006. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 2 (20), 2006. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.
- № 3 (21), 2006. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.
- № 4 (22), 2006. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006. *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.

- № 1 (24), 2007. Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007. *Бонгаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007. *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007. *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007. *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007. *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007. *Бонгаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007. *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008. *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006 — 2007 гг.
- № 2 (34), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009. *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009. *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010. *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010. *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010. *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010. *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010. *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010. *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011. *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006 — 2010 гг.
- № 3 (50), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.

- № 5 (52), 2011. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012. *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012. *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006 – 2011 гг.
- № 7 (61), 2012. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012. *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006 – 2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012. *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006 – 2011 гг.
- № 1 (64), 2013. *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000 – 2011 гг.
- № 2 (65), 2013. *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.
- № 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Бородина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.
- № 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006 – 2012 гг.
- № 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010 – 2012 гг.
- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.

- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Совокупные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Бородина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.
- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.
- № 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.
- № 7 (81), 2014. *Бородина Д.Р.* Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 8 (82), 2014. *Рощин С.Ю., Ругаков В.Н.* Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов.
- № 1 (83), 2015. *Абанкина И.В., Савельева М.Б.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 2 (84), 2015. *Рощина Я.М.* Стратегии преподавателей учреждений профессионального образования в 2013 г.
- № 3 (85), 2015. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии школьников старших классов в 2013 г.
- № 4 (86), 2015. *Филиппова Д.С., Косарецкий С.Г., Куприянов Б.В.* Ожидания и поведение семей в сфере дополнительного образования детей.
- № 5 (87), 2015. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2012/13 учебном году: что изменилось за пять лет?
- № 6 (88), 2015. *Павлюткин И.В.* Экономическое поведение родителей учащихся школ и воспитанников детских садов в 2013 г.
- № 7 (89), 2015. *Косарецкий С.Г., Пинская М.А., Мерцалова Т.А., Деркачев П.В., Савельева М.Б.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 1 (90), 2016. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта.
- № 2 (91), 2016. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Директор школы в меняющихся условиях: вызовы и управленческие стратегии.
- № 3 (92), 2016. *Абанкина И.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Филатова Л.М.* Динамика расходов семей на дошкольное образование, присмотр и уход.
- № 4 (93), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ.
- № 5 (94), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования.
- № 6 (95), 2016. *Рощина Я.М., Шмелева Е.Д.* Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г.
- № 7 (96), 2016. *Рощина Я.М., Дудырев Ф.Ф.* Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г.
- № 8 (97), 2016. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей профессиональных образовательных организаций: студенческий контингент, кадры, экономика.
- № 9 (98), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса.
- № 10 (99), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования.
- № 1 (100), 2017. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования на рынке образовательных услуг.

- № 2 (101), 2017. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2014/15 учебном году.
- № 3 (102), 2017. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в школах с разным уровнем социального благополучия.
- № 4 (103), 2017. *Рощина Я.М., Рудаков В.Н.* Региональные и московские вузы в 2015 г.: различия стратегий студентов и преподавателей.
- № 5 (104), 2017. *Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны.
- № 6 (105), 2017. *Бондаренко Н.В.* Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей.
- № 7 (106), 2017. *Пинская М.А., Дербишир Н.С., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г.* «Эффективные» школы: ресурсы, контингент и управленческие стратегии директоров.
- № 8 (107), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М.* Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования: практика введения и информационное сопровождение.
- № 9 (108), 2017. *Дудырев Ф.Ф., Малик В.М., Павленко Е.С., Романова О.А.* Особенности реализации программ среднего профессионального образования в профессиональных образовательных организациях, расположенных в сельской местности.
- № 10 (109), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М., Козьмина Я.Я.* Выбор семей, оценка качества и доступность дошкольного образования.
- № 11 (110), 2017. *Травкин П.В., Дудырев Ф.Ф., Романова О.А.* Преподаватели и студенты профессиональных образовательных организаций: массовые профессии и специальности.
- № 12 (111), 2017. *Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования.
- № 13 (112), 2017. *Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии родителей воспитанников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования.
- № 14 (113), 2017. *Пинская М.А., Евстигнеева Н.В., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г., Звягинцев Р.С.* Как меняются условия работы и профессиональное самочувствие учителей?
- № 15 (114), 2017. *Травкин П.В., Рудаков В.Н.* Преподаватели и студенты профессиональных образовательных организаций: трудовые и образовательные стратегии.
- № 16 (115), 2017. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Директора организаций дополнительного образования детей: профессиональные позиции и стратегии.
- № 17 (116), 2017. *Абанкина И.В., Рылько Е.Д.* Проблема кадрового обеспечения российских детских садов (по материалам качественного исследования).
- № 18 (117), 2017. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Актуальные стратегии поведения родителей на рынке услуг дополнительного образования.
- № 19 (118), 2017. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Участие родителей в школьном образовании: выбор, возможности, вовлеченность.
- № 20 (119), 2017. *Бондаренко Н.В.* Образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, на рынке образовательных услуг.
- № 21 (120), 2017. *Пинская М.А., Хавенсон Т.Е., Чиркина Т.А., Михайлова А.М.* Резильентные школы: высокие достижения в социально неблагополучном окружении.
- № 1 (121), 2018. *Рощина Я.М., Рудаков В.Н.* Профессиональные практики преподавателей и стратегии студентов в российских вузах с разным качеством обучения в 2016 г.
- № 2 (122), 2018. *Бондаренко Н.В.* Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей высокотехнологичных секторов экономики.

