



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**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**

**Информационный бюллетень**

2014 • **6** [80]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ

ОБРАЗОВАНИЯ

**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**

**Информационный бюллетень**

2014 • **6** [80]

МОСКВА

УДК 373  
ББК 74.2  
К92

**Редакционная коллегия:**

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

**Авторы:**

Б.В. Куприянов, С.Г. Косарецкий, Т.А. Мерцалова

**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.** Информационный бюллетень. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. — 60 с. — (Мониторинг экономики образования ; № 6 (80)). ISBN 978-5-9904918-9-2

В бюллетене рассматриваются результаты опроса педагогов и руководителей учреждений дополнительного образования детей, проведенного в рамках мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ. Представлены характеристики педагогов учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональной группы: образование, условия работы, структура и уровень оплаты труда, мотивация профессиональной деятельности.

**УДК 373**  
**ББК 74.2**

ISBN 978-5-9904918-9-2

© Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», 2014  
*При перепечатке ссылка обязательна*

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Характеристика параметров социологического опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования .....	6
2. Общая характеристика педагогических работников учреждений дополнительного образования детей .....	11
3. Условия труда педагогических работников в учреждениях дополнительного образования детей .....	15
4. Оплата труда и доходы педагогических работников в учреждениях дополнительного образования детей .....	27
5. Мотивация труда педагогических работников учреждений дополнительного образования детей .....	41
Заключение .....	50
Литература .....	53

## ВВЕДЕНИЕ

Новым этапом в развитии системы дополнительного образования детей в России стал 2013 год, когда отечественное внешкольное воспитание (дополнительное образование) отметило свое 95-летие. На федеральном уровне и в регионах активно обсуждались задачи и механизмы ее модернизации, обеспечивающие повышение охвата детей программами дополнительного образования и рост качества услуг. Во всех дискуссиях признавалось, что центральной фигурой любых преобразований является педагог учреждения дополнительного образования. Особое внимание было уделено теме оплаты труда и оценки эффективности работы педагогов учреждений дополнительного образования, что обусловлено закреплением в Указе Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» меры по доведению оплаты труда данной категории «до уровня не ниже среднего для учителей в регионе», а также включением в План мероприятий (дорожную карту) такого документа, как «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р), мероприятий по переходу на эффективный контракт с педагогами дополнительного образования.

Очевидно, что практические решения вопросов повышения социального статуса, роста оплаты труда и повышения эффективности работы педагогов дополнительного образования должны основываться на данных исследований их актуального положения, в том числе мотивов, установок, условий деятельности и профессионального развития.

В целом проблематику педагогических кадров дополнительного образования детей нельзя назвать новой или малоизученной. В конце XX – начале XXI века выполнено значительное число педагогических и психологических исследований, затрагивающих вопросы профессиональной деятельности, развития и установок педагогов дополнительного образования, таких как повышение квалификации (М.Н. Бученкова, В.А. Гуров, И.В. Калиш, Л.Ю. Круглова, О.А. Черепанова, И.И. Фришман, Д.Е. Яковлев), формирование профессиональных компетенций, компетентностей и различных элементов профессиональной культуры педагогов (С.В. Еремина, Р.И. Латыпова, С.Б. Серякова, Н.С. Толстоухова, А.А. Усов, С.Н. Шапошникова). В начале XXI века отмечается некоторый рост интереса к проведению социологических исследований педагогов дополнительного образования (исследования И.В. Чендеевой (2002), В.В. Федотовой (2003), Б.В. Куприянова (2009)).

Однако число социологических исследований социально-профессиональной ситуации педагогов дополнительного образования остается незначительным, что сужает информационную базу для принятия управленческих решений и выстраивания образовательной политики в данной сфере.

Есть основания считать, что при наличии выраженных особенностей профессиональной деятельности педагогических работников учреждений дополнительного образования, в обследовании данной социально-профессиональной группы могут быть использованы общие подходы, апробированные ранее в обследованиях педагогов учреждений общего и дошкольного образования в рамках мониторинга экономики образования<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования» № 2 (20), 2006 г., Я.М. Рощина, Т.Н. Филиппова «Преподаватели на рынке образовательных услуг».

Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования» № 6 (46), 2010 г., Я.М. Рощина «Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда».

Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования» № 6 (53), 2011 г., Я.М. Рощина, Т.Н. Филиппова

В 2013 г. в ежегодном мониторинге экономики образования ВШЭ исследование учреждений дополнительного образования детей впервые стало комплексным: наряду с опросом руководителей учреждений (впервые в 2012 г.) в мониторинг включены опросы педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования детей, и родителей детей, занимающихся в данном типе образовательных учреждений.

В бюллетене использованы главным образом результаты обследований педагогов УДОД, а также некоторые данные, полученные в обследовании руководителей учреждений, характеризующие такие значимые аспекты, как оплата труда, оценка эффективности деятельности педагогов, штатные работники и совместители.

---

«Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей дошкольных образовательных учреждений в 2006–2010 гг.».

Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования» № 6 (60), 2012 г., Я.М. Рощина, Т.Н. Филиппова «Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДОУ в 2006–2011 гг.».

## 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПАРАМЕТРОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В представленном бюллетене содержатся результаты социологического опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей (далее — УДОД), проведенного НИУ ВШЭ совместно с Левада-Центром в рамках мониторинга экономики образования.

Целью обследования являлся анализ актуальных социально-профессиональных стратегий педагогических работников учреждений дополнительного образования детей, обусловленных и обуславливающих мотивацию и наличные условия труда, оплату труда и получаемые доходы.

В качестве задач исследований были определены следующие:

- анализ структуры (виды работ) и интенсивности трудовой деятельности педагогов УДОД (нагрузка);
- изучение условий профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов в УДОД;
- исследование существующей практики оплаты труда (структура, уровень), оценки эффективности работы и стимулирования педагогов.

Опрос руководителей проведен в 1015 УДОД различной ведомственной принадлежности и вида собственности: муниципальные и государственные учреждения различной направленности («образование» — 580, «культура» — 173, «спорт» — 133), без определения ведомственной подчиненности (56), негосударственные учреждения (55), учреждения, созданные общественными организациями, или общественные организации, реализующие программы дополнительного образования (18).

Опрос проводился в 60 субъектах Российской Федерации, в различных типах поселений (Москва, города с населением свыше 1 млн жителей, с населением от 100 тыс. до 1 млн жителей, до 100 тыс. жителей, поселки городского типа и села).

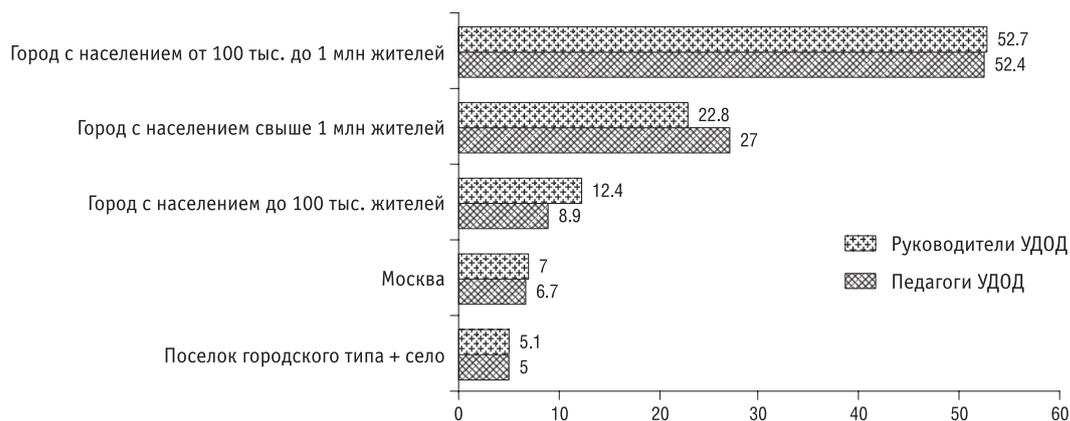
Опрос педагогов проведен в 529 УДОД. Опрошено всего 5176 педагогов. Из них в государственных и муниципальных учреждениях, подведомственных органам управления образования, — 3278 человек, органам управления культурой — 830 человек, органам управления в сфере физической культуры и спорта — 560 педагогов. 100 педагогов трудятся в муниципальных учреждениях, ведомственная принадлежность которых не определена, 98 человек являются педагогами дополнительного образования в общественных организациях, а 310 педагогов работают в негосударственных организациях дополнительного образования. Опрос проводился в 56 субъектах Российской Федерации, в различных типах поселений (Москва, города с населением свыше 1 млн жителей, с населением от 100 тыс. до 1 млн жителей, до 100 тыс. жителей, поселки городского типа и села) (рис. 1.1.).

Распределение УДОД по виду собственности и организационно-правовой форме представлено на рис. 1.2 и 1.3.

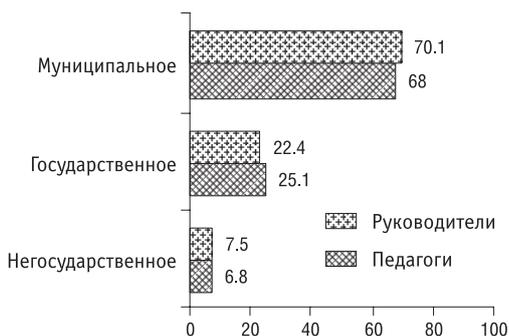
Распределение респондентов по подчиненности УДОД представлено на рис. 1.4. Самая большая (63.3%) группа в выборке — педагоги учреждений, подведомственных органам управления образования, что отражает существующее в настоящее время соотношение количества учреждений различной ведомственной подчиненности.

Основная доля респондентов (79%) — педагоги, работающие на основной должности «педагог дополнительного образования», небольшую группу (14%) составляют работники

**Рисунок 1.1. Распределение респондентов по типу населенного пункта педагогов УДОД (2013 г., %); руководители УДОД (2013 г., %)**



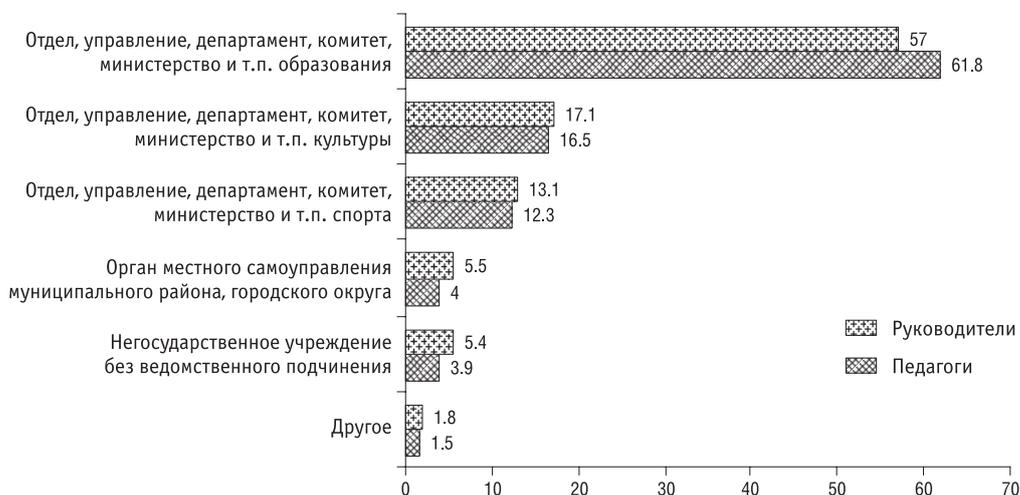
**Рисунок 1.2. Распределение учреждений по виду собственности педагогов УДОД (2013 г., %); руководители УДОД (2013 г., %)**



**Рисунок 1.3. Распределение учреждений по организационно-правовой форме педагогов УДОД (2013 г., %); руководители УДОД (2013 г., %)**



**Рисунок 1.4. Распределение респондентов по ведомственной подчиненности учреждений дополнительного образования педагогов УДОД (2013 г., %); руководители УДОД (2013 г., %)**



данной организации, выполняющие обязанности педагога дополнительного образования по совместительству, доля «внешних совместителей» среди респондентов минимальна (7%) (рис. 1.5).

Среди 5176 респондентов женщины составили 3826 (74%), мужчины — 1348 (26%). Разброс по возрасту весьма существенный: возраст самого младшего респондента 18 лет, а самому старшему из опрошенных исполнилось 85, средний возраст — 42 года.

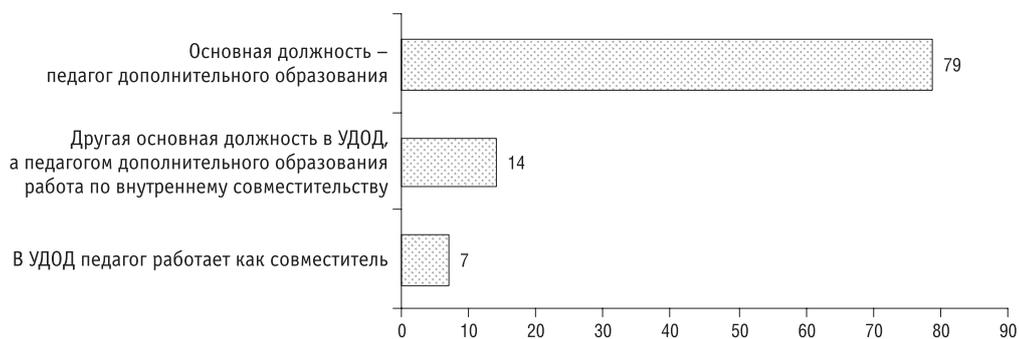
По уровню профессионального образования преобладают (73.6%) лица с высшим образованием. Педагогов, имеющих среднее профессиональное образование, сравнительно немного — 15.1%. Небольшую часть опрошенных составили лица с незаконченным высшим образованием, а также имеющие два и более высших образования, ученую степень (5.1%) (рис. 1.6).

В ответах на вопрос о профиле полученного образования доминируют три варианта в соответствии с тремя наиболее крупными группами учреждений по ведомственной принадлежности: 34% респондентов имеют образование по профилю «образование и педагогика», 27% — «культура и искусство», 18% — «физкультура и спорт» (в сумме все три варианта составляют  $\frac{4}{5}$  от общего числа педагогов) (рис. 1.7).

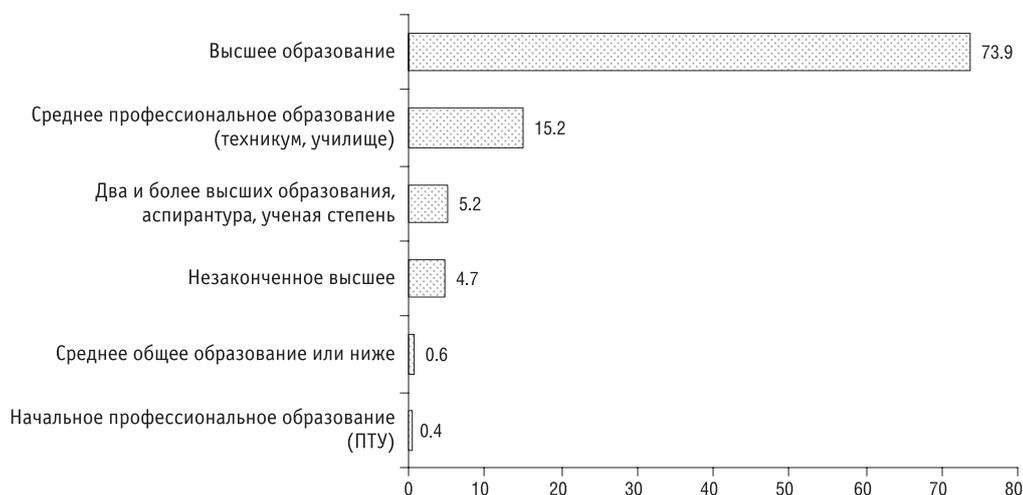
Обращает на себя внимание то, что часть педагогических работников учреждений дополнительного образования получили более одного профессионального образования (поэтому сумма процентов в столбцах больше 100% — табл. 1.1).

Особенности профиля образования педагогов УДОД таковы: в учреждениях отделов (управлений, департаментов и т.д.) по делам культуры совершенно объяснимо преобладание профильного образования «культура и искусство» (72%) (см. табл. 1.1). Такая же картина и в учреждениях органов по управлению в сфере физкультуры и спорта («фи-

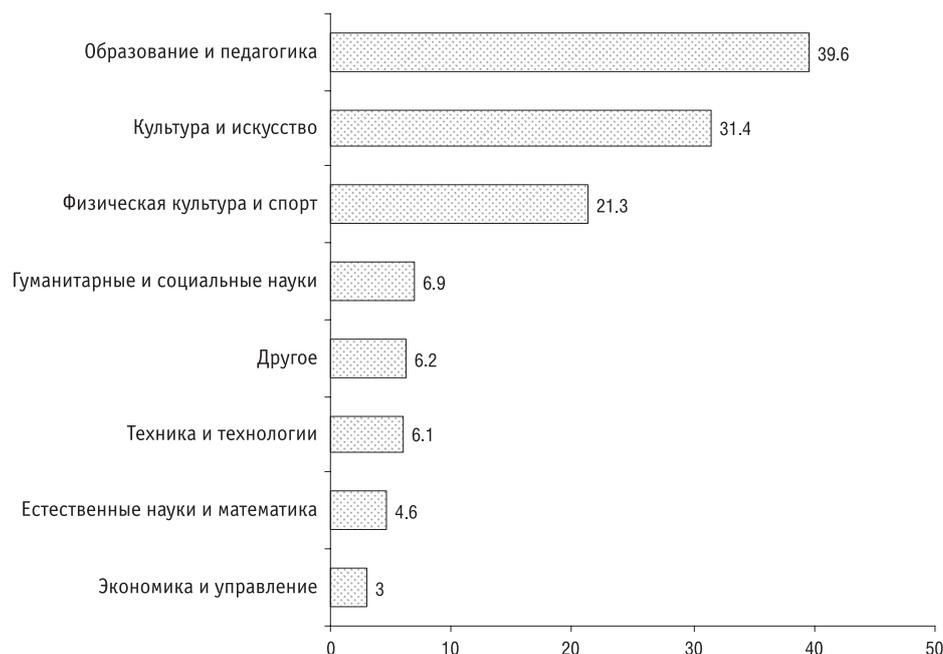
**Рисунок 1.5. Состав педагогов – участников опроса в аспекте: штатный сотрудник – совместитель**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 1.6. Уровень образования педагогов**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 1.7. Профиль образования педагогов**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



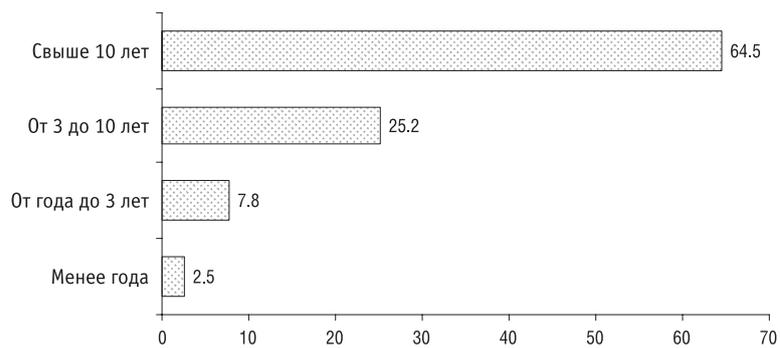
**Таблица 1.1. Профиль образования педагогов УДОД:**  
**распределение по ведомственной подчиненности учреждений**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %;  
педагоги, имеющие несколько образований, указывали все варианты)

	Отдел, управление, департамент, министерство и т.п.		
	образования	культуры	спорта
Образование и педагогика	43.1	34.1	20.5
Культура и искусство	26.9	72	3.6
Физическая культура и спорт	15.9	2.2	75.9
Гуманитарные и социальные науки	8.2	3.9	1.6
Техника и технологии	7.6	1.9	3
Другое	6.8	3.5	3.9
Естественные науки и математика	6	1.2	1.8
Экономика и управление	3.5	1.8	3.6

зическая культура и спорт» – 75.9%) (см. табл. 1.1). Профиль профессионального образования остальной части педагогических работников это «образование и педагогика» (в учреждениях, подведомственных органам по управлению культурой, – 34.1%, физкультуры и спорта – 20.5%). Анализ структуры профессионального образования педагогов УДОД, подведомственных органам по управления в сфере образования, дает большое разнообразие – наибольшие доли у трех наиболее типичных профилей: «образование и педагогика» (43.1%), «культура и искусство» (26.9%), «физическая культура и спорт» (15.9%).

Большинство (49.4%) педагогов имеют стаж свыше 10 лет, незначительное число (3.3%) проработали менее года. Обращает на себя внимание, что стаж работы педагогов в УДОД соотносится с общепедагогическим стажем. Показательны также данные относительно времени работы педагогов в данном учреждении: у 42.1% стаж по месту опроса составил более 10 лет, педагогов, проработавших здесь от 3 до 10 лет, – 34.6%. С одной стороны, эти данные свидетельствуют о стабильности педагогических коллективов, с другой – о низкой профессиональной мобильности педагогов (рис. 1.8).

**Рисунок 1.8. Стаж работы педагога в учреждениях дополнительного образования детей**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



## 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

В обследовании руководителей учреждений дополнительного образования детей 2013 г. особое внимание уделено различиям в положении штатных педагогов и совместителей. По результатам опроса руководителей доли этих двух категорий в среднем составляют 76% (штатные) и 24% (совместители), что в целом соответствует данным, полученным в опросе руководителей УДОД в 2012 г. [11, с. 55]. Сопоставление с данными Я.М. Рощиной по различным видам образовательных учреждений показывает, что высокий процент совместителей является отличительной чертой именно учреждений дополнительного образования (доля совместителей в 2006–2009 гг. в общеобразовательных школах от 1.8 до 2.7%; в учреждениях СПО – от 7.3 до 10.8%, в учреждениях ВПО – от 8.8 до 11.6%) [12, с. 6].

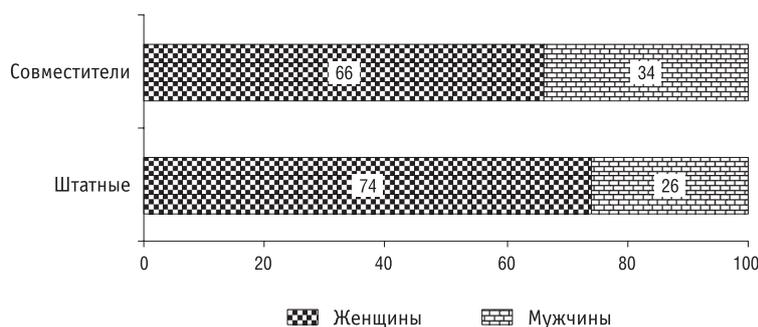
Согласно полученным данным,  $\frac{2}{3}$  всех совместителей составляют представители следующих групп:

- школьные работники (работники государственного или муниципального общеобразовательного учреждения – 26%);
- работники другого (государственного, муниципального) УДОД (23%);
- преподаватели других образовательных учреждений (17%).

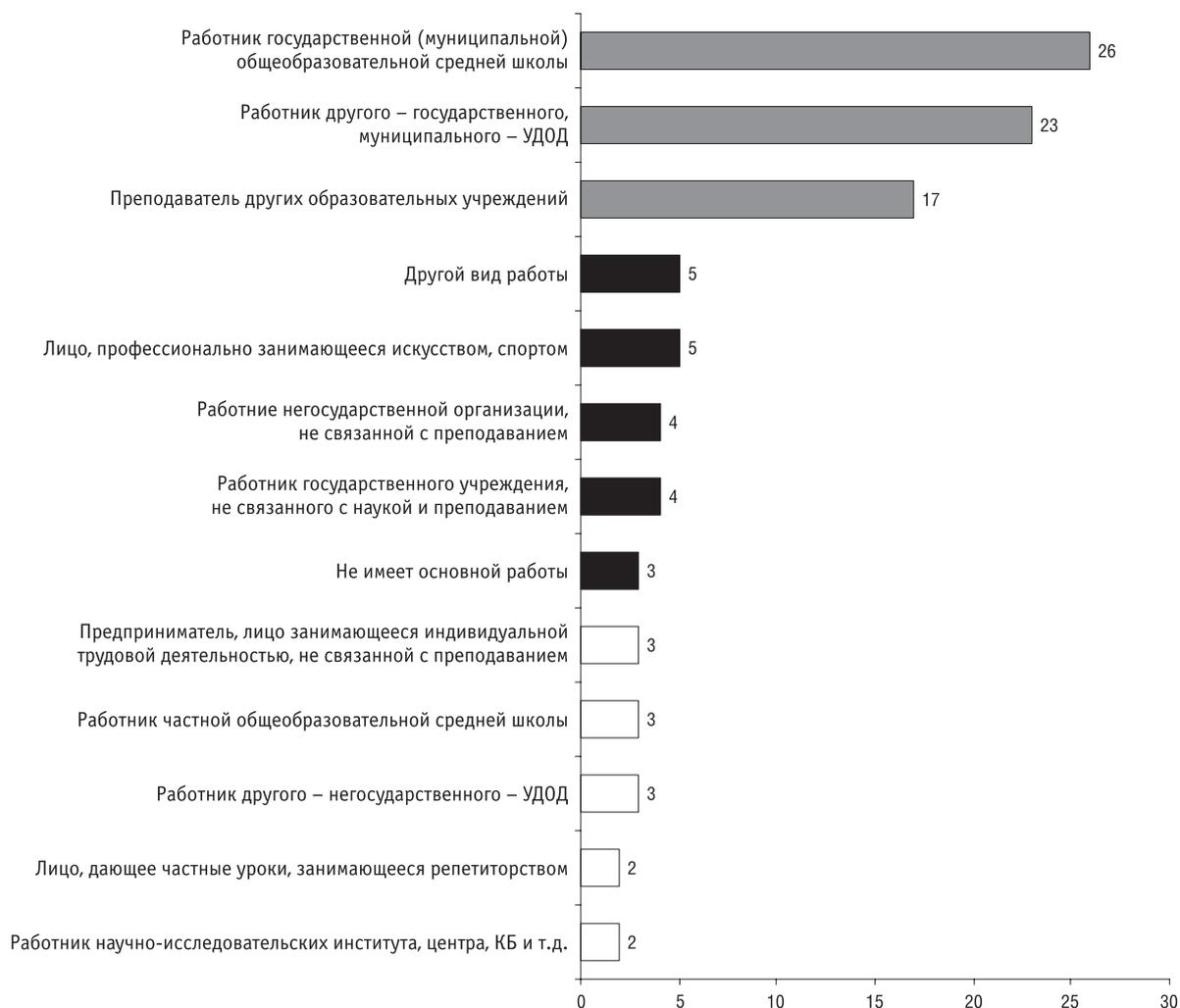
Среди штатных педагогов мужчин на 8 процентных пунктов меньше, чем среди педагогов-совместителей (рис. 2.1). Данное обстоятельство можно интерпретировать следующим образом: привлечение на работу на штатные должности в УДОД мужчин затруднено недостаточным уровнем заработной платы. Наибольшие различия в количестве мужчин среди штатных педагогов и совместителей просматриваются в УДОД, расположенных в поселках и на селе (23% мужчин среди штатных педагогов и 40% мужчин среди совместителей), и в столичных УДОД (соответственно 29% мужчин среди штатных и 42% – среди педагогов-совместителей). Сопоставление штатных и педагогов по возрасту и по уровню профессионального образования также не выявляет больших различий, среди совместителей не отмечаются формально более квалифицированные специалисты (например работники с учеными степенями и званиями).

74% педагогов-совместителей работают в сфере образования. Ряд экспертов отмечают исключительную важность работы по совместительству в УДОД лиц, являющихся

Рисунок 2.1. Соотношение мужчин и женщин среди штатных педагогов и совместителей (ответы руководителей УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 2.2. Состав педагогов УДОД – совместителей – участников опроса**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



профессионалами в других сферах. Однако данные обследования выявляют небольшие доли таких категорий работников (рис. 2.2).

От средних значений по всем типам населенных пунктов существенно отличаются доли этих двух категорий педагогических работников в поселках городского типа и в сельских поселениях (58% штатных и 42% совместителей). Данные обстоятельства объясняются тем, что нагрузка на 1 ставку (18 часов) предполагает либо 6 учебных групп, занимающихся по 3 часа в неделю, либо 9 групп – по 2 часа в неделю (численностью от 8 до 15 обучающихся, в зависимости от года обучения). Небольшое количество детей в отдельных сельских поселениях не обеспечивает объем нагрузки для педагогов УДОД, а ездить из одного села (поселка) в другое педагогу не всегда возможно. Поэтому, исходя из числа обучающихся, педагогу в учреждениях дополнительного образования на селе может быть предоставлена не целая ставка, а 0.5 или 0.25 ставки. Нередко такая нагрузка предлагается в качестве внешнего совместительства педагогам школ или другим лицам, проживающим в данном населенном пункте. Доля совместителей обусловлена кадровым потенциалом территории: в крупнейших городах и Москве имеется значительное число уникальных специалистов, которых включают в реализацию программ дополнительного образования.

Структура социально-профессиональной группы по уровню профессиональной квалификации педагогов выглядит следующим образом: 36% аттестованы на высшую категорию, 32.8% – на первую, 26.4% работников не имеют квалификационной категории. Такая значительная доля неаттестованных работников обусловлена отчасти спецификой

профессионального становления: на начальных этапах профессиональной деятельности молодому специалисту сложно выполнить многочисленные требования, предъявляемые при аттестации (среди педагогов, проработавших менее года, не аттестованы 91.4%; среди педагогических работников УДОД со стажем от года до трех лет таких 78.2%). Конечно, отсутствие достаточного опыта не является препятствием в случае соответствующей поддержки со стороны администрации учреждения, когда обеспечение признания квалификации персонала руководители считают важной задачей собственной деятельности. Так, в негосударственных организациях дополнительного образования, где заработная плата может не зависеть от признания квалификации, доля работников, не имеющих квалификационной категории, значительно выше (42.1%, в сравнении с муниципальными и государственными, где аналогичный показатель 26.2% и 22.9%). Именно позицией администрации объясняется высокий процент (38.9%) неаттестованных в категории педагогов со стажем от 3 до 10 лет. Процедура аттестации требует от работников значительных усилий, а значит, со стороны руководителей учреждений необходимы мотивирование и помощь.

Для понимания источников профессионального самоопределения педагогов дополнительного образования и процесса воспроизводства кадрового потенциала этой социально-профессиональной группы важно отметить наличие у педагогов персонального опыта занятий дополнительным образованием в детстве. Обследование показывает, что всего 4.5% нынешних педагогов УДОД не занимались в детские годы дополнительным образованием. 41.3% посещали школьные кружки, секции клубов, музыкальные (художественные) школы, в ДШИ обучались 37.8%, в спортивных школах – 29.9%, в различных УДОД (внешкольных учреждениях) вида «дворец творчества детей», «станция юных туристов», «дом детского творчества» – 18.7%, в домах, дворцах культуры – 11.1% (табл. 2.1).

Обращает на себя внимание тот факт, что среди педагогов учреждений, подведомственных органам культуры, максимальная доля (74.5%) занималась в ДШИ, ДМШ, ДХШ, в свою очередь преподаватели спортивных школ в детстве занимались в аналогичных учреждениях (72.3%), а педагогические работники учреждений, подведомственных образованию, будучи детьми, занимались в школьных кружках, секциях, клубах и детско-подростковых объединениях домов, дворцов творчества, станций техников, туристов, натуралистов и т.п. (45.5%) (см. табл. 2.1). Многие из педагогов в детстве получили опыт занятий не в одном, а в двух и более объединениях дополнительного образования.

**Таблица 2.1. Опыт занятий педагогов  
дополнительным образованием в детстве:  
распределение по ведомственной подчиненности учреждений  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**

	Всего	Отдел, управление, департамент, комитет, министерство и т.п. образования	Отдел, управление, департамент, комитет, министерство и т.п. культуры	Отдел, управление, департамент, комитет, министерство и т.п. спорта	Негосударственное учреждение без ведомственного подчинения
Количество опрошенных	5176	3278	830	560	213
Занимался (ась) в школьных кружках, секциях, клубах	41.3	45.5	33.6	29.6	41.3
Занимался (ась) в музыкальной, художественной школе, школе искусств	37.8	34	74.5	9.3	45.5
Занимался (ась) в спортивной школе	29.9	26.4	13.9	72.3	29.1
Занимался (ась) в доме, дворце творчества, на станции техников, туристов, натуралистов	18.7	23	11.2	6.8	15
Занимался (ась) в доме культуры	11.1	11.8	11.3	4.3	15
Занимался (ась) в другом учреждении	3.8	4.1	2.3	3.2	4.7
Никогда не занимался (ась)	4.5	5	2.9	3.8	2.8

По итогам обследования обобщенный портрет педагога дополнительного образования может выглядеть следующим образом. Женщина в возрасте 43 лет, замужем, воспитывает одного ребенка школьного возраста или старше, имеет высшее профессиональное образование по профилю («образование», «культура», «спорт и физическая культура» — в зависимости от места работы), трудовой стаж свыше 10 лет, работает более 10 лет в данном учреждении на штатной должности, аттестована на высшую или первую квалификационную категорию. В детстве занималась в кружках и секциях как в школе, так и во внешкольных учреждениях

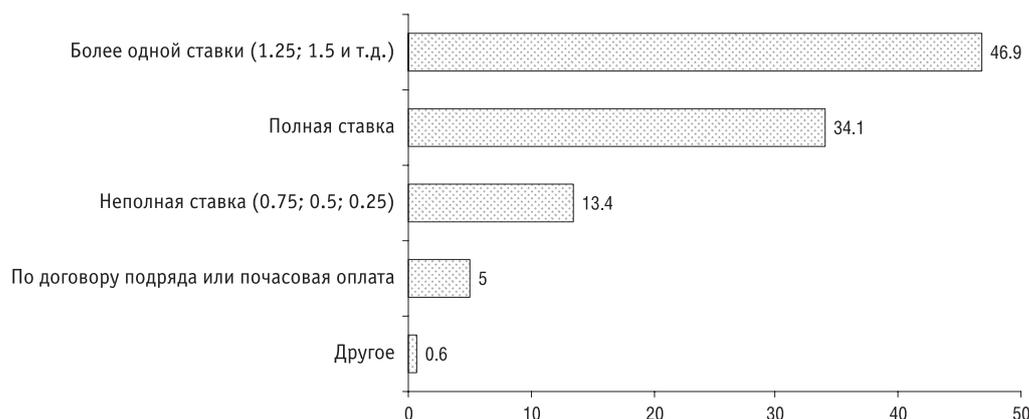
### 3. УСЛОВИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

**Нагрузка.** Результаты обследования показали, что около половины (46.9%) педагогов работают более чем на одну ставку (1.25 ставки; 1.5 ставки; 1.75 ставки и более), треть педагогов (34.1%) — на ставку (рис. 3.1). Причиной, по которой существенная часть педагогов имеет нагрузку, превышающую ставку, видимо, является недостаточный уровень оплаты труда.

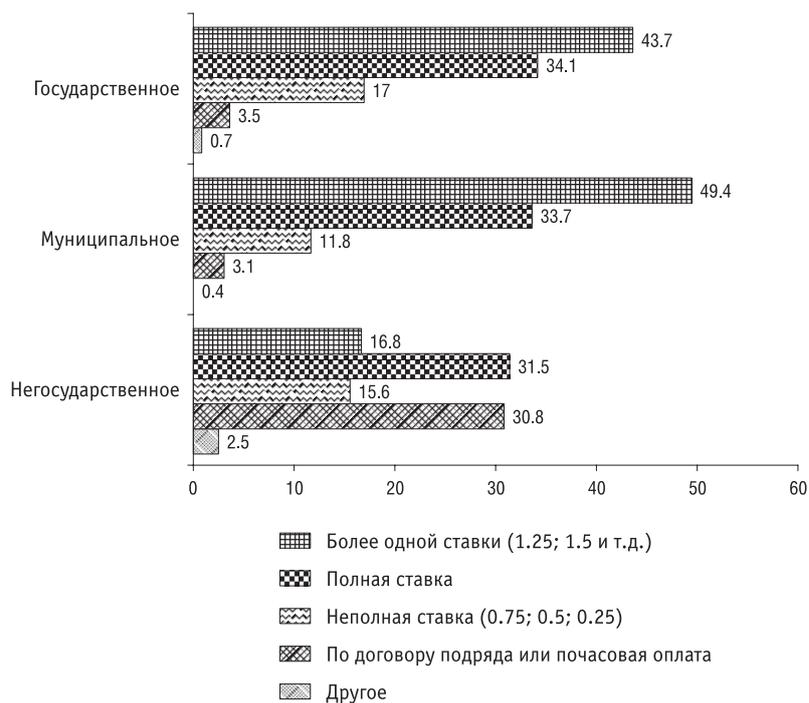
Обратимся к анализу структуры нагрузки педагогов в учреждениях различного вида собственности. При этом примем в качестве гипотезы утверждение о том, что необходимость экономически эффективно функционировать приводит негосударственные учреждения к оптимальному распределению в них нагрузки между педагогическими работниками. В этом случае следует признать неоптимальной ситуацию, когда в бюджетной организации преобладают педагоги, совмещающие несколько ставок: в муниципальных учреждениях — 49.4%, в государственных — 43.7%, а это в 2.5–3 раза больше, чем в негосударственных организациях. Бюджетным учреждениям привлечение сотрудников по договору подряда или на условиях почасовой оплаты осуществить довольно трудно — эти деньги проходят по статье «прочие расходы», в случае заметной суммы требуют организации конкурсной процедуры, отчета, приемки отчета и т.д. Поэтому 3–5% средств, передаваемых на условиях договоров подряда в УДОД этого типа, можно признать разумными. Наличие значительных по сравнению с государственным средств в негосударственном секторе означает более свободное распоряжение ресурсами и минимизацию ответственности перед работниками — в частности, отпускные, больничные и т.д. Для педагогов это менее выгодная ситуация, в социальном плане они являются менее защищенными (рис. 3.2).

Весьма интересная тенденция просматривается в размере нагрузки педагогов УДОД, имеющих различный стаж работы: чем больше стаж, тем больше у педагогов нагрузка (доли работников с нагрузкой одна ставка и более: 64.8% — 72% — 76.6% — 83.2%). Другими словами, чем дольше работает педагог в УДОД, тем большую нагрузку он выполняет (рис. 3.3).

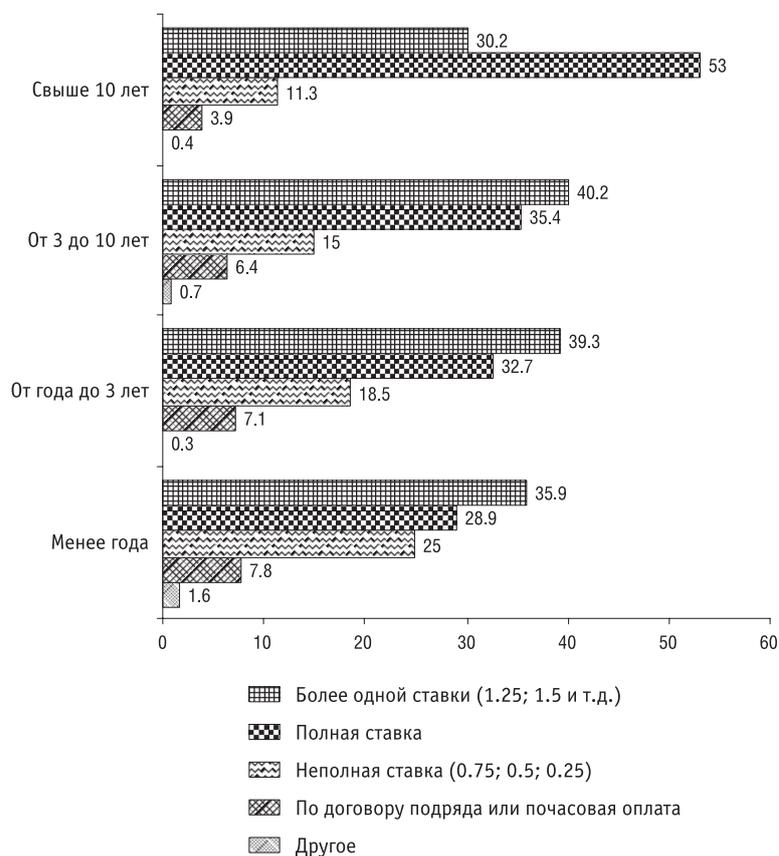
Рисунок 3.1. Структура нагрузки педагогов  
в учреждениях дополнительного образования детей  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 3.2. Размер нагрузки педагогов в учреждениях дополнительного образования детей: распределение по видам собственности учреждений**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 3.3. Размер нагрузки педагогов в учреждениях дополнительного образования детей: распределение стажу педагогов**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Виды профессиональной деятельности внутри учреждения.** Для изучения структуры труда педагогов в УДОД были использованы вопросы двух видов («Какими из следующих видов деятельности Вы занимались в данном учреждении во второй половине прошлого учебного года (январь — июнь 2013 года)?» и «Сколько в среднем часов в неделю (астрономических) занимал у Вас каждый из этих видов деятельности в данном учреждении в январе — июне 2013 года?»). Структура деятельности педагогических работников УДОД определяются:

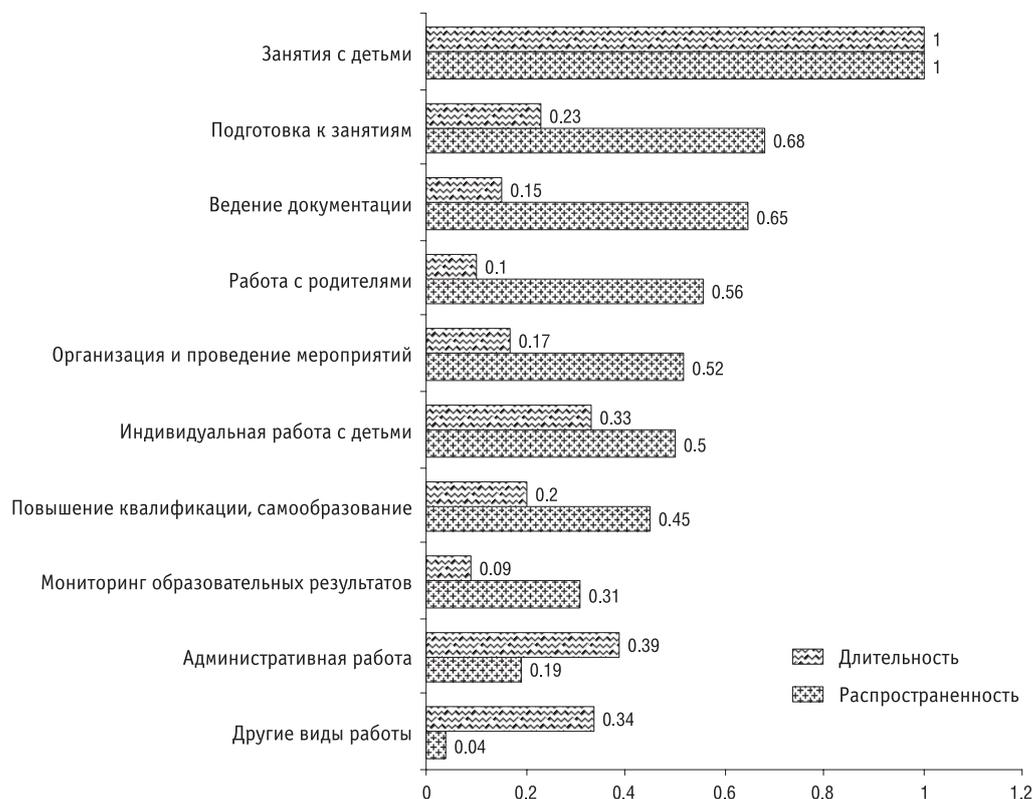
— *распространенностью* — отношение удельных весов численности педагогов, выбравших тот или иной вид деятельности, которым они занимались в УДОД, к удельному весу численности педагогов, выбравших «занятия с детьми» (за единицу взят самый распространенный вариант);

— *длительностью* — отношение среднего значения (астрономических) часов в неделю, которое занимал у педагогов тот или иной вид деятельности, к среднему значению времени, потраченного на «занятия с детьми» (за единицу взят самый длительный вариант).

Для подавляющего большинства (95.1%) педагогов основным видом работ являются занятия с детьми, длительность этого вида работы составляет в среднем 23 часа в неделю. Наиболее типичны (0.68 и 0.65 единицы) также такие виды, как «подготовка к занятиям» и «ведение документации», их длительность в среднем соответственно составляет 5.5 и 3.4 часа в неделю (рис. 3.4). Обращают на себя внимание достаточно скромные временные затраты педагогов на работу с родителями и мониторинг образовательных результатов — такая ситуация создает риски недостаточного внимания к родительскому запросу и отслеживанию результативности. Небольшая длительность работы педагогов УДОД по ведению документации, отмеченная в опросе, не согласуется с данными опроса по избыточной документации как основному демотивирующему фактору.

В негосударственных организациях разительно меньше педагогов (чем в государственных и муниципальных УДОД) вовлечены в такие виды деятельности, как административная работа, ведение документации, мониторинг образовательных результатов. Можно пред-

**Рисунок 3.4. Соотношение распространенности и длительности видов трудовой деятельности педагогических работников в учреждении дополнительного образования (ответы педагогов УДОД, 2013 г., в ед.)**



**Таблица 3.1. Сравнение распространенности и длительности видов трудовой деятельности педагогов в УДОД: распределение по виду собственности организации**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г.; отношение показателей отдельных видов деятельности к показателям «занятия с детьми»)

	Государственное		Муниципальное		Негосударственное	
	распростра- ненность	длительность	распростра- ненность	длительность	распростра- ненность	длительность
Занятия с детьми	1	1	1	1	1	1
Подготовка к занятиям	0.7	0.3	0.7	0.2	0.6	0.2
Индивидуальная работа с детьми	0.5	0.3	0.5	0.4	0.5	0.3
Административная работа	0.2	0.5	0.2	0.4	0.1	0.3
Ведение документации	0.7	0.2	0.7	0.1	0.4	0.1
Работа с родителями	0.6	0.1	0.6	0.1	0.4	0.1
Мониторинг образовательных результатов	0.4	0.1	0.3	0.1	0.2	0.1
Организация и проведение мероприятий	0.6	0.2	0.5	0.2	0.4	0.1
Повышение квалификации, самообразование	0.5	0.2	0.5	0.2	0.3	0.1
Другие виды работы	0.04	0.3	0.4	0.3	0.01	2

положить, что в негосударственных организациях лучше распределены обязанности, выше дифференциация работы, меньше дублирования. Кроме того, педагоги негосударственных УДОД меньше тратят времени на организацию и проведение мероприятий, на административную работу (табл. 3.1). Если исходить из положения о том, что специфика функционирования негосударственных организаций задает более оптимальные и прагматичные образовательные и управленческие практики, тогда возникает предположение о том, что в государственных и муниципальных количество мероприятий, объемы административной работы и деятельности по повышению квалификации являются избыточными.

Анализ затрат времени педагогов УДОД на выполнение различных видов работ показывает преобладание занятий с детьми (23 часа в неделю) и подготовки к занятиям (5.5 часа). Для сравнения у учителей общеобразовательных школ, по данным Я.М. Роциной и Т.Н. Филипповой, на аудиторские занятия приходится 21–22 часа в неделю, а на подготовку к ним – 13.8 часа [4, с. 19].

Как видно из таблицы, затраты времени на работу в учреждении растут по мере увеличения стажа работы педагога (от 54.4 часа до 71.5 часа) – получается при 6-дневной рабочей неделе рабочий день педагога составляет от 9 до 12 часов. К этим значениям трудозатрат следует отнестись критически: даже при нагрузке 1.5 ставки ситуация, когда педагог работает 12 часов в день, вряд ли соответствует действительности. Кроме того, как уже указывалось, среди педагогов со стажем свыше 10 лет всего 53% работают с нагрузкой свыше одной ставки. Можно с определенной уверенностью утверждать, что педагоги, скорее всего, неосознанно преувеличивают свои трудозатраты как минимум на 20–30%.

Структура занятости педагогов, проработавших различное время, такова: опытные педагогические работники (стаж более 10 лет) в большей степени заняты образовательным процессом («занятия с детьми», «индивидуальная работа с детьми»), а также административной работой, зато меньше уделяют времени организации и проведению мероприятий, повышению квалификации, самообразованию (табл. 3.2).

**Труд и занятость педагогов УДОД.** В экспертном сообществе существует предположение о том, что гибкий трудовой график педагога УДОД позволяет сочетать педагогическую деятельность в учреждении дополнительного образования с другими видами занятости. Опрос свидетельствует о наличии трех относительно распространенных вариантов дополнительной занятости: творческая, производственная, спортивная деятельность

**Таблица 3.2. Структура занятости педагогов по видам работ в УДОД:  
распределение по стажу работы педагогов  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., объем нагрузки, час)**

	Стаж работы педагога			
	Менее года	От года до 3 лет	От 3 до 10 лет	Свыше 10 лет
Занятия с детьми	17.5	20.5	22.1	23.8
Подготовка к занятиям	5.3	5.3	5.5	5.6
Индивидуальная работа с детьми	3.9	5.3	6.7	8.3
Административная работа	5.3	7.5	6.7	10.1
Ведение документации	3.2	3.8	3.5	3.3
Работа с родителями	1.8	2.1	2.7	2.1
Мониторинг образовательных результатов	1.7	2.5	2.2	2
Организация и проведение мероприятий	4.9	4.5	4.4	3.8
Повышение квалификации, самообразование	7	6.8	4.3	4.3
Другие виды работы	3.8	2.4	8	8.2
<b>Всего</b>	<b>54.4</b>	<b>60.7</b>	<b>66.1</b>	<b>71.5</b>

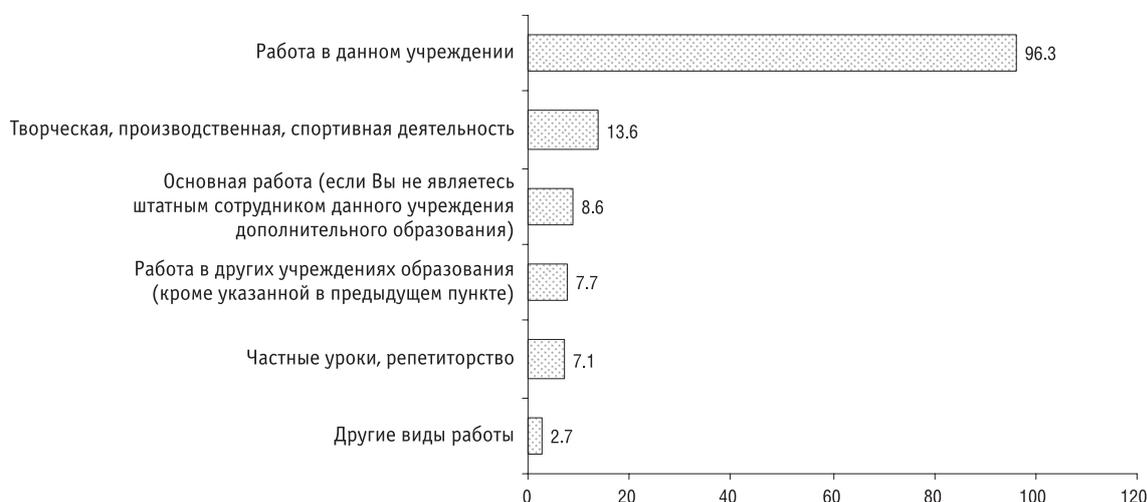
(13.6%), работа в других образовательных учреждениях (7.7%), частные уроки, репетиторство (7.1%) (рис. 3.5).

Для сравнения: у школьных учителей самым распространенным видом дополнительной занятости является репетиторство — им занимаются 21,5% преподавателей общеобразовательных школ [4, с. 8]; у преподавателей учреждений среднего профессионального образования кроме репетиторства (11–12%) в дополнительной занятости важное место занимает преподавание в других образовательных учреждениях (также 11–12%) [4, с. 9].

Проанализируем структуру занятости педагогических работников учреждений различных видов собственности. При наличии сходства по основным параметрам обращают на себя внимание выявленные по результатам обследования отличия негосударственных учреждений от государственных и муниципальных УДОД:

- вдвое больше совместителей (17.8% против соответственно 8.8% и 7.2%);
- большая доля педагогов занимается репетиторством (даёт частные уроки);

**Рисунок 3.5. Занятость педагогов УДОД  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %; опрошенные могли выбирать  
все подходящие варианты ответов)**



**Таблица 3.3. Занятость педагогов УДОД: распределение по учреждениям различных видов собственности и ведомственной принадлежности**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %; опрошенные могли выбирать все подходящие варианты ответов)

Виды трудовой занятости	Государственное	Муниципальное	Негосударственное	Отдел, управление, департамент, комитет, министерство и т.п.		
				образования	культуры	спорта
Работа в данном учреждении	90.1	92.2	89.7	91.8	93	90.4
Основная работа (если Вы не являетесь штатным сотрудником данного учреждения дополнительного образования)	8.8	7.2	17.8	7.7	7	7
Работа в других учреждениях образования (кроме указанной в предыдущем пункте)	6.6	7.5	7.2	7.8	8.6	4.1
Творческая, производственная, спортивная деятельность	14.3	13	7.8	13.5	13	12.1
Частные уроки, репетиторство	6.4	6.6	10.3	6.3	11.1	3.8
Другие виды работы	2.5	2.6	2.5	2.8	2.3	1.8

— значительно меньшая доля педагогов включается в творческую, производственную, спортивную деятельность (7.8% против 14.3% и 13%).

Стоит обратить внимание на учреждения, подчиненные органам управления в сфере культуры, где доля репетиторства приближается к значениям школьных учителей. Данный факт указывает на сходство в социально-трудовом и профессиональном плане преподавателей детских школ искусств (музыкальных, художественных и т.д.) и школьных учителей (табл. 3.3).

Как показывают результаты обследования, работа штатного педагога в УДОД занимает в среднем 30 часов в неделю, у педагогов-совместителей основная работа занимает 27.8 часа, следовательно, их общая нагрузка (основное место работы плюс совместительство в УДОД) также весьма значительна.

На творческую, производственную, спортивную деятельность у педагогов дополнительного образования приходится в неделю 11 часов. Самое скромное место (6.6 часа в неделю) у педагогов УДОД занимают частные уроки и репетиторство (рис. 3.6).

**Рисунок 3.6. Средние расходы времени в неделю педагогических работников учреждений дополнительного образования**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., час)



**Таблица 3.4. Структура занятости педагогических работников УДОД:  
распределение по ведомственной подчиненности.**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., час)

Учреждения, подведомственные органам управления	Объем нагрузки (час)		
	образованием	культурой	физкультурой и спортом
Работа в данном учреждении	29.2	32.7	32.5
Основная работа	27.6	29.3	26.9
Работа в других учреждениях образования	12.2	15.1	14.3
Творческая, производственная, спортивная деятельность	9.9	11.2	16.2
Частные уроки, репетиторство	6.4	6.8	8.1
Другие виды работы	12.6	11.3	11.7

Анализ структуры трудовой занятости педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования различной ведомственной подчиненности, позволяет выявить следующие специфические черты. Педагоги в учреждениях культуры и спорта имеют самую большую нагрузку (32.5–32.7 часа): приблизительно 5–6 занятий в день при 6-дневной неделе. Педагоги из учреждений, подведомственных органам управления культурой, больше других имеют внешнюю занятость в других образовательных учреждениях, а их коллеги из учреждений спортивного ведомства тратят больше времени на занятия творческой, производственной, спортивной деятельностью (табл. 3.4).

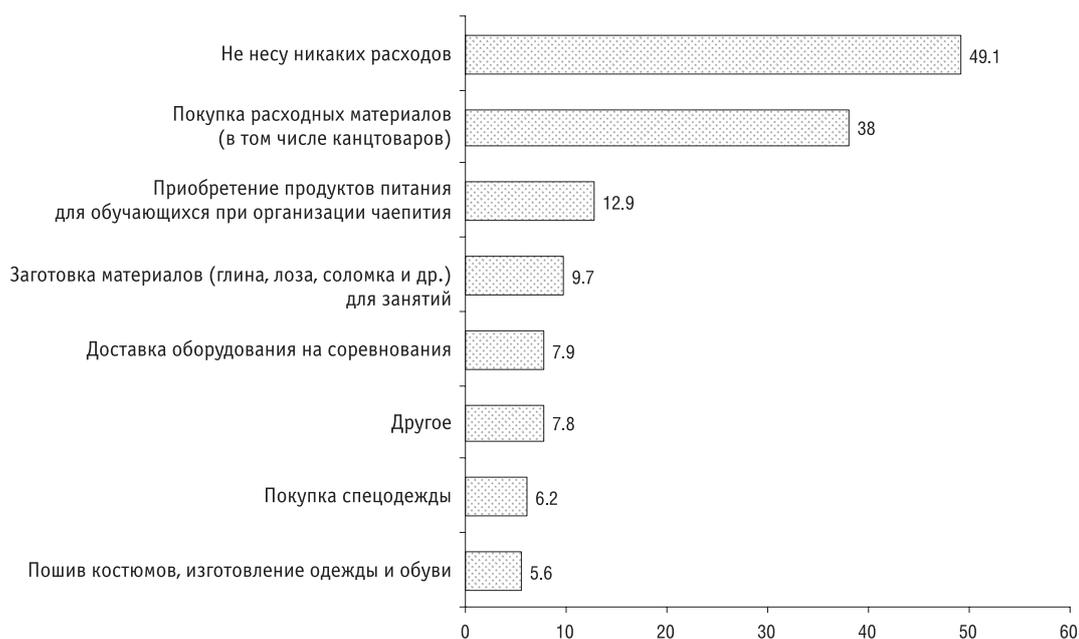
Полученные данные свидетельствуют, что наибольший объем труда (73.9 часа) педагога в УДОД приходится на период от года до 3 лет. Видимо, в это время педагог осуществляет социально-профессиональные пробы, активно ищет приложение своим возможностям, определяется с наиболее субъективно значимыми видами деятельности. Этапом активных проб для педагога дополнительного образования является и период работы в учреждении от 3 до 10 лет, хотя интенсивность по отдельным видам трудовой занятости несколько падает. Интерпретация данных позволяет предположить, что на определенном этапе трудовой деятельности происходит постепенный рост доли педагогов, работающих по совместительству в других образовательных учреждениях. Возможно, по мере накопления опыта работник становится все более и более востребованным в различных внешкольных организациях, в то же время на следующем этапе профессиональной деятельности (свыше 10 лет) педагоги со значительным стажем сосредотачиваются на работе в одном учреждении (табл. 3.5).

**Расходы педагогов на обеспечение образовательного процесса.** Результаты обследования позволяют дать оценку специфической для дополнительного образования практики

**Таблица 3.5. Структура занятости педагогических работников УДОД:  
распределение стажу педагогов**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., час)

	Менее года	От года до 3 лет	От 3 до 10 лет	Свыше 10 лет
Работа в данном учреждении	24.4	25.4	28.7	31.1
Основная работа (для совместителей)	27.5	29.4	25.9	28.5
Работа в других учреждениях образования (кроме указанной в предыдущем пункте)	0	16.8	12.8	13.5
Творческая, производственная, спортивная деятельность	12.6	13.3	11.5	10.5
Частные уроки, репетиторство	7.6	7.9	6.6	6.4
Другие виды работ	27.3	10.5	13.1	11.3
Всего (штатные работники, кроме второй строки)	71.9	73.9	72.7	72.8

**Рисунок 3.7. Назначение расходов педагогов УДОД из собственных средств на обеспечение образовательного процесса**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



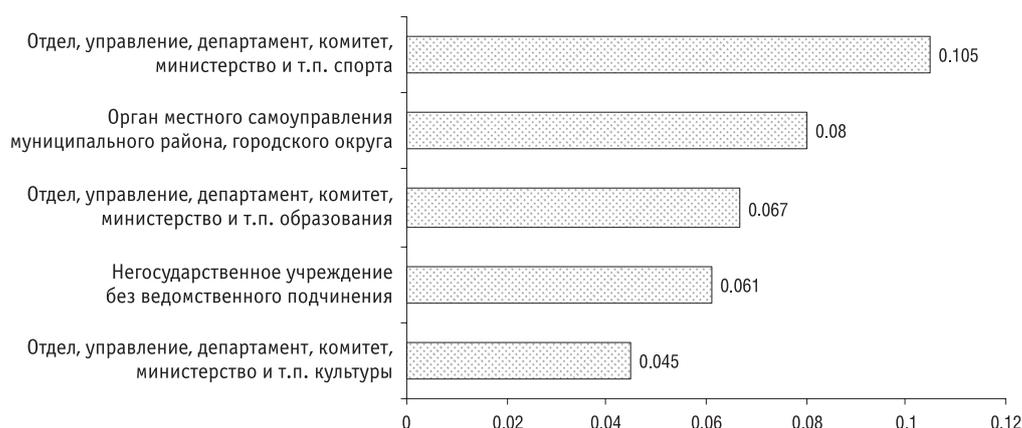
самообеспечения: более 50% педагогов расходуют собственные средства на материальное обеспечение образовательного процесса. 38% педагогов покупают на собственные средства расходные материалы и канцтовары. Менее распространенными видами расходов являются заготовка материалов (глина, лоза, соломка и т.д.) — 9.7%, доставка оборудования — 7.9%, покупка спецодежды — 6.2% (рис. 3.7).

Расходование собственных денег на материальное обеспечение образовательного процесса в несколько большей степени характерно для педагогов в учреждениях, подведомственных органам управления образованием, чем тем, кто работает в учреждениях, подведомственных органам по управлению культурой (табл. 3.6). Педагоги учреждений, находящихся в ведении отделов (управлений, комитетов и т.д.) образования, чаще всего тратят собственные средства на заготовку материалов для занятий (глина, лоза, соломка

**Таблица 3.6. Расходы педагогов УДОД из собственных средств на обеспечение образовательного процесса в месяц: распределение по ведомственной принадлежности учреждений**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)

	Отдел, управление, департамент, комитет, министерство и т.п.		
	образования	культуры	спорта
Покупка расходных материалов (в том числе канцтоваров)	41.9	35.2	26.4
Приобретение продуктов питания для обучающихся при организации чаепития	14.5	9.9	11.6
Пошив костюмов, изготовление одежды и обуви	6	4.1	5.7
Заготовка материалов (глина, лоза, соломка и др.) для занятий	13.2	4	1.1
Доставка оборудования на соревнования	8.7	3.3	12
Покупка спецодежды	5.6	2.5	16.4
Другое	7.3	10.1	11.4
Не несу никаких расходов	44.5	53.7	50.9

**Рисунок 3.8. Отношение расходов педагогов УДОД на обеспечение образовательного процесса из собственных средств к размеру заработной платы (ответы педагогов УДОД, 2013 г., ед.)**



и др.), покупку расходных материалов (в том числе канцтоваров). Для педагогов из организаций, подведомственных органам по управлению в сфере физической культуры и спорта, свойственно тратить собственные деньги на доставку оборудования на соревнования и покупку спецодежды.

Средняя сумма трат педагогов УДОД на материальное обеспечение образовательного процесса в месяц составляет 1023.5 рубля. Другими словами, несмотря на распространенность самообеспечения, размеры расходов не могут быть признаны значительными. Отношение расходов на обеспечение образовательного процесса из собственных средств к заработной плате у педагогов из учреждений, находящихся в подчинении отделов (комитетов, департаментов и т.д.) по делам физкультуры и спорта, существенно больше, чем в учреждениях, подведомственных органам по управлению культурой (рис. 3.8).

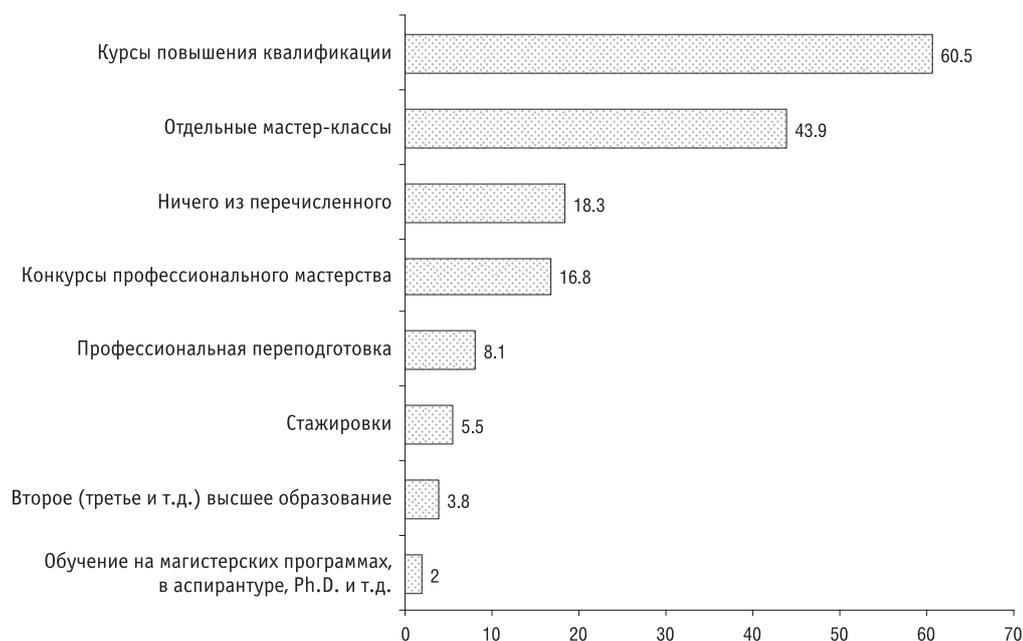
**Повышение квалификации педагогов УДОД.** Руководители учреждений дополнительного образования фиксируют годовой охват педагогов своих организаций программами повышения квалификации в объеме 26% от общей численности педагогических работников (аналогичные данные получены и при опросе педагогов).

Обследование педагогов УДОД позволяет конкретизировать характер их участия в программах профессионального развития: 60.3% педагогов за последние три года посещали курсы повышения квалификации, а 43.8% — отдельные мастер-классы. Заметную роль в практике повышения квалификации данной категории педагогических работников играют конкурсы профессионального мастерства — 16.7%. Более сложные формы профессионального развития (профессиональная переподготовка, второе высшее образование, магистратура, аспирантура) даже в сумме (13.8%) уступают вышеперечисленным формам (рис. 3.9).

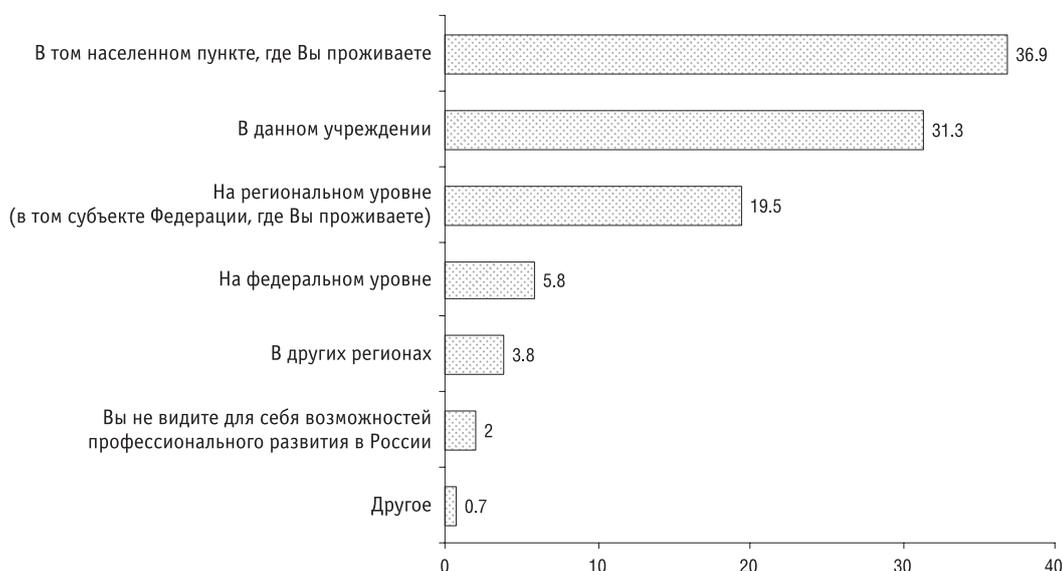
Следует остановиться на субъективной оценке педагогами возможностей существующей инфраструктуры повышения квалификации. Вопрос: «*Можете ли Вы найти возможности повышения квалификации, профессионального развития в данном учреждении, в том населенном пункте, где Вы проживаете?*». Самые большие группы педагогических работников (36.1% и 30.6%) видят такие возможности непосредственно по месту жительства или даже по месту работы. 19.1% считают, что необходимые условия имеются на региональном уровне. На возможности использования для повышения квалификации ресурсов за пределами своего региона обращают внимание в общей сложности 9.4% (рис. 3.10).

Анализ данных, освещающих субъективные представления педагогов УДОД о потенциале различных площадок для повышения квалификации, профессионального развития в территориальном разрезе, показывает: чем крупнее населенный пункт, тем в большей степени педагоги высоко оценивают возможности пространств профессионального развития, находящихся в непосредственной близости (в учреждении по месту работы и в населенном пункте по месту жительства). Так, в Москве в этом уверены 86%; в круп-

**Рисунок 3.9. Формы повышения квалификации педагогических работников УДОД**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %; респондентам разрешалось выбрать несколько вариантов подходящих ответов)



**Рисунок 3.10. Возможности площадок повышения квалификации, профессионального развития**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



нейших городах с миллионным населением — 81%; а в пгт и селах — всего 29% (табл. 3.7). Педагоги, проживающие в населенных пунктах двух последних типов, наибольшие возможности повышения квалификации и профессионального развития видят в площадках, расположенных на региональном уровне (в том субъекте Федерации, где проживает педагог): соответственно 48% — в средних и малых городах и 64% — в пгт и селах). Чем меньше город, тем выше оценивается привлекательность площадок регионов и федерального центра. Однако в поселках и селах педагогов, фиксирующих приоритет площадок повышения квалификации в других регионах и на уровне Федерации, меньше. Примечательно, что среди московских педагогов доля тех, кто отметил доступность данного типа

**Таблица.3.7. Возможности площадок повышения квалификации, профессионального развития педагогов УДОД: распределение по месту расположения учреждения**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)

Тип населенного пункта	Москва	Город с населением свыше 1 млн жителей	Город с населением от 100 тыс. до 1 млн жителей	Город с населением до 100 тыс. жителей	Поселок городского типа + село
Число респондентов	345	1399	2713	460	259
<b>Площадки повышения квалификации и профессионального развития</b>					
В учреждении по месту работы	49	36	30	23	16
В населенном пункте, по месту жительства педагога	37	45	39	14	13
В сумме в непосредственной близости от места работы и проживания	86	81	69	37	29
На региональном уровне (в том субъекте Федерации, где проживает педагог)	6	10	17	48	64
В других регионах	1	2	4	6	5
На федеральном уровне	3	4	7	6	1
В сумме на значительном удалении от места работы и проживания	9	16	31	60	70
Педагог не видит для себя возможностей профессионального развития в России	2	2	2	3	1
Другое	2	1	1	0	0

площадок, минимальна. 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) (табл. 3.7).

Ежегодно четверть педагогов УДОД включаются в различные формы повышения квалификации, при этом наиболее распространенной формой являются курсы повышения квалификации (60.3% педагогов), более сложные формы профессионального развития (профессиональная переподготовка, второе высшее образование, магистратура, аспирантура) даже в сумме занимают скромное место (13.8%).

Оценка педагогами возможностей повышения квалификации на тех или иных площадках обусловлена как объективно сложившимся распределением ресурсов соответствующих организаций, так и их степенью информированности, возникшими стереотипами и территориальными барьерами.

Результаты обследования позволяют сформулировать следующие основные характеристики условий труда педагогов в учреждениях дополнительного образования детей.

**Нагрузка.** Около половины педагогов УДОД работают более чем на одну ставку, что негативно влияет на качество дополнительного образования. Диверсификация форм занятости педагогических работников УДОД заметно выше в негосударственных образовательных организациях:

- в 2.5–3 раза меньше работников, имеющих нагрузку более одной ставки, что создает условия для более высокого качества образования;
- больше педагогов, работающих на условиях почасовой оплаты и по договору, что свидетельствует о более гибкой организации труда, но ставит работника в менее социально защищенное положение.

В структуре профессиональной деятельности педагогов УДОД внутри учреждения ведущую роль играют занятия с детьми (95.1% педагогов, в среднем 23 часа в неделю).

По распространенности выделяются «подготовка к занятиям» и «ведение документации». Специфика профессиональной деятельности педагогов УДОД состоит в том, что на подготовку к занятиям тратится 2.5 раза меньше времени, чем школьными учителями. Полученные данные позволяют предположить, что привлечение педагогов к административной работе, ведению документации, мониторингу образовательных результатов в муниципальных и государственных организациях может квалифицироваться как избыточное. Таковы же и расходы времени педагогов на организацию и проведение мероприятий, на административную работу в муниципальных и государственных УДОД.

**Труд и занятость педагогов УДОД.** Работа штатного педагога в УДОД занимает в среднем 30 часов в неделю. Кроме своей основной работы в учреждении дополнительного образования детей педагоги параллельно работают в других образовательных учреждениях (как преподаватели сузов), занимаются репетиторством (как преподаватели сузов и школьные учителя), но специфика занятости педагогов УДОД определяется наличием такого вида дополнительных занятий, как творческая, производственная, спортивная деятельность. При этом репетиторством основная масса педагогов УДОД занимается в 3 раза реже, чем школьные учителя (кроме педагогов учреждений, подведомственных органам по управлению культурой, где доля занятий репетиторством приближается к аналогичным показателям общеобразовательной школы).

Наибольший объем труда педагогов УДОД приходится на период от года до 3 лет, когда осуществляются социально-профессиональные пробы, идет активный поиск сферы приложения своих возможностей. На первых этапах трудовой деятельности происходит постепенный рост доли педагогов, работающих по совместительству в других образовательных учреждениях, однако после 10 лет трудовой деятельности педагоги сосредотачиваются на работе в одном учреждении.

**Расходы педагогов УДОД на обеспечение образовательного процесса** являются специфической чертой данной категории педагогических работников (более 50% педагогов), чаще всего на собственные средства педагоги покупают расходные материалы. Несмотря на распространенность этого явления, размеры расходов не могут быть признаны значительными (1023.5 руб. в месяц). Самая большая доля расходов на материальное обеспечение образовательного процесса по отношению к размеру зарплаты отмечена у педагогов учреждений, подчиненных отделам физкультуры и спорта, а самая низкая — у педагогов учреждений, подведомственных органам по управлению культурой.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА И ДОХОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

**Уровень доходов педагогов УДОД.** Среднемесячный совокупный доход всех членов семьи педагога, работающего в учреждениях дополнительного образования детей, составил 37516.7 руб. Наиболее благополучными в плане доходов выглядят семьи педагогов государственных и негосударственных учреждений (муниципальные учреждения явно уступают), а также доходы семей педагогов, работающих в учреждениях, подведомственных органам по делам физкультуры и спорта (рис. 4.1).

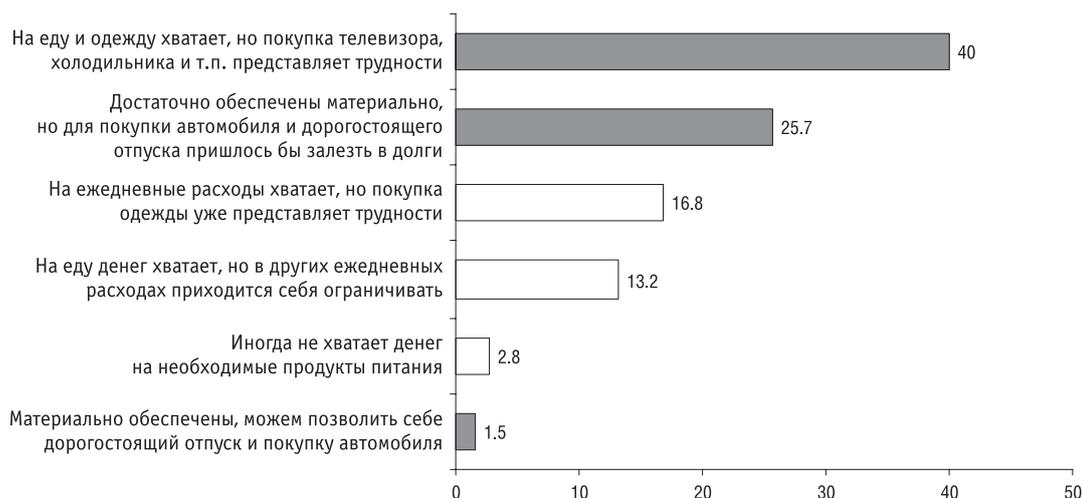
**Рисунок 4.1. Среднемесячный совокупный доход всех членов семьи педагогов УДОД: распределение по виду собственности и ведомственной принадлежности учреждения (ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**



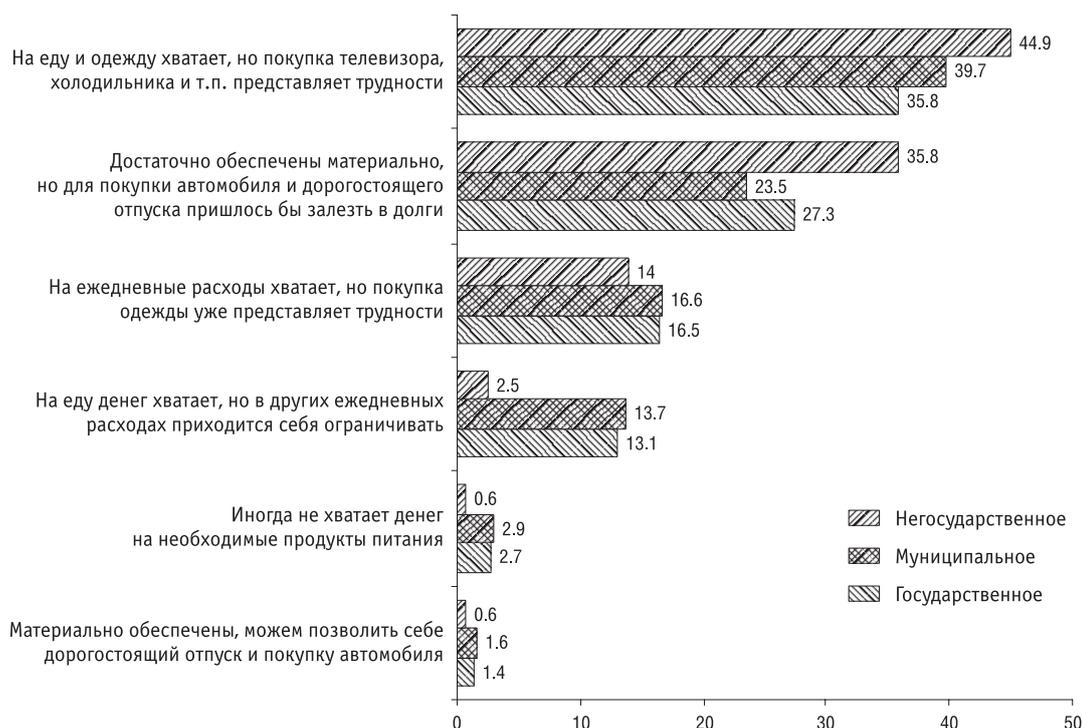
По уровню доходов 65,7% педагогических работников учреждений дополнительного образования детей могут быть отнесены к категории лиц со средним уровнем материального достатка («Материально обеспечены, можем позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля») и выше среднего уровня («Достаточно обеспечены материально, но для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска пришлось бы залезть в долги»). Лиц с высокими доходами среди педагогов УДОД крайне мало,  $\frac{1}{3}$  составляют работники, которых следует отнести к категории лиц с низкими и крайне низкими доходами (рис. 4.2).

Как показал опрос, материальное положение педагогов негосударственных УДОД несколько лучше, чем у их коллег из государственных и муниципальных организаций: доля семей, имеющих доход выше среднего, составляет 46%, заметно меньше доля семей с низкими доходами (рис. 4.3).

**Рисунок 4.2. Дифференциация педагогов УДОД по уровню достатка семьи**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



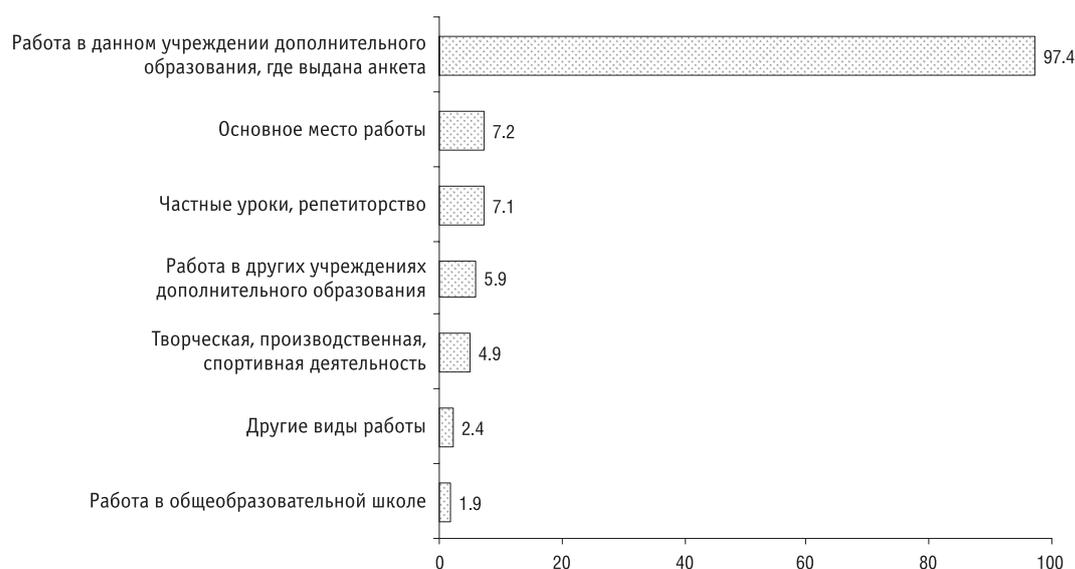
**Рисунок 4.3. Дифференциация педагогов УДОД по уровню достатка семьи: распределение по виду собственности учреждения**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



Источники доходов педагогов УДОД. Проведенное обследование позволяет охарактеризовать источники доходов этой группы педагогических работников. Подавляющее большинство (97.4%) определили источником доходов «работу в учреждении дополнительного образования, где выдана анкета». Репетиторство, творческая, спортивная и производственная деятельность являются источником доходов для очень небольшой части опрошенных (рис. 4.4).

Показательны ответы педагогов на вопрос о размерах доходов, получаемых из перечисленных источников. Самый ощутимый доход респондентов (от 15 015.50 до 16 873.40 руб.) — оплата труда в данном учреждении дополнительного образования (штатные работники) либо деятельность по основному месту работы (если в УДОД, где проводился опрос, они

**Рисунок 4.4. Источники доходов педагогов УДОД**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %; респонденты могли указывать несколько подходящих ответов)



являются совместителями). Самые небольшие доходы приносят занятия репетиторством (табл. 4.1).

Доходы, получаемые педагогическими работниками помимо учреждений дополнительного образования могут характеризоваться при помощи коэффициента внешнего дохода, который рассчитывается как произведение двух групп соотношений: соотношения частоты различных доходов к частоте дохода, получаемого в данном учреждении дополнительного образования, и соотношения размера различных доходов к размеру дохода, получаемого в данном УДОД. Коэффициент внешних доходов педагогических работников учреждений дополнительного образования может быть рассчитан по следующей формуле:

$$K_d = \frac{\sum_{i=2}^{n-2} S_i}{S_1 + S_7},$$

где:

$K_d$  — коэффициент внешнего дохода

$i$  — порядковый номер источника дохода (от 1 до 7)

$S_i$  — общая сумма дохода всех опрошенных работников из источника  $i$  (в рублях)

$n$  — количество источников дохода ( $n=7$ )

**Таблица 4.1. Размер заработка педагогических работников различными видами труда в среднем за месяц (за вычетом налогов)**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г.)

Источник дохода	Доля получающих из данного источника от числа всех педагогов, участвующих в опросе (%)	Средняя сумма дохода из данного источника (руб.)
Учреждение дополнительного образования как место работы	84.5	15015
Основное место работы (для совместителей)	6.3	16873
Другие учреждения дополнительного образования	5.3	17857
Работа в общеобразовательной школе	1.7	10509
Частные уроки, репетиторство	6.1	6 482
Творческая, производственная, спортивная деятельность	3.9	8112
Другие работы	2.5	9764

Значения коэффициента внешних доходов менее единицы свидетельствует о том, что педагогические работники учреждений дополнительного образования основные доходы получают по месту основной работы; значение, близкое к единице, говорит о том, что внешние доходы по частоте и размеру сопоставимы с оплатой труда в УДОД. По результатам расчетов значение коэффициента составило  $K_d=0.25$ , что позволяет утверждать, что внешние доходы педагогов учреждений дополнительного образования значительно меньше оплаты труда по месту основной работы, но в то же время могут быть определены как существенные.

**Размер заработной платы педагогов УДОД.** Анализ ответов руководителей УДОД на вопрос о среднем размере заработной платы различных категорий работников в учреждениях позволяет зафиксировать следующее. Самый высокий уровень заработной платы отмечается у административных работников (21801.5 руб.), далее идут педагоги дополнительного образования (17549.9 руб.). Следует оговориться, что различия в данных опроса педагогов (размер зарплаты 15015 руб.) и данных опроса руководителей (разница приблизительно на 2500 рублей) объясняется тем, что руководители четко фиксировали в своих ответах зарплату педагогов дополнительного образования, а при опросе педагогов получившееся среднее значение включало также педагогов-организаторов, чей уровень оплаты труда ниже.

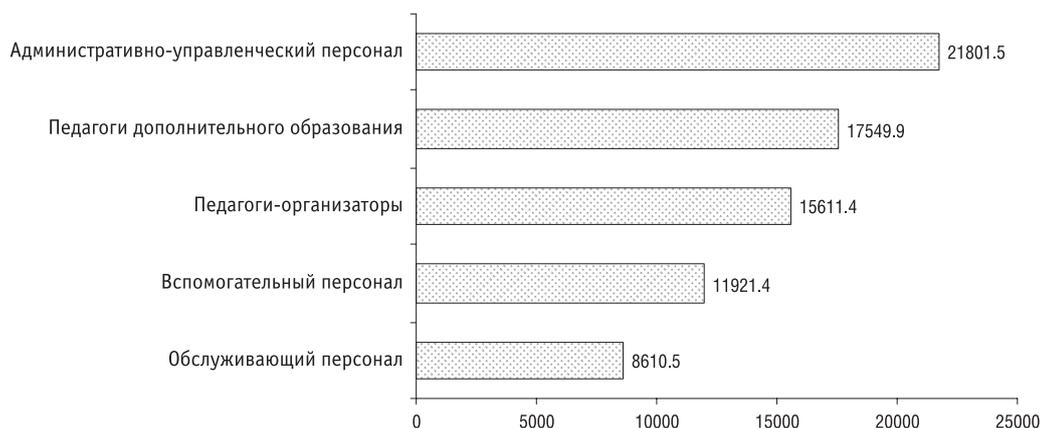
Различия в среднем размере оплаты труда педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов довольно существенны — около 2 тыс. руб., что иллюстрирует сложившееся представление о труде педагога-организатора как менее квалифицированного. Размер зарплаты молодых специалистов (педагогов, проработавших не более 3 лет) несколько меньше средней заработной платы: как педагогов дополнительного образования, так и педагогов-организаторов (рис. 4.5).

Если соотнести размер зарплаты педагогов в УДОД с коэффициентом внешних доходов, то средний доход из всех источников может быть определен в размере 22 тыс. руб., что составляет 59% от совокупного дохода семьи, то есть педагоги в большинстве случаев своими заработками формируют большую часть семейного бюджета.

Зарплата педагогов в УДОД различной ведомственной подчиненности, организационно-правовой формы и виду собственности существенно отличается. Так, например, наиболее высокий уровень оплаты труда зафиксирован в государственных учреждениях, а также в организациях, подведомственных органам управления в сфере физической культуры и спорта (кроме зарплат педагогов-организаторов и молодых специалистов). Результаты опросов подтвердили выявленный в опросе руководителей УДОД в 2012 г. более высокий уровень оплаты труда педагогов государственных учреждений [8; 11].

Самый высокий уровень оплаты труда педагогов-организаторов (96–99% от количества педагогов дополнительного образования) отмечен в учреждениях, подведомственных

**Рисунок 4.5. Средний размер заработной платы различных категорий работников УДОД (ответы руководителей УДОД, 2013 г., руб.)**



**Таблица 4.2. Размер заработной платы различных категорий работников УДОД: распределение по ведомственной подчиненности и виду собственности (ответы руководителей УДОД, 2013 г., руб.)**

Категории работников	Подведомственные органам управления в сфере			Организационно-правовая форма учреждения			Вид собственности учреждения		
	образования	культуры	спорта	бюджетное	казенное	автономное	государственное	муниципальное	негосударственное
Педагоги дополнительного образования	16726.2	18994.9	20585.2	17613.8	13269.4	19403.8	24071.4	15647.2	16429.4
Педагог-организаторы	16014.4	13426	14528	15788.2	12216.1	15425.4	21070.7	13588.7	16197.2
Педагоги, проработавшие не более 3 лет после окончания вуза	13000.3	13666	13237.7	13055.2	11571.9	14272	17260.4	11834.4	15608.9
Административно-управленческий персонал	21587.4	21920.2	25884	21744.3	16405.9	25961.7	29481.8	19720.4	17717.7

органам по управлению образованием и в негосударственных учреждениях. В негосударственных УДОД отмечается наибольшая зарплата молодых специалистов (95% от заработной платы педагогов дополнительного образования). При этом уровень заработной платы административно-управленческих работников негосударственных УДОД самый низкий — на 21% ниже среднего значения по всей выборке (табл. 4.2).

Обратим внимание на **структуру оплаты труда педагога в УДОД**. Кроме базового оклада, имеющегося почти у каждого (98.6%), наибольшее число (44.5%) респондентов указывают на наличие стимулирующих выплат, около трети опрошенных — на премии. В меньшей степени (23% и 25.2% соответственно) представлены надбавки и компенсационные выплаты (рис. 4.6).

Согласно результатам опроса, средний размер базового оклада составляет 10618.7 руб. Следует отметить отсутствие значимых отличий в размере премий, надбавок, стимулирующих и компенсационных выплат (в среднем 2931.3 руб. — что составляет 27.6% от базового оклада) (табл. 4.3). В контексте разработки проблематики эффективного контракта

**Рисунок 4.6. Источники дохода педагогических работников УДОД в отдельно взятом учреждении дополнительного образования (ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**

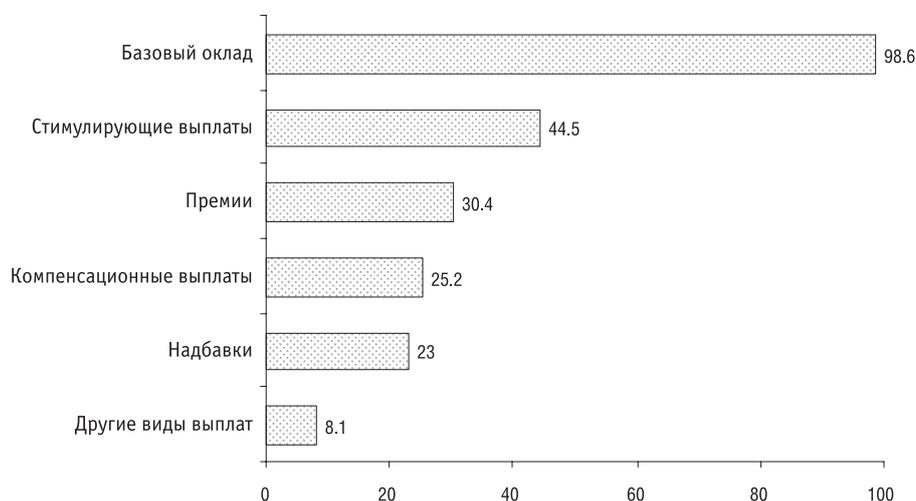


Таблица 4.3. Структура заработной платы педагогических работников УДОД  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., руб.)

Категория выплат	Кол-во получающих выплаты данной категории (чел.)	Средний размер выплат по данной категории (руб.)	Общая сумма выплат по данной категории (руб.)
Базовый оклад	4375	10618	1061800
Компенсационные выплаты	1106	2676	67649.3
Стимулирующие выплаты	1968	3156	141965.9
Премии	1303	3002	89408.1
Надбавки	995	2892	65772.3
Другие виды выплат	354	4574	37010.2

одним из существенных является вопрос о реализации в практике оплаты труда мотивирующей функции. Для более точной фиксации мотивирования введем коэффициент дополнительных выплат ( $K_v$ ), призванный оценить практику оплаты труда работников, измеряя частоту и размер осуществляемых им выплат.

Коэффициент *дополнительных выплат* может быть рассчитан по следующей формуле:

$$K_v = \frac{\sum_{i=2}^{n-1} S_i}{S_1},$$

где:

$K_v$  — коэффициент дополнительных выплат

$i$  — порядковый номер категории выплат (от 1 до 6)

$S_i$  — общая сумма выплат по категории  $i$  (в рублях)

$n$  — количество категорий выплат ( $n=6$ )

В случае, если значение коэффициента дополнительных выплат существенно менее единицы — по частоте и размеру все варианты выплат существенно уступают базовому окладу, то на практике оплаты труда мотивирующая функция реализуется недостаточно. Соответственно, чем ближе значение коэффициента дополнительных выплат к единице, то есть выплаты педагогам УДОД по частоте и размеру сопоставимы с базовым окладом, тем выше уверенность в том, что мотивирование в практике оплаты труда осуществляется более явно. В результате проведенных расчетов коэффициент дополнительных выплат составит  $K_v=0.38$ , то есть у основной массы педагогических работников УДОД дополнительные выплаты уступают значению базового оклада, но в то же время выплаты занимают заметное место в структуре оплаты труда.

Остановимся на характеристике *компенсационных выплат*. Согласно обследованию, компенсационные выплаты не производятся в 28.1% учреждений, а большая доля (47.4%) педагогических работников не получают такого рода выплаты.

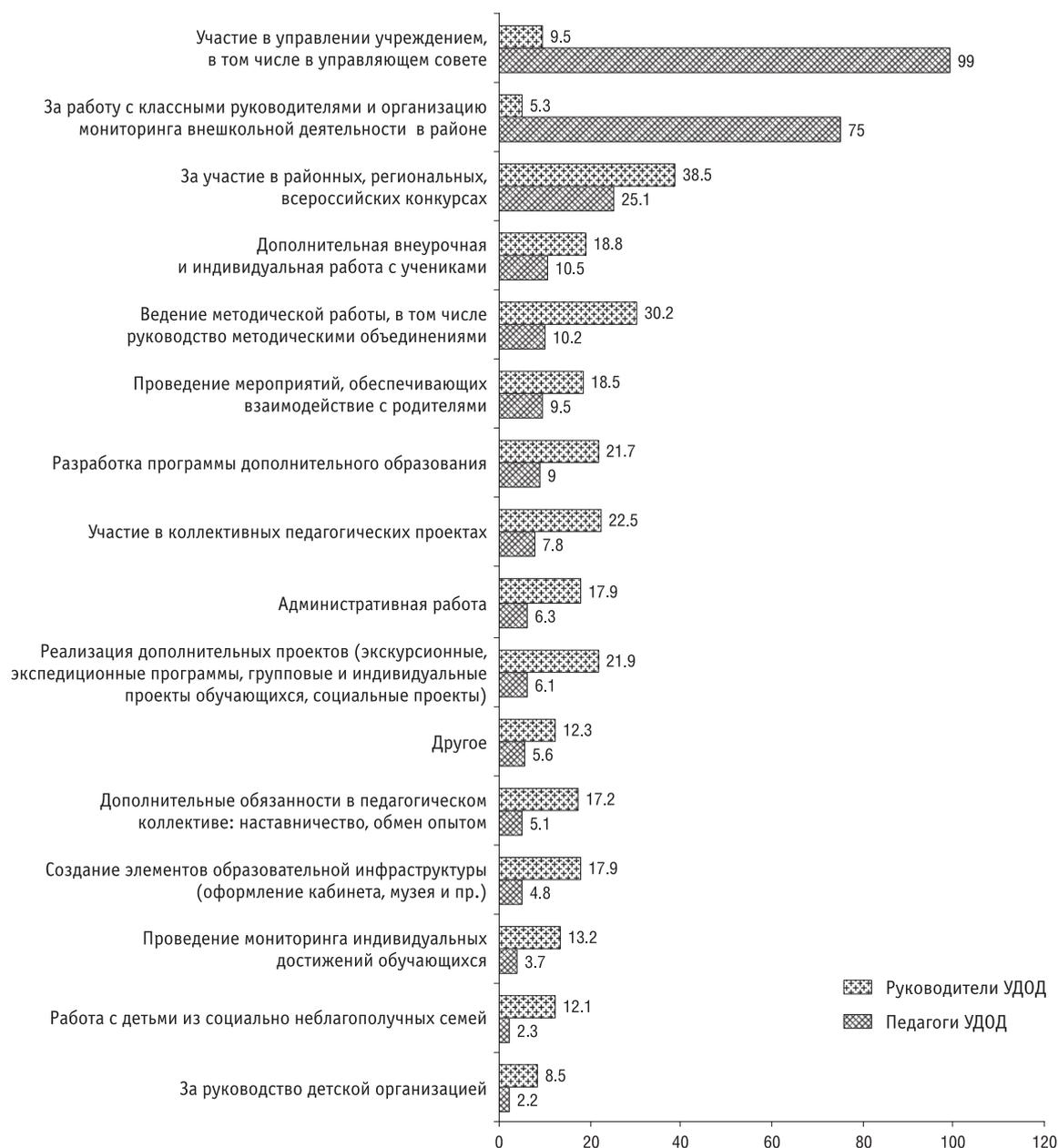
Анализ структуры компенсационных выплат показывает, что в качестве приоритета в этих организациях рассматривается участие обучающихся в районных, региональных, всероссийских конкурсах (в 22% учреждений, 13% педагогов) (рис. 4.7). В перечень видов работ педагогов УДОД, которые часто выступают основаниями для компенсационных выплат, входят следующие: дополнительная внеурочная и индивидуальная работа с учениками, проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, ведение методической работы, в том числе руководство методическими объединениями, разработка программы дополнительного образования, участие в коллективных педагогических проектах.

Реже выявляются случаи установления педагогическим работникам УДОД компенсационных выплат за выполнение дополнительных обязанностей, таких как: административная работа, наставничество, обмен опытом, реализация дополнительных проектов (экскурсионные, экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты), создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.), проведение мониторинга индивидуальных достижений обучаю-

щихся. Кроме последнего пункта можно признать, что все остальное действительно не может распространяться на всех работников учреждения (административная работа, наставничество, оформление кабинета и т.п.). Судя по частоте упоминаний, весьма редкими видами работ педагогов УДОД, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, являются «работа с детьми из социально неблагополучных семей», «руководство детской организацией», «участие в управлении учреждением, в том числе в управляющем совете». Единичными случаями работ педагогов, поддерживаемых руководством учреждений, являются заготовка природного материала к занятиям и использование личного автотранспорта для нужд учреждения (рис. 4.7).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам УДОД отмечаются в практике этого типа учреждений чаще: их не получают всего 25.3% опрошенных педагогов. Анализ оснований для установления стимулирующих выплат педагогам УДОД также возможно интерпретировать как поддержку тех или иных видов результатов, достигаемых в профессиональной деятельности. В отношении таких распространенных оснований для стимулирующих выплат, как: «результативное участие обучающихся в конкурсах, соревно-

**Рисунок 4.7. Основания для компенсационных выплат педагогам УДОД**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %; ответы руководителей УДОД, 2013 г., %)

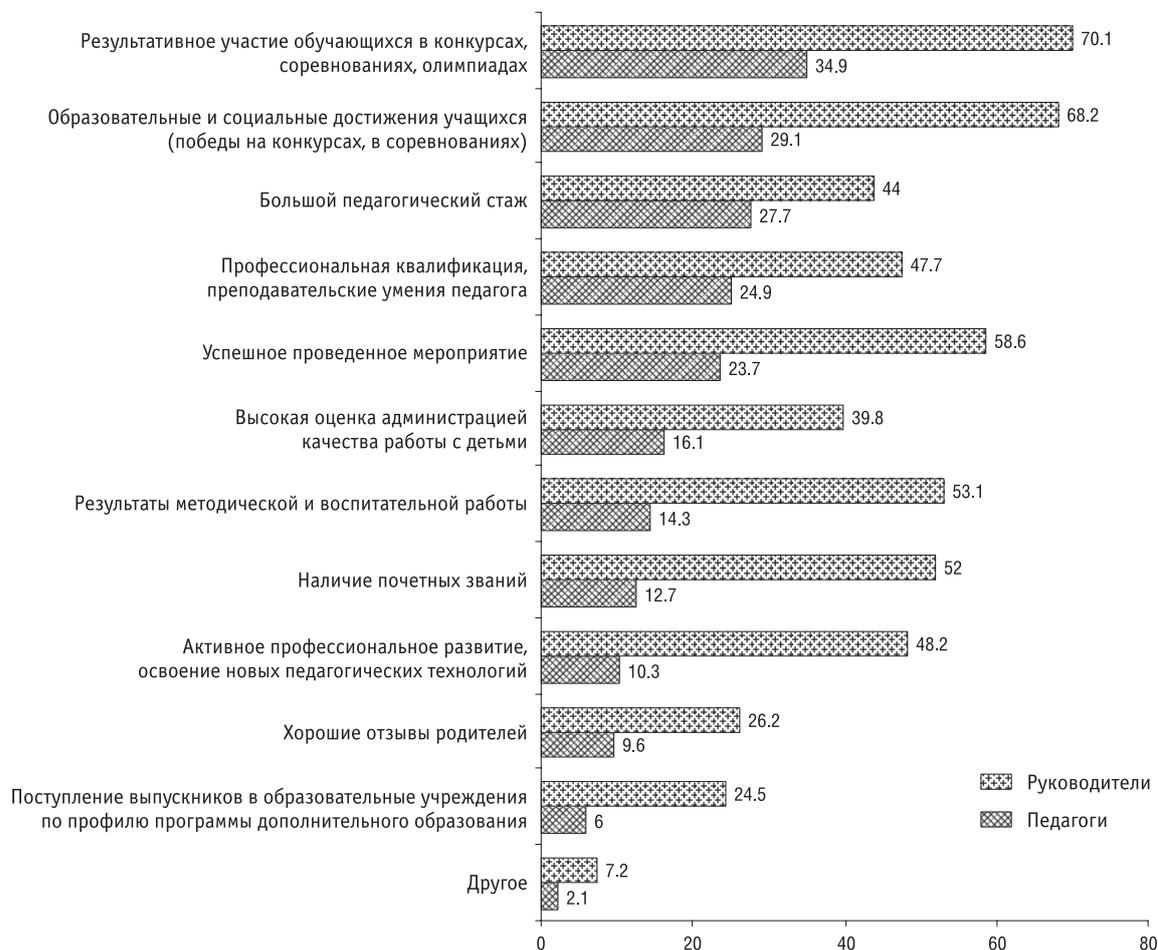


ваниях, олимпиадах», «образовательные и социальные достижения учащихся (победы на конкурсах, в соревнованиях)», «успешное проведенное мероприятие», наблюдается сходство в опросах руководителей и педагогов УДОД (рис. 4.8). Другими словами, стимулирующая политика руководства учреждений направлена на достаточно явно фиксируемые явления (победы детей в конкурсах и соревнованиях) и на соответствие работы педагога ожиданиям администрации (объективно оценить мероприятие сложно, так как весьма субъективно формулируются цели и критерии оценки результата). Весьма субъективны в оценке (то есть привязаны к общей исполнительности и лояльности работников) такие показатели качества работы педагога, как: «высокая оценка администрацией качества работы с детьми» (8% и 7%), «результаты методической и воспитательной работы» (7% и 10%) (рис. 4.8).

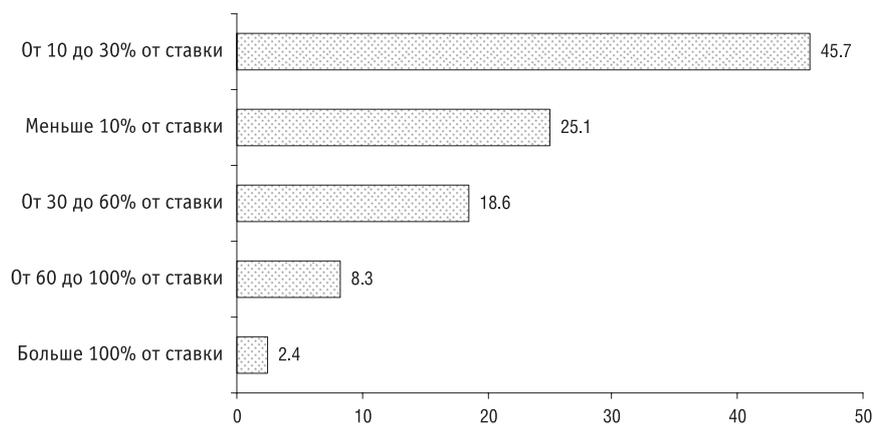
Сходство в представлениях педагогов и руководителей также наблюдается в наборе малораспространенных показателей: «поступление выпускников в образовательные учреждения по профилю программы дополнительного образования» (3% и 4%), «хорошие отзывы родителей» (4% и 5%) (см. рис. 4.8). Есть основания считать, что обеспечение продолжения образования обучающимися в соответствии с профилем дополнительной образовательной программы и ориентация на обеспечение запросов родителей не рассматриваются как ведущие приоритеты педагогической деятельности в массовой практике УДОД.

Кроме того, следует обратить внимание на редкое использование в качестве основания для стимулирующих выплат показателя «активное профессиональное развитие, освоение новых педагогических технологий». Современные представления об эффектив-

**Рисунок 4.8. Основания для получения педагогическими работниками УДОД стимулирующих выплат**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %; ответы руководителей УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 4.9. Доля от ставки педагога, которую составляют компенсационные и стимулирующие выплаты, надбавки**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



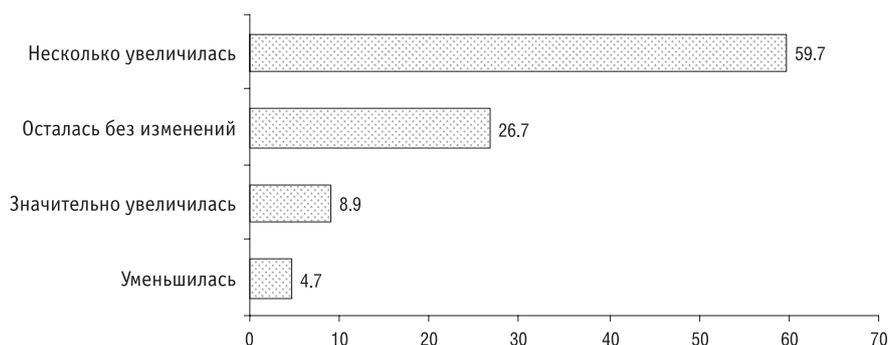
ном контракте, напротив, выдвигают эту позицию в качестве приоритета для стимулирования. Отдельного внимания требуют такие варианты ответов, как «Большой педагогический стаж» (8% и 13%) и «Профессиональная квалификация, преподавательские умения педагога» (12% и 9%). Согласно нормативным документам, эти параметры оплачиваются в базовой части оплаты труда, однако полученные в обследовании данные показывают, что имеет место и практика стимулирования педагогических работников за стаж и квалификацию.

Обследование позволяет зафиксировать наиболее распространенную практику определения размеров компенсационных и стимулирующих выплат: у 45.7 % педагогов (из тех, кто получает) в сумме выплаты составляют от 10 до 30% ставки, у одной четвертой объем выплат минимальный (менее 10%). Следовательно, наиболее ощутимы размеры компенсационных и стимулирующих выплат (свыше 30% от ставки, 60%, 100% и более) для 29.3% педагогов УДОД (рис. 4.9).

В свете отмеченной во Введении меры Национальной стратегии действий в интересах детей об увеличении оплаты труда работникам учреждений УДОД интерес представляют ответы респондентов на вопрос о динамике роста заработной платы за последние несколько лет. Согласно полученным ответам, для большинства (58.5%) педагогов заработная плата лишь «несколько увеличилась». Четверть педагогов констатировали отсутствие изменений. Только 8.7% указали на значительное увеличение (рис. 4.10).

**Неоправданные ожидания педагогов УДОД в сфере оплаты труда.** Респондентам был задан вопрос: «Какие виды работ, которые Вы выполняете в данном учреждении, Вам не оплачивают?» При интерпретации данных важно учесть неоднозначность в восприятии педагогами УДОД тех или иных работ как неоплачиваемых или оплачиваемых

**Рисунок 4.10. Изменение размера заработной платы педагогических работников УДОД за последние два года**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



не регулярно. Во-первых, неоднозначность может возникать из-за недостаточной урегулированности трудовых отношений (когда у работодателя и работника различные представления о структуре основных и дополнительных обязанностей, о показателях качества работы, о структуре оплаты труда). Во-вторых, на восприятие работ как неоплачиваемых (недостаточно, не систематически оплачиваемых и проч.) может влиять недостаточная информированность работника, то есть ожидания работника не адекватны должностным обязанностям, другим нормативным актам. В-третьих, в определенной мере непрозрачность тех или иных управленческих мер также может формировать у работников ложные ожидания дополнительной оплаты, особенно когда измерить объем работ сложно или невозможно.

Самая большая доля педагогов УДОД среди неоплачиваемых работ называют подготовку к аттестации (32.4%). Подготовка к аттестации действительно не входит в должностные обязанности педагога, участие в процедуре является делом добровольным. Однако можно предполагать, что, если администрация учреждения активно мотивирует работника к прохождению испытаний, не оговаривая однозначно условия и обязательства, у педагога формируется ожидание материального вознаграждения.

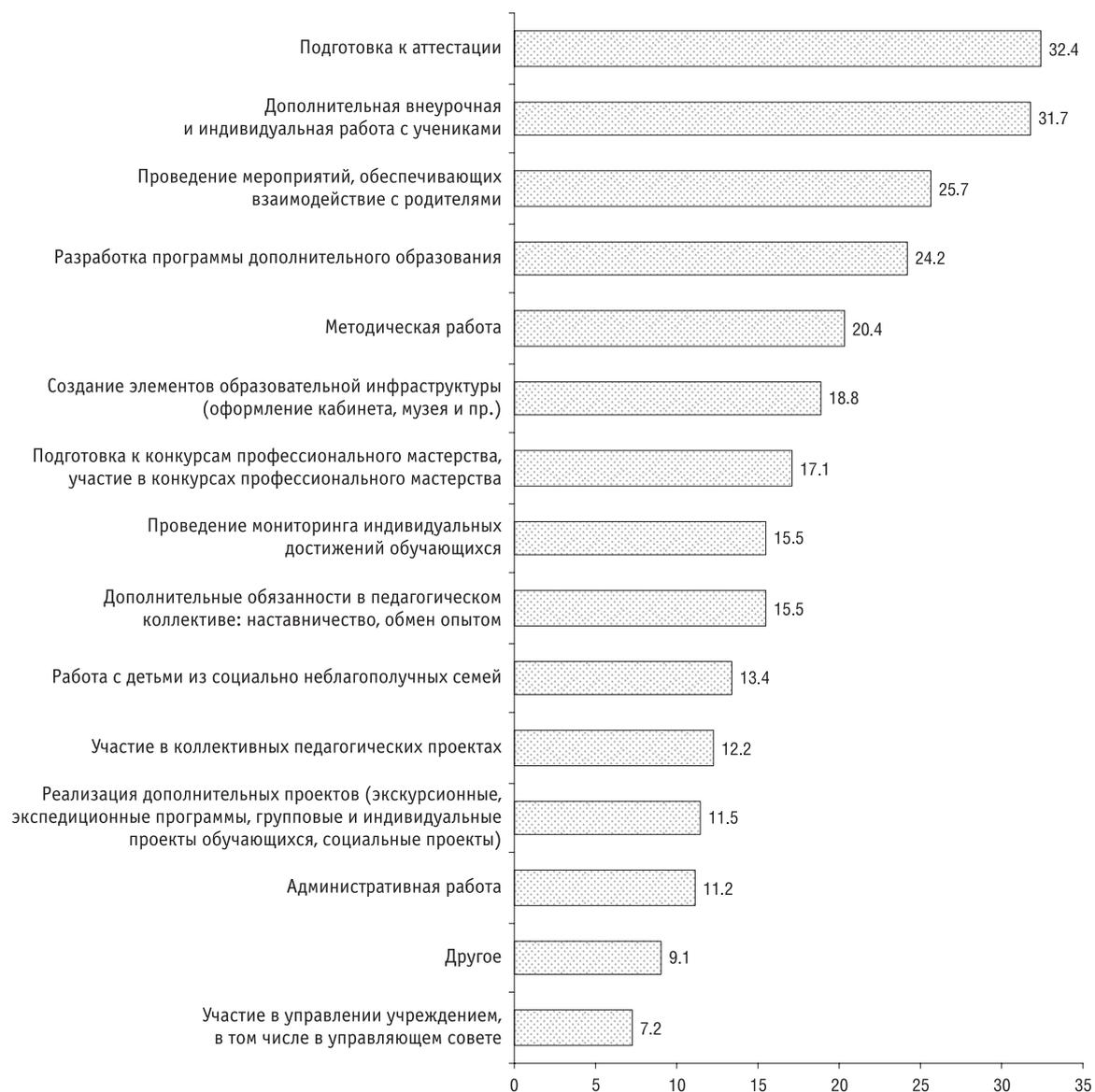
Что же касается разработки программ дополнительного образования (24.2%), проведения мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (25.7%), то эти работы, как правило, входят в круг должностных обязанностей педагога (оплачиваются в рамках заработной платы). В этой связи ожидание педагогами дополнительной оплаты может вызываться вышеназванными причинами, среди которых можно особо выделить несогласованность объема работ. Другими словами, педагог УДОД может ожидать оплату (дополнительно) за разработку дополнительной образовательной программы или за проведение мероприятий, если по тем или иным причинам эти работы оказались более трудоемкие, чем обычно.

Так же можно объяснить ситуацию, сложившуюся по таким направлениям деятельности, как индивидуальная работа с учащимися (31.7%), методическая и административная работа (соответственно 20.4% и 11.2%) (рис. 4.11). Правомерность и размер оплаты в этих случаях должны определяться объемом и спецификой обязанностей конкретного работника. По целому ряду позиций восприятие отдельных видов работ как неоплачиваемых может возникать вследствие того, что, являясь инициативными (предложенными самим педагогом), эти работы не воспринимаются руководителями учреждений как в высокой степени необходимые (насуточные, ценные), поэтому и недостаточно поддерживаются (дополнительно не оплачиваются). Скажем, участие в конкурсе, проведение дополнительных мероприятий являются инициативой педагога. Поддержка со стороны администрации учреждения не влечет за собой дополнительной оплаты, если это обстоятельство специально не оговаривается. В любом случае достаточно широкий перечень неоплачиваемых работ свидетельствует о необходимости работы в направлении эффективного контракта, когда прежде всего снимается противоречие в толковании обязательств по оплате труда за те или иные виды работ.

**Желаемый уровень заработной платы.** Средний размер заработной платы, при котором совместители готовы были бы перейти на работу в УДОД на полную ставку, по мнению руководителей, составляет 32034.8 руб. (данная сумма рассматривается как формальное исчисление эффективного контракта). Штатные сотрудники сосредоточились бы на основной деятельности при оплате труда в размере 32230.4 руб. (табл. 4.4). Фактический же размер заработной платы в УДОД в январе – июне 2013 года в среднем за месяц (за вычетом налогов), по данным опроса, – 15015.5 руб., что составляет примерно 47% от желаемого. Другими словами, наличный размер оплаты труда меньше желаемого более чем в 2 раза.

Адекватность данного вывода подтверждается следующими вычислениями. Представим среднего штатного педагога УДОД, работающего по совместительству в общеобразовательной школе: по основному месту работы (в УДОД) он получает 15015.5 руб. (средний размер оплаты труда), за работу по совместительству в школе еще 10509.9 руб. Суммарные доходы такого педагога составляют 25525.4 руб., что достаточно близко к желаемому размеру оплаты труда (32230.4 руб.).

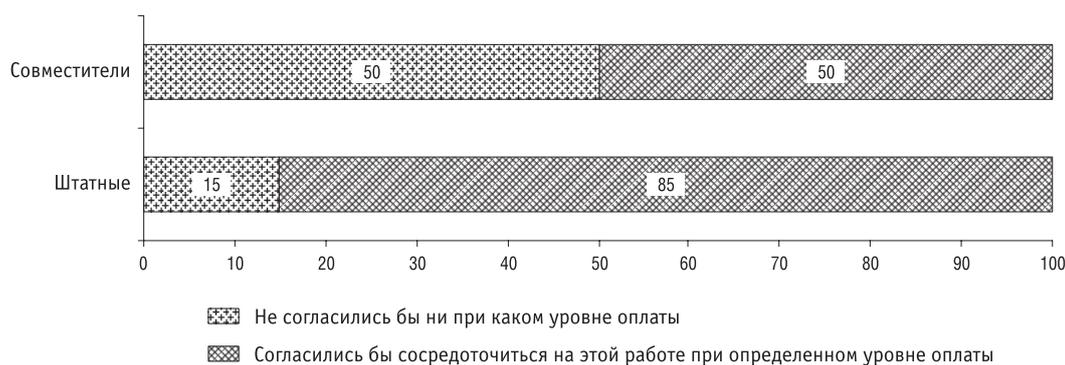
**Рисунок 4.11. Виды работ, которые педагоги УДОД, по их мнению, выполняют без оплаты**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Таблица 4.4. Соотношение желаемого и фактического размера заработной платы педагогических работников УДОД**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г.)

	Сумма (руб.)		Сумма (руб.)	Соотношение (ед.)
Штатные сотрудники согласились бы сосредоточиться на основной деятельности, т.е. отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми занимаются в основном в целях заработка (N =3650)	32034.8	Суммы, заработанные в данном учреждении дополнительного образования в среднем за месяц (N =4375)	15015.5	0.47
		+25% различные виды внешних заработков	18769.38	0.59
Совместители согласились бы перейти работать сюда в качестве штатного сотрудника (на полную ставку) (N =517)	32034.8	Суммы, заработанные по основному месту работы в среднем за месяц (N =327)	16873.4	0.53

**Рисунок 4.12. Готовность штатных педагогов и совместителей в УДОД отказаться от других видов заработков**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



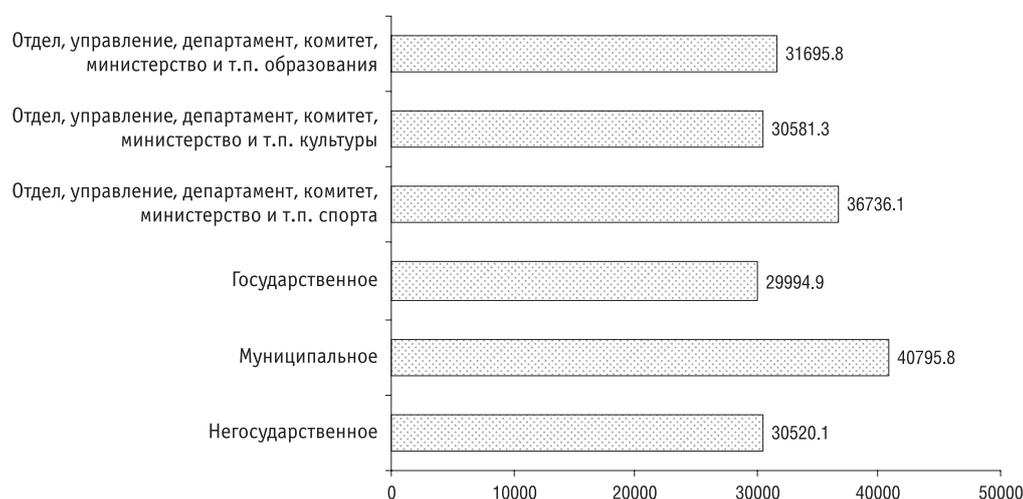
Обследование показало, что отказаться от дополнительной занятости и сосредоточиться на основном месте работы при значительном увеличении заработной платы готовы 82% штатных педагогов, а перейти в штат (также в случае повышения оплаты труда) — 50% совместителей (доля за вычетом тех, кто, безусловно отказался «сосредоточиться» или «переходить») (рис. 4.12, рис. 4.13).

В среднем коэффициент соотношения фактического уровня заработной платы педагогических работников УДОД к желаемому уровню составляет 0.5–0.6 (то есть фактический уровень ниже примерно в 1.7–2.1 раза) (табл. 4.4).

Результаты обследования позволяют зафиксировать различия ожиданий в отношении уровня заработной платы у педагогов, работающих в учреждениях различной ведомственной принадлежности и вида собственности. Так, педагоги учреждений, подведомственных органам по делам физкультуры и спорта, называют 36736.1 руб. в качестве приемлемой зарплаты, при которой они согласились бы сосредоточиться на основной деятельности, а их коллеги, работающие в государственных УДОД, отвечая на аналогичный вопрос, называют сумму 40795.8 руб. (рис. 4.13).

В контексте задачи обновления кадров УДОД особый интерес вызывают ответы руководителей на вопрос об уровне заработной платы, позволяющем обеспечить учреждение дополнительного образования более молодыми кадрами, в среднем он составил 28909.5 руб. Таким образом, разрыв между реальным размером оплаты труда и желаемым составляет более 100%.

**Рисунок 4.13. Желаемый размер заработной платы педагогов УДОД: распределение по ведомственной принадлежности и виду собственности учреждений**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., руб.)



**Таблица 4.5. Уровень зарплаты, который бы  
улучшил кадровую ситуацию в УДОД**  
(ответы руководителей и педагогов УДОД, 2013 г., руб.)

Уровень зарплаты	Среднее значение
Который позволил бы привлечь на полную ставку молодых перспективных педагогов (по мнению руководителей)	28909.5
При котором штатные педагоги согласились бы сосредоточиться на основной деятельности (отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми они занимаются в основном в целях заработка)	
<i>по мнению педагогов со стажем от года до 3 лет</i>	29474.5
<i>по мнению педагогов со стажем менее года</i>	25784.1
Который гарантировал, чтобы штатные педагоги согласились бы сосредоточиться на основной деятельности, т.е. отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми занимаются в основном в целях заработка (по мнению руководителей)	34996.6
При котором штатные педагоги согласились бы сосредоточиться на основной деятельности (отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми они занимаются в основном в целях заработка)	
<i>по мнению педагогов со стажем от 3 до 10 лет</i>	31832.1
<i>по мнению педагогов со стажем свыше 10 лет</i>	32872.3

Опрос позволил определить, что представления педагогов и руководителей о желаемом размере заработной платы (обеспечивающем педагогу возможность не работать дополнительно) различаются несущественно: относительно молодых специалистов различия составляют от 2 до 12%, относительно педагогов с более длительным стажем работы — от 6 до 10% (табл. 4.5).

Результаты обследования позволяют сформулировать следующие основные характеристики и специфические особенности сложившейся практики оплаты труда и доходов педагогов в УДОД:

- для подавляющего большинства штатных работников УДОД основным источником доходов является работа в своем учреждении, внешние доходы играют вспомогательную, хотя и ощутимую роль;

- уровень заработной платы педагогов дополнительного образования составляет 17549.9 руб., педагогов-организаторов — 15611.4 руб., размер зарплаты молодых специалистов в среднем — 13248 руб.;

- уровень заработной платы неодинаков в УДОД различного вида собственности и ведомственного подчинения: наиболее высокая оплата труда зафиксирована в государственных учреждениях, а также в организациях, подведомственных органам по управлению физкультурой и спортом, здесь же отмечаются самые оправданные ожидания по оплате труда;

- существенное увеличение размера оплаты труда в УДОД способно побудить 85% штатных педагогов отказаться от дополнительной занятости и сосредоточиться на основном месте работы, а 50% педагогов — внешних совместителей перейти в число штатных работников; однако в настоящее время в УДОД не сформирован эффективный контракт с педагогами, позволяющий им отказаться от дополнительной работы вне учреждения: фактический уровень заработной платы меньше необходимого для сосредоточения на основной работе в 1.7–2.1 раза;

- уровень заработной платы педагогов УДОД ограничивает возможности привлечения молодых кадров: фактическая зарплата молодых педагогов в УДОД в 2 раза меньше уровня, необходимого для привлечения молодежи;

- среди различного рода выплат у педагогов УДОД преобладают стимулирующие выплаты и премии — 44.5% и 30.4%; средний размер базового оклада педагогов УДОД составляет 10618.7 руб.; заметных отличий в размере премий, надбавок и стимулирующих и компенсационных выплат не выявлено; выплаты уступают значению базового оклада, но в то же время занимают существенное место в объеме оплаты труда (коэффициент дополнительных выплат  $K_v=0.38$ );

– наиболее распространенными основаниями для компенсационных и стимулирующих выплат педагогам УДОД выступают: участие и достижения учащихся в районных, региональных, всероссийских конкурсах; проведение мероприятий (в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями), дополнительная внеурочная и индивидуальная работа с учениками, ведение методической работы, участие в коллективных педагогических проектах;

– наименее распространенными основаниями для установления педагогам УДОД компенсационных и стимулирующих выплат педагогам УДОД являются: работа педагогов с детьми из социально неблагополучных семей, руководство детской организацией, участие в управлении учреждением (в том числе в управляющем совете), содействие обучающимся в продолжении образования в соответствии с профилем дополнительной образовательной программы и ориентация на обеспечение запросов родителей;

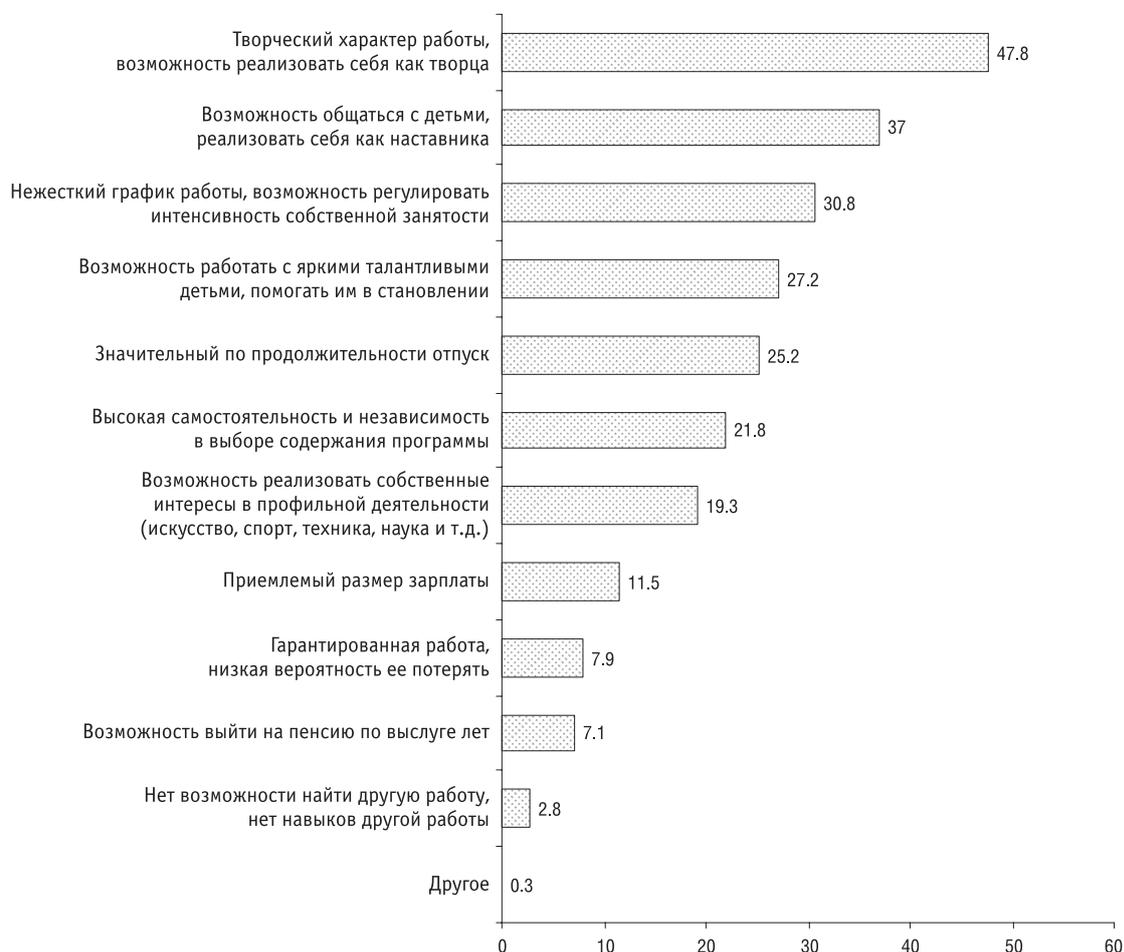
– наиболее часто размеры компенсационных и стимулирующих выплат составляют от 10 до 30% ставки (45.7 %) либо менее 10% (25.1%).

Результаты обследования свидетельствуют об актуальности дальнейших усилий по совершенствованию системы оплаты труда педагогов УДОД, в особенности в части определения основных видов работы, оплачиваемых в базовой части, а также формирования согласованного примерного набора показателей эффективности деятельности, выступающих основаниями для стимулирующих выплат. В этих вопросах, а также при решении задачи повышения заработной платы педагогам УДОД необходимо учитывать различия в структуре профессиональной деятельности педагогов УДОД различной ведомственной принадлежности и вида собственности.

## 5. МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Специфика мотивации труда является одним из ведущих аспектов в изучении той или иной социально-профессиональной группы. Как следует из материалов обследования, для педагогов дополнительного образования на первом месте по степени привлекательности стоит «творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца» — эта характеристика отмечена почти половиной респондентов (рис. 5.1). Для сравнения обратимся к материалам обследования учителей школ (Я.М. Рощина, Т.Н. Филиппова, 2011 г.), в котором представлена динамика за несколько лет (результаты даны в диапазоне). В названной работе Я.М. Рощиной и Т.Н. Филипповой на первом месте среди мотивов педагогов также находится такой, как «интересный и творческий характер профессиональной деятельности» [17, с. 13]. Еще несколько общих значимых элементов об-

Рисунок 5.1. Характеристики ситуации трудовой деятельности, выступающие факторами, мотивирующими работу педагога УДОД  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



наруживается в структуре мотивов педагогов учреждений дополнительного образования и педагогов общеобразовательных школ:

- ориентированность на общение с детьми (37% в опросе педагогов УДОД и 32.8–44.9% – в опросе школьных учителей);
- высокая самостоятельность в работе (30.8% – организационная самостоятельность и 21.8% – самостоятельность в выборе содержания – в опросе педагогов УДОД; 13.4–32.8% – в опросе школьных учителей);
- длительный отпуск (соответственно 25,2% – у педагогов УДОД и 19.8–23.3% – у школьных учителей) [17, с. 12].

Соотнесение этих данных с результатами опроса преподавателей учреждений общего и профессионального образования (Я.М. Рощина, 2010 г.) позволяет утверждать, что преобладание вышеназванных мотивов доказывает общность мотивационной сферы педагогов учреждений дополнительного образования с другими социально-профессиональными группами педагогов (не только учителей школ, но и преподавателей учреждений СПО и ВПО) [12, с. 29].

В качестве расхождения в структуре мотивов педагогов дополнительного образования и школьных учителей можно зафиксировать, как это ни парадоксально, «соответствие интересам, способностям, склонностям и т.д.». У школьных учителей этот мотив по распространенности стоит на втором месте (54.5–60.9%), а у педагогов УДОД по частоте упоминаний только седьмое место (19.3%) (рис. 5.1). Различия в структуре мотивов школьных и внешкольных педагогов имеются в отношении к размеру оплаты труда: «приемлемый размер зарплаты» выступает мотивом для 11.5% педагогов УДОД и только для 1.5–5.2% школьных учителей [17, с. 12].

Анализ данных, полученных в обследовании, позволяет зафиксировать связь структуры мотивов педагогов УДОД с особенностями поселения – места нахождения учреждения. Так, для педагогов сельских и поселковых УДОД в сравнении с коллегами, работающими и проживающими в других типах поселений, более свойственны мотивы, связанные с обеспечением материального благополучия и социальной защищенностью («приемлемый размер зарплаты», «возможность выйти на пенсию по выслуге лет», «гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять», «нет возможности найти другую работу, нет навыков другой работы»), и мотивы, обусловленные ограниченностью возможностей творческой самореализации (табл. 5.1). Для педагогов аналогичных учреждений города Москвы в большей мере присуще преобладание мотивов творческой самореализации: «высокая самостоятельность и независимость в выборе содержания программы», «творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца», «возможность реализовать собственные интересы в профильной деятельности (искусство, спорт, техника, наука и т.д.)» (табл. 5.1).

При сравнении мотивирующих факторов профессиональной деятельности педагогов УДОД, выявлены следующие отличия: для педагогов со стажем свыше 10 лет в большей степени (почти в 2 раза), чем для молодых специалистов, актуальны такие обстоятельства труда, как «значительный по продолжительности отпуск», «возможность выйти на пенсию по выслуге лет». Зато для педагогов с большим стажем менее (в 1.7 раза), чем для начинающих педагогических работников, важна «возможность реализовать собственные интересы в профильной деятельности (искусство, спорт, техника, наука и т.д.)». Для педагогов-женщин мотивирующее значение значительного по продолжительности отпуска сильнее в 1.7 раза, чем для педагогов-мужчин.

Еще ряд существенных различий в сфере мотивации касается педагогов государственных и негосударственных УДОД. Для работников государственных организаций важнее значительный по продолжительности отпуск и возможность работать с яркими талантливыми детьми, помогать им в становлении (больше в 1.5 раза). Для педагогов негосударственных организаций более сильным мотивирующим фактором, чем для государственных, выступает приемлемый размер зарплаты (больше в 3.4 раза). В мотивационной сфере педагогов, работающих в учреждениях, подчиненных отделам культуры, актуальнее, чем у коллег из УДОД органов по делам физкультуры и спорта такие факторы, как «продолжительный отпуск» (в 2.9 раза), «возможность выйти на пенсию по

**Таблица 5.1. Характеристики ситуации трудовой деятельности, выступающие факторами, мотивирующими работу педагога УДОД: распределение по типам поселений (ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**

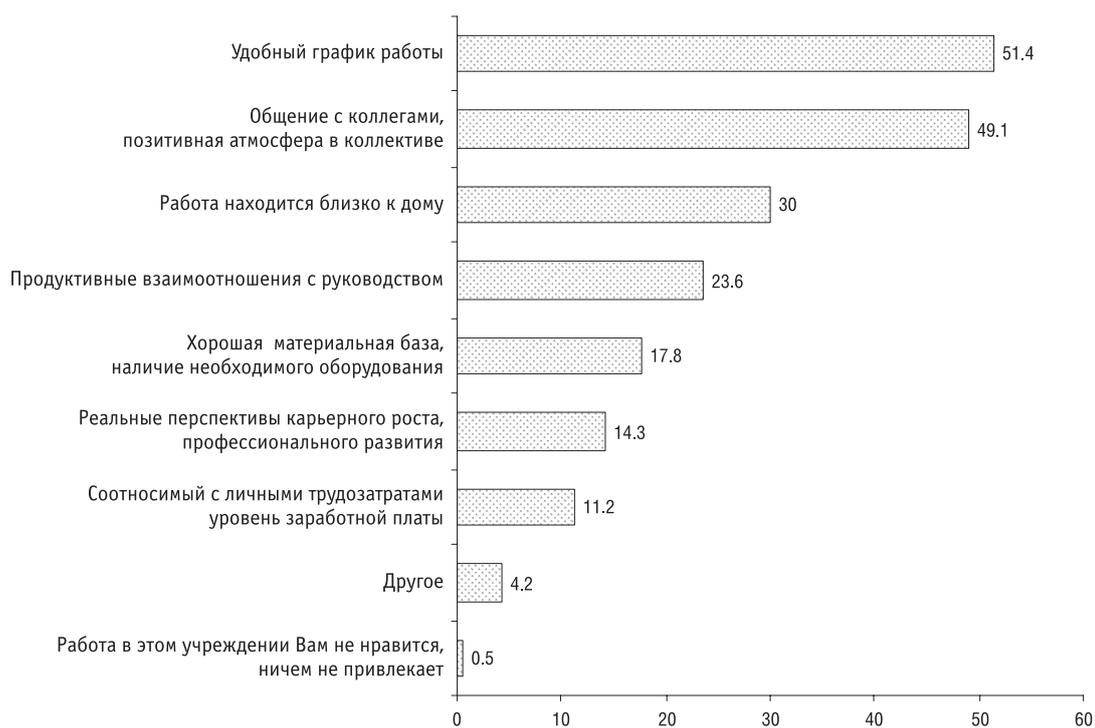
Тип поселения	Москва	Город с населением свыше 1 млн жителей	Город с населением от 100 тыс. до 1 млн жителей	Город с населением до 100 тыс. жителей	Поселок городского типа + село
Характеристики условий трудовой деятельности, выступающие мотивами работы педагога					
Нежесткий график работы, возможность регулировать интенсивность собственной занятости	26.1	32.8	32.5	24.6	17.4
Приемлемый размер зарплаты	8.7	11.6	9.8	18	20.5
Значительный по продолжительности отпуск	24.3	22.4	26.1	27.4	25.9
Возможность выйти на пенсию по выслуге лет	3.2	5.9	6.5	10.7	19.3
Высокая самостоятельность и независимость в выборе содержания программы	30.4	21.2	21.9	17.2	19.3
Творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца	60.9	47	48.8	41.5	33.6
Возможность реализовать собственные интересы в профильной деятельности (искусство, спорт, техника, наука и т.д.)	22	19.7	18.4	17.8	23.6
Возможность общаться с детьми, реализовать себя как наставника	38.3	38.9	36.5	32.8	36.3
Возможность работать с яркими талантливыми детьми, помогать им в становлении	28.4	24.3	29.2	22.8	26.6
Гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять	5.8	7.2	7.7	10.9	10.8
Нет возможности найти другую работу, нет навыков другой работы	0.9	2.4	2.4	4.8	7.7

выслуге лет» (в 1.5 раза), «нет возможности найти другую работу, нет навыков другой работы» (в 2 раза).

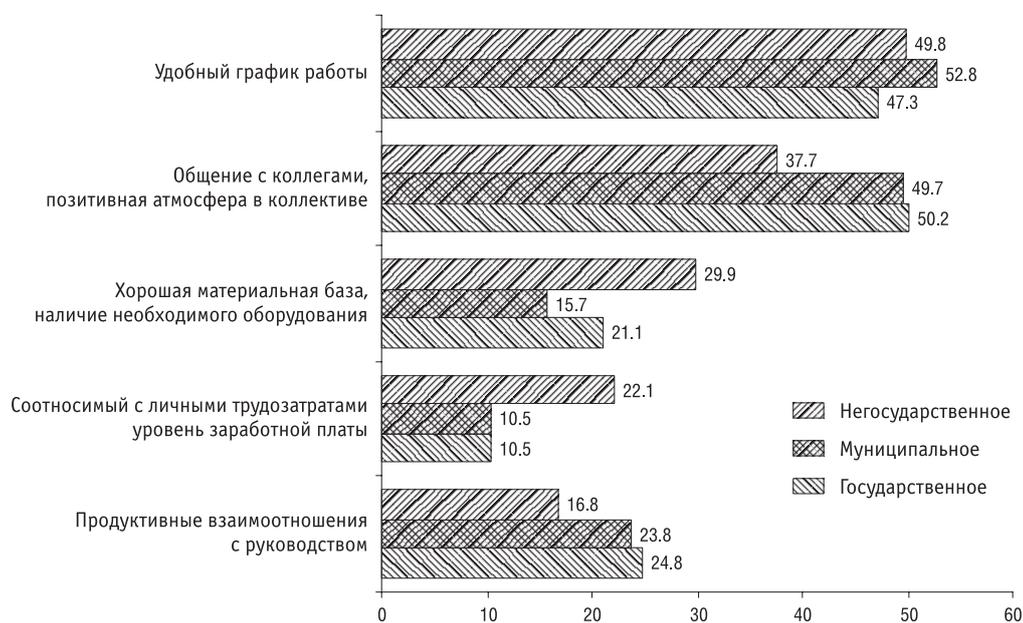
Возможность регулировать собственный график работы (51.4%), благоприятная атмосфера в коллективе являются ведущими мотивами для педагогов в конкретном учреждении (49.1%). Важными педагоги также считают территориальную близость места работы (30%), продуктивные отношения с администрацией (23.6%). Меньшее значение имеют возможности карьерного роста (14.3%) и соотносимость трудозатрат с уровнем оплаты труда (11.2%) (рис. 5.2).

Сравнение мотивационных факторов педагогов государственных муниципальных и государственных учреждений показывает, что для первых значительно важнее взаимоотношения (с коллегами и руководством), а для работников негосударственных организаций — деловые аспекты (соотносимость оплаты и трудозатрат, материальная база) (рис. 5.3). При сопоставлении различий педагогов из УДОД различной ведомственной принадлежности обращает на себя внимание тот факт, что для педагогов из учреждений, находящихся в ведении органов по делам физкультуры и спорта, реальные перспективы карьерного роста, профессионального развития в 1.8 раза ощутимее, чем для коллег из УДОД системы минобрнауки. Данный факт позволяет утверждать, что в спортивном ведомстве сконструированы возможности карьерного роста педагогов дополнительного образования (педагог может получить признание спортсмен, тренер, а также как судья соревнований; каждому направлению соответствуют квалификационные статусы, почетные звания).

**Рисунок 5.2. Факторы, мотивирующие работу педагога в данном отдельном учреждении дополнительного образования**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 5.3. Факторы, мотивирующие работу педагога в данном отдельном учреждении дополнительного образования: распределение по видам собственности учреждений**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



Среди демотивирующих факторов большинство респондентов отмечают прежде всего избыточность документации — 60.2% (однако непосредственные расходы времени педагогов на ведение документации не столь велики (рис. 5.4)). Значимость других демотивирующих факторов существенно ниже: социальный статус педагога УДОД (15.6%), работа преимущественно во второй половине дня (14.7%). Не снижают интереса к работе у большинства педагогов такие факторы, как «сложный детский контингент», «трудности в разработке образовательной программы» (рис. 5.4).

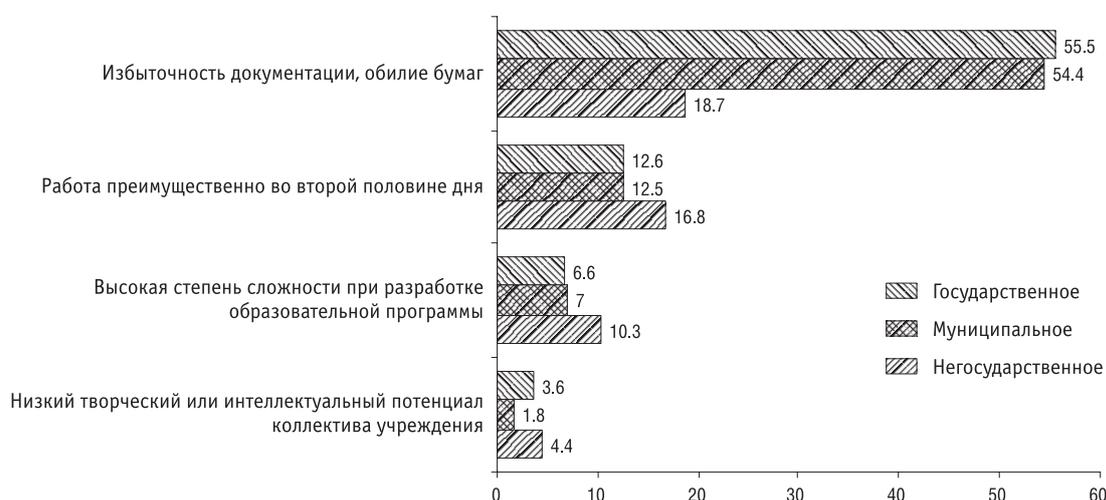
**Рисунок 5.4. Демотивирующие факторы трудовой деятельности педагогических работников УДОД**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



Анализ демотивирующих факторов труда педагогов негосударственных, государственных и муниципальных УДОД свидетельствует о том, что в негосударственных организациях работники не столь тяготеют избыточностью документации, зато в большей мере испытывают сложности при разработке образовательных программ и в случае низкого интеллектуального и творческого потенциала коллектива (рис. 5.5).

Более половины (52,2%) опрошенных педагогов не прогнозируют в своей социально-профессиональной ситуации в ближайшие 2–3 года никаких существенных изменений. При этом пятая часть (20,5%) ожидает получить общественное и профессиональное признание (награда, почетное звание). В качестве позитивного факта следует отметить, что наименее вероятные (2,6–3,6%), по мнению педагогов, обстоятельства связаны со сменой профессии, с переходом на работу вне детского коллектива.

**Рисунок 5.5. Демотивирующие факторы труда педагогов УДОД: распределение по виду собственности учреждений**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



Особой оговорки требует проблема карьеры педагогических работников. В настоящее время можно говорить о стихийно сложившихся вариантах профессиональной карьеры педагогов УДОД в нашей стране:

— административный вариант карьеры, переход педагога в ранг руководителя (руководитель структурного подразделения, директор учреждения, заместитель директора) и постепенное повышение его общественного статуса в связи с переходом на более высокую административную должность;

— научно-методический вариант карьеры, переход педагога в ранг исследователя, методиста, эксперта, автора оригинальных технологий в сфере дополнительного образования, постепенное повышение общественного статуса за счет признания вклада в развитие данной отрасли образования;

— непосредственно педагогический вариант карьеры, без перехода в иную сферу деятельности, постепенное повышение общественного статуса обусловлено признанием достижений в сфере дополнительного образования детей.

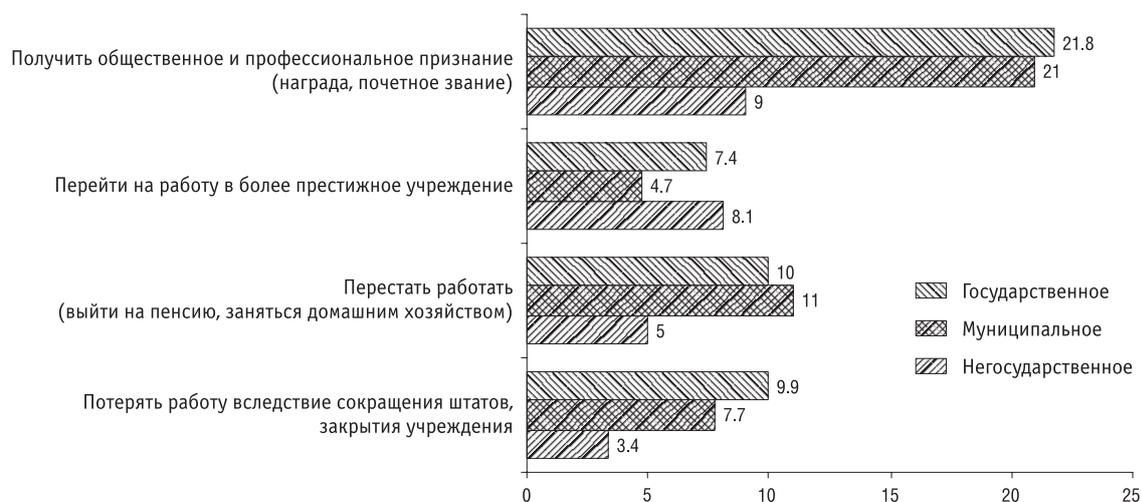
С сожалением приходится отметить отсутствие у основной массы педагогов УДОД надежд на карьерный рост — однозначно причины такого положения дел определить сложно. С одной стороны, конструированию условий для того или иного варианта карьеры органами управления уделяется недостаточное внимание. С другой — вряд ли можно утверждать, что у данной группы педагогов имеются карьерные устремления, например, занять (более высокую) административную должность в учреждении предполагают лишь 5.2% (рис. 5.6). Другими словами, хотя карьерные устремления и не используются в качестве мотиватора труда педагогов УДОД, дискомфорта по этому поводу основная масса педагогических работников не испытывает.

Различия в прогнозе изменений ситуации собственной трудовой деятельности педагогами, работающими в УДОД различного вида собственности, таковы: для педагогов из негосударственных организаций наиболее явно выражен прогноз перейти на работу в более престижное учреждение. Однако менее всего они связывают ближайшие 2–3 года с потерей работы вследствие сокращения штатов, закрытия учреждения (в 3 раза меньше, чем коллеги из государственных УДОД), педагоги из негосударственных УДОД в 2.4 раза меньше надеются на получение общественного и профессионального признания

**Рисунок 5.6. Прогноз педагогическими работниками УДОД изменений ситуации собственной трудовой деятельности через 2–3 года**  
(ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)



**Рисунок 5.7. Прогноз педагогическими работниками УДОД изменений ситуации собственной трудовой деятельности через 2–3 года: распределение по виду собственности учреждений (ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**



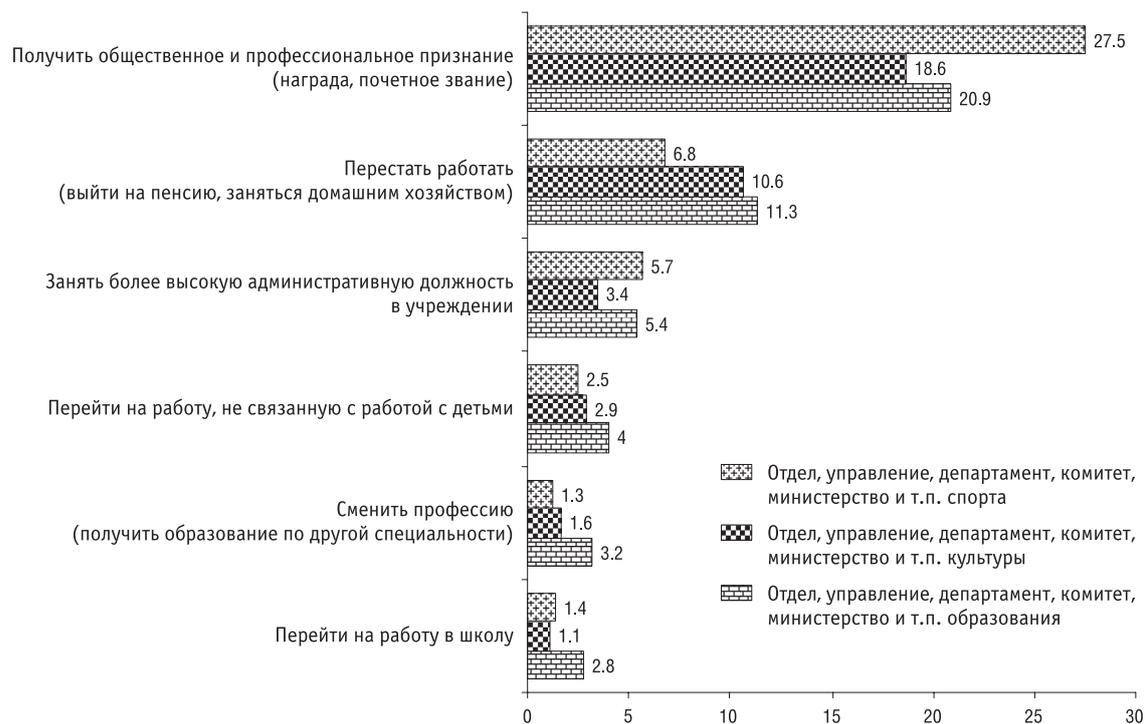
(награда, почетное звание). В целом педагоги из негосударственных организаций выглядят более оптимистичными, уверенными в своих силах, хотя и не надеются на признание государственными (муниципальными) органами управления. В государственных УДОД педагоги более тревожатся относительно судьбы своего учреждения. Видимо, в силу преобладания лиц пенсионного возраста они всерьез рассматривают вариант окончания трудовой деятельности, данная категория работников уверена в своих возможностях вне сферы образования, надеются на общественное признание и готовы к переходу в более престижное учреждение.

Образ будущего в ближайшие 2–3 года педагогами, работающими в УДОД различной ведомственной подчиненности, таков: наиболее позитивный прогноз у педагогов из спортивного ведомства (надежда на признание, надежда занять административную должность), здесь реже всего наблюдаются варианты, связанные со сменой сферы профессиональных занятий. Более динамичный образ у педагогов, работающих в учреждениях подотчетных Минобрнауки (региональных и муниципальных органах этого профиля), — здесь и возможность перехода в школу, и возможность выхода на пенсию, версии будущих занятий вне образовательной деятельности, вне работы с детьми. Прогнозы педагогов из УДОД сферы культуры выглядят пессимистичными: мало надежд на признание и продвижение по административной карьере, на позитивное изменение характера работы и т.д. (рис. 5.8).

Благодаря распределению данных в зависимости от трудового стажа работников можно представить, как изменяются представления о ближайшем будущем в процессе профессионализации педагогов УДОД. Старшее поколение педагогических работников связывает будущее с прекращением своей трудовой деятельности (по разным причинам: пенсия, сокращение штатов, закрытие учреждения). Среди прогнозов молодых специалистов много радикальных вариантов: сменить профессию, сделать карьеру, перейти в более престижное учреждение (рис. 5.9). Опираясь на полученные данные, можно утверждать, что у педагогов, проработавших в УДОД от 3 до 10 лет, в сравнении с начинающими коллегами становится меньше надежд на переход в более престижное учреждение, назначение на более высокую административную должность, на смену профессии, в том числе и переход на работу, не связанную с детьми. Такие характеристики мотивационной сферы опытных педагогических работников, с одной стороны, свидетельствуют об укоренении человека в профессии, а с другой — являются недостаточно оптимистичными.

Большинство опрошенных педагогов удовлетворены своей деятельностью (84%), не хотели бы уходить с этой работы, лишь небольшие по численности группы (от 1.4 до

**Рисунок 5.8. Прогноз педагогическими работниками УДОД изменений ситуации собственной трудовой деятельности через 2–3 года: распределение ведомственной подчиненности учреждений (ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**



7.4%) размышляют о возможности другой работы или хотели бы прекратить трудовую деятельность в нынешнем качестве (рис. 5.10). Эти данные резко контрастируют с результатами обследования школьных учителей и воспитателей детских садов (М.Я. Рощина), где сменить место работы или перестать работать в школе в 2011 г. хотели бы 32%, а в детском саду соответственно 39%. Важным представляется определить источник такой высокой привязанности педагогических работников УДОД в дальнейших обследованиях.

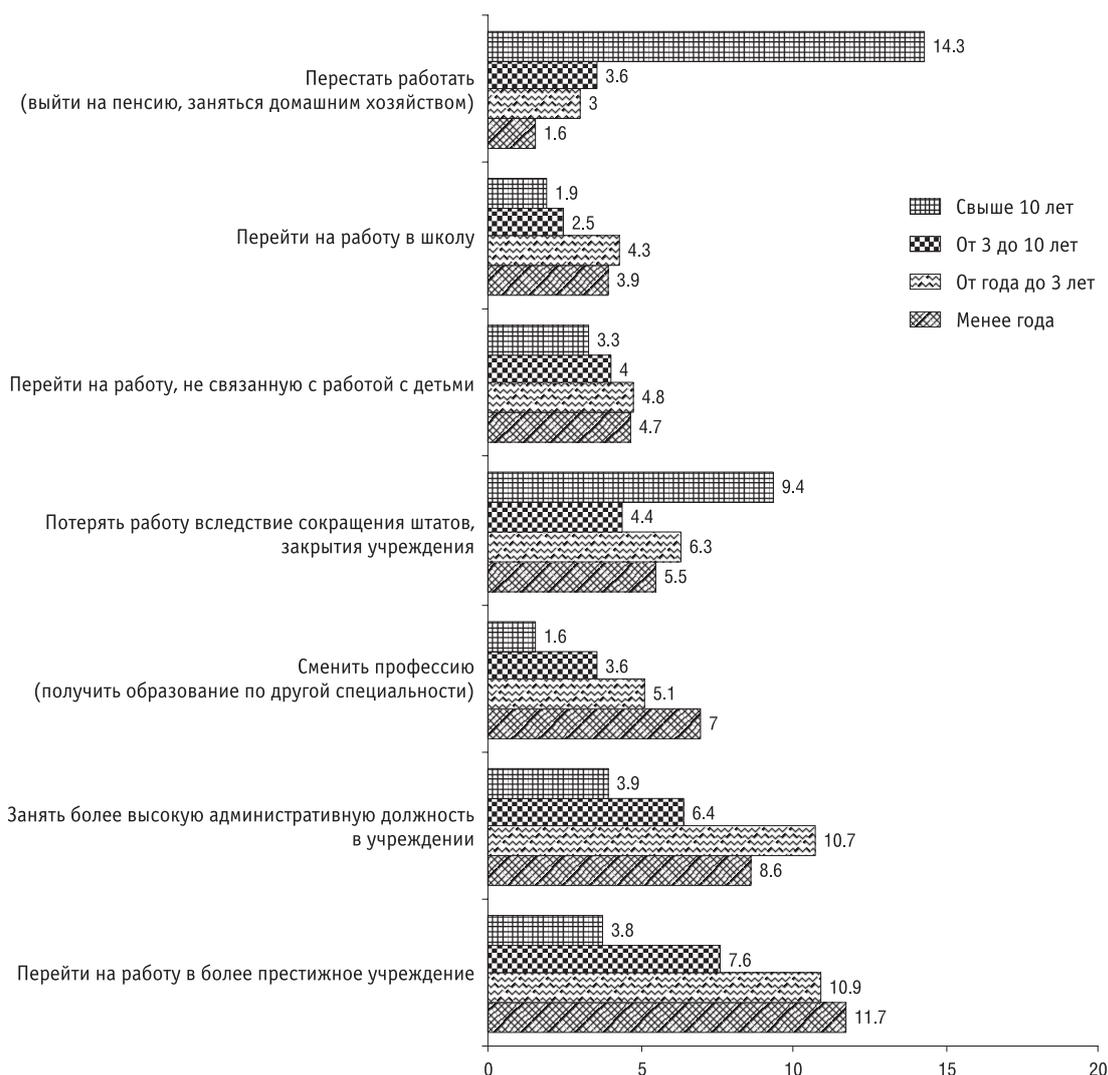
Подводя итог результатов опроса, дающего представление о мотивациях педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования, отметим, что в целом здесь сформировалась достаточно стабильная социально-профессиональная группа, в целом удовлетворенная как выбранной профессией, так и имеющимися условиями работы, а также уровнем оплаты труда.

Структура мотивации педагогов УДОД в целом соответствует структуре мотивациям других групп педагогов (школ, детских садов, СПО). Главными причинами выступают творческий характер работы, возможности для самореализации, организационная самостоятельность, значимым для педагогов УДОД является общественное и профессиональное признание.

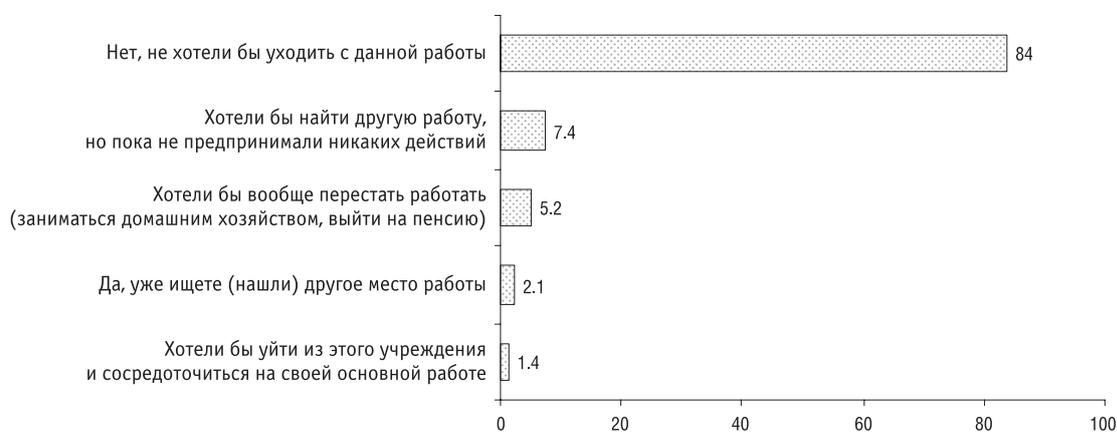
Специфической особенностью педагогов УДОД является низкий уровень профессиональной мобильности, преобладающая ориентация на продолжение работы в данном учреждении в нынешней роли. При этом вопрос о том, обусловлена ли эта позиция собственными установками педагогов или объективными отсутствием альтернатив и условий для карьерного роста требует дополнительного анализа.

Обследование показало диверсификацию сообщества педагогов дополнительного образования, прежде всего в сегментах организаций различного вида собственности. Ведомственная дифференциация педагогов УДОД остается достаточно сильной. Можно предположительно зафиксировать две мотивационные доминанты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования: доминанта социального приспособления работника (гарантированная зарплата, длительный отпуск, социальная защищенность и т.д.) и мотивационная доминанта творческой самореализации педагога.

**Рисунок 5.9. Прогноз педагогическими работниками УДОД изменений ситуации собственной трудовой деятельности через 2-3 года: распределение стажа работы респондентов**



**Рисунок 5.10. Готовность педагогических работников перейти с работы в УДОД на другую работу или вообще перестать работать (ответы педагогов УДОД, 2013 г., %)**



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенные впервые в рамках мониторинга экономики образования обследования руководителей и педагогических работников учреждений дополнительного образования существенно дополняют и уточняют представления о педагогах дополнительного образования детей как социально-профессиональной группе, в том числе их мотивации, условиях работы, структуре и уровне оплаты труда.

В социально-демографическом плане эта группа педагогов характеризуется преобладанием в составе женщин в возрасте от 30 до 49 лет, воспитывающих одного ребенка в достаточно благополучной по уровню материального достатка семье.

Большинство педагогических работников УДОД получили высшее профессиональное образование по профилю («образование», «культура», «спорт и физическая культура» – в соответствии с ведомственной подчиненностью образовательной организации), имеют трудовой стаж свыше 10 лет (преимущественно в одном учреждении), аттестованы на высшую или первую квалификационную категорию.

Отличительными чертами учреждений дополнительного образования является большая (сравнительно со школами) численность педагогов-мужчин, высокая доля совместителей,  $\frac{3}{4}$  из которых составляют педагогические работники образовательных учреждений других типов, а также существенна (более четверти от общей численности) доля педагогов, не имеющих квалификационной категории.

Важными характеристиками условий труда этой социально-профессиональной группы педагогических работников являются:

- учебная нагрузка в размере одной ставки и более;
- преобладание в структуре трудовой деятельности непосредственной работы с детьми;
- значительно меньшие, чем у школьных учителей, затраты времени на подготовку к занятиям;
- заметная доля занятий трудовой, творческой, производственной, спортивной деятельностью.

Масштаб участия педагогов УДОД в программах повышения квалификации в целом является высоким (26% ежегодно), при этом краткосрочные курсы повышения квалификации и отдельные мероприятия преобладают над длительными и более содержательными формами профессионального развития (профессиональная переподготовка, второе высшее образование, магистратура).

В процессе социально-профессионального становления педагогов учреждений дополнительного образования можно выделить следующие феномены:

- социально-профессиональное воспроизводство – подавляющее большинство педагогов в детстве участвовали в программах дополнительного образования, профиль их профессиональной деятельности в значительной степени соответствует профилю занятий дополнительным образованием;
- поиск и социально-профессиональные пробы на различных площадках в начале трудовой деятельности;
- интенсификация трудовой деятельности на основном месте работы у педагогов с большим стажем работы (увеличение учебной нагрузки и снижение нагрузки во второстепенных трудовых занятиях).

Доходы штатных педагогических работников в учреждениях дополнительного образования детей формируются преимущественно за счет заработной платы в УДОД, внешние заработки играют вспомогательную роль.

Специфической чертой УДОД являются собственные расходы педагогов на материальное обеспечение образовательного процесса (характерно для более 50% педагогов – участников обследования).

Средний размер заработной платы педагогов дополнительного образования составляет 17549.9 руб. Дифференциация заработной платы педагогов в УДОД связана с различиями в уровне оплаты труда педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов, а также зависит от стажа работы, квалификационной категории и т.д. Средний размер заработной платы педагогов – молодых специалистов – 13248 руб. Среди УДОД различного вида собственности и ведомственной принадлежности наиболее высокий уровень оплаты труда зафиксирован в государственных учреждениях, а также в организациях, подведомственных органам по управлению в сфере физической культуры и спорта.

Большинство (68.4%) опрошенных педагогов УДОД отмечают рост заработной платы в последние два года. Однако анализ показывает, что уровень заработной платы педагогов УДОД является пока недостаточным для решения следующих актуальных задач:

- привлечения перспективных молодых специалистов для работы в УДОД (разрыв между текущим размером оплаты труда и заработной платой, позволяющей решить эту задачу (по мнению директоров), составляет более 100%);

- отказ штатных работников от дополнительных заработков и концентрация на деятельности по основному месту работы (наличный размер оплаты труда меньше желаемого более чем в 2 раза);

- привлечение квалифицированных работников из числа совместителей для перехода в штатные работники.

Структура оплаты труда педагогов УДОД включает базовый оклад (в среднем 10618.7 руб.) и выплаты различного характера (не имеющие заметных отличий по размеру, с преобладанием выплат стимулирующего характера и премий). Сумма всех выплат уступает размеру базового оклада, но в то же время является важной составляющей при формировании оплаты труда.

Анализ оснований для назначения компенсационных и стимулирующих выплат педагогам УДОД показывает преобладание достаточно легко измеряемых показателей, которые ориентируют педагога на формы активности, имеющие внешнюю презентацию (участие в соревнованиях, победы в конкурсах, проведение мероприятий), и создают таким образом определенные риски снижения внимания к повседневной практике работы с детьми.

Структура мотивации педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования, в целом соответствует структуре мотивации педагогов образовательных учреждений других типов: ведущими мотивами выступают творческий характер работы, возможности для самореализации, организационная самостоятельность.

К специфическим характеристикам мотивационной сферы педагогов учреждений дополнительного образования относятся высокий уровень удовлетворенности трудом и ориентация на продолжение работы в данном учреждении в нынешней роли, ограниченные карьерные ожидания. Большинство педагогов УДОД не видят рисков потери работы вследствие закрытия учреждения или сокращения штатов. Ведущим фактором демотивации выступает избыточная документация.

В целом результаты обследования показывают, что педагоги УДОД являются достаточно стабильной социально-профессиональной группой, удовлетворенной выбранной профессией, занимаемой должностью и профессиональной позицией, имеющимися условиями работы.

Обследование подтвердило необходимость дальнейшей работы по совершенствованию системы оплаты труда педагогов УДОД, переходу на эффективный контракт – как в плане регламентации состава видов деятельности и объема нагрузки, оплачиваемой в базовой части, так и в части совершенствовании подходов к определению показателей результативности труда, используемых при стимулировании.

Актуальной задачей политики в отношении педагогического корпуса системы дополнительного образования является разработка и введение профессионального стандар-

та педагога УДОД, выступающего основанием для оценки качества (в т.ч. процедур аттестации) и выстраивания траекторий профессионального развития и карьерного роста.

При этом предлагаемые подходы и решения в указанных областях должны учитывать выявленные в обследовании особенности (зачастую заметные различия) структуры профессиональной деятельности, условий и уровня оплаты труда, трудовой мотивации педагогов в различных группах УДОД (форма собственности, ведомственная принадлежность, тип территории), а также законодательно закрепленную дифференциацию дополнительных общеобразовательных программ на предпрофессиональные и общеразвивающие. Решения должны выработываться на основе межведомственного взаимодействия и с привлечением педагогического сообщества.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бученкова М.Н. Развитие профессионально-творческой активности педагога дополнительного образования музыкально-эстетического профиля в системе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — М., 2011. — 25 с.
2. Вебер М. Избранное: Образ общества [Текст] / М.Вебер; [пер. с нем. М.И. Левиной, А.В. Михайлова, С.В. Карпушина]. — М.: Центр гуманитарных инициатив, 2013. — 766 с.
3. Гуров В.А. Развитие мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования детей: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Калининград: Калинингр. гос. ун-т, 2005. — 24 с.
4. Дюркгейм Э. Социология: ее предмет, метод, предназначение [пер. с фр., состав., вступ. ст. и примеч. А. Гофмана]. — М.: Терра — книжный клуб, 2008. — 399 с.
5. Еремина С.В. Формирование маркетинговой культуры у педагогов дополнительного образования детей: автореферат дис. ... канд. пед. наук. — Волгоград: Волгогр. гос. соц.-пед. ун-т, 2013. — 26 с.
6. Калиш И.В. Организационно-педагогические условия повышения квалификации педагога дополнительного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — М.: Акад. повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2000. — 22 с.
7. Круглова Л.Ю. Интегративно-развивающий подход к модернизации профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования: автореф. дис. ... докт. пед. наук. — Магнитогорск, 2006. — 44 с.
8. Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г. Результаты исследования кадрового потенциала учреждений дополнительного образования детей // Экономика образования. — 2013. — № 3. — С. 55–63.
9. Латыпова Р.И. Развитие двойной компетенции педагога дополнительного образования в условиях мастер-класса: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Казань, 2006. — 27 с.
10. Оптимизация дополнительного образования детей: монография / Под ред. В.П. Голованова и Б.В. Куприянова. — М., Кострома: ГАН РАО Ин-т семьи и воспитания, Костромской областной институт развития образования, 2010. — 204 с.
11. Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012. Информационный бюллетень. — М.: НИУ ВШЭ, 2013. — 72 с.
12. Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда. Информационный бюллетень. — М.: ГУ — ВШЭ, 2010. — 41 с.
13. Рощина Я.М., Филиппова Т.Н. Профессиональная практика учителей государственных и частных школ: цифры и факты // Народное образование, 2012. — № 10. — С. 61–65.
14. Серякова С.Б. Формирование психолого-педагогической компетентности педагога дополнительного образования: автореф. дис. ... докт. пед. наук. — М.: Моск. пед. гос. ун-т, 2006. — 40 с.
15. Толстоухова Н.С. Развитие акмеологической культуры педагога дополнительного образования: автореф. дис. ... канд. псих. наук. — Тамбов, 2006. — 22 с.
16. Усов А.А. Формирование профессионально-дидактической культуры педагогов дополнительного образования: дис. ... канд. пед. наук. — Тамбов, 2003. — 270 с.
17. Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006–2011 гг. Информационный бюллетень. — М., НИУ ВШЭ, 2012. — 36 с.

18. Федотова В.В. Профессионализм педагогов дополнительного образования детей и условия его развития: Социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социолог. наук. — Екатеринбург, 2003. — 23 с.
19. Фришман И.И. Методика работы педагога дополнительного образования: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. — М.: АCADEMIA, 2004. — 158 с.
20. 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.
21. Черепанова О.А. Актуализация ключевых компетенций в содержании повышения квалификации педагогов дополнительного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2007. — 23 с.
22. Шапошникова С.Н. Коммуникативная компетентность как компонент психолого-педагогической культуры педагога дополнительного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Ростов-на-Дону, 2003. — 27 с.
23. Яковлев Д.Е. Содержание повышения квалификации и переподготовки педагога дополнительного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — М., 2000. — 18 с.

**Б.В. Куприянов, С.Г. Косарецкий, Т.А. Мерцалова**

**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**

*Информационный бюллетень*

Редактор *М.А. Карнович*  
Художник *П.А. Шелегеда*  
Компьютерный макет: *В.В. Пучков*

Подписано в печать 15.12.2014.  
Формат 60×84 1/8. Печ. л. 7.5.

Отпечатано в типографии  
Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики»  
125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Тел./факс: (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, *Бондаренко 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, *Бондаренко 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., Бондаренко 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., Бондаренко 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 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.* Поток 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., Борогина 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. *Борогина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.
- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.