



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 31 (57) • 2017

Мониторинг экономики образования реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В выпуске представлены результаты опроса воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования (далее – детских садов), по перспективам работы в сфере педагогической деятельности, проведенного в рамках Мониторинга экономики образования¹. Приводятся основные характеристики мотивации педагогических работников в дошкольном образовании; показатели, учитываемые при начислении стимулирующих выплат, и их размер; должностная структура педагогических работников.

Мотивация в педагогических коллективах дошкольных образовательных организаций

Подавляющее большинство (98%) воспитателей государственных (муниципальных) детских садов являются штатными сотрудниками, и только 2% работают по внутреннему совместительству. В частном секторе дошкольного образования ситуация схожая – 96 и 4% соответственно. Более трех четвертей (76.2%) воспитателей в педагогическом коллективе связывают свои ожидания и перспективы с работой в своей организации. Доля тех, кто хотел бы сменить место работы, – 15.8%, из них 8.7% пока не предпринимают никаких действий, 7.1% не уверены, что смогут найти достойное место работы (рис. 1). Только 1.2% воспитателей уже ищут (либо нашли) другое место работы, из них половина не связывают свое будущее с дошкольным образованием.

Доля воспитателей, которые собираются уйти на пенсию, достаточно стабильна на протяжении последних пяти лет – 6.4%. Для обновления кадров и грамотной ротации требуется адресная политика в отношении этой группы педагогов, которая на основе стимулов (предлагаемых бонусов, наградений за самоотверженный труд на благо общества и т.д.)

способствовала бы их реальному выходу на пенсию. Это одна из задач современной кадровой политики в сфере дошкольного образования.

Сегодня мотивационная структура в педагогических коллективах дошкольных образовательных организаций принципиально отличается от той, что была ранее. Безусловно, нельзя отрицать важности гарантированной, достойной оплаты труда, социального обеспечения и развития материально-технической базы – эти позиции уверенно лидируют в рейтинге факторов, наиболее значимых для обеспечения удовлетворительных условий работы в дошкольных организациях. Для сравнения: в 2012 г. лишь 60% педагогов дошкольного образования хотели остаться

Рис. 1. Ожидания и перспективы работы в детских садах: 2016 (в процентах от численности ответивших воспитателей)



¹ В 2016/2017 учебном году в обследовании воспитателей дошкольных образовательных организаций приняли участие 1229 человек (из них 292 – представители частных детских садов), в 2015/2016 учебном году – 1156 (318), в 2014/2015 учебном году – 1160 человек (355).

ся работать в своих учреждениях. Из тех, кто был настроен сменить место работы, только 2% имели реальные альтернативы на момент опроса. Остальные собирались уходить, но не предпринимали никаких усилий, либо были уверены, что не смогут найти альтернативу, либо собирались на пенсию. Ситуация была очень сложной и выглядела следующим образом: 40% воспитателей не были настроены на работу. Опереться на них в решении задач повышения качества дошкольного образования было очень трудно, стимулы в условиях ограниченности ресурсов практически отсутствовали.

Сохранение выявленной позитивной динамики мотивационной структуры педагогических коллективов позволяет сделать вывод об устойчивости произошедших системных изменений.

В 2016 г. среди основных факторов удовлетворенности работой воспитатели отмечают здоровую атмосферу в коллективе и удобный график работы. Данные позиции поддерживают более половины воспитателей (рис. 2). Приоритеты по остальным аспектам работы в дошкольной образовательной организации у воспитателей государственного (муниципального) и частного секторов различаются. Так, воспитатели государственных (муниципальных) детских садов после названных причин на третье место ставят взаимоотношения с руководством (41%), на четвертое – репутацию образовательной организации (35%), на пятое – удаленность детского сада от дома (необходимое время на дорогу) (34%).

Оплата труда и стимулирующие выплаты в заработной плате

Одна из целей введения эффективного контракта в организациях социальной сферы – обеспечение достойного уровня оплаты труда работнику при его сосредоточенности на одном месте работы (в одной организации). Воспитателям работа в детском саду всегда приносила наибольший ежегодный доход по сравнению с другими источниками, поскольку большинство имеют основное место работы в данной организации. В последний год ежемесячные доходы воспитателей государственных (муниципальных) детских садов выросли на 9% – до 19 842 руб., в частном секторе – на 15% и достигли в среднем 21 026 руб. (рис. 3).

С целью повышения мотивации педагогической деятельности в государственных (муниципальных) детских садах внимание при начислении стимулирующих выплат уделяется профессиональной и творческой активности в работе воспитателей. Это участие в конкурсных мероприятиях, поддержание безопасных условий для жизни и здоровья воспитанников, профессиональный уровень проведения занятий и освоения образовательной программы воспитанниками (рис. 4).

У трети воспитателей государственных (муниципальных) детских садов доля стимулирующих выплат составляет менее 20% суммы заработной платы, в четверти случаев – 20–30%, у пятой части – 30–60%.

Рис. 2. Факторы удовлетворенности работой в детских садах: 2016 (в процентах от численности ответивших воспитателей)



Рис. 3. Ежемесячная сумма, получаемая воспитателями за работу в детских садах (за вычетом налогов) (опрос воспитателей, рублей)



Рис. 4. Показатели профессиональной и творческой активности воспитателей, учитываемые при начислении стимулирующих выплат (в процентах от численности опрошенных воспитателей)



Только у 6% педагогического персонала государственного (муниципального) сектора дошкольного образования стимулирующие выплаты отсутствуют. В частных детских садах система оплаты труда по результатам работы воспитателей используется реже, чем в государственных (муниципальных) (рис. 5).

Введение эффективного контракта в организациях социальной сферы нацелено не только на повышение заработных плат, но и на привязку их размера к результативности работника, проявляющуюся в принципах распределения и размере переменной (стимулирующей) части оплаты труда. Открытые официальные источники статистической информации не позволяют судить о размерах стимулирующей части заработных плат, поэтому ее оценка проводится на основании социологических опросов.

Изменение должностной структуры педагогических работников

Доля педагогических работников государственных (муниципальных) детских садов в должности воспитателя ежегодно повышается (89%). Доля старших воспитателей выросла с 5 до 9%. При этом отмечается сокращение сегмента специалистов (музыкальных

Рис. 5. Доля стимулирующих выплат в заработной плате воспитателей (в процентах от численности опрошенных воспитателей)

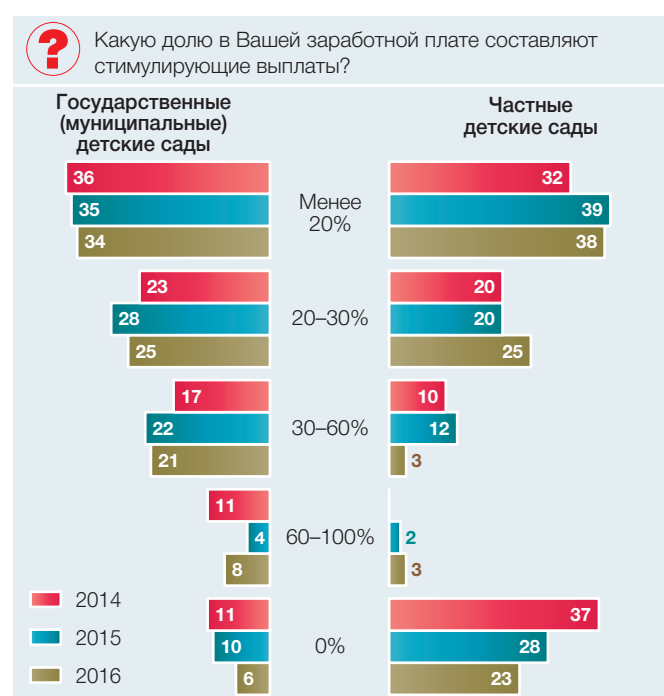


Рис. 6. Должности педагогических работников в детских садах (в процентах от численности ответивших воспитателей)



руководителей, логопедов и др.) до 4%. Остальные должности (младший воспитатель, помощник воспитателя и др.) в долевом соотношении не претерпели значительных изменений относительно предыдущего периода (рис. 6).

По должностной структуре работников частные детские сады незначительно отличаются от государственных (муниципальных). Большинство опрошенных работников здесь являются воспитателями (89%). Доля старших воспитателей немного снизилась и составила 8%.

Опрошенные воспитатели имеют в основном либо высшее (специалист, бакалавр, магистр), либо среднее профессиональное образование. В настоящее время в государственных (муниципальных) детских садах уровень образования воспитателей с высшим образованием вырос до 55% (против 48% в прошлом году), а со средним профессиональным образованием – остался на прежнем уровне (40%). Доля воспитателей с высшим образованием в частных детских садах – 72%, это превосходит аналогичный показатель в государственных дошкольных организациях. Воспитатели со средним профессиональным образо-

ванием составляют всего 22%. Подавляющее большинство воспитателей имеют образование в области педагогических наук.

Заключение

Креативный характер педагогической деятельности стал играть первостепенную роль, что создает предпосылки для отказа от рутины в работе воспитателей, возвращения творчества, инициативы, формирования возможностей профессионального развития в соответствии со способностями и уровнем образования. Педагоги позитивно реагируют на создание новых условий для работы и профессионального развития, поддерживают выдвижение современных задач в связи с реализацией образовательных стандартов в дошкольном образовании. Безусловно, нельзя отрицать значимости достойной оплаты труда, ее гарантированности, социальных льгот. Сохранность педагогического контингента является важным показателем мотивационной составляющей педагогического коллектива, качества его работы при стабильной педагогической нагрузке и оплате труда воспитателей.

Над выпуском работали
И. В. Абанкина, Л. М. Филатова