



# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 2 (87) • 2019

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.

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Очередной выпуск нашего бюллетеня посвящён теме дополнительного образования детей и подростков. Среди рассматриваемых в нем вопросов: виды мотивации работы в организациях дополнительного образования, демотивирующие факторы в профессиональной деятельности, удовлетворенность педагогов своей работой, а также цели профессионального развития. В качестве источника данных были использованы результаты опроса педагогов организаций дополнительного образования, проведённого в рамках Мониторинга экономики образования в 2017 году. В обследовании приняли участие 1333 человека из девяти федеральных округов РФ.

### Цели и задачи дополнительного образования

Занятия дополнительным образованием призваны стимулировать развитие познавательной мотивации, творческого потенциала, социальной активности и общего физического состояния детей и подростков. Кроме того, дополнительное образование способствует раннему самоопределению ребенка и предлагает больше возможностей для реализации навыков и способностей, которые зачастую остаются за рамками основной образовательной программы. Главные целевые ориентиры дополнительного образования установлены Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) и включают в себя: развитие творческих способностей детей, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также организацию их свободного времени.

Особенности учебной деятельности в сфере дополнительного образования выдвигают специфические требования к организации педагогического процесса, который носит субъектно-ориентированный характер

и предполагает тесное творческое взаимодействие преподавателя и ученика. В этой связи большое значение приобретают такие психолого-педагогические принципы, как личностно-смысловое общение, творческая доминанта, ориентация на ведущую деятельность в зависимости от возраста, единство с общекультурным процессом.

Вполне естественно, что ключевую роль во всем процессе играет педагог дополнительного образования. От уровня его квалификации и профессионализма, коммуникативных навыков, умения найти подход к ученикам зависит успех образовательной деятельности, эффективность функционирования как отдельного детского объединения, так и всей образовательной организации в целом. Продуктивность труда педагогов дополнительного образования напрямую влияет на уровень качества предоставляемых на рынке услуг и увеличение количества детей, вовлеченных в систему дополнительного образования.

### Факторы, влияющие на мотивацию труда педагогов дополнительного образования

Результаты опросов работников дополнительного образования, проведённых в 2013 и 2017 гг., свидетельствуют о том, что иерархия мотивирующих факторов за четыре года не претерпела существенных изменений (рис. 1). Первое место по степени привлекательности занимает «творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца» – эта характеристика отмечена почти половиной респондентов (44%). За период с 2013 по 2017 гг. увеличилась доля педагогов, ценящих возможность общения с детьми и реализации себя как наставника, – с 37% до 43.1%. А вот численность преподавателей, считающих преимуществами гибкий график работы и продолжительный отпуск, сократилось на 5.1 и 4.7 процентных пунктов соответственно.

**Рис. 1.** Характеристики трудовой деятельности, мотивирующие педагогов дополнительного образования, 2013 и 2017 гг.  
(в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



**Рис. 2.** Факторы, мотивирующие работу педагога в конкретной организации дополнительного образования, 2013 и 2017 гг.  
(в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



Тип населенного пункта играет немаловажную роль в иерархии мотивирующих факторов. Так, в сельской местности и малых городах наибольший вес имеют социальные условия (гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять; приемлемый размер зарплаты, возможность выйти на пенсию по выслуге лет). При этом сотрудники сельских и поселковых организаций дополнительного образования – если сравнивать их с коллегами из более крупных поселений – менее склонны рассматривать гибкий график работы, продолжительный отпуск, высокую степень самостоятельности при выборе содержания программ и творческий характер работы в качестве мотивирующих факторов. Педагогам в Москве и других крупных городах в большей мере свойственны творческая самореализация («творческий характер работы, возможность реализовать себя как творца») и независимость в выборе содержания программ.

### Факторы, способствующие работе педагога в конкретной организации дополнительного образования

Анализ ответов на вопрос о преимуществах работы в конкретной организации дополнительного образования показал, что на первом месте по значимости для большинства опрошенных находятся такие факторы, как возможность общения с коллегами, позитивная атмосфера в коллективе (49.7%), а также удобный рабочий график (45.8%). Гораздо меньшее количество

респондентов отметили близость учреждения к дому, продуктивные взаимоотношения с руководством, хорошую материальную базу; процент респондентов, заинтересованных в перспективах карьерного роста и соотносимом с личными трудовыми затратами уровне заработной платы, оказался неожиданно низким – не более 20% (рис. 2). Благодаря распределению ответов в динамике удалось выяснить, что по сравнению с 2013 г. количество преподавателей, выделяющих удобный график работы и близость к дому как важные стимулирующие обстоятельства, сократилось. В то же время увеличилась доля тех, кто обращает внимание на реальные перспективы карьерного роста и соотносимый с личными трудовыми затратами уровень заработной платы.

### Мотивирующие факторы в зависимости от формы собственности организации дополнительного образования

Существенные различия в мотивах были выявлены в зависимости от формы собственности организации дополнительного образования. Для педагогов государственных образовательных организаций большое значение имеют позитивная атмосфера в коллективе и наличие хорошей материальной базы, а для их коллег из муниципальных учреждений более значимыми оказываются перспективы карьерного роста, профессионального развития и нахождение места работы недалеко от дома. Сотрудники из частных организаций больше ценят достойный заработок и удобный рабочий график (рис. 3).

**Рис. 3.** Факторы, мотивирующие работу педагога в определенной организации дополнительного образования в зависимости от формы собственности, 2017 г. (в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



### Демотивирующие факторы

В качестве основного демотивирующего фактора педагоги дополнительного образования называют избыточность документации и обилие бумаг (41.7%). Остальные моменты не привлекли практически никакого внимания участников опроса (менее чем 10%). Интересно, что 41.2% респондентов не могут назвать ничего, что бы им не нравилось в работе их организации дополнительного образования.

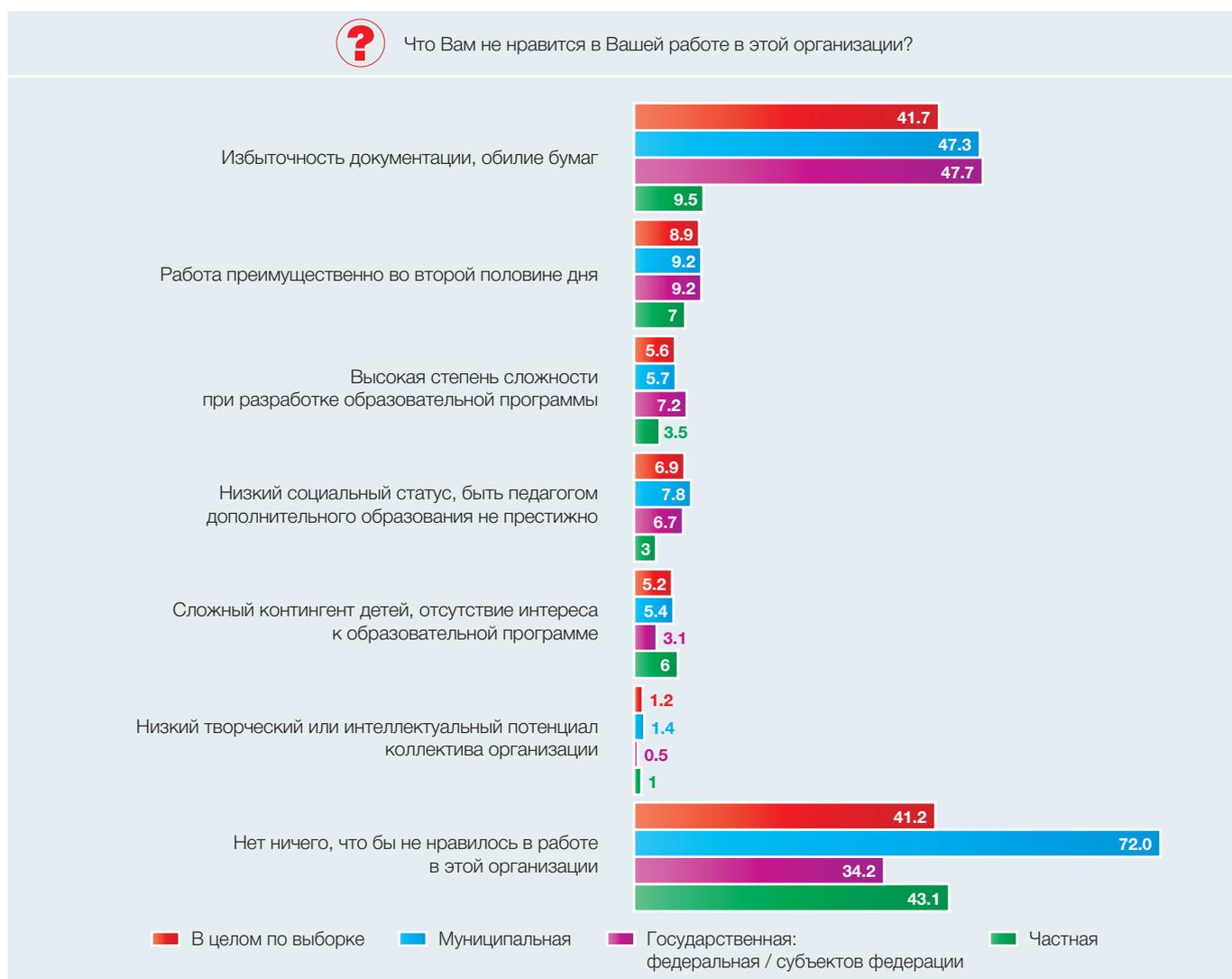
Анализ демотивирующих факторов труда в компаниях различной формы собственности показал, что избыточность документации в большей степени беспокоит работников государственных и муниципальных организаций, тогда как в частных преподаватели в пять раз реже говорят о данном аспекте. Кроме того, переживаний из-за сложностей, возникающих при разработке образовательных программ, и озабоченности низким социальным статусом педагогов со стороны последних также в два раза меньше. Интересно, что почти три четверти сотрудников частных организаций отмечают полное отсутствие каких-либо демотивирующих моментов в своей работе (рис. 4).

### Удовлетворенность результатами труда

Несмотря на наличие демотивирующих факторов, большинство педагогов в целом удовлетворены работой в конкретной организации. Об этом свидетельствует стабильно высокий процент не желающих уходить со своей позиции – 83.8% в 2017 г. и 84% – в 2013 г. Чаще других отмечают наличие демотивирующих обстоятельств и задумываются о смене работы сотрудники муниципальных центров дополнительного образования (12.4%). Очевидно, это обусловлено относительно низкой заработной платой и обилием отчётной документации. Преподаватели, занятые в государственных комплексах, реже других думают об увольнении (5.7%).

Что касается степени удовлетворённости результатами своего труда в конкретной организации дополнительного образования, то за последние два года она возросла. Об этом говорят более половины педагогов (53.5%), причем в государственных организациях таковых 44.6%, в муниципальных – 53.2, в частных – 63.5. (рис. 5).

**Рис. 4.** Демотивирующие факторы трудовой деятельности педагогов, 2017 г.  
(в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



**Рис. 5.** Изменение степени удовлетворенности результатами труда за последние два года в организациях различной формы собственности, 2017 г. (в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



### Форматы повышения квалификации

Педагогическая деятельность подразумевает постоянное профессиональное развитие, поэтому педагогам дополнительного образования периодически необходимо повышать квалификацию в том или ином формате. За последние три года о прохождении повышения квалификации заявили 73.4% преподавателей (рис. 6). Большинство опрошенных (65.9%) воспользовались классической среднезатратной формой – курсы повышения квалификации, чуть меньше половины (41.2%) приняли участие в относительно малозатратных кратковременных мероприятиях, как то: отдельные мастер-классы, семинары, вебинары. Процент сотрудников, прошедших профессиональную переподготовку в 2017 г., составляет 17.8%, что более чем в два раза превышает аналогичный показатель 2013 г.

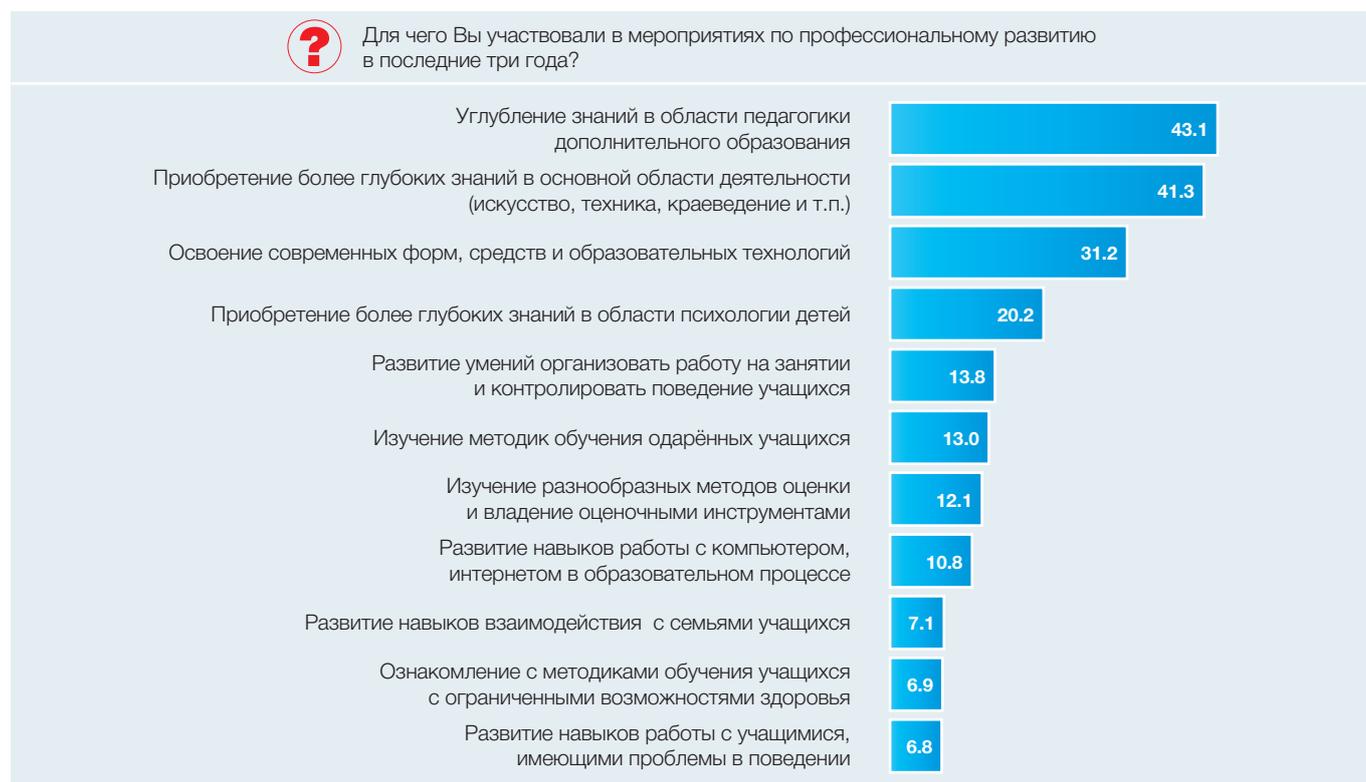
При этом 12.8% были вовлечены в переподготовку по профилю «Дополнительное образование» и только 5% – по иным профилям, что говорит об укоренении большинства педагогов в своей профессии. В более длительные формы профессионального развития (обучение на магистерских программах, в аспирантуре, получение степени PhD, второе (третье и т.д.) высшее образование) включено около 5% работников.

В целом, если говорить о доле преподавателей, принявших участие в программах повышения квалификации и переподготовки, то в 2017 г. она уменьшилась. В 2013 г. подобного рода программы охватили 81.7% респондентов, а в 2017 г. – 73.4%. Также наблюдается некоторое сокращение числа сотрудников, проходивших за последние три года стажировки или посещавших мастер-классы, семинары и вебинары.

**Рис. 6.** Форматы повышения квалификации педагогов, 2013 и 2017 гг. (в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



**Рис. 7.** Виды мотивации профессионального развития педагогов дополнительного образования, 2017 г.  
(в % от численности ответивших педагогических работников организаций дополнительного образования)



### Цели профессионального развития педагогов дополнительного образования

В большинстве форм профессионального развития, за исключением стажировок и обучения на магистерских программах, в аспирантуре, получения степени PhD, и т.п., чаще принимают участие сотрудники государственных и муниципальных организаций дополнительного образования. Интересно, что половина педагогов частных организаций вообще не посещала программ повышения квалификации (50%), среди работников государственных и муниципальных организаций таких в два раза меньше (27.2% и 21.5% соответственно).

Мотивы участия педагогических работников в образовательных мероприятиях распределяются следующим образом: двумя основными целями являются приобретение более глубоких знаний в области педагогики дополнительного образования и в основной преподаваемой области (искусство, техника, краеведение, и т.п.). На третьем месте находится освоение современных форм, средств и образовательных технологий. К сожалению, такие позиции, как развитие навыков взаимодействия с семьями учеников, ознакомление с методиками обучения детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, развитие

навыков работы с обучающимися, имеющими проблемы в поведении, вызвали интерес менее 10% респондентов (рис. 7).

### Резюме

Подведение итогов хочется начать с позитивных моментов: подавляющее большинство педагогов дополнительного образования в целом удовлетворены своей деятельностью и не планируют менять работу, а основными мотивирующими факторами для них являются творческий характер работы, общение с детьми и возможность реализовать себя как наставника. Исследование выявило и ряд демотивирующих моментов, основным среди которых для сотрудников государственных и муниципальных организаций дополнительного образования является избыточность документации и обилие бумаг.

Если говорить о профессиональном развитии, то не может не порадовать тот факт, что за последние три года большинство преподавателей посетили классические курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары и вебинары. Наиболее важным мотивом дополнительного профессионального обучения стало приобретение более глубоких знаний в области педагогики дополнительного образования и в области основной педагогической деятельности.

Над выпуском работал **М.Е. Гошин**