

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Байкальский государственный университет»

На правах рукописи

Павловская Татьяна Анатольевна

ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА НА НАЧАЛЬНОЙ СТАДИИ ЕГО ВОСПРОИЗВОДСТВА

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, профессор
Озерникова Татьяна Георгиевна

Иркутск – 2016

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1 Теоретические основы исследования формирования качественных характеристик трудового потенциала	14
1.1 Развитие научных представлений о трудовых возможностях человека ...	14
1.2 Компетенции как качественные характеристики трудового потенциала, их формирование на начальной стадии его воспроизводства	32
1.3 Особенности формирования качественных характеристик трудового потенциала в системе дополнительного образования детей	50
2 Исследование формирования качественных характеристик трудового потенциала в системе дополнительного образования детей (на примере Иркутской области)	67
2.1 Проблемы развития системы дополнительного образования детей и анализ организации деятельности региональных систем дополнительного образования детей в субъектах Российской Федерации	67
2.2 Тенденции функционирования, кадровое и финансовое обеспечение системы дополнительного образования детей в Иркутской области	81
2.3 Востребованность современным обществом услуг системы дополнительного образования детей как сферы формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала.....	94
2.4 Исследование влияния системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала	105
3 Развитие условий формирования качественных характеристик трудового потенциала на основе совершенствования региональной системы дополнительного образования детей.....	132
3.1 Модель организации деятельности системы дополнительного образования детей в регионе: структура и функции.....	132
3.2 Стратегия развития и ресурсное обеспечение модели организации деятельности системы дополнительного образования детей на примере Иркутской области.....	154

3.3 Компетентностная модель педагога дополнительного образования.....	168
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	187
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	192
Приложение А Значение качественных характеристик человека как субъекта труда в эволюции экономических категорий и понятий.....	218
Приложение Б Категория «качество» в истории развитии научной мысли	222
Приложение В Периодизация развития человека как субъекта труда (по Е. А. Климову)	227
Приложение Г Список нормативно-правовых актов по организации деятельности дополнительного образования детей, действующих на территории Российской Федерации (и в Иркутской области)	229
Приложение Д Сравнительный анализ программ развития образования в регионах Российской Федерации в части стратегии развития дополнительного образования детей.....	233
Приложение Е Тенденции в кадровой составляющей подсистемы дополнительного образования детей системы образования Иркутской области.	242
Приложение Ж Расчет потенциального мотивационного балла.....	244
Приложение З Финансирование учреждений дополнительного образования детей в Иркутской области	247
Приложение И Анкеты для изучения социального заказа системы ДОД.....	249
Приложение К Исследование социального заказа на услуги дополнительного образования детей (2010 и 2014 гг.)	252
Приложение Л Опрос работников и работодателей по актуальным вопросам и проблемам в области экономики труда и управления персоналом на предприятиях и в организациях Иркутской области.....	257
Приложение М Условия эффективности внедрения трехуровневой модели организации деятельности системы дополнительного образования детей	274
Приложение Н Компетенции и трудовые функции педагога дополнительного образования.....	276

ВВЕДЕНИЕ

Одним из определяющих факторов экономического развития является трудовой потенциал, его количественные и качественные характеристики. В жестких условиях экономической нестабильности особое значение имеют качественные параметры трудового потенциала, свойства работников, определяющие их возможности решать инновационные и творческие задачи. Современные исследования качественных характеристик рабочей силы и трудового потенциала основаны на компетентностном подходе, позволяющем комплексно охарактеризовать не только профессиональные, но общие требования к работнику на современном рынке труда. Рассматривая компетенции как качественные характеристики трудового потенциала, можно оценить не только реализованные в труде способности, но и возможности проявления способностей в будущем.

Изменения на рынке труда выдвигают новые требования к компетенциям работников. Для поддержания конкурентоспособности все большее значение приобретают общие компетенции, не являющиеся узкопрофессиональными, так называемые *soft skills* («мягкие навыки»). Такие компетенции обеспечивают не только конкурентоспособность работника, но и конкурентоспособность организаций и страны в целом. Развитие компетенций как качественных характеристик трудового потенциала и повышение качества труда на этой основе – одно из главных условий эффективности реформ для обеспечения экономического роста на инновационной основе.

Определяющая роль в формировании компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала принадлежит системе образования. В условиях быстрого старения профессиональных знаний концепция получения образования на всю жизнь сменяется концепцией обучения в течение всей жизни, что подтверждает повышение значения общих компетенций в структуре качественных характеристик трудового потенциала работника. Дополнительное образование детей (далее – ДОД), нацеленное на формирование общих компетенций, на

создание условий для удовлетворения личностных потребностей детей и подростков, на развитие способностей на ранних этапах жизни становится сферой, в которую привлекаются соответствующие ресурсы и осуществляется формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства. Таким образом, дополнительное образование детей играет важную роль на начальной стадии воспроизводства трудовых ресурсов – стадии формирования. Набор общих компетенций, формируемых в системе ДОД, востребован на последующих стадиях воспроизводства трудового потенциала, на всех этапах жизненного цикла человеческих ресурсов.

В настоящее время вопросы формирования качественных характеристик на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала под воздействием системы ДОД остаются практически неизученными, что свидетельствует об актуальности исследуемой темы. На практике отсутствуют эффективные и пригодные к практическому использованию модели управления системой ДОД как на федеральном, так и на региональном уровнях, недостаточна и противоречива законодательная база системы ДОД. Как следствие, при невысоком социальном статусе и ограниченных возможностях развития потенциал данной системы в формировании общих компетенций трудового потенциала недоиспользуется.

Степень научной разработанности проблемы. Изучение роли человека и его возможности участия в трудовой деятельности берет свое начало от трудов У. Петти с понятием «живые действующие силы» до употребления в научных кругах категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», и современного – «человеческий потенциал», находящихся в основе концепции устойчивого развития.

Развитие теории человеческого капитала отражено как в работах зарубежных – Г. Беккера, У. Боуэна, Б. Вейсброда, А. Моррисона, Дж. Минцера, Л. Туроу, Т. Шульца, М. Фишера и др., – так и отечественных ученых – В. Г. Былкова, В. Буланова, Н. Н. Даниленко, М.Е. Добрусиной, А. Н. Добрынина, С. А. Дятлова, Р. И. Капелюшниковой, М. М. Критского, С. Кузнецца, С. А. Курганского, Е. В. Нехода, О. А. Попазовой, Л. В. Рубцовой, группы ученых под руководством Л. И. Абалкина, «Сибирской» научной школы, включающей ведущих экономи-

стов Алтайского Государственного университета, Байкальского Государственного университета, Кемеровского Государственного университета, Новосибирского государственного университета экономики и управления, Омского Государственного университета им. Ф.М. Достоевского, Национального исследовательского Томского Государственного университета, Уральского государственного экономического университета, Южно-Уральского государственного университета и др.

Воспроизводство рабочей силы (как основа воспроизводства трудового потенциала) представлено в работах таких выдающихся классиков экономической науки, как: А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Т. Шульц, Л. Туроу и др. Научные взгляды по исследованию теории трудового потенциала, теории воспроизводства представлены в трудах И.В. Бушмарина, Б.М. Генкина, Р.И. Капелюшникова, А.Э. Котляра, Е. А. Леденевой, М.М. Магомедова, Ю.Г. Одегова, С. Г. Радько, И.В. Рязанцевой, М.И. Скаржинского, Н. И. Шаталовой и др. Анализ литературы показал, что, несмотря на достаточное количество научных изысканий по воспроизводству трудового потенциала, отдельные вопросы сущности и содержания трудового потенциала, особенности его воспроизводства, не изучены в полной мере и требуют дальнейшей разработки.

Вопросами изучения качества рабочей силы и трудового потенциала занимались М. В. Герман, О. И. Дудина, Т. И. Заславская, Я. А. Иоффе, А. Э. Котляр, Е. В. Маслов, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Г. Струмилин, М. И. Скаржинский, Н. М. Токарская, Т.В. Хлопова, В. В. Чекмарев, Л. С. Чижова и др. В то же время, следует констатировать отсутствие единого общепризнанного подхода к определению сущности и структуры качественных характеристик трудового потенциала.

Компетентностный подход к формированию качественных характеристик трудового потенциала позиционируется как современная концепция, развивающая классическую теорию качества рабочей силы. Проблемы формирования компетенций как атрибутов личности, которые важны для успешного выполнения профессиональной деятельности, и качества подготовки соискателей рабочих мест представлены в трудах О. М. Бобиенко, Х. А. Магомедовой, О. П. Недоспасовой, С. Петровой, В. С. Половинко и М. Г. Сазоновой, В. Макелвила,

Д. Равена, Ч. Хэндлера, В. В. Халиулиной и др. В экономической литературе в настоящее время отсутствует единообразная классификация типов компетенций, объединенных со структурой трудового потенциала, таким образом, данный вопрос остается дискуссионным.

По мнению большинства исследователей, образование сопровождает человека в течение всей жизни, являясь не только ступенькой для получения профессии, но становясь одним из ведущих факторов воспроизводства [45]. В то же время, в исследованиях процесса воспроизводства трудового потенциала, формирования рабочей силы не анализируется дополнительное образование детей как среда для формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства.

Основные принципы и содержание влияния воспитания на личность человека разрабатывались еще философами античности. Начало теоретического осмысления проблем дополнительного (до 1992 г. – внешкольного) образования детей положено в трудах педагогов начала XX века: П. П. Блонского, Н. К. Крупской, А. В. Луначарского, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинского, К. Д. Ушинского, В. И. Чернолуского, С. Т. Шацкого. Современными исследователями А. Г. Асмоловым, Л. К. Буйловой, Л. К. Балясной, В. А. Березиной, А. К. Брудновым, В. А. Горским, И. А. Зимней, А. К. Костиным, Л. Г. Логиновой, В. И. Пановым, Л. А. Туриком, А. Б. Фоминой, А. В. Хуторским, М. О. Чековым, Д. Е. Яковлевым раскрыта значимость дополнительного образования детей. Тем не менее, формирование в системе ДОД компетенций как качественных характеристик трудового потенциала, не рассматривались в полной мере, как педагогами, так и учеными экономического профиля.

Актуальность и практическая значимость данной проблемы, недостаточная научная разработанность отдельных ее аспектов определили выбор темы, объекта, предмета, цели и задач диссертационного исследования.

Целью исследования является развитие теоретических подходов к пониманию категории «трудоустройство» и его структуры, а также разработка предложений по совершенствованию условий формирования качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

Для достижения поставленной цели были намечены следующие **задачи**:

1. Обобщить научные подходы к развитию понятий, характеризующих трудовые возможности человека, определению и классификации качественных параметров трудового потенциала.

2. Охарактеризовать сущность и выявить структуру компетенций как качественных характеристик трудового потенциала, определить роль системы образования в их формировании на различных этапах жизненного цикла.

3. Выявить значение системы дополнительного образования детей в современном образовательном пространстве и ее влияние на формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

4. Выявить проблемы и тенденции функционирования системы дополнительного образования детей на примере Иркутской области, в том числе ее кадрового и ресурсного потенциала.

5. Обобщить опыт деятельности региональных систем дополнительного образования детей, провести сравнительный анализ программ развития образования в регионах Российской Федерации.

6. Выявить проблемы формирования качественных характеристик трудового потенциала в системе дополнительного образования детей и определить значимость формируемых в данной системе компетенций на основании социологических опросов.

7. Разработать предложения по улучшению условий формирования качественных характеристик трудового потенциала на основе совершенствования организации деятельности системы дополнительного образования детей.

Объектом исследования является формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

Предмет исследования – компетенции как качественные характеристики трудового потенциала, роль системы дополнительного образования детей в их формировании.

Область исследования соответствует п. 5.7. «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготов-

ки и повышения квалификации кадров; формирования конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров» специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) согласно паспорту специальностей ВАК (экономические науки).

Гипотеза. В настоящее время в социально-экономической сфере общества существует противоречие. С одной стороны, значимость влияния системы дополнительного образования детей на развитие качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства недостаточно осознана обществом, с другой стороны, при использовании трудового потенциала его качественные характеристики, сформированные в значительной мере именно в системе дополнительного образования детей, востребованы на современном рынке труда. Устранение существующего противоречия возможно при формировании новых механизмов функционирования системы дополнительного образования детей на региональном уровне.

Теоретическая и методологическая основа исследования представлена современными научными разработками и концепциями зарубежных и отечественных специалистов в области экономики труда, научных представлений о структуре качественных характеристик трудового потенциала, формировании компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала, деятельности системы образования, в части дополнительного образования детей.

В процессе исследования автор руководствовался методологией системного подхода, были использованы научные **методы познания**: универсальный метод восхождения от абстрактного к конкретному, метод наблюдения, метод индукции и дедукции, метод сравнения, анализа и синтеза, метод исторического и логического сопоставления и т.д. Кроме вышеперечисленного, использовались методы и процедуры эмпирического исследования: наблюдение, анализ документов, сбор и обработка статистических и социологических данных и т.д.

Эмпирической и информационной базой исследования стали:

- действующие законы, законодательные акты федерального и регионального уровня, нормативно-правовые документы системы ДОД за период 2003-2016 гг.,

- материалы Государственной службы статистики РФ (Росстат), территориально-го органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области (Иркстат), статистические данные о системе ДОД Иркутской области,
- программы развития образования в различных субъектах РФ (различных федеральных округов и разных административно-территориальных статусов),
- результаты опроса многоцелевой аудитории (школьники, педагоги, родители) с целью изучения социального заказа на услуги ДОД (всего 1308 чел.: 579 чел. в 2010 г. и 729 чел. в 2014 г.); результаты опроса работников и работодателей на предприятиях и в организациях Иркутской области (585 чел. в 2013 г.) и других исследований, проведенных автором,
- материалы конференций, посвященных проблемам трудового потенциала и развитию системы ДОД, научные публикации, материалы периодической печати, официальные информационные порталы в сети Интернет.

Степень достоверности результатов проведенных исследований. Полученные автором результаты являются достоверными и обоснованными, что обеспечивается обобщением значительного количества теоретического материала, монографий и научных статей отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда; использованием законодательных и нормативных документов Российской Федерации в области подготовки рабочей силы и требований к компетенциям работников, официальной статистической информации, программ развития образования в различных субъектах РФ, расчетов, полученных лично автором в процессе анализа результатов репрезентативных эмпирических исследований формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала; апробацией результатов исследования на научно-практических конференциях и внедрением в практическую деятельность полученных результатов; отражением основных результатов диссертационной работы в опубликованных автором научных трудах.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что дополнены научные представления о структуре трудового потенциала и классификации компетенций; определено место системы образования в формировании

компетенций; впервые поставлена проблема воздействия системы дополнительного образования детей на формирование компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала; разработана модель организации деятельности данной системы для повышения эффективности формирования качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной, полученные лично соискателем и выносимые на защиту:

1. На основе обобщения исследовательских подходов к содержанию понятия «качественные характеристики трудового потенциала» уточнен и дополнен понятийно-категориальный аппарат в части структурных компонентов трудового потенциала: психофизиологического, профессионально-квалификационного, асертивного. Дополнено понятие «асертивный компонент», предложен его состав: творческая, личностная и социально-корпоративная составляющие.

2. Разработана укрупненная классификация типов компетенций, логически связанная с авторским видением структуры трудового потенциала, включающая четыре укрупненных типа: профессиональные, коммуникативные, креативные, поведенческие компетенции. Раскрыта роль различных уровней системы образования в формировании качественных характеристик трудового потенциала и компетенций каждого типа.

3. Обозначено место и роль системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства. Выявлена востребованность на рынке труда качеств, формируемых в системе дополнительного образования детей у будущих работников. Определены тенденции функционирования системы ДОД Иркутской области на основе анализа статистических данных (2003-2015 гг.) и результатов социологических исследований.

4. На основе обобщения данных Программ развития образования в различных субъектах Российской Федерации разработана модель организации деятельности системы ДОД, базирующаяся на выделении трех уровней формирования компетенций: массовый, продвинутый, предпрофессиональный.

5. Определены условия, стратегия развития, ресурсное обеспечение, система оценки функционирования модели организации деятельности системы дополнительного образования детей. Предложены компетентностные модели обучающегося и педагога дополнительного образования, разработанные с учетом требований ФГОС¹ и профессиональных стандартов, а также структуры качественных характеристик трудового потенциала и укрупненной классификации типов компетенций.

Теоретическая значимость исследования определяется актуальностью постановки проблемы и состоит в уточнении ключевых понятий исследуемой сферы, таких как: структурные компоненты трудового потенциала, классификация типов компетенций, влияние системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

Практическая значимость исследования заключается в универсальности разработанной модели организации деятельности системы дополнительного образования детей и возможности ее применения для управления данной системой в различных регионах страны. Научные выводы исследования, предложенные схема системы управления ДОД, компетентностные модели педагога и обучающегося могут быть использованы при разработке моделей различного уровня, а также в деятельности соответствующих организаций, министерств и ведомств, что позволит создать более благоприятные условия для формирования и развития компетенций работников на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные выводы и практические рекомендации по вопросам формирования качественных характеристик трудового потенциала на основе развития системы ДОД использованы при

¹ ФГОС – Федеральные государственные образовательные стандарты – утверждены поэтапно с 2007 года по всем ступеням обучения и направлены на обеспечение единства образовательного пространства РФ и преемственности образовательных программ всех ступеней обучения

выполнении гранта «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики»².

Материалы исследования на протяжении ряда лет представлялись автором на международных научно-практических конференциях: «Современные тенденции в науке: новый взгляд» (Тамбов, 2011), «Образование и наука XXI века» (Болгария, София, 2012), «Теория и практика управления человеческими ресурсами» (Чита, 2014), «Инновационная наука и современное общество» (Уфа, 2015), «Научные перспективы XXI века. Достижения и перспективы нового столетия» (Новосибирск, 2015). Вузовские: 24-ая и 25-я ежегодные научные конференции аспирантов и их научных руководителей (Иркутск, 2013, 2014). Выводы и рекомендации исследования обсуждались на совещаниях, съездах и круглых столах, проводимых органами управления образованием в г. Москва, Иркутской области, других регионах РФ.

Отдельные положения диссертационного исследования используются в работе министерства образования Иркутской области и в деятельности государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье»», что подтверждается справками о внедрении.

Публикации. Всего по теме диссертационного исследования опубликовано 14 работ общим объемом 6,01 п. л. (личный вклад автора – 5,69 п.л.), в том числе 5 статей в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура диссертационной работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и литературы из 264 наименований, приложений. Работа включает 38 таблиц, 9 рисунков (без приложений). Структура диссертации определяется логикой исследования и вытекает из главной цели и задач. Основная часть работы изложена на 217 страницах машинописного текста.

² «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики», государственное задание Байкальскому государственному университету экономики и права (номер государственной регистрации в ЦИТиС 01201256020), 2012-2013 гг.

1 Теоретические основы исследования формирования качественных характеристик трудового потенциала

1.1 Развитие научных представлений о трудовых возможностях человека

Важнейшим условием социально-экономического развития любой страны является рациональное формирование и эффективное использование трудовых возможностей человека. На современном этапе научно-технической революции предполагается, что человек является решающим фактором производства, соответственно важны качественные изменения его роли в данном процессе [44].

В экономической литературе существует много понятий, которые раскрывают различные характеристики трудовых возможностей человека: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий фактор, кадровый потенциал, человеческий капитал, человеческий потенциал. Каждое из них имеет общее предметное отношение, при этом они имеют отличия, свои особенности в «определении содержания участия человека (группы людей) в экономической жизни общества» [200]. Таким образом, можно констатировать наличие различных категорий и понятий, относящихся к характеристикам трудовых возможностей человека (Приложение А), которые равноценно используются в научном обиходе.

Многочисленные вопросы и проблемы в данной сфере открыты для научных исследований. Так, вопросы кадровой политики, особенности и тенденции ее формирования, управление персоналом, планирование трудовых ресурсов представлены в трудах З.Р. Бессоновой [18], В.Р. Веснина [35, 36], Т.В. Грачева [53], В.И. Матирко, А.И. Турчинова [208], В.И. Шкатуллы, зарубежных ученых - С. Верховена, Д. Равена, Дж. Фитзена, др. [255, 256, 257, 258, 265]. Человеческий капитал рассматривали наряду с классиками экономической теории и представители «Сибирской научной школы», в частности ученые Национального исследовательского Томского и Байкальского государственных университетов: М.В. Гер-

ман, Б.С. Бурыхин, В.Г. Былков, Н.Н. Даниленко, М.Е. Добрусина, С.А. Курганский, Е.В. Нехода [124]. Социально-трудовые отношения изучали ученые В.А. Гага, М.С. Каз, Е.А. Солощенко, Е.В. Миллер. Оценка трудового потенциала на предприятии стала темой для исследования М.П. Гараниной, П.В. Журавлева, Т.В. Хлоповой, и др. [74, 81, 190, 226]. Вопросы мотивации и управления рабочей силой изучали отечественные исследователи А.Я. Кибанов [69, 90], М. Магура, М. Курбатова [110], Т.Г. Озерникова [128, 129, 130, 132, 204], группа ученых Кемеровского Государственного университета под руководством И.П. Поварича [153], И. Пономарева, Б.Г. Прошкин, С. Левина [158], С.А. Шапиро [237], и зарубежные - Л. Туроу, Д. Валькер, Д. Витмор и др. [253, 256, 261, 263, 264]. Вопросы формирования, воспроизводства и конкурентоспособности человека труда, качества трудовых ресурсов, оценки персонала на основе компетентностного подхода рассмотрены в работах М.В. Герман [44], В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова [69; 90], О.П. Недоспасовой [122], Е.В. Неходы, Т.Г. Озерниковой [130], А.М. Омарова, В.С. Половинко, И.В. Рязанцевой, В.В. Сапиженко [161], С.И. Сотниковой [188], В.В. Травина, В.В. Халиулиной [224], А.В. Шабуровой.

В современном обществе проблема трудовых возможностей человека перемещается в область качественных аспектов подготовки и использования рабочей силы, о чем говорят многочисленные исследования [14, 29, 46, 47, 101, 104, 113, 124, 170, 205]. Недостаточным оказывается показатель профессионально-квалификационной структуры кадров, которые ранее рассматривался в качестве ведущего при характеристике рабочей силы в экономике труда [39, 242]. Современные требования к работнику продиктованы зависимостью производства от качества, мотивации, характера использования трудовых возможностей человека.

Используя понятие «качественные характеристики трудового потенциала», осмыслим более подробно «качество» как ключевое слово в данном понятии. Качество это характеристика отличия предмета от всех остальных, данное понятие рассматривается многими авторами в подобном смысле. Качество – «философская категория, выражающая неотделимую от бытия объекта его существенную опре-

делённость, благодаря которой он является именно этим, а не иным объектом» [8, 20, 48, 55, 86, 97, 133, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 244].

Качество не существует само по себе, но существуют предметы, обладающие качеством; проявляется качество только в процессе взаимодействия одного объекта с другим. Категория «качество» в историческом развитии мысли человечества выражает определенную ступень познания человеком объективной реальности. Многоаспектность понятия качества позволяет применять данную категорию к любому объекту или явлению (Приложение Б).

Термин «качество» можно применять ко всему, что можно улучшить, оно свойственно всем аспектам деятельности человека. Мы рассматриваем понятие «качественные характеристики трудового потенциала» как обобщенную характеристику уровня развития компетенций работника [75].

Хронологическое рассмотрение экономических категорий с позиции уровня развития качественных характеристик «рабочей силы», «трудовых ресурсов», «кадров», «человеческих ресурсов», «трудового потенциала», «человеческого фактора», «человеческого капитала» позволяет отразить постепенное осознание обществом возрастания роли человека в экономике (Приложение А). Сложность и многогранность человеческого фактора позволяют равноправно использовать различные понятия и в настоящее время.

У. Петти (1623-1687) первым обосновал категорию «живые действующие силы» - «разнообразные свойства и способности человека, которые формируются материальными и духовными благами общества, используемые в производственном процессе» [39].

В 60-80-е годы XVIII века А. Смит (1723-1790), изучая способности человека к труду, особо выделял «физические силы работника и приобретенные полезные способности в виде знаний, умений, навыков, мастерства и опыта» [183].

В ряде работ Д. Рикардо (1772-1823) уже встречается категория «рабочая сила», при этом созидательные качества людей, «работающих по найму или ищущих такую работу», даже не рассматривались. Рабочая сила анализировалась как составная часть производительных сил, как механизм, приводящий в действие

средства производства. Д. Рикардо впервые отметил роль образования в жизни общества [174, 203].

Дж. С. Милль (1806-1873), представлял человека «как цель, во имя которой существует богатство». При этом Дж. С. Милль выделял «мастерство, физическую ловкость, смешленость, знания, квалификацию» среди прочих свойств человека, которые определяют уровень трудовых способностей, особое значение отводилось «нравственным чертам работников» [121].

В начале XX века система Ф. Тейлора изменила взгляды на производительность труда как зависящей от характеристик и качества работников. Необходимыми качествами управленцев Ф. У. Тейлор (1856-1917) считал: образование, ум, такт, решительность, честность, рассудительность, здравый смысл, специальные или технические познания, физическую ловкость, силу, энергию, здоровье. Однако отбор рабочих осуществлялся в основном по физическим данным [42, 199].

В отечественной науке в течение длительного периода господствующим было определение рабочей силы, данное К. Марксом (1818-1883): «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»³ [111, с. 178].

Взгляды К. Маркса разделяет М. И. Туган-Барановский (1865-1919) который пишет: «При найме рабочего предметом продажи является рабочая сила рабочего. Но рабочая сила человека не может быть приравнена к другим товарам. Рабочая сила человека есть не внешний предмет деятельности человека, а сам человек, неотделимая часть его личности» [206, с. 97]. Подобные рассуждения были характерны для начала XX века [120].

Становится очевидной ограниченность такого подхода на современном этапе развития общества. В условиях рыночной экономики категория «рабочая сила»

³ К. Маркс среди физических способностей выделял мускульную силу, ловкость, верность глазомера, виртуозность. К духовным относил способность абстрактного мышления, скорость мысленной реакции на внешние раздражители, сообразительность, знания, интерес к труду, производственный опыт. Творческие свойства и качества работника могут создаваться только в процессе и в результате производства.

несколько теряет свою значимость и присущий ей социально-экономический смысл [99, 203]. Разные авторы трактуют данное определение в настоящее время по-разному: Рабочая сила – совокупность физических и умственных способностей людей, используемых ими в производстве материальных благ и услуг и представляющая собой потенциальную способность к труду [242]; общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных [171, с. 340]; рабочая сила (labour force) – количество людей, пригодных для работы, на нее влияет множество факторов [241]; А.Э. Котляр и Н.М. Токарская подразделяют «рабочую силу» в узком смысле – для обозначения способности к труду индивида и в широком смысле – для обозначения совокупности носителей способности к труду [202]. Таким образом, с начала XX века рабочая сила воспринималась как планово-учетная единица [114, 242, с.34], в последующий период характеристики рабочей силы пополнялись за счет включения социальных, психологических и других аспектов поведения человека. В настоящее время при анализе «качества рабочей силы» внимание уделяется характеристикам образования и профессионализма [60, 99]. Большое значение приобретает поведение человека (добросовестность, ответственность, иные качества, присущие отдельному индивиду) [113, с.17]. Так у О.И. Дудиной – качество рабочей силы – «совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника» [39, 68]. Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина представляют качество рабочей силы как «устойчивую совокупность свойств физических и умственных способностей человека, характеризующих профессиональный и квалификационный уровень его подготовки, требуемый для выполнения определенного вида и сложности труда». Г.Г. Руденко и Б.Ч. Муртозаев выделяют в структуре рабочей силы физиологическую, профессионально-квалификационную и мотивационную компоненты, которые в совокупности формируют работника и развиваются в течение жизни [175].

Таким образом, одно из важнейших мест в системе социально-экономических категорий, отражающих участие человека в производстве, занимает категория

«рабочая сила», в современном понимании означающая либо «часть трудоспособного населения, занятого или ищущего работу», либо «совокупность физических и умственных способностей человека, которую он использует в процессе труда» [214]. В настоящее время понятие «рабочей силы» недостаточно для выражения роли человека в современном производстве [113].

Тождественным по смыслу, но не равноценным по содержанию к понятию «рабочая сила», является категория «трудовые ресурсы». В 20-е годы XX века в России вопросами измерения качества рабочей силы занимались С.Г. Струмилин и Я.А. Иоффе, которые писали: «Трудовые ресурсы – форма бытия рабочей силы, материальная основа и источник ее формирования» [84]. Академик Струмилин (1877–1974) впервые в 1922 году включил понятие «трудовые ресурсы» [196, 197, 243]. Трудовые ресурсы в советских плановых органах рассматривались как «экономическая и планово-учетная категория, характеризующая часть населения, находящуюся в трудоспособном возрасте» [211, с. 32]. Трудовые ресурсы как «пассивные объекты управления, не проявляющие творчества, инициативы, собственных мотивов и интересов» рассматриваются в демографических аспектах занятости того периода времени [40, 115, 248]. У С.Г. Струмилины мы встречаем даже такое выражение «Человека можно рассматривать, как всякую иную машину. Это – живой двигатель. Его преимущество по сравнению с механическим двигателем заключается в большей его эластичности» [195, с. 61].

Переход от административной экономики к рыночной делает бессмысленным использование этого термина в его прежнем толковании [203, с.7]. Поэтому можно согласиться с С.В. Шекшней, указывающим, что представление о трудовых ресурсах как совокупности физических и умственных способностей людей, предназначенных для производства материальных благ и услуг, лишает людей собственных целей, потребностей, определенных интересов, проявления творческой инициативы [239].

В рамках небольшого отдельного предприятия с численностью менее 100 человек чаще всего употребляется понятие «персонал». В нашей стране также широко распространен термин «кадры» - состав работников той или иной отрас-

ли, деятельности, производства (инженерные, технические кадры) [127, с. 259]. В отечественной и зарубежной литературе популярны оба термина – и персонал, и кадры. В рамках нашего исследования, данные категории не в состоянии представить весь контингент трудоспособного населения, его существующие и прогнозируемые возможности.

Начиная с середины XX века, постепенно произошло коренное изменение роли человека в экономической сфере. Сформировались новые качества рабочей силы, коренным образом отличные от простой рабочей силы, присущей производству до середины 30-х годов XX века. На первый план выходят такие свойства человека труда как образование, общая культура, умение логически мыслить и принимать решения в случае необходимости. Данные свойства, их значение в современном производственном процессе, позволили переосмыслить роль и место человека в экономике и привели к появлению (с разработкой теории человеческого капитала) вместо понятия «персонал» понятия «человеческие ресурсы».

Понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем понятия «трудовые ресурсы» и «персонал» [257]. Появляются теории управления человеческими ресурсами [258]. «Человеческие ресурсы – это нечто большее, чем просто ресурсы. Они являются активными лицами с прошлым опытом, усвоенными ценностями, и нормами» [258, с.25-26]. Количественно человеческие ресурсы включают все население страны (региона), а качественно – «более широкий набор характеристик, отражающий не только способности и возможности, реализуемые в труде, но и те, которые могут быть реализованы в других сферах жизнедеятельности» [200].

Попыткой изменить отношение к человеку в экономической и политической сферах общественной жизни, начиная с 60-х годов XX века, стало использование понятия «человеческий фактор» в отечественной экономической литературе. Академик Т.И. Заславская (1927-2013) пишет «человеческий фактор – это система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества» [78]. Человеческий фактор раскрывает человека как трудящегося, гражданина и семьянина, как человека во всем многообразии его чувств и помыслов,

но, люди представлены не как «самостоятельная ценность общества, а как внешняя движущая сила производства» [203]. В структурном плане это, в первую очередь, личность, рабочая группа, трудовой коллектив [242, с. 44].

Дальнейшее познание роли человека в производстве привело к появлению в 60-80-ые годы XX века категории «трудовой потенциал», которая не только уточняет возможности человека, но и предполагает «наличие у него определённых созидательных способностей, реализуемых им при необходимости» [211, с. 33]. Появление в научном обороте данного понятия объяснялось изменением оценки роли человека в производственном процессе, признанием значимости накопленного в обществе интеллектуального и образовательного потенциала [203, 61]. В структуре данного понятия помимо физиологической и профессионально-квалификационной составляющих, имеются и другие качественные характеристики, представленные у разных авторов в виде совокупности различных качеств человека.

Единого подхода к определению данного понятия в настоящее время не существует. Мы рассматриваем «трудовой потенциал» как «имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности человека» [244].

Появление и развитие категории «трудовой потенциал» стало значительным вкладом в экономическую науку. Категорию «трудового потенциала» рассматривали И.В. Бушуева [30], Б.М. Генкин [43], Н.А. Иванов [81], А.Э. Котляр [96], О.П. Недоспасова [122], Ю.Г. Одегов [126], С. Петрова [152], С.Г. Радько [166], Г.Г. Руденко [175], М.И. Скаржинский [181], Л.Я. Спектор [189], В.В. Чекмарев [232], Н.И. Шаталова [238] и другие. Отдельные аспекты данной категории исследовали научные школы, входящие в состав «Сибирской» научной школы, с ведущими экономистами Алтайского Государственного университета (С.В. Лобова, А.Я. Троцковский), Байкальского Государственного университета (В.Г. Былков, М.А. Винокуров, Т.В. Хлопова), Кемеровского Государственного университета (И.П. Поварич, В.В. Халиулина), Новосибирского государственного университета экономики и управления (В.В. Глинский, С.И. Сотникова), Омского Государственного университета им. Ф.М. Достоевского (В.С. Половинко), Национального исследовательского Томского Государственного университета (В.А. Гага, М.В.

Герман, М.Е. Добрусина, Е.В. Нехода, Б.С. Бурыхин), Уральского государственного экономического университета (А.Ю. Коковихин, О.А. Козлова), Южно-Уральского государственного университета (А.К. Ташев).

Трудовой потенциал является «сложной системой, рождающейся в результате социализации личности, воздействия воспитательно-образовательной системы, взаимодействия личности с предметной и человеческой средой» [238].

Исследователи в большинстве случаев выделяют два основных уровня трудового потенциала: работника и какой-либо общности или общества в целом [238]. Трудовой потенциал работника (личный потенциал) является начальной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала, он составляет основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней: предприятия или организации, отрасли, страны, государства, мировой трудовой потенциал (Таблица 1).

Таблица 1 – Содержание структурных уровней трудового потенциала

Трудовой потенциал работника	Совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определённых результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Реализованный трудовой потенциал образует человеческий капитал [214].
Трудовой потенциал предприятия	Это совокупная трудовая дееспособность коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально квалификационных навыков [244].
Трудовой потенциал региона	Составными элементами качественной структуры трудового потенциала региона являются: интеллектуально-профессиональный потенциал (уровень самообразования, квалификационно-образовательный уровень); творческий (способность к генерации новых идей, методов, образов, представлений); физический (уровень здоровья и физические способности индивидов); мотивационный (определяет желание индивида реализовать весь имеющий потенциал в зоне приложения труда) [30].
Трудовой потенциал страны	Располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения страны, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками [244].

Обобщая понятие «трудовой потенциал», можно констатировать, что трудовой потенциал любого из уровней состоит из многих компонентов. Ниже мы подробно рассмотрим качественные характеристики трудового потенциала.

В нашей работе мы используем понятие «трудовой потенциал» в связи с необходимостью обозначения скрытых возможностей, резервов, источников запаса, применение которых позволит повысить производительность труда. Данное понятие, в отличие от других категорий, означает накопление и реализацию новых возможностей без конкретной цели получать доход от имеющихся способностей индивида, но позволяющее задействовать и развивать все возможности и способности человека в профессиональной деятельности.

В 50-60-е годы XX века в связи с возрастанием роли человека в процессе научно-технической революции, приумножения значимости «человеческого фактора» появляется понятие – «человеческий капитал». Теория «человеческого капитала» представлена в трудах Г. Беккера, С. Кузнеца, Т. Шульца [13, 252], других экономистов, таких как У. Боуэн, Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, М. Фишер [256, 261]. В своих классических трудах Г. Беккер дает обоснование понятию «человеческий капитал» - это «комплекс приобретенных и унаследованных качеств, как образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье и другие, которые могут быть использованы в течение определенного времени для производства товаров и услуг» [252, с. 81], и «имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций» [13, с. 649]. Большинство аналитиков, и руководителей зарубежных компаний уверенно заявляют, что «человеческий капитал - это критически важно» [254, с. 23]. А. Моррисон считает, что «люди являются ключевым конкурентным преимуществом» [254, с. 2].

Современные ученые обозначают человеческий капитал как «принадлежащие человеку производительные активы (здоровье, способности, умения, навыки), позволяющие ему на протяжении определенного времени создавать доходы и являющиеся результатом инвестиций в них. Производные человеческого капитала – информационный, социальный и интеллектуальный капитал» [200, с. 52].

В литературе зарубежных авторов социальный (или общественный) капитал – это стоимость, воплощенная в отношениях между людьми; это информация, доверие и нормы взаимопомощи присущие чьему-либо социальному поведению

(Woolcock, 1998 г.); в котором выделяют три аспекта: структурный, реляционный и когнитивный аспект (Nahapiet и Ghoshal, 1998) [256, с. 797].

Человеческий капитал О.А. Попазовой анализируется как «совокупность качеств человека, определяющих производительность», которые могут стать «источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества» [159]. При рассмотрении человеческого капитала С.А. Курганский пишет, что «это многомерный экономический феномен», который «следует изучать как на микроуровне (индивид, семья, фирма), так и на макроуровне (корпорация, регион, национальная экономика)» [101]. В.Г. Былков указывает, что «формирование человеческого капитала на уровне индивида представляет собой совокупность его личностных параметров, обеспечивающих существование человека, его развитие в различных фазах (этапах) жизнедеятельности» [31, 32].

В рамках нашего исследования данная категория, хоть и востребована отечественными и зарубежными авторами, объединяет в слове «капитал» те возможности решения производственных проблем, которые находятся за пределами исследования и относятся не только к самому индивидууму как отдельной личности. Ведь суть концепции человеческого капитала состоит в том, что накопленные человеком знания, квалификация, профессиональные навыки рассматриваются как равноправный вид капитала наряду с производственным оборудованием, деньгами, акциями и т.д. [62, 87, 113, 234]. В настоящее время данная категория стала объектом многочисленных исследований, как за рубежом, так и в нашей стране. Активизация объясняется тем, что человеческий капитал представляет «наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство» [26, 47, 61, 193, 203, 124].

Введение «человеческого потенциала» в систему экономических понятий позиционируется в качестве одного из главных конструктивных элементов новой человекоориентированной парадигмы политической экономии [112, 124]. В отличие от теории человеческого капитала, постулирующей исключительно экономическую роль человека, концепция человеческого потенциала учитывает самооценку жизни человека и среды его существования [26]. Уровень развития челове-

ческого потенциала определяет степень развития не только конкретного человека, но и страны в целом [28].

Концепция человеческого потенциала является интегральной как по отношению к концепциям «человеческих ресурсов» и «человеческого капитала», так и к другим концепциям, и в качестве приоритетов развития смещает акценты на «равенство и расширение возможностей самореализации людей в условиях экономической результативности труда, общественного благополучия и устойчивого развития» [26].

Отсутствие четкой целостной теоретической концепции, позволяющей рассматривать человека в рамках сложных систем социально-экономических явлений, позволяет наполнять категорию «человеческий потенциал» различным содержанием. В частности, «человеческий потенциал» может быть рассмотрен в качестве базового элемента в процессе формирования трудового потенциала [32].

Понятие «человеческий потенциал» в рамках нашего исследования не совсем корректно для использования. Данное понятие либо слишком глобально (уровень страны или общества), либо незначительно (как элемент в процессе формирования трудового потенциала), и связано с получением дохода, благодаря эффективности осуществленных инвестиций в развитие профессиональных качеств его носителя. По нашему мнению, роль человека в общественной и экономической системе достаточно шире, чем «способность приносить доход».

Возникновение категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» стало логическим следствием эволюции теоретических подходов к определению роли и места человека в системе общественного производства.

Таким образом, исторический процесс отношения к человеку через призму его способностей к труду в различных экономических категориях и понятиях показал, что каждое из них равноценно имеет право на существование и использование в научной среде, при этом среди ученых нет целостного единообразного понимания определения большинства рассматриваемых категорий и понятий, их структурных компонентов.

В данном параграфе работы мы остановили внимание на понятии «качественные характеристики трудового потенциала» как совокупности качеств человека – работника, пользующегося особым спросом на рынке труда. Данное понятие не является в настоящее время окончательно сформированным в экономической науке. Одновременно приведенное выше определение понятия применяется как отечественными, так и зарубежными исследователями.

Параметры качественных характеристик трудового потенциала, включающих в себя здоровье, образование, профессионализм, организованность, активность, творческий потенциал, нравственность, др., раскрываются при помощи определенной системы показателей.

Нами в процессе изучения экономической отечественной литературы были выделены три основных подхода к содержанию понятия «качественные характеристики трудового потенциала» (Таблица 2).

Таблица 2 – Содержание понятия «качественные характеристики трудового потенциала»

Первый подход (3-х факторный)	Второй подход (4-х факторный)	Третий подход (7-ми факторный)
1. физические характеристики (пол, возраст, здоровье), 2. образовательные (или обще-культурные) и 3. профессионально-квалификационное развитие работника (уровень профессионально-квалификационной подготовки, производственный опыт, навыки, научно-технические знания).	1. физиологическая компонента, 2. образовательная, 3. профессионально-квалификационная компонента, 4. мотивация работника.	1. уровень квалификации (профессионализм), 2. уровень профессиональной подготовки (производственный опыт), 3. уровень образования, 4. состояние здоровья, 5. культурный уровень развития, 6. творческий потенциал, активность, 7. нравственные качества личности.

В каждом из подходов возможны различные вариации, так, в диссертации Т.В. Хлоповой (БГУЭП, 2004 г.) образование входит составной частью в профессионально-квалификационную составляющую, а корпоративная составляющая включает в себя такие параметры: надежность, умение работать в команде, преданность интересам предприятия, идентификацию с корпоративными ценностями. У Н.В. Федоровой и О.Ю. Минченковой обозначены следующие компоненты

трудового потенциала: «психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные» [214]. В 8-ми аспектном подходе [43, 159, 247] представлены «образование, профессионализм, здоровье, активность, организованность, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал».

Таким образом, для всех подходов характерны следующие составляющие трудового потенциала: здоровье, образование, профессионализм, показатели которых характерны как для отдельной личности, так и для более высоких структурных уровней трудового потенциала.

В инновационной экономике особое внимание направлено на творческий потенциал специалиста, его личностные характеристики (активность, организованность, мобильность, нравственные качества и т.п.). Важное значение в производственной сфере приобретают такие качества, как «честность, коллективизм и коммуникабельность, совесть, сострадание и т.д.». [113, с. 15].

При обобщении многообразных подходов нами выделены психофизиологические и профессионально-квалификационные компоненты трудового потенциала, указанные практически у всех авторов. Остальные же компоненты, достаточно разнообразные, мы предлагаем рассматривать как «Ассертивный компонент» (Таблица 3).

Ассертивность в данном случае рассматривается нами как «гармоничное объединение свойств личности человека, как профессиональный универсализм (способность менять сферы и способы деятельности), как психологическая устойчивость, готовность к перегрузкам и к стрессовым ситуациям и умение из них выходить, как умение и навыки общения, этически допустимые в конкретной ситуации, как готовность к конкретным действиям для реализации мировоззренческой позиции позитивной направленности. Ассертивность – это способность самоорганизовываться, контролировать свое поведение; умение формулировать свои цели и пути их достижения; уважительное отношение к окружающим; понимание собственной ценности в этом мире» [138].

Работодателями в настоящее время востребованы определенные качественные характеристики, от которых зависит востребованность работника на рынке труда, являются фактором его конкурентоспособности. Мы предлагаем к психофизиологическим и профессионально-квалификационным компонентам трудового потенциала присовокупить ассертивный компонент с помещающимися в его состав творческой, личностной и социально-корпоративной составляющими.

Уточнение термина «ассертивность» (Генкин Б.М., 2007) связано с желанием соединить в одном параметре многообразие личностных свойств человека, востребованных на современном рынке труда. Отметим, что у разных авторов качественные характеристики трудового потенциала представлены разнородно и многопланово. Так, в характеристике «конкурентоспособности работника» включены следующие структурные компоненты: «психофизиологический, профессионально-квалификационный, социальный» [130]. Понятие «социального капитала» употребляется как «нормы поведения, доверие, сетевая деятельность, способность сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели» [155]. Данные понятия недостаточно охватывают творческие и личностные качества человека, включенные в предложенный «ассертивный компонент».

В Таблице 3 представлены компоненты и их качественные характеристики трудового потенциала. Любая из представленных составляющих каждого компонента в классификации качественных характеристик трудового потенциала, не укладывается в рамки только одного компонента трудового потенциала. Например, «умение работать в команде» может быть отнесено к психофизиологическим характеристикам (интроверт-экстраверт), а как наличие умений и навыков общения - к социально-корпоративной составляющей ассертивного компонента; «способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию» принадлежит к профессионально-квалификационному компоненту трудового потенциала, но может относиться к личностной составляющей ассертивного компонента с ключевым словом не «анализ», а «саморазвитие», и в равной степени к психофизиологическому компоненту, потому что способности (в данном случае способности к аналитической деятельности) относятся к психофизиологии (способность – осоз-

нанная возможность осуществить некоторое интеллектуальное или физическое действие [245]).

Таблица 3 – Компоненты трудового потенциала, их качественные характеристики

Психофизиологический компонент	Профессионально-квалификационный компонент	Ассертивный компонент
1. Состояние здоровья, 2. физические характеристики, определяемые демографическими особенностями рабочей силы: полом, возрастом, семейным положением, местожительством, 3. психофизиологическое состояние организма, в т.ч. физические способности индивидов (темперамент, уровень саморегуляции, объем памяти, эмоциональность, развитие зрительных, слуховых, вкусовых рецепторов), необходимых для людей определенной профессии: <i>музыкальный слух</i> – музыканты, <i>обоняние</i> – парфюмеры, <i>осязание</i> – дегустаторы, <i>усидчивость</i> – сборщик часов, роспись изделий народного промысла, реставраторы; <i>быстрота реакции</i> – сотрудники МЧС, пожарные, полиция; и т.д., 4. работоспособность, способность и психологическая готовность к труду, 5. навыки социально-психологической адаптации.	1. Определенный уровень и содержание образования для формирования профессиональных знаний, навыков, умений, 2. уровень профессионально-квалификационной подготовки, высокопрофессиональные способности, 3. профессиональная компетентность, производственный опыт, 4. уровень профессиональной гибкости, 5. специфические характеристики, связанные с конкретными требованиями работодателя: владение персональным компьютером, иностранным языком, наличие водительских прав и др., 6. способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию.	1. <i>Творческая составляющая</i> (предприимчивость, способность генерировать новые идеи, креативное мышление, проявление инициативности, технической компетентности и др.), 2. <i>личностная составляющая</i> (целеустремленность, активность, нравственные качества, надежность, организованность, культурный уровень развития, в т.ч. кругозор, добросовестность, ответственность, толерантность, коммуникабельность, оптимизм, лидерские качества, саморазвитие и др.), 3. <i>социально-корпоративная составляющая</i> (умение работать в команде, идентификация с корпоративными ценностями, мотивация, уровень профессиональной гибкости, географическая мобильность, сотрудничество, коммуникабельность, лояльность, умение представлять свои идеи в устной и письменной форме, сочетание самостоятельности с готовностью помогать лидеру в достижении организационных целей и др.).

Качественные характеристики трудового потенциала рассматриваются как совокупность свойств человека, проявляющихся в труде и включающих квалификацию и личностные характеристики. В современном обществе, по мнению В.Г. Былкова, возникла необходимость появления целостной теории – теории трудового потенциала [32]. В исследовании трудового потенциала в настоящее время отсутствуют полноценные методики оценки формирования и реализации качественных характеристик трудового потенциала при развитой системе статистической оценки реализации количественной стороны [32].

Воспроизводство трудового потенциала - это многоступенчатый процесс. Формирование качественных характеристик трудового потенциала осуществляет-

ся в различном масштабе в виде процесса воспроизводства, включающего стадии: производства, распределения, обмена и потребления (из положений о четырехфазной структуре воспроизводства К. Маркса). А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова применяют подход, согласно которому «человеческий капитал в процессе своего воспроизводственного движения совершает естественный, производственный и научно-технологический (или инновационный) обороты» [62]. Н.И. Базылев указывает 4 основные фазы: формирование (производство); распределение; обмен (перераспределение); использование (потребление). Непрерывность этих процессов обеспечивает непрерывность функционирования общественного производства как механизма развития общества [10].

Воспроизводство - это процесс производства, рассматриваемый не как единичный акт, а как постоянно повторяющийся и возобновляющийся процесс. Традиционно рассматривается воспроизводство трудовых ресурсов или рабочей силы, но наряду с этим, в последние годы говорят и о воспроизводстве трудового потенциала [41, 108, 119]. В процессе воспроизводства трудового потенциала, пишет Л.А. Мигранова, происходит сдвиг к нарастанию инвестиционных затрат для приобретения востребованных современным производством качественных параметров рабочей силы [119, с. 103].

Формирование трудового потенциала - это процесс постоянного его возобновления в совокупности количественных и качественных характеристик.

Воспроизводство трудового потенциала может быть интенсивным или экстенсивным. Экстенсивный тип - количественное увеличение численности работников без изменения их качественных характеристик. Интенсивный тип - рост качества рабочей силы: образовательного уровня, квалификации, культуры. Данные типы воспроизводства в чистом виде не существуют, но взаимно дополняют друг друга. В современной экономике необходим интенсивный тип, так как производственные созидательные качества людей определяют эффективность конкурентной экономики, и его можно назвать воспроизводством трудового потенциала (поскольку воспроизводятся, развиваются, совершенствуются именно качествен-

ные характеристики человека труда, а не только демографическое воспроизводство населения).

В исследованиях начальной фазы воспроизводства чаще рассматриваются вопросы формирования трудоспособного населения (тенденции падения рождаемости, ухудшения здоровья, роста смертности населения в трудоспособном возрасте и др.), т.е. экстенсивный тип воспроизводства. Вопросы же интенсивного типа воспроизводства, особенно роли образования в данном процессе, являются перспективными направлениями научных исследований.

Наше исследование направлено на изучение начальной фазы формирования трудового потенциала, приобретение самой способности к труду посредством системы образования. При этом образование имеет целью развитие человека не только как носителя рабочей силы, но и как личности, развитие его самосознания, нравственных качеств [135].

В образовательных организациях на начальной стадии воспроизводства формируются ключевые компетенции, которые будут способствовать будущему работнику быть востребованным и конкурентоспособным на рынке труда. Поэтому все затраты на образование «следует рассматривать как имеющие одновременно и производственное и потребительское значение» [103, с. 69]. Кроме того, доходность инвестиций в трудовой потенциал прямо зависит от предстоящего срока «службы», т.е. трудовой деятельности, поэтому формирование качественных характеристик трудового потенциала выгоднее осуществлять в начальный период жизни человека.

В самой общей формулировке инвестиции есть затраты, понесенные сегодня в расчете на будущие выгоды [123]. Сама проблема доходности инвестиций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала также требует более внимательного изучения, но находится за рамками данного исследования в связи с тем, что структура инвестиций в трудовой потенциал сложна, многосубъектна, не имеет однозначной трактовки доходности, различается по характеру присвоения, по длительности действия и проявляется не только в сфере трудовой деятельности [122]. Следует, однако, учесть, что вложения субъектов микро-, мезо- и

макроэкономического уровней не всегда пропорциональны получаемым выгодам, присваиваемых личностью, компанией (организацией) или государством. Если для государства и индивида выгоды от инвестиций в образование очевидны, то для работодателей вложения в данную сферу – это скорее зона социальной ответственности, чем рациональное инвестирование, которые осуществляются только на добровольной основе и в кризисных условиях претерпевают сокращения в числе первых. Данный факт тормозит развитие государственно-частного партнерства в рассматриваемой сфере посредством проектирования механизмов финансирования по принципу сочетания ресурсов из различных источников.

1.2 Компетенции как качественные характеристики трудового потенциала, их формирование на начальной стадии его воспроизводства

В постиндустриальную эпоху существенно изменяется природа труда. Новая техносфера, технологический прогресс, новые формы занятости населения, новые профессии, новые требования к компетентности работника – все это требует человека, готового к жизни в динамично меняющемся мире [59]. Изменение требований к работнику связано с ускорением темпов научно-технического прогресса, и предполагает наличие соответствующего уровня компетенций работника, в связи с чем именно система образования становится фактором конкурентоспособности работника.

На рынке труда России, пишет О.М. Бобиенко, складывается конкурентная ситуация и наблюдается существенный дисбаланс между требованиями работодателей и качеством подготовки соискателей рабочих мест, их профессиональной компетентностью. «Современные работодатели в гораздо большей степени заинтересованы в личностных качествах сотрудников, нежели в чисто профессиональных знаниях и умениях, которые можно выработать на рабочем месте» [21].

В соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО о переходе к концепции компетентности человека термины «компетенция» и «компетентность» становятся ведущими при оценке уровня квалификации работника, критериями профессио-

нального обучения и интегральными показателями качества рабочей силы [28, 34, 109, 246]. Шон (1983) вводит понятие техникорациональной (technicorational) модели компетенции. Он утверждает, что люди должны будут научиться делать то, что позднее станет необходимым для компетентного профессионального пути клерка, машиниста поезда, учителя или психолога, согласно их профессиональной ориентации. Джон Равен утверждает, что 80% компетенций одинаковы для всех профессий, и только 20% специализированы [260, Chapter 17, pps. 253-274].

Понятийный аппарат в настоящее время для категорий «компетенция» и «компетентность» окончательно не сформирован в силу того, что данные понятия являются междисциплинарными, и широко применяются в различных сферах научной деятельности. Глобализация мировой экономики, тенденция интеграции, реформ и изменений в системе образования, в частности Болонский процесс, предполагают определенную терминологическую унификацию, относящуюся к понятиям «компетенция» и «компетентность». Простейший способ описать различие заключается в том, что термин «компетенции» относится к людям, которые делают работу, в то время как «компетентность» характеризует когнитивный компонент, необходимый для выполнения работы. Эти два подхода иногда называют американским и британским соответственно, но сегодня они часто встречаются в сочетании или гибридных формах и термины взаимозаменяемы [259, с.62].

Компетентность это «знания, опыт в определенной области науки, деятельности, жизни» [171, с.194]. Компетенции – «это совокупность способностей, знаний, опыта, навыков человека, позволяющая ему свободно осуществлять определенную деятельность и достигать наилучших результатов при ограниченности ресурсов» [214]. Понятие компетенции в своей этимологической основе восходит к латинскому «competo», значение которого в русском языке определяется терминами «добиваюсь», «соответствую», «достигаю» [177]. Во французско-русском экономическом словаре во множественном значении слово Competences переводится уже как «должностные обязанности».

В исторической последовательности понимания категории «компетенции» можно определить следующие подходы: поведенческий (США, с 1960-х гг.),

функциональный (Великобритания, с 1980-х гг.), индивидуалистический (Франция, с 1990-х гг.), многомерный подход (Германия, с 1990-х гг.), конструктивистский (ситуационный подход, с 2000-х гг.) [80].

Анализ информационных источников показал, что в большей степени в настоящее время распространены поведенческий и функциональный подходы к сущности компетенций. В рамках поведенческого подхода ученые экономического профиля используют данное понятие в качестве «знаний, навыков, и профессионально важных качеств личности, которые необходимы работнику для эффективного выполнения определенной работы» [80, 85].

В рамках функционального подхода компетенции это способности сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации, так, у Ч. Хэндлера «компетенция определяет нечто, что должен уметь делать человек, чтобы справиться со своими должностными обязанностями в компании» [230].

Кроме того, термин «компетенция» имеет еще следующие значения: «круг полномочий какого-либо учреждения или лица»; «круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом». Так, у Ю.А. Тихомирова: «Компетенция – возложено законно на уполномоченный субъект объем публичных дел. Компетенция – понятие публичного права, выражающее властные действия субъектов по отношению друг к другу» [201, с.55, 63].

В рамках нашей работы важным представляется определение В.С. Половинко и М.Г. Сазоновой: «Компетенции – атрибуты личности, которые важны для успешного выполнения профессиональной деятельности на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение» [156, с. 98]. Авторы указывают на необходимость оценки компетенций, которые реализуются, а не тех, которые имеются в наличии, связав их со спецификой труда. Определение согласуется с идеями поведенческого подхода и в большей степени подходит к идее нашего исследования. Важным является то, что компетенции, проявляющиеся в поведении, могут быть сформированы, например, в процессе обучения. В соответствии с данным подходом компетенции проявляются в различных ситуациях в течение длительного периода времени, следовательно, сформирован-

ные единожды компетенции могут давать эффект достаточно долго и быть актуальными во многих как профессиональных, так и жизненных ситуациях.

Уточнение понятия компетенции в трудах зарубежных и отечественных ученых производится с помощью классификации (систематизации, типологизации) компетенций и анализа структурных компонентов⁴.

Компетенции бывают разного вида. Приведем примеры их классификаций: дифференцирующие и пороговые, простые и детализированные, ключевые и специфические [210, с. 24], ключевые, стержневые, исключительные и базовые [156], интеллектуальные, эмоциональные, деловые, административные компетенции [160, с. 91] и др.

Классификации компетенций, которые выстраивались в рамках Болонского процесса, носили прагматический характер, являлись «целевыми». Так, например, в рамках «Проекта TUNING» компетенции разбиты на два макрокласса: (1) компетенции, относящиеся к предметной области, – предметно-специализированные компетенции; (2) универсальные компетенции (навыки), несвязанные непосредственно с решением профессиональных задач, но связанные с успешностью профессиональной деятельности опосредованно [67].

В целом деление компетенций на универсальные и предметно-специализированные компетенции отражает принятое в России деление на общеобразовательную и профессиональную подготовку [198]. Но при множественности исследований не было выработано единого понимания к основе классификации, к их содержанию, наблюдается плюрализм мнений.

На формирование качественных характеристик трудового потенциала оказывают влияние многочисленные факторы, особое место среди них на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала занимают социальные институты, важное значение среди которых принадлежит системе образования. Процесс формирования качественных характеристик трудового потенциала начинается в се-

⁴ При достаточно большом спектре мнений и подходов к классификации компетенций большинство специалистов склоняются к тому, что компетенции – это обобщающий показатель, включающий в себя ряд частных. В этом случае можно говорить о системе компетенций и синергетическом эффекте, который можно получить при учете каждого из компетентностных уровней.

мье, продолжается в учебных заведениях, на рабочем месте, в виде целенаправленного и постоянного повышения квалификации [214].

Институты определяются как «совокупность формальных и неформальных норм, действующих в обществе, которые определяют правила взаимодействия индивидов». Общественные институты присутствуют во всех областях жизни человека и оказывают влияние на формирование человеческого капитала [56, 57].

Сферы образования и науки занимают особое место в отношении к человеку труда и к общественной значимости, их эффективность не подлежит сомнению, они являются «источником уникального, качественно нового опыта, который невозможно приобрести в других видах деятельности» [168, 172, 187].

Анализ литературы обнаруживает, что понятие «образование» достаточно многомерная категория. Общепринято, что образование – это процесс и результат усвоения человеком уготовленной системы знаний, формирования и развития умений и навыков, овладения способами мышления, необходимыми для полноценной социальной и культурной жизни в обществе при выполнении определенной профессиональной деятельности. В данном контексте справедливо утверждение, что образование является жизнеобеспечивающей системой, как и общественное производство. Современные исследователи считают, что «образование является наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал, поскольку прямо или косвенно влияет на все составляющие его элементы» [123, 203].

Образование может рассматриваться в трех взаимосвязанных плоскостях: как образовательная система; как образовательный процесс; как индивидуальный (коллективный) результат этого процесса, когда имеют в виду «современное образование молодежи» или образование конкретного человека, его образованность.

В рамках данной работы мы рассматриваем образование в Российской Федерации как систему, которая представляет собой совокупность [76, гл. 2, ст.10]:

1. образовательных программ различных уровней и направленности, федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС¹);

2. сети реализующих их образовательных и научных организаций, педагогических работников, обучающихся и их родителей (законных представителей);

3. органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций, осуществляющих оценку качества образования;

4. объединений юридических лиц, работодателей и их объединений, общественных и государственно-общественных объединений, осуществляющих деятельность в области образования.

Образование, согласно Федеральному закону № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» подразделяется на «общее образование (с уровнями: дошкольное; начальное общее; основное общее; среднее общее), профессиональное образование (с уровнями: среднее профессиональное; высшее – бакалавриат; высшее – специалитет, магистратура; подготовка кадров высшей квалификации), дополнительное образование (детей и взрослых) и профессиональное обучение (дополнительное профессиональное образование)» [76], которые в общей сложности создают условия для реализации права на образование в течение всей жизни, согласно Концепции непрерывного образования. Все чаще ученые говорят о непрерывном образовании, а если дословно, об «обучении в течение всей жизни» и его роли в создании общества, основанного на знаниях [251, 256, с.775]. «Образование для устойчивого развития призвано сформировать у молодого поколения новые формы мышления и поведения» [59].

Концепция непрерывного образования в своей основе базируется на принципах непрерывности, вариативности, гибкости, динамике, объединенной с частой сменой потребностей на рынке труда, на воплощение в жизнь идеи образования «не на всю жизнь, а через всю жизнь». В современном обществе актуальными для человека становятся не только обладание определенным объемом информации, знаний, но и умение искать и находить необходимую информацию для решения различных проблем, возникающих не только в поле профессиональной деятельности, но и в обычной жизни.

Потребность в постоянном обновлении знаний, поддержании на требуемом уровне готовности выполнять усложняющиеся социальные и профессиональные функции обусловила появление в настоящее время различных видов неформального, продолженного, параллельного образования, призванных в определенной

мере компенсировать недостатки прежней системы. Однако остаются неизменными сложившиеся звенья образовательной системы от дошкольного возраста детей до обучения взрослых на протяжении всей жизни.

Стоит отметить, что обучение взрослых зависит от первоначальной, базовой, общеобразовательной подготовки с раннего детства. При этом в Концепции непрерывного образования крайне редко встречаются положения об образовательных организациях дополнительного образования детей (далее - ДОД), их место и роль четко не обозначены. На наш взгляд, роль и место системы ДОД достаточно значительна, чтобы отводить ей второстепенные позиции. Именно система ДОД, в состоянии сформировать те качества у человека, которые необходимы в современном постиндустриальном обществе для профессиональной деятельности.

Сложный процесс реформ и изменений в сфере образования в нашей стране продиктован необходимостью включения России в Болонский процесс, который в первую очередь диктовался нуждой найти ключ к дверям в ВТО, в связи с чем и была подписана в сентябре 2003 года Болонская декларация [137].

В настоящее время в образовательных организациях введено понятие Федерального государственного образовательного стандарта¹. В рамках стандартов компетенции подразделяются на общие (инструментальные, межличностные и системные) и специфические для конкретных направлений обучения [94].

Основа современных образовательных стандартов – формирование базовых компетенций современного человека, в частности, у Л.Н. Буйловой (информационной; коммуникативной; самоорганизации; самообразования) [23].

Группы ключевых компетенций образования у А.В. Хуторского следующие: ценностно-смысловые, общекультурные, учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, социально-трудовые компетенции и компетенции личного самосовершенствования [228, 229].

Компетенции работников организаций и выпускников многоплановы: наличие основных знаний в профессиональной области; владение навыками планирования процесса деятельности и поиска требуемой информации; способность к анализу результатов деятельности, к обучению, саморазвитию; умение предста-

вить результаты труда; трудовая дисциплина; культура общения; умение работать в коллективе, в команде, навыки общения и взаимодействия; проявление инициативы, творческого подхода; умение работать в новых условиях, др. [204].

У О.И. Дудиной и В.А. Зеленкова сказано, что компетентность современного рабочего подразумевает специалиста широкого профиля. Среди требований, предъявляемых к современным рабочим, мы обнаружили «умение инициативно действовать, иметь развитое чувство ответственности за функционирование доверенной им подсистемы» [68]; требования к менеджерам выдвигают следующие условия: «он обязан быть вежливым, остроумным и находчивым», что на наш взгляд, находится за пределами профессионально-квалификационного компонента, логичнее было бы данные требования представить в личностных характеристиках рабочего и менеджера.

В обобщенной модели выпускника ВУЗа можно встретить: 1. общие компетенции – социально-личностные, организационно-управленческие и общенаучные; 2. профессиональные компетенции – общепрофессиональные и специализированные компетенции, характеризующие человека как профессионала.

Понятие «компетенции», предложенное Макелвиллом, до настоящего времени часто используется разными авторами, в то же время в экономической литературе не представлена единообразная классификация типов компетенций, объединенных со структурой трудового потенциала⁵. В качестве базовых компетенций трудового потенциала исследователи предлагают различные типы компетенций: «профессиональные, деловые коммуникации, критическое мышление» (О.М. Бобиенко); «техническая компетентность, квалификационный комплекс и трудовая активность работника» (О.И. Дудина, В.А. Зеленков); «уровень квалификации работника, опытность, характеризующаяся способностью предвидеть и не допус-

⁵ Множественность трактовок и классификаций данного понятия не случайна и объясняется: сложностью и разнообразностью самого понятия «компетенции»; отсутствием единой и четкой структуры категории трудового потенциала; а так же тем, что качественные характеристики трудового потенциала (в т.ч. характер социальных, профессиональных и др. взаимосвязей человека) представлены у разных авторов слишком разнопланово. Все авторы классификаций компетенций сходятся в одном: образовательный процесс должен быть направлен на формирование компетенций специалистов, которые будут удовлетворять потребностям российского и общеевропейского кадрового рынка.

катель ошибок в трудовой деятельности» (М.П. Буров); «социальное качество работников и экономическое поведение работников» (Т.И. Заславская) и др.

В классификации компетенций, в которой присутствуют только общие и профессиональные компетенции, на наш взгляд, недостаточно представлен весь спектр качеств личности современного человека труда. Профессиональных компетенций в современных условиях недостаточно, чтобы соответствовать требованиям рынка. Но и обозначенные выше классификации А.В. Хуторского, Л.Н. Буйловой, модели выпускника ВУЗа (Новосибирск), Европроекта TUNING (Болонский процесс) не в полной мере отражают предложенную нами в п.1.1. структуру трудового потенциала. В частности, неполно представлена социально-корпоративная составляющая Ассертивного компонента трудового потенциала, личные характеристики представлены не в полном объеме, и др.

Мы предлагаем укрупненную классификацию типов компетенций, объединив компетенции со структурой трудового потенциала, представленной в п.1.1. (Таблица 4). Все компетенции мы соединили в четыре укрупненных типа: профессиональные, коммуникативные, креативные и поведенческие. Каждый тип содержит по 10 составляющих компетенций. Наиболее конкурентоспособным на рынке труда, таким образом, будет специалист с наибольшим количеством компетенций.

Авторское представление данной классификации строится: 1. профессиональные компетенции – на теории человеческого капитала, модели человека экономического, организации высокоразвитого производства, качественных изменениях в нем, системе непрерывного образования, концепции устойчивого развития, возрастании значения интеллектуальной собственности; 2. коммуникативные компетенции – на клиентоориентированном характере экономики, развитии научно-технического прогресса, информационно-компьютерных технологий; 3. креативные компетенции – на теориях инновационного развития; 4. поведенческие компетенции (эффективное поведение на рынке труда) – на конкуренции на рынке труда, изменении роли и места человека в постиндустриальном производстве.

Таблица 4 – Укрупненная классификация типов компетенций, связанная со структурой трудового потенциала

№	Тип компетенций	Компетенции	Компонент трудового потенциала
1	Профессиональные	1. Наличие основных знаний в профессиональной области и умение их применять	Профессионально-квалификационный компонент или творческая составляющая ассертивного компонента
		2. возможность выполнять работу на определенном квалификационном уровне	
		3. готовность к непрерывному самообразованию и «модернизации профессиональной квалификации ⁶ »	
		4. способность к принятию ответственных решений	Личностная составляющая ассертивного компонента
		5. критическое и аналитическое мышление	Психофизиологический компонент
		6. трудовая мотивация как стремление стать профессионалом (рост карьеры)	Социально-корпоративная составляющая ассертивного компонента
		7. правовые, маркетинговые, управленческие навыки	
		8. исполнительская дисциплина	
		9. навыки самоуправления (целеполагание, планирование и т.п.)	Профессионально-квалификационный компонент
		10. ответственность, аккуратность.	Социально-корпоративная составляющая ассертивного компонента
2	Коммуникативные	1. Умение получать, принимать, анализировать и передавать информацию, осуществлять деловые коммуникации	Личностная составляющая ассертивного компонента
		2. личные коммуникативные навыки, владение различными социальными ролями	Творческая составляющая ассертивного компонента
		3. способность к сотрудничеству, кооперации, умение работать в команде, в группе, в коллективе	Психофизиологический компонент
		4. навыки работы с различными источниками информации, в т.ч. компьютерная грамотность	Профессионально-квалификационный компонент
		5. толерантность, гибкость, эмпатия	Психофизиологический компонент
		6. способность к обобщению, передаче опыта	Личностная составляющая ассертивного компонента
		7. организаторские способности, умение быть лидером в разных ситуациях, брать ответственность	
		8. ценностно-смысловая гражданская позиция	
		9. социальная зрелость, стрессоустойчивость, наличие волевых качеств	Психофизиологический или личностная составляющая ассертивного компонента
		10. умение осуществлять деловые коммуникации с использованием иностранных языков.	Личностная составляющая ассертивного компонента

⁶ Термин О. М. Бобиенко //«Современная конкуренция». - 2008. № 4 (10). С.96-104

			Окончание Таблицы 4
3	Креативные	1. Разумные действия в нестандартных ситуациях и ситуациях неопределенности	Профессионально-квалификационный компонент
		2. эффективное поведение в условиях кризиса, стресса, в конкурентной среде	Личностная составляющая ассертивного компонента
		3. готовность (способность) генерировать новые идеи, предложения, адаптировать к новым условиям имеющиеся способы и технологии	Творческая составляющая ассертивного компонента
		4. способность и желание осваивать новые технологии и технику	
		5. инициативность в работе, рационализаторские способности	
		6. предпринимательство, хозяйственная интуиция	Профессионально-квалификационный компонент
		7. независимость, самостоятельность	Психофизиологический компонент
		8. сообразительность	
		9. общий культурный уровень развития и воспитанности	Личностная составляющая ассертивного компонента
		10. готовность к действию по модернизации производства, внедрению инноваций, в т.ч. умение принять корпоративную культуру организации	Социально-корпоративная составляющая ассертивного компонента
4	Поведенческие (эффективное поведение на рынке труда)	1. Навыки поиска работы, трудоустройства (умение выгодно заключить контракт с работодателями)	Профессионально-квалификационный компонент
		2. самопродвижение своей рабочей силы (как способность планировать и строить карьеру)	
		3. умение сокращать процесс адаптации на рабочем месте	Личностная составляющая ассертивного компонента
		4. трудовая и профессиональная мобильность	Психофизиологический компонент
		5. реализация своего творческого и инновационного потенциала	Творческая составляющая ассертивного компонента
		6. умение конкурировать, выдерживать требования конкуренции	Личностная составляющая ассертивного компонента
		7. степень субъективной идентификации с выполняемой деятельностью ⁷	Социально-корпоративная составляющая ассертивного компонента
		8. корректное поведение с коллегами	
		9. соблюдение субординации	
		10. способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию ⁸ .	Личностная составляющая ассертивного компонента

Обозначим, что каждая из представленных составляющих любого типа компетенций в укрупненной классификации, допустима к разным из компонентов трудового потенциала в зависимости от сферы применения. В предложенной

⁷ Термин Т.И. Заславской / Избранное в 3-х т. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007.

⁸ Термин из книги «Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции», под ред. М.А. Винокурова, Т.Г. Озерниковой. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010 г.

классификации проанализировано разнообразие взглядов к компетенциям, востребованным на современном рынке труда, находящимся во взаимосвязи с предложенной структурой трудового потенциала. Выделены 4 типа универсальных компетенций, с учетом их использования для всех уровней образования.

Процесс трансформации индивидуальных качеств человека, его потенциальных свойств и практических умений в реальную производительную силу общества становится возможным при условии и наличии заданных свойств, которыми определяются и качественные характеристики трудового потенциала и тенденция к их развитию.

Значительный интерес в свете данной проблематики представляют процессы формирования компетенций современных работников, которые мы рассматриваем как качественные характеристики трудового потенциала. В свою очередь, понятие «качественные характеристики трудового потенциала» рассматривается как обобщенная характеристика уровня развития компетенций работника, в основе которого также заложен «потенциал» – источник будущих, еще не реализованных возможностей. Соответственно, можно утверждать, что понятия «компетенции» и «качественные характеристики трудового потенциала» находятся в тесной взаимосвязи. В профессиональной деятельности человека проявляются все качества человека, а не только его «профессиональный срез». Качества человека и качества профессионала образуют неразделимое единство.

Формирование качественных характеристик трудового потенциала или развитие компетенций – процесс, который, согласно концепции непрерывного образования, может длиться на протяжении всей жизни человека. Концепция обучения в течение всей жизни позволяет человеку развивать свои способности, осваивать новые знания, приобретать компетенции, востребованные на рынке труда в конкретный период времени. При этом все большее значение приобретает формирование не узкопрофессиональных компетенций, а *soft skills* (мягких навыков), позволяющих эффективно взаимодействовать в социуме, трансформировать для эффективного практического применения уже имеющиеся компетенции, в том числе и узкопрофессиональные.

Роль образования в рамках компетентностного подхода состоит «в развитии у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является и собственный опыт учащихся» [106]. Технология формирования компетенций состоит из последовательных стадий и этапов, которые можно условно назвать «шагами формирования», позволяющих сделать процесс формирования компетенций обоснованным, логичным, подкрепленным всеми необходимыми инструментами и ресурсами (таблица 5).

Существуют различные периодизации развития человека как субъекта труда. Известны разные модели жизненного цикла рабочей силы: В.В. Томилова и Л.Н. Семерковой; В. Лукьяшко и А. Райченко; О.И. Горелова; С.И. Сотниковой, Е.В. Маслова и С.Ю. Глазырина и др. Модели жизненного цикла трудовой активности представлены как последовательная смена различных временных периодов или фаз: зарождения, формирования, развития и истощения [200]. В рамках компетентностного подхода уместнее будет говорить о следующих стадиях: зарождения, формирования, развития и стадии насыщения компетенций.

Интересны этапы развития профессионала после получения профессионального образования, выделенные В.А. Бодровым: стадия профессиональной адаптации (от 19-21 до 24-27 лет), стадия развития профессиональных и личностных качеств специалиста (от 21-27 до 45-50 лет), стадия реализации профессионального потенциала (от 45-50 до 60-65 лет), стадия спада профессиональной активности (от 61-66 лет и до завершения жизни) [22].

Нам, в изучении влияния системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала ближе периодизация, предложенная Е.А. Климовым: допрофессиональное развитие (стадия предыгры – до 3 лет, стадия игры – до 7-8 лет, стадия овладения учебной деятельностью – до 11-12 лет), период выбора профессии (период оптации) (11/12-18 лет), период собственно профессионального развития (стадия профессиональной подготовки – до 16-23 лет, стадия адаптанта: «привыкания» молодого специалиста к работе, стадия интернала, стадия мастерства, стадия авторитета, стадия на-

ставника) [91]. Наш выбор объясняется тем, что у Е.А. Климова очень подробно рассмотрены периоды допрофессионального развития и оптации, и мы рассматриваем период формирования трудового потенциала в начальной фазе (от 5 до 18 лет) (Приложение В).

Образование оказывает влияние на период допрофессионального развития, на начальной стадии воспроизводства, в частности у А.В. Шабуровой и И.В. Рязанцевой: «Рынок труда – одна из сфер экономики, обеспечение которой работниками осуществляется посредством образования. Факт наличия связи между уровнем образования и занятостью доказан многими экономистами»⁹.

В таблице 5 отражена взаимосвязь видов образования, этапов развития человека как субъекта труда, формируемых компетенций на разных стадиях воспроизводства трудовых ресурсов с этапами непрерывного образования. Обозначено влияние системы ДОД (как части системы образования) в допрофессиональном периоде и периоде оптации (выбора профессии) на этапах развития человека как субъекта труда с формированием достаточного количества базовых компетенций, необходимых для дальнейшей трудовой деятельности.

Система ДОД оказывает влияние на развитие всех базовых компетенций, чему способствует и длительный период обучения, и деятельностный подход преподавания, и отсутствие стандартов, без отметок и оценок (результаты ребенка сравнивают только с его же прежними достижениями), и многие другие факторы.

Обобщая вышеизложенное, можно констатировать взаимосвязь и взаимозависимость стадий воспроизводства трудового потенциала и системы образования с учетом жизненного цикла человеческих ресурсов и концепции непрерывного образования. В свете концепции непрерывного образования дополнительное образование детей играет ключевую роль на начальной стадии воспроизводства трудовых ресурсов – стадии формирования. Набор компетенций, формируемых в системе ДОД, востребован на последующих стадиях воспроизводства трудового потенциала, на всех этапах жизненного цикла человеческих ресурсов.

⁹ Шабурова А.В. Факторы и условия, влияющие на процесс подготовки конкурентоспособных специалистов / А.В. Шабурова, И.В. Рязанцева // Теория и практика общественного развития / 2015. - № 24, режим доступа: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/24/economics/shaburova-ryazantseva.pdf

Таблица 5 – Формирование качественных характеристик трудового потенциала (компетенций)

Виды образования				Этапы развития человека как субъекта труда	Компетенции (базовые)	Стадии воспроизводства трудовых ресурсов	Фазы жизненного цикла человеческих ресурсов	Этап непрерывного образования	Характеристика этапов непрерывного образования
Общее	Дошкольное	Дополнительное образование	ДОД	Допрофессиональное развитие	Социальные, коммуникативные, общекультурные, креативные	формирования	зарождения	Дошкольный	формируются первичные навыки общей образовательной культуры: чтения, счета, конструирования; самоконтроля, самооценки; учебного сотрудничества
	Школьное								самообразование
Профессиональное	СПО*		ДПО	ДО	Период выбора профессии (период оптации)	Информационные, учебно-познавательные, самоорганизации и самообразования, ценностно-смысловые, социально-трудовые, профессиональные, поведенческие	формирования и использования	развития	
	Высшее	Период собственно профессионального развития			новые (или более качественные) профессиональные, компетенции личностного самосовершенствования	распределения (перераспределения) и использования	этап завершения высшего профессионального образования по избранным специальностям		
		Повышение профессионально-образовательного статуса и приобретение дополнительных социально востребованных практических навыков					Послевузовский этап		
	Полифункциональный этап								

* СПО – среднее профессиональное образование, ДПО – дополнительное профессиональное образование, ДОД – дополнительное образование детей, ДО – дополнительное образование взрослых

Влияние системы ДОД на формирование качественных характеристик трудового потенциала практически на протяжении всей жизни человека становится возможным в связи с тем, что компетенции, заложенные в юном возрасте, оказываются востребованными в течение долгого периода времени в самых разных ситуациях, сформированные однажды, они способны развиваться, переходя на качественно новый уровень. Этому способствует обучение без принуждения; отсутствие стандартов развивает креативные компетенции; коммуникативные компетенции развиваются в разновозрастных группах детей из разных учебных заведений, при широком выборе направлений деятельности, возможности их смены; конкуренция в детской среде и степень своей причастности к группе сверстников благоприятно отражаются на развитии поведенческих компетенций.

Рассмотрим роль различных уровней системы образования в формировании качественных характеристик трудового потенциала (Таблица 6). За основу нами были взяты этапы развития человека как субъекта труда (по Е.А. Климову), уровни образования (по закону «Об образовании в Российской Федерации») и основные направления развития по уровням, согласно ФГОС, а также типы компетенций, представленные в укрупненной классификации (Таблица 4).

Как видно из Таблицы 6, в полной мере возможность формирования всех типов компетенций представлена именно в системе ДОД. Данное утверждение, по нашему мнению, возможно потому, что в системе ДОД вид деятельности выбирается ребенком самостоятельно или с помощью значимого взрослого, что способствует желанию достичь вершины совершенства в избранном деле; развитие индивидуальных талантов без ограничений в виде стандартов позволяет способствовать креативным компетенциям; развитию коммуникативных компетенций способствуют более широкий круг общения, новые знакомства, в том числе с ребятами из других образовательных организаций, городов, стран, и достаточный выбор направлений деятельности, их смены; соревновательный момент в виде конкуренции на соревнованиях, конкурсах, командный дух или ощущение себя членом определенного коллектива, соблюдение определенных правил данной общности людей способствуют развитию поведенческих компетенций.

Таблица 6 – Роль системы образования в формировании качественных характеристик трудового потенциала

Возраст	Этапы развития человека как субъекта труда	Уровень образования		Стандарт	Основные направления развития	Типы компетенций			
						Профессиональные	Коммуникативные	Креативные	Поведенческие
0-12 лет	Допрофессиональное развитие	Дополнительное образование детей (5-18 лет)	Дошкольное (до 7 лет)	ФГОС внедрен с 1.01.2014 г.	*Физическое *Социально-личностное *Познавательно-речевое *Художественно-эстетическое	—	+	+	—
			Общее (7-18 лет)	ФГОС, Приказ Министерства образования и науки от 17.12.2010 г., № 1897	Результаты освоения программы основного общего образования: *Личностные *Метапредметные *Предметные	+ / —	+ / —	+ / —	—
13-18 лет	Период выбора профессии (период оптации)	Дополнительное образование детей (5-18 лет)	ДО детей (5-18 лет)	По закону «Об образовании в РФ» ДОД не стандартизируется, но присутствует в ФГОС как обязательный компонент обучения	6 основных направленностей: техническая, естественнонаучная, физкультурно-спортивная, художественная, туристско-краеведческая, социально-педагогическая	+	+	+	+
			Профессиональное: СПО	Вступили в силу с 2011 года (СПО – 18.01.2011 г.)	ФГОС СПО по специальностям и направлениям подготовки	+	+ / —	+ / —	+
19-60 лет	Период собственно профессионального развития	Дополнительное образование взрослых	ВО	По закону «Об образовании в РФ» дополнительное образование не стандартизируется	ФГОС ВО по специальностям Все направления, связанные с трудовой деятельностью человека, повышением его квалификации	+	+ / —	+ / —	+

«+» – представлено в полной мере

«+ / —» – представлено частично

«—» – представлено фрагментарно

Каждый уровень образования имеет воздействие на определенные качественные характеристики трудового потенциала, на формирование и развитие различных компетенций. Следует отметить, что система ДОД в большей степени оказывает влияние на развитие всех качественных характеристик трудового потенциала (Таблица 7). Этому способствует множество условий и факторов, в том числе меньшая заорганизованность и регламентированность образовательного процесса, большая гибкость и способность к вариативному образованию, созданию развивающей среды, воплощение иных отношений между педагогами, детьми и родителями (законными представителями), больших возможностей для создания ситуации выбора и ситуации успеха.

Таблица 7 – Дифференциация требований ФГОС относительно развития компонентов трудового потенциала по уровням образования

Компоненты качественных характеристик трудового потенциала	Уровни образования				
	Общее		Профессиональное	Дополнительное	
	Дошкольное	начальное, основное, среднее		ДОД	ДО
Психофизиологический	Лишь частично в ФГОС	Лишь частично в ФГОС	Нет в ФГОС	+	-
Профессионально-квалификационный	—	Нет в ФГОС	+	+	+
Ассертивный компонент:					
Творческая составляющая	Частично	Частично	Частично	+	-
Личностная составляющая	Частично	Частично	Частично	+	+
Социально-корпоративная составляющая	—	—	+	+	+

В концепции ФГОС образовательные результаты понимаются как достижения общекультурного, познавательного и личностного развития учащегося. В общеобразовательном учреждении все предметы и дисциплины прописаны в учебном плане и утверждены соответствующими вышестоящими инстанциями - органами, осуществляющими управление в сфере образования. Общеобразовательная организация, на наш взгляд, достигает цели формирования ключевых компетенций, но не в полном объеме может представить возможности для формирования

таких компетенций у обучающихся, которые позволяли бы быть самодостаточным и конкурентоспособным, при этом эффективно и самостоятельно решать проблемы в разных ситуациях в условиях быстро меняющегося общества, с новыми сферами деятельности.

Выпускников с профессиональными компетенциями и компетенциями поведения на рынке труда, согласно паспортам специальностей, готовят учреждения среднего и высшего профессионального образования, но они недостаточно внимания уделяют развитию креативных и коммуникативных компетенций.

Учреждения ДОД, на основе ключевых компетенций, которые формирует школа, в состоянии помочь ученику развиваться по индивидуальной образовательной траектории, формируя, помимо психофизиологической и профессионально-квалификационной составляющей трудового потенциала, и ассертивный компонент качественной рабочей силы.

Таким образом, в системе образования на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала формируются его качественные характеристики. Система дополнительного образования детей, занимая особое место в данном процессе, носит «наиндивидуальный характер, обладающий своим собственным системным качеством – синергетическим эффектом» [9].

1.3 Особенности формирования качественных характеристик трудового потенциала в системе дополнительного образования детей

Перспективы развития экономики России многие исследователи связывают с движением к инновационной экономике, где знания и компетентность трудового потенциала играют огромную роль. Известные российские экономисты Н.А. Волгин и Ю.Г. Одегов, рассматривая воспроизводственный подход к пониманию категории «экономика труда» выделяют в процессе воспроизводства рабочей силы четыре стадии: производство в виде подготовки, обучения, повышения квалификации; распределение; обмен; потребление. Указанные авторы отмечают, что «процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), т.е.

подготовки работника к труду, начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации» [242]. Учитывая сказанное, можно предположить, что система ДОД способна оказать огромное влияние на процессы социализации и первичного профессионального самоопределения подрастающего поколения. Вместе с тем следует отметить, что данная тема исследований на сегодняшний день является недостаточно изученной и мало представленной в научных публикациях.

С 1992 года введён термин «Дополнительное образование», заменивший собой термин «внешкольное образование». Главное отличие дополнительного образования детей от внешкольной занятости в том, что это образование ведётся по общеобразовательным развивающим программам.

Первые организационные формы внешкольного образования в России возникли в конце XIX века [58]. Данные учреждения существовали на частные пожертвования и ставили перед собой различные цели. После революции 1917 года был создан специальный отдел внешкольного образования в Народном комиссариате по просвещению, а при Станции юных любителей природы 15 июня 1918 года был организован первый кружок юннатов. Теория и практика внешкольного образования, наиболее активно начала развиваться в начале XX века. Несомненный интерес вызывают работы В.П. Вахтерова (свободный выбор ребенком своего пути развития, об экскурсиях и уроках на воздухе) [5, с. 520 – 545; 33], Е.Н. Медынского (построение системы образования, подчиняющейся естественным закономерностям гармоничного развития человека) [116], К.Д. Ушинского (природосообразность содержания образования, общественное воспитание) [5, с. 38 - 70], первого систематизатора В.И. Чарнолуского, который говорил об «общедоступности всех видов внешкольного образования» [231]. В 20-х годах XX века возникло научно-теоретическое осознание данной образовательной сферы.

В период советской истории различными аспектами внешкольной воспитательной работы занимались Л.К. Балясная, О.И. Грекова, В.А. Пономарев и др. [38]. Перед Великой Отечественной войной в стране осуществляли свою деятельность 1 846 внешкольных учреждений. После войны количество внешкольных

учреждений быстро увеличивалось, к 1990 году их количество составляло 7 496. На практике была доказана целесообразность и значимость внешкольного образования, востребованность его детьми, родителями и обществом в целом. С 1992 года началась реорганизация современной системы образования страны, в т.ч. и системы ДОД, что сказалось на количестве учреждений дополнительного образования. Их число возросло с 7,4 тыс. до 8,7 тыс. учреждений, контингент обучающихся вырос на 2,5 млн. человек. Но не во всех регионах в переходный период увеличилось количество учреждений и обучающихся, что, было связано как со сложным финансово-экономическим положением дел в регионах, так и с отсутствием понимания значимости образовательных учреждений данного типа.

Источником идей для дополнительного образования в конце XX века стала педагогика развития (Е.Н. Еремина, Е.А. Ямбург), педагогика сотрудничества (Ш.А. Амонашвили, И.П. Иванов, С.Л. Соловейчик), педагогической поддержки (О.С. Газман и его последователи) [6].

В последние годы активно занимались изучением отдельных проблем ДОД А.Г. Асмолов, В.А. Березина, А.К. Бруднов, Л.Н. Буйлова, А.К. Костин, Л.Г. Логинова, В.И. Панов, В.И. Слободчиков, Е.Е. Чепурных, Д.Е. Яковлев, и другие, которыми проведено осмысление ценности ДОД с точки зрения педагогики и психологии [16, 17, 23, 24, 25, 95, 107, 184, 222, 249, 250].

Среди диссертационных исследований по различным проблемам системы ДОД [15, 88, 184, 207, 222, 233] не обозначено в полной мере изучение данной системы отдельного региона как сферы, влияющей на формирование качественных характеристик трудового потенциала. Исследования М.О. Чекова говорят о необходимости особых условий, важных для плодотворного функционирования системы ДОД. Автор делает акцент на исследовании социального заказа в системе ДОД, обоснованию классификации учреждений этого типа образования. А.Б. Фомина в докторской диссертации пишет: «В новых социально-экономических условиях учреждения дополнительного образования детей становятся социальным институтом, который наиболее полноценно и эффективно реализует социально-педагогический потенциал свободного времени подростков» [222].

Отечественный опыт дополнительного образования был ретранслирован в другие страны: страны СНГ, Восточной Европы, Японии, Кубы, Вьетнама, КНДР, Израиля и др. Как правило, творческие объединения детей, клубы по интересам существуют на бесплатной для детей основе, за счет средств бюджетов различных уровней, частных пожертвований, общественных и религиозных организаций. В педагогической практике эти виды деятельности называются, как правило «неформальным образованием» (Informal education), альтернативным образованием (alternative education) [117].

Система дополнительного образования детей в нашей стране на протяжении более 20 лет развивается в новом качестве, и рассматривается как «важнейшая составляющая образовательного пространства» [16, с.5]. Она социально востребована, в последние 4 года осознана необходимость во внимании и поддержке данной системы обществом, государством, как образование, в котором происходит индивидуальное становление и развитие личности ребёнка. Система ДОД, предоставляя возможность каждому ребёнку выбирать тот вид деятельности, который именно ему интересен, делает инвестиции в начальную фазу воспроизводства человеческого капитала на уровне общества.

Кроме того, с каждым годом повышается значимость системы ДОД в профилактике социально-значимых заболеваний в подростково-молодёжной среде. Злоупотребление психо-активными веществами (ПАВ) является в настоящее время одной из острейших глобальных проблем. Ребёнок, столкнувшись в раннем возрасте (7-12 лет) с ПАВ, становится зависимым от них, перестаёт развиваться, теряет ценностные ориентации и контакт с действительностью, становится личностно и социально непривлекательным, а, как следствие, и не работоспособным, склонным к противоправным действиям.

«Чтобы доказать эффективность системы ДОД и необходимость ее финансирования, достаточно провести сравнительный анализ, – считает В.А. Березина, – на одного ребенка в месяц тратится в системе ДОД от 5 до 12 тысяч рублей, в детской колонии – до 150 тысяч рублей» [25]. Таким образом, при минимальном финансировании дополнительное образование детей обеспечивает социализацию.

Одним из выходов из сложившейся ситуации представляется в сохранении государственной (как вариант - региональной) системы ДОД, которая играет определённую, далеко не последнюю, роль в воспитании, обучении, творческом развитии, гражданском и профессиональном становлении личности ребёнка. Дополнительное образование детей рассматривается нами как специфическая среда, необходимая для подобного становления. Это обуславливает актуальность избранной темы и определяет основные направления исследования.

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» [76], дополнительное образование имеет два типа образовательных организаций: 1. дополнительного образования взрослых; 2. дополнительного образования детей.

К учреждениям первого типа относятся ВУЗы, институты повышения квалификации, специальные организации, учреждения, объединения, студии, клубы.

Для нас представляют интерес учреждения дополнительного образования детей (Дворцы творчества, Дома, Центры, клубы, студии, творческие объединения и т.п.) системы образования Российской Федерации. Основную долю дополнительных образовательных услуг оказывают образовательные организации дополнительного образования детей и общеобразовательные организации.

На рисунке 1 изображены различные уровни и образовательные организации системы дополнительного образования детей в Российской Федерации.

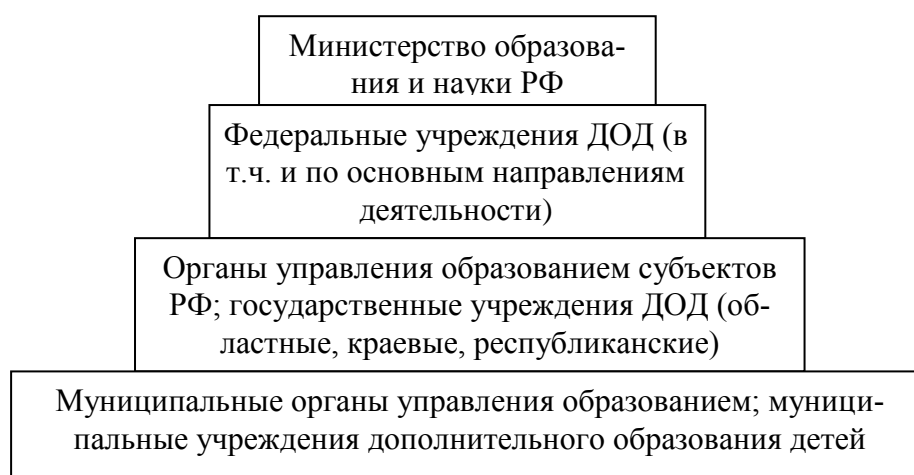


Рисунок 1 – Уровни и образовательные организации системы дополнительного образования детей в Российской Федерации

Согласно письму Минобразования России от 17.02.1997 г. № 150/14-12 все учреждения ДОД должны быть распределены по 10 видам: центр, дворец, дом, клуб, детская студия, станция, детский парк, школа, музей, детский оздоровительно-образовательный лагерь.

Дополнительное образование детей как целостная система включает в себя следующие компоненты [16]: ребёнок; педагогические кадры; семья (родители, или законные представители); органы управления образованием; образовательные организации дополнительного образования детей различной ведомственной принадлежности; реализуемые дополнительные образовательные программы; детские и молодёжные общественные организации, в уставе которых обозначена образовательная деятельность в области ДОД; ресурсы системы дополнительного образования детей (кадры, научно-методическое и финансовое сопровождение образовательной деятельности, материально-техническая база).

Известно, что Закон «Об образовании в Российской Федерации» [76] не устанавливает стандарты в системе дополнительного образования детей. Но дополнительное образование подчиняется данному закону, следовательно, существуют требования, которыми должны руководствоваться работники системы дополнительного образования детей. Так, статья Закона о содержании образования вырабатывает определенные государственные требования, в том числе и в дополнительном образовании, как части общей системы образования, но, на наш взгляд, при этом не выявлены особенности, специфика содержания ДОД.

Основными нормативно-правовыми документами, определяющими деятельность любого учреждения ДОД, следует рассматривать: законодательные акты Международного уровня, уровня Российской Федерации, уровня региона или муниципального образования субъекта России, Устав учреждения дополнительного образования и Программа развития учреждения ДОД [66]. Для ведения образовательной деятельности необходимо получить лицензию. Законы, акты, иные нормативно-правовые документы представлены в Приложении Г.

Нормативно-правовая и законодательная база, на основе которой строится деятельность учреждений ДОД, в настоящее время разработана в общем виде. Законодательная, нормативная, теоретическая база, на наш взгляд, нуждаются в пересмотре и доработке, чтобы избежать формализации, отсутствия индивидуального подхода, не потерять креативного и исследовательского потенциала юных гра-

ждан нашей страны. Существующая правовая база, ее недостаточность и противоречивость, ограничивают возможности развития системы дополнительного образования детей, не гарантируют ее сохранение и защиту.

Исследования показывают, что более 60% школьников хотели бы заниматься в различных творческих объединениях, а 75% респондентов обозначили цель – «получить основы будущей профессии в школьные годы» [16]. Этим обусловлена значимость и уникальность системы ДОД, которая является необходимой и значимой средой в воспитании разносторонней личности, в ранней профессиональной ориентации, в формировании качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

В кружки, секции, клубы, объединения системы ДОД школьники приходят, чаще всего, руководствуясь собственными мотивами, хотя мы не исключаем влияние родителей, других родственников, друзей, учителей. Мотив определяет состояние готовности, предрасположенности, склонности действовать тем или иным образом. В мотиве переплетены черты личности человека и его восприятие внешних воздействий – стимулов, преломляющихся в сознании и действующих как побудительная сила (мотив) к действию [131]. Следует отметить, что вопросы мотивации и выбора современными школьниками того или иного вида деятельности, изучены недостаточно в настоящее время.

Дополнительное образование вырабатывает у подростка ощущение ценности собственной личности, при этом знания усваиваются, творческие потребности, таланты и интересы реализуются в том темпе и объеме, которые ему позволяют его индивидуальные способности.

В настоящее время, согласно Закону «Об образовании в Российской Федерации»: «дополнительное образование - вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования» [76].

В системе ДОД в настоящее время все виды деятельности секций, кружков, студий, клубов объединены в 6 направлений: 1. техническое, 2. естественнонаучное, 3. физкультурно-спортивное, 4. художественное, 5. туристско-краеведческое, 6. социально-педагогическое. Такое деление обусловлено спецификой и целями каждой из реализуемых образовательных программ.

Нами изучается влияние системы ДОД, его направлений деятельности на формирование компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала. В процессе исследования было замечено, что цели различных направлений системы ДОД близки и схожи в сути содержания, в связи с чем предложена целевая классификация направлений данной системы. На наш взгляд, возможно, есть смысл последовательно объединить творческие объединения системы дополнительного образования детей по следующим направлениям:

1. спортивно-техническое (объединение направлений технического творчества, физкультурно-спортивного и спортивно-технического);
2. культура и искусство (все направления художественного творчества);
3. естественнонаучное (экологи, биологи, туристы, краеведы, др.);
4. социально-идеологическое (включающее военно-патриотическое и социально-психологическое направления).

В таблице 8 представлены объединения системы ДОД в разрезе предложенной целевой классификации. Отметим, что данные объединения системы настолько разноплановы, что все их невозможно привести в пример в одной таблице.

Таблица 8 – Детские объединения системы дополнительного образования детей по направлениям видов деятельности

Направление деятельности	Виды кружков, секций, иных детских коллективов системы дополнительного образования детей
спортивно-техническое	Секции, кружки, клубы по всем видам спорта, спортивные танцы, школы Олимпийского резерва, шейпинг, аэробика, каланетика, занятия в бассейне, аквааэробика, синхронное плавание, картинг, сноу- и скейтбординг, радиоэлектроника, робототехника, судо-, авиа-, ракетомоделирование, детская железная дорога, клуб юных моряков, дайвинг, юные автомобилисты, в т.ч. юные трактористы, юные техники, конструирование, в т.ч. 3-D моделирование, «охота на лис» - радиопеленгация, компьютерная грамотность и программирование, туризм (по 12 видам), спортивное ориентирование, альпинизм, юные стрелки, тир, станции юных техников, экспериментариумы, др.
культура и искусство	Школы искусств, художественное и прикладное творчество: вязание, вышивка, мягкая игрушка, бисероплетение, оригами, батик, поделки из соломы, бересты и т.п., выжигание, моделирование одежды, народные промыслы, музыкальные школы, хореографические, вокальные студии, балльные танцы, арт-дизайн, граффити, архитектурные, культурологические, театральные, литературные кружки, юные искусствоведы, оркестр народных инструментов, игра на различных видах инструментов, чтение и декламация, компьютерная графика, 3D-моделирование, компьютерная анимация, автомобильный дизайн, электронная музыка, народные и обрядовые праздники, юные этнографы, фольклористика, кино-, мультипликационные и фотокружки, школы моделей и юных артистов, детские филармонии и театры, экскурсоводы, др.

Продолжение Таблицы 8	
естественно-научное	Станции юных натуралистов, юных туристов и краеведов, школьные огороды, кружки: цветоводов, кролиководов, овощеводов, растениеводства и т.п., юные исследователи по различным направлениям – геология, археология, экология, биология, физика, химия, география, этнография, история, краеведение, математика, здоровье человека и др., картографы, юные агрономы, микробиологи, почвоведы, гидробиологи, эксплораториумы, музеи науки и техники, экскурсоводы, музейное дело, поисковые отряды, юные инструкторы туризма, зоогалерея, ландшафтный дизайн, кинологи, интеллектуальные клубы, школа ТРИЗ – теоретическое решение исследовательских задач.
социально-идеологическое	Пост № 1, школа юнармейца, обеспечение безопасности жизнедеятельности, юный патриот, военное дело, казачество, иностранные языки, кружки экономического, юридического, психологического профиля, добровольчество и волонтерство, журналистика, школа лидеров, школьный парламент, мир духовно-нравственной культуры различных народов Российской Федерации, этнопсихология, фольклор, КВН, аниматоры, ведущие праздников, иных массовых мероприятий, юные инспектора движения, дружины юных пожарных, др.

В таблице 8 видно - насколько разнообразно поле деятельности системы ДОД, в которой каждому из детей предоставлена возможность выбрать дело по душе, исходя из интересов, способностей, склонностей и желания.

В Таблице 9 представлено влияние системы ДОД на формирование качественных характеристик трудового потенциала с позиции влияния различных направлений дополнительного образования на профессиональную деятельность.

Качественные характеристики трудового потенциала включают целый ряд параметров. Нами выше представлена структура трудового потенциала, состоящая из психофизиологического, профессионально-квалификационного и асертивного компонентов, содержащего творческую, личностную и социально-корпоративную составляющие.

Таблица 9 – Влияние системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала

Компоненты ТП и их элементы	Влияние ДОД				
	Влияние в целом системы ДОД	По направлениям ДОД			
		спортивно-техническое	культура и искусство	естественно-научное	социально-идеологическое
Психофизиологический	состояние здоровья, физические характеристики, критическое и аналитическое мышление, гибкость, стрессоустойчивость, личностные способности индивидов, проявляющиеся на физическом уровне	состояние здоровья, в т.ч. физическое совершенствование, ЗОЖ и укрепление здоровья, физические характеристики, уровень саморегуляции, быстрота реакции, усидчивость, аналитическое мышление	укрепление психического здоровья, психофизиологического состояния организма, усидчивость, эмоциональность, развитие зрительных, слуховых, вкусовых рецепторов и др.	объем памяти, состояние здоровья, физические характеристики, аналитическое и критическое мышление, быстрота реакции, усидчивость, выносливость	укрепление здоровья (благие дела – улучшение психофизиологического самочувствия), гибкость, навыки самоуправления, социально-психологической адаптации, толерантность
Профессионально-квалификационный	основные знания в профессиональной области, профессиональная ориентация, готовность к непрерывному самообразованию, работоспособность, компьютерная, техническая, биологическая и иная грамотность, специфические характеристики, связанные с конкретными требованиями работодателя, предпрофессиональная подготовка в разных областях, квалификационно-образовательный уровень	предпрофессиональная подготовка в области физической культуры и спорта, технических специальностей, личный опыт, навыки работы с источниками информации, понимание принципов работы технических устройств, чертежей. Теоретическая, тренажерная, практическая подготовка, интерес и мотивация к инженерным профессиям, конструкторской деятельности	художественная и эстетическая компетентность, знания, умения, навыки в области искусства, предпрофессиональная подготовка квалифицированных творческих и педагогических работников в области искусств, опыт творческой, конкурсной, концертной и выставочной деятельности	интерес к научной (научно-исследовательской) деятельности, навыки работы с различными источниками информации, способность к анализу результатов деятельности, профессиональная компетентность, личный опыт, подготовка кадров в области сельского хозяйства, микробиологии, других естественно-научных дисциплин	организаторские способности, гибкость, компетентность в социально-коммуникационной сфере, подготовка кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка. Изучение основ духовно-нравственной культуры, навыки работы с различными источниками информации

<p><u>Ассертивный:</u> а) творческая составляющая</p>	<p>владение различными социальными ролями, раскрытие и реализация творческого, исследовательского потенциала личности, выявление одаренных детей и молодежи в раннем возрасте</p>	<p>целеустремленность, проявление креативной технической компетентности, инициативности, творчества в разработке новых элементов, тактики в игре, раскрытие творческого потенциала</p>	<p>реализация творческого потенциала, развитие творческих способностей, художественное образование и эстетическое воспитание, воплощение личностного художественного замысла, идеи</p>	<p>способность генерировать новые идеи для исследований, выявление одаренных детей, умение выведения новых сортов и пород, навыки опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>предприимчивость, проявление инициативности, генерирование новых идей, проектов, молодежных движений и течений, выявление одаренных детей и молодежи в раннем возрасте</p>
<p>б) личностная составляющая</p>	<p>дисциплина, целеустремленность, активность, кругозор, толерантность, способность к принятию ответственных решений, коммуникабельность, оптимизм, саморазвитие, нравственные качества и принципы, личностные способности индивидов, проявляющиеся на духовно-нравственном уровне</p>	<p>здоровый и безопасный образ жизни, способность к обобщению и передаче опыта, самоорганизация, ценностно-смысловая гражданская позиция, лидерские качества, ответственность, умение принимать другие точки зрения, «пытливость ума»</p>	<p>культурный уровень развития, кругозор, стремление к получению знаний, умений, навыков в области искусств, подготовка к получению профессионального образования в области искусств, добросовестность</p>	<p>интеллектуальное совершенствование, способность к обобщению и передаче опыта и знаний, кругозор, добросовестность, честность, надежность, организованность, кругозор</p>	<p>нравственное совершенствование, семейные, общественные и социокультурные ценности, организаторские способности, деловые коммуникации, самоорганизация, ценностно-смысловая позиция, лидерские качества</p>
<p>в) социально-корпоративная составляющая</p>	<p>ценностно-смысловая гражданская позиция, трудовая мотивация, сочетание самостоятельности с готовностью помогать лидеру, исполнительская дисциплина, личные коммуникативные навыки, стремление к профессионализму, умение организовать свое время, адаптация к жизни в обществе, профессиональное становление</p>	<p>умение работать в команде, принятие общих целей, коллективизм, способность к сотрудничеству, идентификация с корпоративными ценностями, умение доверять коллегам, социализация личности через спорт или техническое творчество</p>	<p>ответственность, аккуратность, умение общаться и принимать другие точки зрения, социализация через искусство, творчество</p>	<p>коллективизм, умение работать над одним проектом, способность к сотрудничеству, доверие к членам своей команды, дружелюбие, толерантность, открытость для общения</p>	<p>правовые, маркетинговые, управленческие навыки, умение убедительно представлять свои идеи, адаптация к жизни в обществе</p>

Следует отметить, что мы не претендуем на полноту представленного материала о влиянии ДОД по направлениям деятельности на определенные качественные характеристики трудового потенциала. Занятия в ДОД дают настолько комплексное воздействие, что выделить главное по каждому направлению сложно, ведь каждое из формируемых качеств можно отнести ко многим направлениям.

В настоящее время в инфраструктуре системы ДОД более 16 тысяч образовательных организаций ДОД разной ведомственной подчиненности, в том числе общественные организации, с общим количеством обучающихся возраста от 5 до 18 лет - более 10 миллионов детей и подростков. В 8 447 образовательных организациях дополнительного образования детей обучается 49,1% от количества всех детей, проживающих в России [118].

Особенность услуг образования состоит в том, что «эффект, который получает человек и общество, трудно количественно оценить» [167].

Данные, представленные в Таблице 9 о влиянии ДОД на формирование качественных характеристик трудового потенциала, позволяют со всей уверенностью сказать, что система ДОД является реальной сферой, в которой происходит рост самооценки школьников, их профессиональное самоопределение, становление и социализация в обществе.

Дополнительное образование детей переживает сложный процесс переориентации с появлением новых направлений, новых учреждений ДОД, появлением абсолютно новых и при этом востребованных дополнительных образовательных услуг. Таким образом, можно говорить, что в системе ДОД намечен курс на дальнейшее усиленное развитие и расширения сферы влияния, при этом данная система несет на себе до сих пор отпечаток прошлого отношения к нему, как к необязательному компоненту образовательного пространства.

Таким образом, система ДОД - явление уникальное, имеющее многоярусную, многоуровневую структуру, и, владеющее качествами, которые неявно выражены у других видов образования: личностно-ориентированная и практическая направленность; многофункциональность; мобильность; профильность; многоуровневость; разнообразие содержания, форм, методов образования; наличие об-

разовательных траекторий, индивидуальных образовательных маршрутов, как следствие свободы педагога, работающего в системе, свободной от ФГОСов; индивидуализация образования; исполнение воспитательной и профориентационной функции, функции социализации и реализации творческого потенциала обучающихся.

Существенной чертой деятельности системы ДОД в нашей стране является её бесплатность и общедоступность. Платные услуги в учреждениях ДОД реализуются, но их доля в общем количестве образовательных услуг не превышает 25%. В творческих объединениях информационных технологий, спортивных секциях, художественного творчества, школах раннего развития детей степень платности выше, в военно-патриотических кружках, объединениях туристов, краеведов, экологов плата родителей минимальна.

Система дополнительного образования детей в настоящее время состоит из:

1. учреждений различной ведомственной подчиненности, которые обеспечивают доступность дополнительного образования для различных категорий детей, и которые образуют территориальную сеть образовательных организаций дополнительного образования;

2. кадрового потенциала, охватывающего педагогов дополнительного образования, методистов, педагогов-организаторов, систему их подготовки и переподготовки;

3. программно-методической деятельности, содержащей программы педагогов, проектов, учреждений, нацеленных на удовлетворение запросов различных категорий детей, родителей (лиц, их заменяющих), общества и государства;

4. процессов, содержащих: социальный мониторинг для отслеживания проблем различных групп детей, установления результатов воздействий; предсказание развития системы, прогнозирование результатов; эксперимента в виде внедрения и апробации технологий, программ на уровнях: творческого объединения, управления учреждением дополнительного образования, системой ДОД на муниципальном и региональном уровнях в конкретных социо-культурных условиях.

Вышеперечисленные аспекты необходимы для полноценного функционирования, обеспечения целостности состояния системы ДОД, процесса управления и развития данной системой.

Базовое и дополнительное образование как подсистемы непрерывного образования уже невозможно разделить по принципу принадлежности к определенному типу образовательной организации, так как сегодня в одной и той же организации возможны различные виды образования [186, с. 38]. Общеобразовательные организации обеспечивают образование, соответствующее ФГОСам, но в развитии личности, реализации ее потенциала, раскрытии всех талантов и способностей, ранней профориентации оказывает содействие именно система ДОД.

Система ДОД оказывает как прямое, так и опосредованное влияние на формирование качественных характеристик трудового потенциала (Рисунок 2). В процессе занятий у подрастающего поколения формируются личностные качества, развиваются и реализуются творческие способности, происходит профессиональное самоопределение, в т.ч. накопление профессиональных компетенций.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что компоненты трудового потенциала реально в полной мере сформировать, а также развивать и углублять в системе дополнительного образования детей.

Компоненты трудового потенциала:



Рисунок 2 – Прямое и опосредованное влияние системы дополнительного образования детей на компоненты трудового потенциала

Человек «на современном этапе научно-технического развития общества» [113] находится в центре экономической системы, при этом его роль как человека «профессионального и корпоративного» отличается от роли человека «экономического и иерархического» [214]. И именно система дополнительного образования детей способствует развитию совокупности качеств отдельного человека – будущего специалиста, пользующегося особым спросом на рынке труда.

Выводы по 1 главе

1. На основе анализа различных экономических понятий и категорий в хронологии исторического сравнения предъявляемых требований к качественным характеристикам человека труда («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.) представлено постепенное осознание обществом возрастания роли человека в экономике.

2. Обобщено содержание структурных уровней категории «трудовой потенциал» - от личного трудового потенциала до трудового потенциала страны и общества; уточнено понятие «качественные характеристики трудового потенциала», раскрыты основные подходы к определению содержания данного понятия (трех, четырех и семи факторный подход). В результате исследования имеющихся научных подходов установлено, что в структуре трудового потенциала, помимо признаваемых всеми психофизиологического и профессионально-квалификационного компонентов, значимыми являются и другие характеристики личности, интерпретации которых слишком разнообразны. Сделан вывод о возможности выделения «ассертивного» компонента с входящими в его состав творческой, личностной, социально-корпоративной составляющими. Уточнены качественные характеристики структурных компонентов трудового потенциала: психофизиологического, профессионально-квалификационного, ассертивного. Интерпретация понятия «качественные характеристики трудового потенциала» дополнена на основе интенсивного типа воспроизводства трудового потенциала, концепции не-

прерывного образования и компетентностного подхода, как современной концепции человеческого потенциала.

3. Исследование подтвердило достоверность и обоснованность научных положений о приоритетной роли системы образования в рамках компетентностного подхода в формировании качественных характеристик трудового потенциала, среди других социальных институтов. Выявлено, что формированию всех типов компетенций способствует система дополнительного образования детей (при рассмотрении роли различных уровней системы образования в формировании качественных характеристик трудового потенциала).

4. Уточнено понятие «компетенции» в трудах зарубежных и отечественных ученых, рассмотрены различные примеры классификаций компетенций и их структурных компонентов. Проведенный анализ разных взглядов на компетенции современного человека и их классификации показал отсутствие единого подхода, плюралистичность и разрозненность суждений. Предложено объединить компетенции по четырем типам: профессиональные, коммуникативные, креативные и поведенческие (эффективное поведение на рынке труда), в результате чего получена укрупненная классификация типов компетенций, связанная со структурой трудового потенциала. Каждый тип компетенций содержит по 10 компетенций, составляющих их.

5. Проведенный анализ нормативно-правовых документов, законодательных актов, регламентирующих деятельность системы ДОД от международного до локального уровня выявил фрагментарность и противоречивость нормативной базы, ее недостаточность для эффективного регулирования поступательного развития системы дополнительного образования детей как сферы, в которой происходит формирование качественных характеристик трудового потенциала.

6. Предложена принципиально новая целевая классификация всех направлений системы дополнительного образования детей: спортивно-технического, естественнонаучного, социально-идеологического и направления культуры и искусства, в соответствии с которой акценты классифицирования перемещаются в область целеполагания дополнительных общеобразовательных развивающих про-

грамм, реализуемых в системе ДОД. Представлен примерный набор объединений системы ДОД в разрезе предложенной целевой классификации.

7. Обозначена взаимосвязь видов образования, этапов развития человека как субъекта труда, формируемых компетенций на разных стадиях воспроизводства трудовых ресурсов с этапами непрерывного образования. В свете концепции непрерывного образования обозначена роль дополнительного образования детей на начальной стадии формирования воспроизводства трудового потенциала.

8. Выявлено, что посредством системы образования в целом, и системы дополнительного образования детей в частности, оказывается влияние на начальную стадию воспроизводства трудового потенциала, приобретение самой способности к труду. Определено влияние системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала с позиции влияния возможных направлений дополнительного образования детей на будущую профессиональную деятельность.

2 Исследование формирования качественных характеристик трудового потенциала в системе дополнительного образования детей (на примере Иркутской области)

2.1 Проблемы развития системы дополнительного образования детей и анализ организации деятельности региональных систем дополнительного образования детей в субъектах Российской Федерации

В экономике, основанной на знаниях, ключевое значение имеют те специалисты, которые владеют конкретными методами и средствами самостоятельного поиска, обработки и воспроизводства необходимой информации, становясь, тем самым, стратегическим ресурсом развития стран в эпоху формирования «информационного общества». Именно поэтому, вложения средств в образование теперь рассматриваются не как непроизводительные затраты, а как инвестиции в «человеческий капитал» [92].

Термин «дополнительное образование детей»¹⁰ обозначает область неформального (по терминологии ЮНЕСКО) образования, предназначенную для индивидуального развития ребенка. Это особая образовательная система, в которой «одновременно происходит обучение, воспитание и личностное развитие ребенка» [25]. В педагогический тезаурус на законодательном уровне понятие «Дополнительное образование» было введено в 1992 году законом Российской Федерации «Об образовании», п. 4, ст. 12, ст. 26 [77].

На современном этапе развития системы ДОД существует ряд проблем, обозначенных на Международной научно-практической конференции, посвященной ДОД (30.09.-2.10.2013 г. в Челябинске [65]): «недостаточная разработанность технологий и процедуры изучения и формирования социального заказа, согласования ценностных установок заказчиков»; «отсутствие практик гибкого построения

¹⁰ В последние годы сфера ДОД вышла из забвения и была обозначена «социальным обязательством государства». Приоритеты, обозначенные в «майских» Указах Президента РФ (2012 г.), послужили сигналом к актуализации внимания к данной сфере, хотя до 2012 года система ДОД была названа в числе не приоритетных направлений при формировании бюджета страны.

ния образовательного процесса на основе изучения социального заказа и рынка труда»; «сложность при разработке и реализации региональных программ развития дополнительного образования детей», «определение механизмов формирования государственных (муниципальных) заданий, позволяющих эффективно использовать ресурсы учреждений ДОД в образовательном пространстве»; «неопределенность условий и средств оценки качества, критериев формирования и финансового обеспечения реализации образовательных услуг ДОД»; отсутствие показателей эффективности деятельности руководителя и педагогов учреждений ДОД»; «недостаточная разработанность механизмов обеспечения доступности системы ДОД, мер по увеличению охвата детей», «недостаточная реализация различных форм и механизмов сетевого взаимодействия»; «отсутствие повсеместной практики разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогов системы ДОД». Мы выделяем еще ряд проблем.

На развитие системы ДОД нацеливают нормативно-правовые документы (Приложение Г), которые содержат определенные правила, характеристики, имеющие отношение к конкретной деятельности или к ее результатам. Нормативно-правовые акты различного уровня обуславливают и в целом деятельность системы образования, и конкретных учреждений [25, 98]. За последние годы законодательная база страны претерпела серьезные изменения, что не могло не отразиться на деятельности образовательных организаций всех типов, в т.ч. и учреждений ДОД. Несовершенство законодательной базы для данной системы является серьезной проблемой для ее развития и полноценного функционирования.

Государство в настоящее время не гарантирует общедоступность и бесплатность дополнительного образования, что отражено в законе «Об образовании в Российской Федерации». ешение данного и иных вопросов по деятельности дополнительного образования детей делегировано субъектам РФ¹¹.

¹¹ Федеральным законом от 22.08.04 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившими силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием ФЗ “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ” и “Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ”» внесены следующие поправки: “...к полномочиям органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в области образования относятся: ...организация предоставления

Система ДОД – составная часть системы образования страны, подчиняющаяся общим законам и государственным требованиям. Неполнота, противоречивость, расхождения в нормативно-правовой базе ограничивают возможности развития системы дополнительного образования детей, не обеспечивают достойного социального статуса системы, не гарантируют ее сохранение.

Кроме того, существуют еще проблемы, характерные для системы ДОД:

- недостаточность программ ДОД нового поколения, направленных на развитие инновационной деятельности, информационных технологий, на работу с детьми старшего школьного возраста, учащимися учреждений профессионального образования, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми группы риска и детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации;
- отсутствие единой системы поиска и поддержки талантливых детей;
- тенденция нивелирования в молодежной среде духовных и культурных ценностей, толерантности и гражданской ответственности;
- отставание темпов развития материально-технической базы учреждений технического профиля от темпов развития научно-технической мысли и современных технологических процессов, что приводит к снижению количества программ технической направленности в системе ДОД;
- неразработанная единая схема нормативно-подушевого финансирования;
- возрастающий дефицит специалистов системы ДОД, связанный со старением педагогических, методических и управленческих кадров.

Еще проблема – отсутствие государственного запроса на содержание и полноценное нормативное регулирование ДОД; а отсюда – стихийное определение содержания программ, т.е. педагоги строят программу исходя из своих интересов, а не из учета пожелания родителей, обучающихся, заказа государства, только из

дополнительного образования детям ... на территории муниципального района” (п. 1.2 ст. 31) и “...обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение... дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях...” (п. 6.1 ст. 29), что является законодательной базой для развития системы ДОД на муниципальном уровне, а это более 90% всех учреждений ДОД и общеобразовательных организаций.

В соответствии с ФЗ № 174 об автономных учреждениях от 03.11.2006 г. к критериям оценки работы власти субъектов РФ отнесено и количество автономных учреждений. Местные власти заинтересованы в том, чтобы таких учреждений стало больше. Но для системы ДОД это означает потерю контингента, не способного платить за обучение, и, возможно, закрытие кружков и секций.

наличия собственных достижений в данной сфере или в соответствии с собственными предпочтениями (Куприянов Б.В., ВШЭ, г. Москва, 2013) [65, 100].

Рассматривая факторы, влияющие на кадровый потенциал системы ДОД в целом, можно отметить, что на его формирование оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы: общественно-политические, экономические, социально-демографическая обстановка, состояние системы образования, нравственно-культурные факторы, престиж отрасли, статуса педагогов; повышение образовательного уровня, профессионального мастерства, мотивация педагогов. Современное состояние кадрового потенциала системы ДОД, как социально-экономического процесса, отражает закономерности развития всего общества.

Рассмотрев внешние и внутренние факторы, влияющие на кадровый потенциал, мы объединили все имеющиеся в три фактора, оказывающих влияние на людей в учреждении (в нашем случае – в учреждении ДОД). Это экономические, профессионально-организационные и морально-ценностные факторы.

В Таблице 10 представлены некоторые специфические особенности формирования, использования и развития кадрового потенциала системы ДОД в сравнении с системой образования в целом, с учетом данных факторов.

Таблица 10 – Специфические особенности формирования, использования и развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей

Экономические факторы	
Система образования РФ	Система ДОД
Возможность ежегодно планировать количество учителей, их нагрузку в зависимости от количества учеников	Отсутствие возможности планировать количество обучающихся, и, как следствие, планировать количество ставок педагогов дополнительного образования
Перемещение квалифицированных работников в отрасли с высоким уровнем зарплаты	
Сопутствующая работа (проверка тетрадей, заведование кабинетом, классная работа – воспитательная работа) оплачивается отдельно, хоть и в небольших суммах	Воспитательная работа, подготовка к выставкам, конкурсам, фестивалям, просмотрам, походам и т.п. не оплачивается отдельно
Нет снижения численности обучающихся по материальному положению родителей, что сказывается на постоянстве контингента школьников и персонала	Чем ниже уровень доходов населения, тем ниже численность контингента в группах, предполагающих материальные затраты (спортивная форма, балетки, рюкзак, кисточка и т.п.), соответственно происходит снижение количества кружков, и, соответственно педагогов

Продолжение Таблицы 10	
Финансирование осуществляется регулярно и в обязательном порядке	Финансирование производится «по остаточному принципу»
Возможна оценка будущих потребностей в персонале	Невозможно в полной мере произвести оценку будущих потребностей (расчет перспективной потребности в педагогах доп. образования)
Создана нормативно-правовая база	Законы не учитывают специфику учреждений ДОД, недостаточность и противоречивость нормативно-правовой базы
В национальный проект «Образование» на получение денежной премии учителя включены	В национальный проект «Образование» на получение денежной премии педагога дополнительного образования не включены
Учителя могут досрочно оформить пенсию (по выслуге лет – 25 лет пед.стажа)	Педагоги дополнительного образования, методисты и иные специалисты системы ДОД не могут претендовать на досрочную пенсию
При оптимизации происходит сокращение ставок (количества часов), а не педагогов	При оптимизации происходит закрытие кружков и секций, т.е. сокращение педагогов дополнительного образования
Улучшение материально-технического обеспечения заложено в бюджеты различных уровней	Улучшение материально-технического обеспечения лишь частично заложено в бюджет, особенно деньги на капитальный и текущий ремонт зданий, новое оборудование
Профессионально-организационные факторы	
Иерархическая структура организации - давление, принуждение учителя	При иерархической структуре меньший пресс воздействия, давления на педагога дополнительного образования, но именно система не позволяет проявить креатив в полной мере
Медленное реагирование на изменения в социуме	Своевременное реагирование (особенно частными учреждениями ДОД, общественными организациями) на социальный заказ общества, мобильная перестройка
На ставках учителей работают в большинстве случаев – учителя, т.е. профессионалы	На ставках педагогов доп. образования часто работают инженеры, техники, спортсмены, в школе – учителя, что является тормозом развития кадрового потенциала системы ДОД
Большое количество бесплатных курсов повышения квалификации, в т.ч. дистанционных, по основной или смежным дисциплинам	Недостаточное количество курсов повышения квалификации, чаще всего платное
Внедрение инновационных технологий быстрыми темпами, в т.ч. ИКТ	Медленные темпы внедрения инноваций, информационно-компьютерных технологий
Появление стандартов третьего поколения	Отсутствие стандартов, как качества работы. Появление профессионального стандарта педагога дополнительного образования
Деятельность строго регламентирована	Нет строгой регламентации деятельности, есть возможность для творчества, выбора методов, средств, способов деятельности, создания авторских программ ДОД
Обновление программно-методического обеспечения практически ежегодно	Трудности обновления программно-методического обеспечения образовательного процесса
Позитивный имидж и авторитета в социуме	На создание «имени» уходят долгие годы

Окончание Таблицы 10	
Морально-ценностные факторы	
Большое количество конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций и т.п. мероприятий разного уровня позволяют самовыражаться учителю через успехи учеников	Участие во многих мероприятиях, конкурсах, тур. слетах и т.п. предполагает вложение денежных средств, что снижает количество участвующих, соответственно, снижается возможность самовыражения педагогу доп.обр.
Ежегодное поздравление с праздниками учителей родителями и детьми	Не всегда педагога дополнительного образования поздравляют дети и их родители
Средства массовой информации часто обращаются к проблемам школы	СМИ неохотно освещают деятельность и проблемы учреждений ДОД
Работа строго по расписанию, составленному завучем	Работа по расписанию, составленному самостоятельно, при контроле завуча
Социальный статус учителя ниже статусов некоторых профессий	Социальный статус педагога дополнительного образования еще ниже статуса учителя
Негативное отношение к предмету (у отдельных учеников) эмоционально обедняет общение учителя с учеником, не вызывает у педагога желание работать и развиваться	Дети приходят по желанию в большинстве случаев. На занятиях доброжелательная атмосфера, как правило, отсутствие агрессии и негатива
Жесткие социальные нормы регламентируют поведение учителей и на работе, и в быту	Социальные нормы не столь жестко регламентированы для педагога доп. образования

В приведенной таблице мы отметили далеко не все специфические особенности формирования, использования и развития кадрового потенциала в системе ДОД. Все три группы факторов (экономические, профессионально-организационные и морально-ценностные) оказывают своё влияние на эффективное использование кадрового потенциала системы ДОД, чаще негативное. Иерархическая структура организации системы ДОД не позволяет в полной мере проявить творчество педагогам, мобильность в решении проблем и своевременное реагирование на социальный заказ администрацией учреждений ДОД. Отношения и условия, регламентирующие внебюджетную деятельность в учреждении ДОД, не приветствовались до недавнего времени, либо, оказывались неприемлемыми. И только несколько факторов: отсутствие строгой регламентации, самостоятельное составление расписания, подбор программы, доброжелательные отношения «педагог-ученик»; ценности, которые совместно формируются организацией или группой людей; установки поведения, которые управляют действиями личности, положительно влияют на поведение специалистов системы ДОД.

Нет информации о службах по управлению персоналом в учреждениях ДОД области, оценки и подборе кандидатов на вакантные должности; анализе потреб-

ности в кадрах данной сферы. Лишь частично известно о планировании и контроле деловой карьеры, профессиональной и социально-психологической адаптации работников в отдельных учреждениях. Стимулирующие выплаты не всегда адекватны уровню работы, не компенсируются затраты педагогов на поездки и экскурсии, экспедиции и походы, не включены в список на выслугу лет педагоги, методисты и педагоги-организаторы системы ДОД.

Межведомственный способ взаимодействия и их интеграционный характер являются особенностью системы ДОД. Дополнительное образование детей посредством образовательных программ реализуется в учреждениях ДОД, общеобразовательных школах, детских садах, профессиональных организациях, охватывает образование, культуру, спорт. Отсутствие взаимодействия в сфере ДОД между различными ведомствами также является проблемой в настоящее время.

Одной из проблем в развитии и стабильном функционировании системы ДОД является отсутствие или несовершенство региональных программ развития дополнительного образования, трудность и замысловатость в формировании государственных (муниципальных) заданий, которые не позволяют в полной мере учреждениям ДОД быть значимым ресурсом образовательного пространства.

Наше исследование посвящено обобщению опыта деятельности систем ДОД в регионах нашей страны и сравнительному анализу программ развития образования в субъектах Российской Федерации в части стратегии развития именно дополнительного образования детей.

«Современный этап развития системы ДОД характеризуется тем, что темпы инновационного развития данной системы носят опережающий характер по отношению к обновлению программно-методического обеспечения, распространению новых технологий, темпам обновления и совершенствования управления учреждениями ДОД, развитию научно-теоретической базы этого вида образования» - говорит в своем докладе А.К. Костин, акцентируя внимание на том, что теоретические исследования системы ДОД являются сегодня особенно актуальными [95]. Слова А.К. Костина соответствуют требованиям к модернизационным изменениям сферы ДОД, изложенные В.В. Путиным в статье «Строительство справедливо-

сти. Социальная политика для России». Предложено «вернуть систему ДОД в сферу ответственности государства – на региональный уровень, оказывая при необходимости поддержку из средств федерального бюджета». В Указе Президента РФ 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» говорится о мерах, которые принимает государство по развитию ДОД: «Правительству РФ поручено обеспечить достижение к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам до 70-75% от общей численности детей этого возраста». Сфера ДОД, говорится в статье В.В. Путина, объективно нуждается в поддержке заинтересованных в ее деятельности министерств и ведомств.

Во многих регионах России забота о детях возведена в ранг первостепенных задач, решение которых носит не только системный, но и комплексный характер. Например, в Белгородской области с 2000 г. действует закон «О защите прав ребенка в Белгородской области» [16, с. 148]. На уровне области эффективно реализуется нормативная база по формированию здорового образа жизни подрастающего поколения, духовно-нравственному и трудовому воспитанию детей и молодежи, создана межведомственная программа «Развитие системы дополнительного образования детей». Подобные программы существуют и в других регионах.

В ряде субъектов Российской Федерации накоплен положительный опыт в совершенствовании региональной нормативной базы: региональные требования к условиям функционирования учреждений ДОД; система надбавок и доплат для педагогических и руководящих работников, добившихся высоких результатов работы в системе ДОД и т.п. (в Ставропольском крае, Кемеровской, Ростовской, Новосибирской областях, г. Санкт-Петербурге и др.) [16, с. 374].

Следует отметить, что без анализа процессов, происходящих в конкретной сфере деятельности, дальнейшее развитие и совершенствование данной системы невозможно. Показателен опыт Алтайского края, где был проведен мониторинг муниципальной системы ДОД [16, с. 116-121]. Мониторинг позволил создать основания для обобщений и анализа состояния сферы ДОД, основных показателях

ее функционирования, для осуществления оценок и прогнозирования тенденций развития, принятия обоснованных управленческих решений.

Система ДОД как часть системы образования взаимодействует в различных планах с окружающей средой, но в силу специфики данной системы, каждый регион выстраивает свою систему данной сферы, взяв за основу национальные традиции, потребности конкретного социума. Позитивный опыт в данном направлении представлен в Красноярском крае [162], других субъектах страны.

Интересен опыт работы по созданию профильных учреждений ДОД: школа народных ремесел В.Н. Бурчевского в Архангельске, студия народной и глиняной игрушки Н.И. Ластина в Мордовии и др., способствующих ранней профессиональной ориентации и самоопределению обучающихся.

Интегрированное обучение, в т.ч. дистанционное, особую важность приобретает для детей с особыми образовательными потребностями, в т.ч. для детей, имеющих инвалидность. Опыт реализации компенсаторных и реабилитационных функций системы ДОД накоплен в Челябинске, Липецке, Владивостоке, Волгограде, республике Карелия.

Нам представляется немаловажным региональный опыт республик Башкортостан, Удмуртия, Белгородской, Сахалинской, Омской и др. областей по организации работы ДОД по месту жительства. Одной из целей которой является организация занятости и профилактика правонарушений среди несовершеннолетних. При этом происходит формирование первоначального интереса к одному из направлений системы ДОД.

Опыт учебно-воспитательных комплексов (далее УВК) накоплен в различных областях России – Белгородской, Курской, Ульяновской и др. [16, с. 78]. Данный опыт помогает решить серьезное противоречие, возникшее в процессе реформирования образования, а именно, противоречие между необходимостью освоения обязательных образовательных стандартов и гуманизацией образования, которая смещает интересы ребенка в центр образовательной системы, предоставляя право выбора видов и форм деятельности. Общее образование не полностью способно решить эту проблему, но это не недостаток общего образования, скорее

его особенность, позволяющая обеспечивать системность и последовательность в усвоении знаний. И тут на помощь могут прийти учреждения ДОД.

Модернизация образования проявляется среди прочего и в обеспечении до- профессиональной подготовке воспитанников по разным направлениям деятельности. Система ДОД является именно тем «полем», которое возвращает и доводит до совершенства наиболее одаренных детей. В системе ДОД возможно получение начального профессионального образования на основе договора или соглашения с СПО, что позволяет выбрать будущую профессию. Подобный опыт существует, например, в учреждении ДОД «Содружество», г. Рязань.

Помимо сотрудничества с учреждениями СПО, накоплен опыт делового сотрудничества с ВУЗами, так Московский дворец детского (юношеского) творчества развивает активное партнерство с 50-тью ВУЗами г. Москвы. Учреждения дополнительного образования работают при МФТИ, МИФИ, МГТУ им. Баумана. Подобные связи существуют в гг. Петрозаводске, Оренбурге, Челябинске и т.д.

Организация деятельности ДОД в г. Санкт-Петербург заслуживает отдельного внимания. В городе учрежден особый петербургский профессиональный праздник – День внешкольника; учреждена награда – Знак «За гуманизацию петербургской школы»; стажерские площадки по повышению квалификации педагогов ДОД созданы при ведущих ВУЗах города; существуют 63 городских методических объединения; участие в Федеральных целевых программах позволило оснастить транспортом и оборудованием учреждения ДОД и мн. др. [179].

Интересен опыт субъектов РФ по внедрению нормативно-подушевого финансирования дополнительного образования: в Пермском крае используется карточка учащегося для анализа и отслеживания потоков детей, занимающихся в системе дополнительного образования; разработаны нормативы подушевого финансирования в сфере дополнительного образования Ямало-Ненецкого автономного округа для разных категорий потребителей государственной услуги; в Республике Татарстан (от 17.10.2015 № 87-зрт), Кабардино- Балкарской Республике (от 14 марта 2013 г. № 14-рз) приняты Законы об утверждении нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение

среди прочих видов и дополнительного образования, в которых речь идет о нормативно-подушевом бюджетном финансировании расходов по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение в том числе дополнительного образования; в Тульской области на «создание межведомственной системы прогнозирования потребностей в услугах ДОД и формирования заказа», выделяются из регионального бюджета средства на субсидии бюджетам муниципальных образований «для стимулирования развития доступности и повышения качества ДОД».

Обобщая опыт регионов Российской Федерации, нам хотелось бы отметить, что мы не встретили реально действующей модели региональной системы ДОД, не описан опыт управленческих решений в регионах, частично представлен положительный опыт в совершенствовании региональной нормативной базы, в организации деятельности учреждений ДОД в сотрудничестве с вузами и учреждениями СПО, опыт работы по созданию профильных учреждений дополнительного образования, организации работы по месту жительства, реализации компенсаторных и реабилитационных функций системы ДОД, в проведении мониторинга муниципальной системы ДОД и созданию УВК.

Таким образом, система ДОД, как реально существующая подсистема образования Российской Федерации, развивается в каждом регионе страны по своему вектору, определяемому органами управления образованием отдельного региона. Основные идеи такого развития заложены в каждой из Программ развития образования конкретного субъекта Федерации.

Для анализа Программ развития образования регионов нами были выбраны программы различных федеральных округов РФ (далее ФО) (Центральный ФО – г. Москва; Приволжский ФО - Республика Марий Эл, Пермский край, Оренбургская область; Уральский ФО - Ханты-Мансийский автономный округ – Югра; Сибирский ФО – Красноярский край, Иркутская область; Дальневосточный ФО – Амурская область) (Приложение Д). Проанализированы программы разных административно-территориальных статусов – республика, край, область, автономный округ, мегаполис – город федерального значения [49, 50, 51, 52, 54, 162, 163, 164, 180]. Небольшое количество программ для анализа (всего – 8) связано с ограни-

ченностью доступности для анализа, многие изученные программы представляют собой штампы, так что можно назвать их типовыми.

Выбранные для анализа программы отличает специфика и инновации. Например, в программе модернизации региональной системы ДОД «Поколение XXI: развитие Человеческого потенциала» (Красноярский край [136, 162]) поддерживается процесс общественно-государственного управления региональной системой образования, для чего создан Красноярский краевой менеджерский центр развития ДОД, осуществляющий координацию и консолидацию материальных, финансовых, кадровых, иных ресурсов для осуществления образовательных программ.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре успешно реализуется обучение по индивидуальным образовательным траекториям, использование дистанционных, иных различных форм обучения, организованы профильные смены [64]. Там же в Концепции развития ДОД заложено «повышение социального статуса и профессиональное совершенствование педагогических и руководящих работников системы ДОД». Данная Концепция предусматривает создание единой системы мониторинга кадрового обеспечения, что является мерой, направленной на развитие кадрового потенциала педагогических и руководящих работников системы ДОД. Как и создание электронной учебной, методической, научной, справочной базы для специалистов ДОД.

В Республике Марий Эл осуществляется программно-целевой подход, более 28-ми целевых программы в интересах детства реализуются в Республике [64]. Кроме того, охват дополнительным образованием детей в Республике составляет 93,8% от всех детей возраста от 5 до 18 лет, проживающих в данном субъекте РФ.

В Оренбургской области так же высок процент охвата детей системой дополнительного образования – 85% от общего числа детей и подростков 5-18 лет.

Министерством образования Пермского края запланирована разработка региональной программы развития ДОД [83]. В Пермском крае происходит разработка инструментов оценки качества услуг дополнительного образования детей на институциональном уровне (уровне образовательной организации), создана система электронного учета детей в учреждениях ДОД.

В Московской программе при отсутствии отдельной подпрограммы по развитию ДОД в подпрограмме «Общее образование» запланирован ряд мероприятий, реально оказывающий помощь в развитии ДОД. Например, «реализация вариативных моделей дополнительного образования детей, обеспечивающих доступность качественных услуг в каждом районе города Москвы, обновление содержания ДОД в соответствии с потребностями населения и задачами развития города Москвы», «поддержка (на конкурсной основе) программ развития и проектов государственных образовательных УДОД», или «реализация современных моделей образования, отдыха и оздоровления детей в каникулярное время», др.

Сравнивая Программу развития образования Иркутской области с аналогичными в других субъектах РФ можно отметить отсутствие инноваций, своеобразных механизмов управления системой ДОД, характерных для нашей области, позитивного опыта в регулировании сферы ДОД (Приложение Д). При этом финансирование на 1 ребенка в системе ДОД области (7- 15 тыс. руб. в год) нельзя считать самым низким по сравнению с финансированием в других субъектах РФ. В ведомственной целевой программе Иркутской области «Развитие системы дополнительного образования детей на 2014 - 2018 годы» речь идет только об областных учреждениях ДОД, все показатели применимы тоже только к областным учреждениям дополнительного образования детей.

Анализ программ разных регионов нашей страны показал, что для всех субъектов РФ характерны схожие проблемы в организации ДОД и реализации дополнительных образовательных программ. В частности, не обеспечен для каждого ребенка равный доступ к бюджетному ресурсу для получения услуг дополнительного образования. Но, накоплен и позитивный опыт в данной сфере. К примеру, в Красноярском крае открытие клубов по месту жительства, региональных и муниципальных ресурсных центров, грантовая поддержка УДОД и другие меры, позволили увеличить количество охваченных школьников дополнительным образованием на 20%. Кроме того, в Программе Красноярского края заложено увеличение ставок педагогов ДОД с дополнительным финансированием в 35 млн. рублей.

Иркутская область, к сожалению, не может представить региональные требования к содержанию и результату дополнительных образовательных программ (закрепление норм - лицензирование, аттестация); нет мониторинга результатов образования в ДОД. Отсутствует оценка качества образования и инструменты его измерения (сопоставимая ежегодная оценка прогресса воспитанников), др. Оставляет желать лучшего в области и отработка системы поддержки индивидуальных достижений школьников в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в части многоуровневой системы массовых мероприятий.

Хочется отметить положительный момент – в 2015 году создана рабочая группа по созданию Программы развития системы ДОД области.

Таким образом, обобщая опыт регионов по развитию систем ДОД, можно констатировать, что в тех субъектах Федерации, в которых осуществляется неформальный подход к развитию учреждений ДОД, высок охват дополнительным образованием юных граждан страны, высокий % посещаемости объединений ДОД школьниками 11-15 лет, что сокращает пространство для девиаций в подростковом возрасте, высоки показатели по количеству детей – победителей, призеров российского, международного уровней, по показателям качества образовательных услуг данные регионы входят в 5-ку лучших субъектов РФ, и др.

Анализ организации деятельности региональных систем ДОД в субъектах РФ выявил особенности существующей системы ДОД, ее межведомственный и интеграционный характер. Сфера ДОД является «одним из наиболее активно развивающихся сегментов рынка «образовательных услуг» с растущим объемом инвестиций со стороны частного сектора, высоким уровнем инновационной активности» [118], что разрешает анализировать реорганизацию сферы ДОД в виде «приоритета инновационного развития страны». При снижении в последние годы уровня деятельности учреждений ДОД, требования к повышению качества данной сферы, предъявляемых всеми субъектами образовательного пространства, указывает на то, что необходимо использовать образовательные проекты и программы, способные давать качественные практико-ориентированные знания.

2.2 Тенденции функционирования, кадровое и финансовое обеспечение системы дополнительного образования детей в Иркутской области

Система ДОД системы образования Иркутской области представлена разнообразными видами и типами учреждений, объединений воспитанников и включает в себя 106 образовательных организации ДОД, из которых 26 - находятся в сельской местности (на 1.01.2016 г.). Кроме этого, система ДОД широко развита на базе общеобразовательных учреждений, которые имеют в своём штате ставки педагогов дополнительного образования: 9 138 кружков для свыше 175 тысяч школьников (175 181 чел.). Такая организация работы системы создаёт комфортные условия для занятий дополнительным образованием обучающимися, для формирования общих компетенций на начальном этапе воспроизводства трудового потенциала региона. Особенно это оправдано для сельских территорий, где наблюдается большая удалённость населённых пунктов друг от друга и отсутствие отдельных организаций ДОД.

В 2015 году в системе ДОД Иркутской области задействованы 5 641 педагогический работник и 122 544 ребенка, из которых 22 232 человека проживают в сельской местности.

Проанализировав статистические данные системы ДОД Иркутской области за период с 2003 по 2015 гг. (Таблица 11), можно сделать вывод о стабилизации ситуации в последние годы, при снижении ряда показателей в 2008- 2013 годах, хотя, с 2003 по 2008 гг. все показатели находились в положительной динамике.

Надо отметить, что данные за 2003 – 2005 гг. представлены в Таблице 11 по 36 муниципальным образованиям без учёта количественных показателей по Усть-Ордынскому бурятскому автономному округу. А с 2007 по 2015 гг., после вхождения данного округа в состав Иркутской области, количественные показатели представлены с учётом 6-ти муниципальных образований бурятского автономного округа. Таким образом, данные 2007-15 гг. представлены по 42 муниципальным образованиям. Данные за 2006 год, к сожалению, утеряны при переезде Министерства образования области в другое здание.

Таблица 11 – Количество образовательных организаций дополнительного образования детей, объединений и воспитанников данных учреждений в Иркутской области

Показатель	Год											
	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего УДОД, шт.	118	115	115	133	134	131	123	118	116	106	106	106
в т.ч. в сельской местности	14	11	11	33	31	30	27	26	26	25	26	26
Число объединений (кружков), шт.	8 064	8 504	8 504	9 057	9 388	8 547	8 465	8 267	8 278	8 238	8 267	7 660
Воспитанников, чел.	124 758	129 577	129 577	136 894	136 750	128 286	127 559	123 713	124 654	122 167	123 152	122 544
Детей в возрасте 5-18 лет, чел.	нет данных				382 053	367 698	358 069	352 649	351 532	353 538	359 775	372 984
Доля детей, занимающихся в ДОД от общего количества детей 5-18 лет, %	нет данных				35,8	34,9	35,6	35,1	35,5	34,5	34,2	32,8
	36 муниципальных образования			42 муниципальных образования (с Усть-Ордынским бурятским автономным округом)								

Количество образовательных организаций ДОД в Иркутской области со 118-ти (2003 год) возросло до 134-х (2008 год), и снизилось до 106 (2015 г.). В сельской местности подобных учреждений в 2015 году функционировало всего 26 (24,5% от общего числа данных учреждений системы образования области), что говорит о недостаточном количестве учреждений ДОД для обучающихся, проживающих в сельской местности.

Дополнительное образование детей в Иркутской области осуществляется по всем направлениям деятельности, но наиболее востребованными являются художественно–эстетическая (39,8%) и спортивная (23,7%) направленности. На 3-ем месте находятся объединения из пункта «другие» (14,8%), состоящие из объединений культурологического, военно-патриотического направлений и направления социализации. Низкие показатели имеют направленности технического творчества и туристско-краеведческого (по 4,8%), самый низкий показатель у спортивно-технического (2,7%), возможно, это связано со слабой материально-технической базой или с отсутствием профессиональных кадров. К сожалению, из 15 научных обществ всего 1 в сельской местности.

Таким образом, с 2003 года все показатели системы ДОД Иркутской области, представленные в Таблице 11, в течение пяти лет (2003-2008 гг.) находились в положительной динамике, с 2008 года снижались, с 2014 года наступил период относительной стабилизации ситуации. При этом количество учреждений ДОД, и количество воспитанников на сегодняшний день имеют показатели ниже уровня двенадцатилетней давности, при учете того, что за это время присоединились данные по Усть-Ордынскому бурятскому автономному округу (далее - УОБАО).

Так же мы видим снижение количества кружков: в 2007 году (с момента объединения с УОБАО) в области существовало 9 057 объединений, в 2012 году уже 8 278, что на 779 объединений меньше, а в 2015 году всего 7 660 объединений (кружков, секций), что меньше показателей 12-летней давности и самый низкий показатель за весь период исследования.

За последние годы структура системы ДОД области претерпела изменения в связи с оптимизацией расходов на образование. Произошло слияние нескольких областных государственных образовательных учреждений ДОД. Учреждения спортивного профиля переданы в ведомственное подчинение министерства по физической культуре, спорту и молодежной политике области.

Отметим, что доля детей, охваченных деятельностью в системе ДОД области, на протяжении последних 7 лет оставалась на уровне 34,2-35,8%, несмотря на снижение общего количества детей, проживающих в области с 2008 года (382 053 ребенка возраста от 5 до 18 лет) до 2012 года (351 532 ребенка возраста от 5 до 18 лет), а в 2015 году доля охваченных ДОД детей составила всего 32,8%.

Анализ статистических данных показал, что в Иркутской области не в полной мере созданы условия для формирования soft skills (мягких навыков) в различных направлениях деятельности и для достаточного количества обучающихся, что в свою очередь не позволяет более профессионально формировать качественные характеристики на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала.

Возможность проследить возрастной состав воспитанников представилась только с введением новой формы отчетности с 2009 года (Таблица 12). На Рисунке 3 представлены данные на 1 января 2016 года. Наибольшее количество состава

вила группа школьников 5-9 лет (51 944 чел.) – 42,9%; далее следует группа школьников 10-14 лет (51 149 человек) – 42,2%; 15-17 лет (15 086 чел.) – 12,5%; и менее 2% в группах до 5 лет (1,5%) и старше 18 лет (0,9%).

Особую озабоченность вызывает ежегодное снижение количества занимающихся в системе ДОД школьников возраста 10 лет и старше, того возраста, в котором происходит проба сил и начальное профессиональное самоопределение.

Таблица 12 – Возрастной состав воспитанников учреждений дополнительного образования детей в Иркутской области (на 1 января года, следующего за отчетным)

Возраст	Год		Возраст	Год				
	2009	2010		2011	2012	2013	2014	2015
до 6 лет	5 726	6 633	до 5 лет	2 214	1 530	1 519	1 883	1 810
6-9 лет	41 969	42 997	5-9 лет	42 714	46 323	47 965	50 030	51 944
10-14 лет	55 990	55 241	10-14 лет	54 119	53 981	53 212	52 771	51 149
15-17 лет	22 884	19 978	15-17 лет	19 820	18 217	17 365	15 855	15 086
18 и старше	1 605	942	18 и старше	1 053	1 065	846	767	1 055
ВСЕГО	128 174	125 791		119 920	121 116	120 907	121 306	121 044

На Рисунке 3 можно наблюдать, что процент старшекласников невелик (около 14%), хотя именно в этом возрасте происходит, как правило, самоопределение в профессии. Нам представляется оптимальным соотношение по 30% в каждом из трех возрастов: 5-9 лет, 10-14 лет и 15-17 лет.

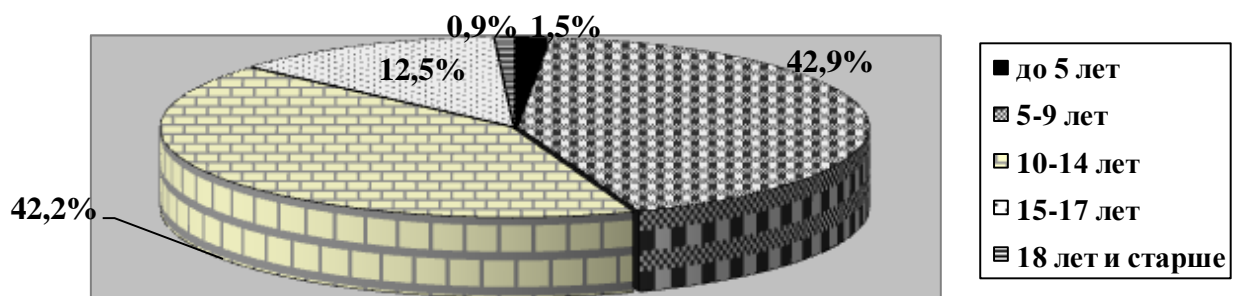


Рисунок 3 – Возрастной состав воспитанников образовательных организаций дополнительного образования детей Иркутской области на 1.01.2016 года

Необходимым условием успешного развития системы ДОД является обеспечение высокого уровня кадрового потенциала данной системы. Рассмотрим тенденции кадровой составляющей системы ДОД области.

Количество педагогических работников учреждений ДОД на 1.01.2016 г. составляло 5 641 человек, из них непосредственно педагогических работников – 3 533 человека (62,6%), из них педагогов ДО, включая совместителей – 2 274 человека (40,3%). Таким образом, 2 108 человек (37,4%) – это работники, обеспечивающие функционирование системы, что на наш взгляд, составляет достаточно большое количество. Хотя непосредственно руководящих работников УДОД (включая заместителей и главных бухгалтеров) всего 351 человек, что составляет 6,2% от общего числа работников системы ДОД.

При расчёте количества сотрудников на одну единицу руководящего работника, мы получим оптимальное число в системе ДОД, на наш взгляд, – 16 человек на одного руководящего работника.

Следует отметить, что среди руководящих работников в течение последних 3-х лет прошли повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку 104 человека - всего 29,6%. При этом, не имеют категорию 251 человек или 71,5% руководящих кадров в системе ДОД Иркутской области (1.01.2016 год).

Анализ динамики средней зарплаты педагогов ДОД в сравнении со средней по школам и по региону, показал, что заработная плата педагогов сферы ДОД ниже, чем в других образовательных учреждениях и в других отраслях (Таблица 13).

Данная проблема является «тормозом», влияющим, на наш взгляд, на формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе ДОД. Однако, за 9 лет в исследуемой динамике, рост уровня зарплаты педагогов системы ДОД выше, чем уровень инфляции, что особенно заметно в период 2007 и 2008 годов и с 2012 по 2014 годы. Инфляция рассчитывается на основе индексов потребительских цен на товары и услуги, публикуемых Федеральной службой государственной статистики. В таблице 13 показана динамика зарплаты в сфере дополнительного образования детей в сравнении с показателем предыдущего года, что в среднем превышает ежегодный уровень инфляции. Таким образом, несмотря на то, что зарплата работников сферы ДОД растет быстрее, чем уровень инфляции, преодолеть разрыв ее уровня с заработной платой в общеобразовательных организациях и на предприятиях региона не удастся. В 2015 г. средняя

заработная плата педагогов системы ДОД составляла только 76,2% от уровня заработной платы работников крупных предприятий региона и 82,7% от уровня зарплаты педагогов общеобразовательных школ. Это, безусловно, негативно сказывается на уровне жизни работников сферы дополнительного образования, имидже профессии педагога дополнительного образования и, в целом, отношении общества к данной сфере.

Таблица 13 – Анализ динамики средней зарплаты педагогов дополнительного образования детей в сравнении со средней зарплатой по школам и средней по региону¹²

Год	Заработная плата, руб.				Уровень годовой инфляции, % ¹³
	школа	дополнительное образование, динамика к предыдущему году	регион (крупные и средние предприятия)	регион (с учетом малых предприятий)	
2007	9 107,9	8 828,8	13 770,0		11,87
2008	11 350,7	11 139,5 (+26%)	17 072,1		13,28
2009	11 086,2	11 119,5 (-2%)	18 192,9		8,80
2010	11 108,8	11 286,6 (+1,5%)	20 475,6		8,78
2011	13 784,6	12 749,0 (+12,9)	22 796		6,10
2012	18 453,1	16 191,2 (+26%)	26 045		6,58
2013	29 779	22 581 (+39%)	31 966,7	28 238,5	6,45
2014	31 553	26 685 (+18%)	нет данных		11,36
2015	34 705	28 725 (+7,6%)	37 695,9	32 624,4	12,91

Кадровый потенциал области представлен педагогическими работниками образовательных организаций ДОД и педагогами общеобразовательных школ, осуществляющих деятельность по дополнительному образованию школьников. В данной работе рассмотрен кадровый потенциал сети образовательных организаций ДОД (Дворцы творчества, дома, клубы и т.п.) за 12 лет по нескольким показателям: квалификационная составляющая по двум критериям - уровню базового образования и квалификационной структуре; половозрастной компонент трудового потенциала и др. (Таблица 14).

¹² Данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области, информация по запросу № 19-02/188 от 15.11.2013 г. и Стат.сборники [192]; <http://irkutskstat.gks.ru/> (дата обращения 8.07.2016 г.)

¹³ По данным РосСтата. Источник – Госкомстат. <https://www.statbureau.org/ru/russia/inflation-tables> (дата обращения 05.05.2016 г., 8.07.2016 г.)

Таблица 14 – Кадровый потенциал системы дополнительного образования детей Иркутской области с 2003 по 2015 гг.¹⁴

Показатель	Год											
	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего УДОД	118	115	115	133	134	131	123	118	116	106	106	106
УДОД в сельской местности	14	11	11	33	31	30	27	26	26	25	26	26
Воспитанников, чел.	124 758	129 577	129 577	136 894	136 750	128 286	127 559	123 713	124 654	122 167	123 152	122 544
Пед.работников, чел.	4 278	4 385	4 385	5 036	4 951	6 501	6 340	5 735	5 856	5 707	5 707	5 641
Из них руководителей, чел.	197	199	199	228	239	439	406	398	387	369	362	351
Из них руководителей, %	4,6	4,5	4,5	4,5	5,0	6,8	6,4	6,9	6,6	6,5	6,3	6,2
Из них педагогов ДО, чел.	2 905	2 980	2 980	3 249	3 203	2 620	2 559	2 210	2 284	2 200	2 226	2 274
Из них педагогов ДО, %	67,9	68,0	68,0	64,5	64,7	40,3	40,4	38,5	39,0	38,5	39,0	40,3
Высшее образование, чел.	1 927	2 054	2 054	2 602	2 593	2 697	2 741	2 476	2 678	2 695	2 777	2 907
Высшее образование, %	45,0	46,8	46,8	51,6	52,4	41,4	43,2	43,2	45,7	47,2	48,6	51,5
Незаконченное высшее, чел.	160	237	237	238	222	Графа отсутствует						
Незаконченное высшее, %	3,7	5,4	5,4	4,7	4,5							
Средне-специальное, чел.	1 788	1 688	1 688	1 889	1 754	2 358	2 177	1 917	1 969	1 863	1 810	1 777
Средне-специальное, %	41,8	38,5	38,5	37,5	35,4	36,3	34,3	33,4	33,6	32,6	31,7	31,5
Всего с образованием, %	90,5	90,7	90,7	93,9	92,2	84,0	84,9	84,2	84,5	84,7	84,8	86,8
Высшая квалификационная категория, чел.	584	632	632	896	934	894	952	863	765	643	621	575
Высшая квалификационная категория, %	13,7	14,4	14,4	17,8	18,9	13,8	15,0	15,0	13,1	11,2	10,8	10,2
1 квалификационная категория, чел.	942	1 027	959	1 276	1 268	1 358	1 339	1 157	1 130	1 094	1 171	1 252
1 квалификационная категория, %	22,0	23,4	21,9	25,3	25,6	20,9	21,1	20,2	19,3	19,2	20,5	22,2
Всего с высшей и первой категориями, %	35,7	37,8	36,3	43,1	44,5	34,7	36,1	35,2	32,4	30,4	31,4	32,4
Женщин, чел.	2 886	2 949	2 949	3 298	3 301	4 288	4 006	3 687	3 557	3 746	3 703	3 624
Женщин, %	67,5	67,3	67,3	65,5	66,7	65,9	63,2	64,3	60,7	65,6	64,9	64,2

¹⁴ Данные за 2003 – 2005 гг. представлены по 36 муниципальным образованиям Иркутской области. Данные за 2006 год, утеряны. С 2007 по 2014 гг. количественные показатели представлены по 42 муниципальным образованиям (с учетом УОБАО). Данные получены по Формам 1-ДО и 1-ДО (сводная). Форма № 1-ДО, утверждена постановлением Госкомстата России от 07.06.2000 № 43, с 2007 года – постановлением Росстата от 20.07.2006 № 37, с 2009 года - Приказом Росстата от 27.07.2009 № 150, с 2013 года - Приказом Росстата от 14.01.2013 № 12. Статистические данные за 12 лет достоверны, предоставлены министерством образования Иркутской области.

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод, что за последние 12 лет наметились как негативные, так и положительные тенденции в кадровой составляющей системы ДОД Иркутской области (Таблица 14).

Данные показывают, что до 2009 года ежегодно увеличивалось количество работников учреждений ДОД до 6 501 человека, с 2009 года данный показатель снизился до 5 641 человека в 2015 году (Приложение Е, *рис. 1*). Увеличился руководящий состав учреждений с 4,6% (2003 г.) до 6,9% (2011 г.), в 2015 г. – 6,2% (351 чел.). При этом происходит ежегодное снижение количества педагогов системы ДОД, т.е. людей, непосредственно занятых работой с детьми, с 67,9% от общего числа специалистов системы ДОД области в 2003г. до 40,3% в 2015 году.

Рассматривая уровень образования работников системы ДОД области, хочется отметить положительную тенденцию в течение 5 лет (Таблица 14). Ежегодно увеличивалось количество специалистов с профессиональным образованием с 90,5% в 2003 г. до 93,9% в 2007 г. (наивысший показатель). В 2015 году в системе ДОД Иркутской области 682 человека работают без образования (имеют только среднее общее образование), а это составляет 12,1% от общего числа кадров системы. Данный показатель существенно не меняется в течение последних 7 лет.

Снизился в 2009 году уровень педагогов, имеющих высшее образование, и стал в процентном соотношении даже ниже, чем был в начале исследуемого периода. В 2015 году данный показатель составил 51,5% специалистов, профильное (педагогическое) имеют 70,0% (2 038 человек) из имеющих высшее образование, или 36,1% из всех работающих в отрасли.

По уровню квалификации педагогов и администраторов в системе ДОД действуют те же нормативные акты и законы, что и в системе общего образования: разряды и категории (с 8 по 14 разряд, I-я и высшая квалификационные категории - ВКК). В учреждениях ДОД области положительная динамика по количеству педагогов, имеющих I-ю или ВК категории, прослеживалась на протяжении 6 лет с 2003 по 2008 год. Исключением стали показатели с 2009 года, снизив в процентном соотношении данные даже ниже уровня 2003 года (Таблица 14). Количество педагогов с ВКК в 2015 году составило всего 10,2% (575 человек), хотя в

2008 году тот показатель составлял 18,9% (934 человека). С 2009 года происходит снижение количества специалистов с I-ой КК, в 2015 году - 22,2%. Хотя в 2008 году составляло 25,6% – наивысший показатель в исследуемой динамике.

Таким образом, с 2009 года происходит снижение количества специалистов системы ДОД области, имеющих высшую и I-ю квалификационные категории, что, в свою очередь, несомненно, сказывается на качестве кадрового потенциала системы, качестве преподавания, и, по большому счету, на качестве трудового потенциала региона (Приложение Е, *рис.2*).

Женский пол представлен в учреждениях ДОД области в 2014 году больше, чем мужской и составляет 64,2% – 3 624 человека. Процентное соотношение в данном вопросе обозначено нами как оптимальное.

Сравнительный анализ возрастного состава специалистов УДОД представлен с 2009 года (Приложение Е, *рис.3*). Возрастная динамика кадрового потенциала учреждений ДОД области демонстрирует ежегодное снижение работников моложе 25 лет (с 8,4% в 2009 году до 5,2% в 2015 году), и лиц возраста 25-35 лет (с 20,6% в начале исследуемого периода до 18,7% в 2015 году). При этом увеличивается процент лиц от 35 лет и старше. Настораживает тенденция ежегодного увеличения лиц пенсионного возраста с 19,8% в начале исследуемого периода до 28,0% в 2015 году, что является практически критическим показателем.

Из общей численности работников в 2015 году стаж работы менее 2-х лет у 5,9% (331 чел.), а стаж более 20 лет у 51,0% (2 876 чел.). Таким образом, половина педагогических коллективов области срочно нуждаются в обновлении.

Нам представляется, что у педагогов системы ДОД достаточно высокая внутренняя мотивация в содержании труда. Мотивация является «одним из важнейших компонентов педагогической деятельности» [79, с. 347], под которым понимается «...совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности» [7, с. 18]. О мотивации как о ключевом условии, которое определяет эффективность деятельности человека, писали многие отечественные и зарубежные исследователи [3, 93, 110, 129, 132, 209, 237, 256, 264].

Мотивация педагогов специфична и не является чем-то неизменным. С течением времени мотивация работника системы ДОД подвергается изменениям, которые могут быть и прогрессивными, и регрессивными. Именно высокомотивированный специалист системы ДОД способен помочь в формировании мотивации учащихся к познанию и творчеству, развитию их способностей и включению в социально-полезную деятельность.

Проверим наше предположение на примере опроса сотрудников двух учреждений – областного Центра развития творчества детей и юношества и муниципального Дома детского творчества. В результате анкетирования с использованием модифицированной методики Хакмана и Олдхэма (Приложение Ж) мы получили данные потенциального мотивационного балла 28-ми специалистов (2009 год) и 22-х специалистов (2014 год) системы ДОД 2-х учреждений различного статуса: областного (ОГОУ) и муниципального (МОУ).

Сравнивая результаты двух учреждений (Приложение Ж), можно констатировать, что потенциальный мотивационный балл высок в обоих учреждениях (187,45 и 287,5 баллов из $\max=343$), но выше в МОУ. Видимо, именно мотивационная составляющая педагогического труда позволяет данному учреждению побеждать в различных конкурсах, в том числе и на Всероссийском уровне. Хочется отметить также, что все показатели у сотрудников МОУ выше, чем у ОГОУ, а обратная связь о результатах своего труда практически равна максимальному показателю, что говорит о грамотном и умелом руководстве коллективом администрацией МБОУ ДОД ДДТ №1.

Следовательно, внутренняя мотивация педагогов не является причиной проблем и негативных тенденций в системе ДОД на современном этапе.

Таким образом, можно отметить, что снижение показателей и проблемы кадрового потенциала системы ДОД Иркутской области не способствуют повышению роли системы ДОД региона как сферы, в которой осуществляется формирование качественных характеристик трудового потенциала.

Проанализируем сведения об источниках получения средств учреждениями системы ДОД Иркутской области. Объем финансирования всех учреждений ДОД

состоит из текущего бюджетного финансирования и внебюджетных источников финансирования, в состав последних входят и доходы от реализации платных дополнительных образовательных услуг (Приложение 3).

Отметим, что финансирование учреждений ДОД увеличилось с 2012 года (с 865 471,6 тыс. рублей в 2009 году до 1 319 269 тыс. рублей в 2012 году, и до 1 944 529 тыс. рублей в 2015 году) (Рисунок 4). Соответственно, выросло и удельное финансирование на 1-го обучающегося в системе ДОД Иркутской области (Рисунок 5).

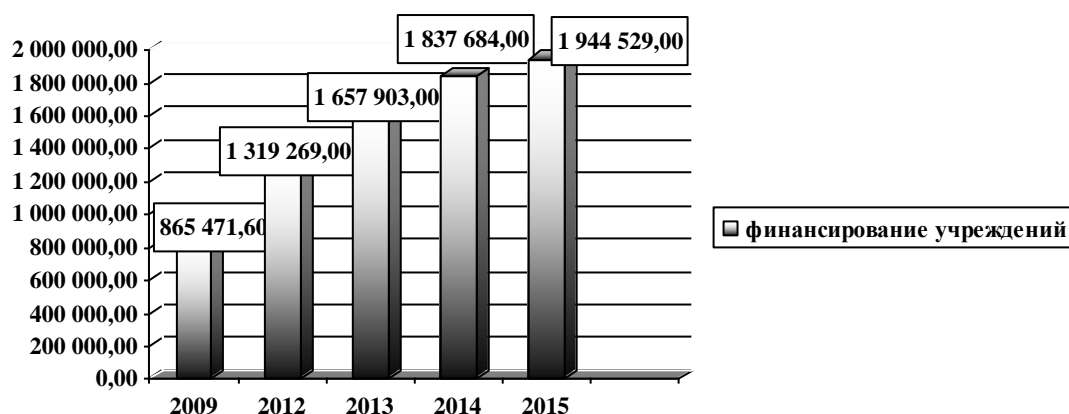


Рисунок 4 – Финансирование учреждений системы дополнительного образования детей Иркутской области, в тыс. руб.

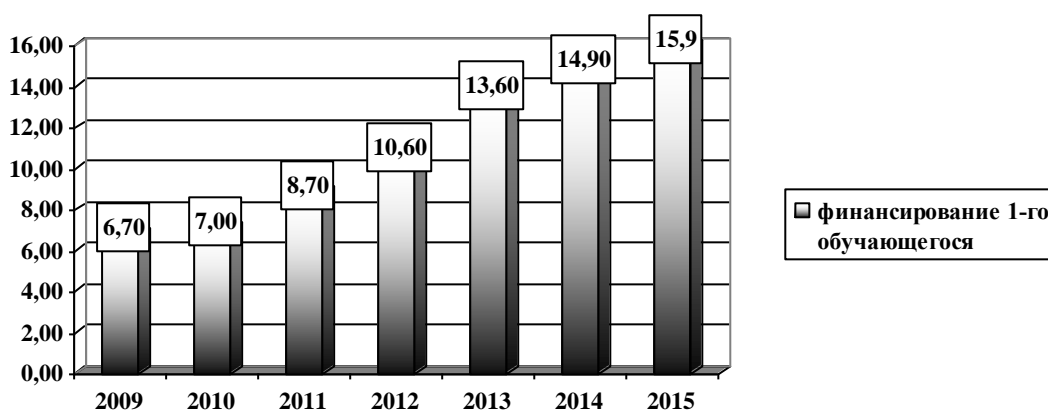


Рисунок 5 – Удельное финансирование 1-го обучающегося системы дополнительного образования детей Иркутской области в год, в тыс. руб.

При возрастании удельного финансирования на 1-го обучающегося системы ДОД области за год с 6,7 тыс. руб. в 2009 году до 15,9 тыс. руб. в 2015 году, еже-

месячное содержание обходится бюджетам муниципальных образований области на сегодняшний день в 1,3 тысячи рублей в месяц на одного воспитанника.

При возрастании объема финансирования всех учреждений ДОД области в 2012 году до 1 319 269 тыс. руб., оплата труда в этом же году составила 1 041 616 тыс. руб. Увеличение оплаты труда до 1 341 982 тыс. руб. произошло только в 2013 году, что позволило покрыть рост инфляции (Приложение 3, *рис. 4*).

Кроме того, в образовательных организациях ДОД возросли доходы от реализации платных образовательных услуг: с 14 335,1 тыс. руб. в 2009 году до 37 770 тыс. руб. в 2012 году – наивысший показатель (в 2015 году – 37 723 тысячи рублей).

Таким образом, объем финансирования всех учреждений ДОД Иркутской области состоит из бюджетного финансирования (областного и муниципальных бюджетов) и внебюджетных источников финансирования, при этом, доля внебюджетного финансирования составляет не более 4,6% (2010 год), в 2015 году – 4,2% (Приложение 3, *рис. 5*).

Проанализировав тенденции функционирования системы ДОД Иркутской области, можно сделать вывод о стабильности и целостности данной системы, представленной разнообразными объединениями воспитанников, охватывающими все направления деятельности ДОД в 42-х муниципальных образованиях области. Анализируя полученные данные, можно сделать вывод, что за 12 лет наметились как негативные, так и положительные тенденции в системе ДОД системы образования Иркутской области. В последние годы произошло сокращение количества учреждений данной системы и, соответственно, количества объединений и воспитанников в них, но, при этом появились новые направления деятельности – добровольчество, арт-дизайн, компьютерная графика, робототехника и др. Отметим положительную динамику в осуществлении финансирования данной системы, увеличении заработной платы педагогов системы ДОД с 2012 года.

Ряд вышеобозначенных проблем привели, на наш взгляд, к негативным тенденциям: снижению количества учреждений ДОД, количества объединений, воспитанников данной системы и ряда иных показателей в последние годы. Таких,

как: уменьшение количества специалистов с высшей и I-й КК; количества педагогов, имеющих высшее и средне-специальное профильное образование; снижение количества тренерско-преподавательского состава и др. Хотя с 2003 до 2008 года все показатели находились в положительной динамике. Особую тревогу вызывает «старение» контингента педагогов, 28,0% людей пенсионного возраста в системе, призванной готовить к профессиональному самоопределению современных школьников, на наш взгляд, достаточно большой процент.

Хотелось бы отметить, что система ДОД остаётся важнейшей сферой для формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала, является значимой и неотъемлемой частью образовательной системы области и выполняет важную миссию – осуществляет подготовку к трудовой и общественно-политической жизни современных школьников, принимает участие в формировании рабочей силы региона.

В настоящее время изучение, анализ, прогнозирование, исследования системы ДОД, в том числе кадрового потенциала данной системы актуальны и востребованы временем. По нашему глубокому убеждению именно сохранение государственной (как вариант – региональной, с учетом национальных и региональных социально-экономических, экологических, культурных, демографических и других особенностей субъекта Российской Федерации) системы ДОД позволит дополнительному образованию детей стать сферой формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала региона.

В каждом субъекте нашей страны создаются и реализуются Государственные программы развития образования своего региона. В предыдущем параграфе работы мы провели выборочный анализ данных Программ с точки зрения организации деятельности систем дополнительного образования детей в различных субъектах Российской Федерации. Рассмотрим далее социальный заказ современного общества на услуги системы дополнительного образования детей как сферы формирования качественных характеристик трудового потенциала.

2.3 Востребованность современным обществом услуг системы дополнительного образования детей как сферы формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала

ЮНЕСКО XXI век объявлен «Веком образования» [186, с. 8]. Реформирование образовательной системы в стране несет с собой и изменения в системе ДОД с учётом требований социума. Наше исследование посвящено изучению социального заказа современного общества на услуги системы ДОД на примере Иркутской области.

Нам близко понятие «услуги» в интерпретации Кристофера Лавлока: «умение прислушаться к мнению потребителя оказывает огромное влияние на качество услуг, предоставляемых любой фирмой» [105, с. 34,81,275]. Подтверждение находим у Н.А. Чижова: «Любая организация или фирма, которая хочет быть современной и успешной, должна быть клиентоориентированной» [236, с. 8].

Чтобы быть востребованной в современном социуме, системе ДОД важно иметь представление о том, каковы ожидания клиентов, основных потребителей услуг. Актуальность решаемых задач, их практическая значимость с одной стороны и недостаточная разработанность с другой, определили выбор цели исследования: «Проверить - Совпадают ли ожидания педагогов ДОД с ожиданиями других субъектов образовательного процесса в ДОД – родителей и обучающихся».

Анкеты, предложенные всем субъектам образования, состояли из 10 вопросов каждая (Приложение И). Исследование проводилось дважды в 2010 и 2014 гг., в 4 муниципальных образованиях Иркутской области: гг. Ангарск, Иркутск, Шелехов, Усолье-Сибирское; в 17 образовательных организациях. Целевая аудитория опрошенных 1 308 человек (579 в 2010 году и 729 человек в 2014 году) состояла из: 613 школьников, 177 педагогов ДОД, 518 родителей (Приложение К, Таблица К 1).

Время проведения опроса по анкете, составленной для данного исследования – начало (сентябрь 2014 г.) и конец учебного года (апрель – июнь 2010 г.) было выбрано не случайно. В начале учебного года все участники образовательного процесса еще полны надежд и ожиданий, а в конце учебного года могут адекватно оценить свои сбывшиеся или нет ожидания от обучения (преподавания) в том или ином кружке,

секции, клубе; проанализировать смысл посещения или проведения занятий или тренировок, их значимость и важность для здоровья, общего развития, будущей профессии современных школьников.

Необходимо отметить, что в нашем исследовании социального заказа на услуги системы ДОД – респондентами стали не только дети и подростки, но и их родители. Кроме того, мнение потребителей услуг мы сравниваем с теми, кто данные услуги непосредственно оказывает, а именно с мнением педагогов ДОД.

Рассматривая половозрастной компонент каждой из групп опрошенных и в 2010, и в 2014 гг., отметим, что в опросе приняли участие респонденты обоих полов, разного возраста, с различным стажем преподавания (для педагогов), различным сроком обучения (для детей и их родителей) (Приложение К). Опросом были охвачены все направления деятельности ДОД (Приложение К, Таблицы К 3, К 4).

Опрошенные педагоги (177 человек) представлены в разных возрастных категориях, удивительно, что есть педагоги дополнительного образования в возрасте старше 60 лет, есть даже два 72-73-летних педагога. Средний возраст респондентов составляет 44,2 года в 2010 году и 43 года в 2014 году. Средний стаж педагогов дополнительного образования – 15,8 лет в 2010 г. и 18,5 лет в 2014 г., а средний срок преподавания в данном учреждении – 8,5 лет в 2010 г. и 9,2 года в 2014 году (Приложение К, *рис. 6; 7*).

Распределение по возрасту 279-ти школьников (2010 год) и 334 обучающихся (2014 г.) представлено в Приложении К, *рис. 8; 9*. Ответов детей до 6 лет нет, по причине отсутствия умения писать и отвечать самостоятельно на вопросы анкеты. Контингент родителей представлен родителями детей всех возрастных групп, обоих полов, по всем срокам обучения и в 2010, и в 2014 году (Приложение К, Таблица К 2).

Среди всех школьников (613 человек за оба года исследования): мужской пол – 215 человек (35%); 398 человек – девочки и девушки (64,9%).

Отметим, что большинство респондентов не указали, что не посещают объединения системы ДОД, хотя анкетирование проводилось не только в учреждениях ДОД, но и в общеобразовательных организациях. Школьники отмечали, что посещают занятия разных кружков, даже различных направлений деятельности. Встречались отве-

ты детей, которые посещают 3 и более объединений ДОД: бокс, экология, юный исследователь; футбол, туризм, «добровольческий актив»; вязание, теннис, английский язык.

Таким образом, опрос в обоих случаях был проведен среди разных половозрастных групп, в объединениях разных лет обучения, стажа работы для педагогов и разных направлений деятельности системы дополнительного образования детей.

Рассмотрим ответы респондентов более подробно.

Ожидания в вопросе: «Каким образом дети выбрали данный кружок?» совпадают по всем 3-м группам респондентов лишь по одному из вариантов ответов (Таблица 15). Так, посещение ребёнком объединения системы ДОД, объясняют наличием у ребёнка интереса к данному виду деятельности, наличием талантов 33,6% родителей; 53,7% педагогов и 41,6% детей (2010 год); 54,2% родителей; 64,1% педагогов и 67,1% детей (2014 год). Большинство педагогов уверены, что воспитанники узнали о кружке или секции в школе – 61% (2010 г.) и 58% (2014 г.), тогда как родители и дети отмечают данный ответ в 12-18% случаев. Советами родственников, либо друзей воспользовались 9,3% родителей в 2010 году и всего 6,2% в 2014 году; 24,4% и 29,4% детей и подростков в 2010 и 2014 гг. соответственно; тогда как больше трети педагогов считают, что в кружок ребёнок пришёл по совету друзей.

В данном вопросе прослеживается и дальнейшее расхождение по вариантам ответов педагогов с ответами родителей и детей. Педагоги считают, что, прочитав объявление или по рекомендации учителя, школьники могут попасть на занятия в объединение. Тогда как небольшой % респондентов-детей, прочитав объявление, пришли в объединения системы ДОД. К рекомендациям учителя прислушались лишь 5-7% школьников.

Кроме того, среди ответов родителей и детей встречались такие: традиции семьи, важно для здоровья, по совету доктора, уговорил (!) тренер, желание родителей, ходил отец (мать, брат), и я пришёл, выбор данного коллектива среди прочих (подход по имиджу учреждения или педагога). Ответы: «выбрали кружок среди прочих», «это лучшая школа плавания (ансамбль народной песни, хореографический коллектив и

пр.) в городе» говорят о достаточном уровне сформированности имиджа коллективов системы ДОД в социуме, среди родителей.

Таблица 15– Ответы на вопрос: «Каким образом дети выбрали данный кружок?»

Респонденты	Педагоги		Родители		Дети	
	2010 год	2014 год	2010 год	2014 год	2010 год	2014 год
Интерес к данному виду деятельности, %*	53,7	64,1	33,6	54,2	41,6	67,1
Узнали в школе, %	61,0	58,0	18,5	14,5	17,9	12,3
По совету друзей, %	39,0	32,3	9,3	6,2	24,4	29,4
По объявлению, %	13,7	21,3	10,7	10,1	3,6	3,2
Рекомендация учителя, %	35,8	38,0	8,8	4,2	6,8	5,9
Привели родители, %	30,5	27,6	12,7	47,3	19,7	34,1
* выделенное жирным – совпадение ответов по всем группам респондентов						

Таким образом, для привлечения школьников в объединения системы ДОД есть смысл чаще использовать объявления, наглядную агитацию среди родителей, детей и подростков, привлечь учителей к распространению информации о коллективах ДОД, увеличить взаимодействие с ближайшими школами для набора контингента обучающихся. Поддерживать, как минимум, на том же уровне сформированный имидж объединений ДОД. Продолжить насыщенную гастрольную деятельность, которая позволяет привлекать новых школьников. Привлечь к освещению деятельности ДОД, популяризации направлений работы с детьми, средства массовой информации. Задействовать такую форму работы, как общешкольные родительские собрания, на которых предоставлять информацию о секциях, клубах, кружках, функционирующих и на базе общеобразовательного учреждения, и расположенных в шаговой доступности. Можно расположить информационные стенды в детских поликлиниках с рекламой учреждений ДОД. Возможно, есть смысл создать перечень учреждений ДОД по каждому муниципальному образованию области, с целью распространения брошюры среди родителей и детей. Дальнейший анализ ответов на анкету показал, что на вопрос об ожиданиях от посещения занятий ДОД мнения всех групп респондентов расходятся. На Рисунке 6 представлены средние показатели за оба года исследования. Возможность объединения двух лет в единые показатели представлена небольшим процентным расхождением по всем ответам всех групп респондентов.

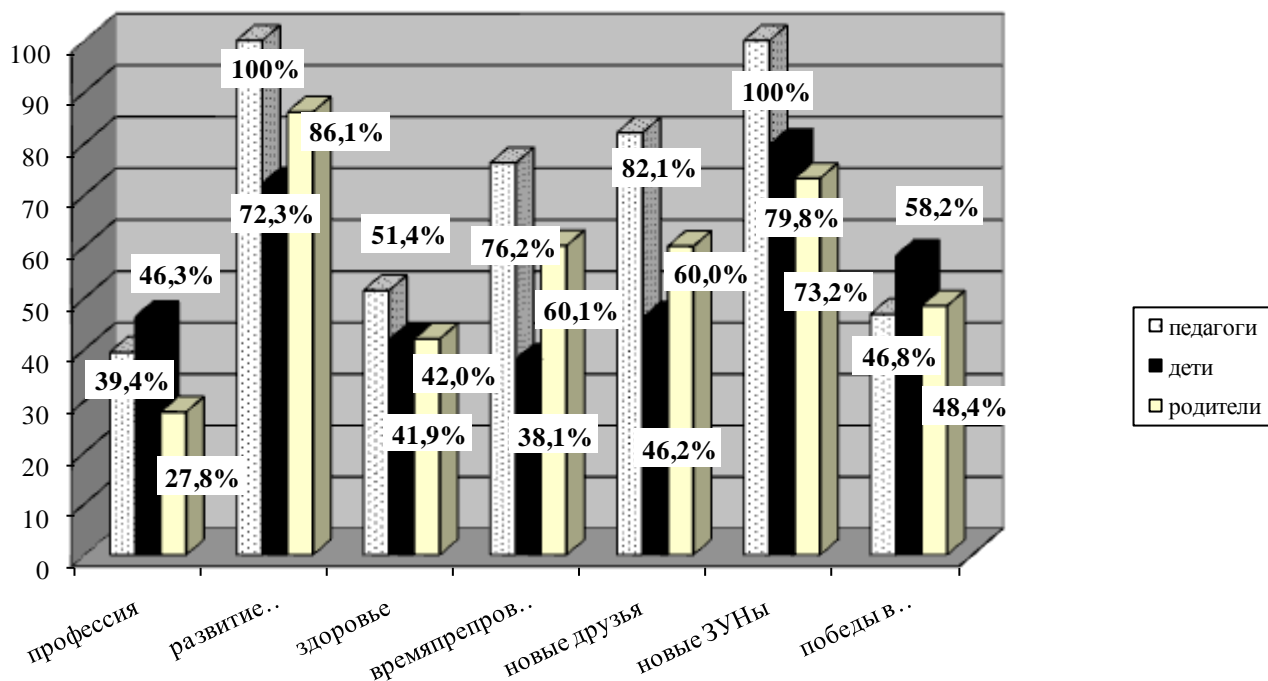


Рисунок 6 – Мотивы посещения школьниками учреждений дополнительного образования детей, средний % за 2010 и 2014 гг.

В ожиданиях от посещения занятий ДОД на 1-м месте у школьников находится приобретение новых знаний, умений, навыков (79,8%); на 2-м – развитие личности (72,3%); на 3-м месте – стремление побеждать в конкурсах, соревнованиях, выставках (58,2%). Отметим, что «важность для будущей профессии» у школьников на 4 месте вместе с таким показателем, как «появление новых друзей» – 46,3% и 46,2% соответственно. Родители на 1 место вывели развитие личности (86,1%); на 2-е место – (73,2%) получение новых знаний, умений и навыков; на 3-м месте - правильное времяпрепровождение (60,1%), тогда как у детей данный пункт стоит на последнем месте (38,1%).

Педагоги ДОД, участвующие в опросе, на 1 место поставили два варианта со 100% – развитие личности и получение новых знаний, умений и навыков, 2-е место отдали приобретению новых друзей (82,1%), хотя сами школьники данный вариант оценили чуть меньше 50%. На 3-ем месте фигурировал ответ как и у родителей – наиболее правильное времяпрепровождение (76,2%).

Из других ответов, подростки посещают данные кружки потому, что им хочется красиво двигаться, каждое лето отдыхать в спортивном лагере, нравится за-

ниматься, для них это ценно и важно. Часть ребят обозначили будущую профессию, например, буду дизайнером (кружок рисования художественной школы, респонденту – 10 лет), хочу работать тренером и др.

Некоторые ответы вызывают настороженность: хочу быть здоровым (занятия в секции плавания); мне не нравится, но меня заставляют (занятия дополнительным иностранным языком). Жаль, если на занятия школьники приходят по принуждению или только по состоянию здоровья, без учёта интересов самого ребёнка. Было бы неплохо и полезно учесть родителям пожелания школьника, наличие талантов, его интересов и увлечений.

Среди вопросов анкеты ещё несколько совпали по ответам между группами опрошенных. На вопрос «Было бы удобнее, чтобы данный кружок находился в школе?»: педагоги на 63,2% (2010 г.) и 76,0% (2014г.) уверены, что кружки должны находиться в другом здании, мотивируя это тем, что в одном объединении могут заниматься дети из разных школ (Таблица 16).

Таблица 16 – Ответы на вопрос: «Было бы удобнее, чтобы кружок находился в школе?»

	Ответ	Педагоги	Родители	Дети
2010 год	ДА, в %	36,8	59,5	39,0
	НЕТ, в %	63,2	40,5	60,9
2014 год	ДА, в %	24,0	76,2	27,1
	НЕТ, в %	76,0	23,8	72,9
* выделенное жирным – совпадение ответов по группам респондентов				

Среди родителей в 2010 г. мнения по данному вопросу разделились так - 40,5% за то, чтобы школьники занимались в другом, отличном от школы, учреждении, а 59,5% было бы удобнее, чтоб занятия проходили в стенах общеобразовательной организации. В 2014 г. большинство родителей за объединения ДОД в стенах школах (76,2%), скорее всего, это связано с безопасностью их детей, особенно младших школьников. Школьники же в 60,9% (2010 г.) и в 72,9% (2014 г.) случаев не желают заниматься дополнительным образованием в школьных помещениях. Таким образом, необходимо поддерживать деятельность объединений системы ДОД, как в специализированных учреждениях, так и функционирующих на базе общеобразовательных организаций.

Ответы на вопрос «Огорчило бы вас отсутствие занятий в кружке?» были предсказуемы (Приложение К, Таблица К 5). Большинство родителей (около 95%) огорчились бы; среди воспитанников, процент огорчившихся так же высок – более 82%, хотя 13-18% с радостью пропустили бы занятия. Скорее всего, это дети и подростки, мнение которых при выборе кружка родителей мало интересовало. Среди педагогов 93,7% (2010 г. - конец учебного года) и 98,2% (2014 г. - начало учебного года) опрошенных выразили желание постоянно проводить занятия.

Вопрос «Планируют ли школьники использовать в будущем полученные на занятиях в кружке знания?» дал следующие ответы (Приложение К, Таблица К 6). Педагоги почти все уверены, что полученные знания пригодятся школьникам «во взрослой жизни», родители 90,2% (2010 г.) и 77,1% (2014 г.) так же на это надеются. Среди школьников 87,5% респондентов уже планируют, несмотря на юный возраст, применять полученные знания в будущем. Примечательно, что 28 человек из 279 опрошенных школьников, категорично заявили, что полученные знания применять не будут. Скорее всего, это те школьники, которым были навязаны волей родителей кружки и секции, без учёта увлечений самих детей.

Ответы на открытые вопросы анкеты часто имеют совпадения. Так, например, продолжение выражения «Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы ЗНАТЬ...» у всех респондентов однотипны (Таблица 17). Ответы опрошенных можно условно разделить на три группы:

- 1) новые знания по всем направлениям деятельности системы ДОД;
- 2) знания о том, как общаться и жить полноценной жизнью в социуме;
- 3) знания о практических действиях по выбранному предмету.

Продолжение выражения «Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы УМЕТЬ...» в ответах педагогов представлено не в полном объёме, по сравнению с социальным заказом родителей и школьников. Педагоги считают, что занятия в кружке позволят детям уметь то, что прописано в образовательной программе. Родители и дети полагают, что занятия в системе ДОД сформируют умение общения с единомышленниками, строить отношения, в умении побороть стеснительность, страхи, научат двигаться к цели, исправлять ошибки, держаться

на сцене, планировать свой день, постоять за себя, уметь выигрывать и проигрывать и др. И родители, и дети часто отвечали – уметь жить! Наверное, это достаточно актуально, и научить этому система ДОД может в гораздо большем объеме, чем общеобразовательная организация.

Выражение «Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы ИМЕТЬ...» педагогами было недооценено, они отметили лишь: знания по изучаемой программе, большой круг знакомств, осанку, фигуру, хорошее настроение, разноплановое образование, возможность общаться. Тогда как родители поставили на 1 место друзей, на 2 – новые знания, навыки, умения, будущую профессию. На 3 место – вкус, осанку, фигуру, здоровье; на 4-м месте – иметь меньше свободного времени (варианты – здоровый досуг, увлечение, хобби и т.п.).

Школьники отметили, что желали бы иметь хорошее отношение к себе; друзей, в т.ч. и в других городах и странах; профессию; перспективы в будущем; слух и голос; хорошую физическую форму; широкий кругозор; чувство ответственности; возможность общаться; свободу и опыт. Кроме этого, школьников привлекает атрибутика, используемая на занятиях (прическа в хореографических и спортивных кружках, купальник, обувь, новые вещи, спортивный костюм, словарь, профессиональные кисти и др.). Грамоты, награды, призы и стипендии, возможность получения спортивных разрядов также важны современным школьникам, что не было отмечено ни родителями, ни педагогами. Дети отвечали, что занятия в системе ДОД позволят им иметь пятерки по школьным предметам.

Продолжение выражения «Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы БЫТЬ...» самое многочисленное по высказываниям было у родителей. Ожидания родителей: быть всесторонне развитым, умным, профессионалом, ловким, целеустремлённым, раскрепощённым, коммуникабельным, талантливым, здоровым, самоорганизованным, добрым, воспитанным, активным, адаптированным в социуме, уверенным, самодостаточной и разноплановой личностью, др.

Педагоги в своих высказываниях были немногословны: быть грамотным, здоровым, уверенным, целеустремленным, трудолюбивым, раскрепощенным и общительным, в центре внимания, патриотом своей Родины.

Школьники, кроме этого, отметили: быть взрослее, ответственным, хорошим танцором (певцом, спортсменом, актером, дизайнером, жонглером), частью коллектива, востребованным, знаменитым (до 30%), здоровым (до 25%), более открытым и энергичным, самим собой, и готовым к жизни в современном мире.

Выражение «Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы ЧУВСТВОВАТЬ...» более полно раскрыто у родителей и детей. Многие опрошенные педагоги не ответили данный вопрос, оставив графу незаполненной, что говорит о том, что мало уделяется внимания данной стороне образовательного процесса.

У родителей на 1-м месте - чувствовать положительные эмоции (комфорт, гармонию); музыку, ритм, темп, такт, вдохновение, свое тело, свою нужность (более половины опрошенных), себя в коллективе, в тоже время, свою индивидуальность, свое отношение к большому делу, радость победы, свободу.

Школьники желали бы чувствовать: свободу от школы (!) на 1-м месте; поддержку друзей; что ты не одинок, что есть единомышленники; культуру народа, который жил ранее (вариант – эпоху времени); гармонию с миром (комфорт в коллективе, положительные эмоции – до 25%); уверенность, что дети нужны не только в школе и дома и др. Так же дети хотели чувствовать: победителем, знаменитым, умнее одноклассников, спортивное удовлетворение. Иногда встречались ответы, окрашенные негативными красками: чувствовать усталость, бесполезность данного занятия, отсутствие перспектив, и даже ненависть. Данные ответы школьников настораживают. Сказывается отсутствие мотивации и нежелание заниматься по воле родителей?

Таблица 17 – Продолжение выражения «Школьники посещают кружки, секции, объединения системы дополнительного образования детей, чтобы знать, уметь, чувствовать»

Ответ	Педагоги	Родители	Дети
ЗНАТЬ	новые знания по образовательной программе	новые знания по направлению деятельности	новые знания по направлению деятельности
	как себя вести в различных ситуациях, как найти друзей	знания о том, как общаться и жить полноценной жизнью в социуме	как найти контакты со сверстниками, педагогами, с незнакомыми людьми, правила поведения

			Продолжение Таблицы 17
	знания о практических действиях (как вышивать, петь, танцевать, играть на инструментах, народные праздники)	то, что не даёт школьная программа (расширение кругозора)	всё об окружающем мире (расширение кругозора)
	прикладные знания (технику туризма; знать группы мышц, виды пения)	обычаи и культуру русского народа и других стран (культура)	как достойно себя показать, свои возможности (самовыражение)
		особенности различных профессий (перспектива)	о здоровом образе жизни (жизненное поведение)
УМЕТЬ	то, что прописано в образовательной программе	строить взаимоотношения с окружающими	держаться в обществе
	не стеснясь двигаться, петь	побороть страхи, стеснительность и сомнения	понимать себя
	дружить, быть активным в обществе	двигаться к цели совместно в коллективе	общаться с друзьями - единомышленниками
	определять свои цели	уметь выигрывать и проигрывать	отстаивать свое мнение
		УМЕТЬ ЖИТЬ!	УМЕТЬ ЖИТЬ!
ЧУВСТВОВАТЬ	До 50% не заполнили данную графу	1 место - положительные эмоции (комфорт, гармонию)	1 место - свободу от школы (!)
	чувствовать красоту мира	свое отношение к большому делу	поддержку друзей – второе место
	поддержку своих друзей	вдохновение	что ты не одинок и что есть единомышленники – третье место
	нужность окружающим людям	нужность (более половины опрошенных)	гармонию с миром, комфорт в коллективе, положительные эмоции – до 25% опрошенных
	уверенность	свою индивидуальность	себя знаменитым
	гордость за свое Отечество	гордость за свою страну	умнее одноклассников
			негативные эмоции (!)
* выделенное жирным – совпадение ответов по группам респондентов			

Таблица 17 показывает, что педагогами недостаточно уделяется внимания социальной и чувственной составляющим процесса обучения в системе ДОД, тогда как для потребителей услуги – родителей и школьников, данные составляющие обучения являются значимыми. Поэтому важно, чтобы на ставках педагогов дополнительного образования работали не школьные учителя, а специальным образом подготовленные люди.

Подводя итоги опроса в целом, отметим, что повторный опрос в сентябре 2014 года, не выявил явных изменений к ответам респондентов опроса 2010 года.

Разница у родителей прослеживается в увеличении ответов о функционировании объединений системы ДОД на базе общеобразовательных организаций; меньшем использовании рекомендаций учителя и советов родственников (друзей) в выборе ребенком кружка. Стало больше школьников, не желающих заниматься в объединениях системы ДОД на базе школ с 60,9% (2010 г.) до 72,9% (2014 г.). Снизился процент родителей, которые в 77,1% случаев (против 90,2% в 2010 году) уверены, что детям знания, полученные в системе ДОД, пригодятся в будущем. Возможно, увлечения своих детей родители воспринимают лишь как полезное времяпровождение. Данный ответ занимает 3 место (60,1%) в мотивах посещения детьми занятий ДОД, по мнению респондентов-родителей (Рисунок 6).

По результатам опроса обоих лет можно констатировать, что на сегодняшний день имеется расхождение в ожиданиях на услуги системы ДОД среди субъектов образовательного пространства – педагогов с одной стороны и родителей, детей с другой. Как показал анализ ответов, основное внимание родителями и школьниками уделяется психологическому состоянию, комфорту, чувственной составляющей, воспитательной и социальной функциям ДОД. Педагоги же обращают основное внимание на когнитивную (знаниевую) составляющую образовательного процесса. Хотя родителями и детьми – основными потребителями образовательных услуг, – социальной, воспитательной, эмоциональной и чувственной составляющим процесса обучения уделяется первостепенное внимание.

Таким образом, по мнению получателей услуг (родителей и детей) занятия в объединениях ДОД значимы для формирования общих, универсальных компетенций, так называемых «мягких навыков» (soft skills), которые будут необходимы во взрослой жизни независимо от выбранной профессии. При этом отметим, что педагоги недостаточно внимания уделяют профориентационной функции ДОД, согласно которой (с учетом концепции непрерывного обучения) человек способен развивать свои способности, осваивать новые знания, приобретать компетенции, которые будут востребованы на рынке труда в будущем.

Недостаточная информированность родителей и детей для привлечения школьников в кружки, секции, клубы системы ДОД так же является проблемой в

настоящее время. Взгляды педагогов отличаются от реального положения вещей, – каким образом приходят школьники в объединения ДОД.

Результаты опроса показали так же, что есть необходимость сохранить систему учреждений ДОД, как самостоятельных единиц, и проводить занятия дополнительного образования не только в общеобразовательных организациях. Не случайно в ответах школьников прозвучало – чувствовать свободу от школы. И в большинстве случаев сами подростки не желают заниматься дополнительным образованием в школьных помещениях.

В целом, можно порадоваться за современное поколение школьников, потому что значительное большинство респондентов-детей (более 80%) уже планируют, несмотря на юный возраст, применять знания, полученные в объединениях системы ДОД, в будущем.

Таким образом, можно констатировать значимость и востребованность данной сферы образования в современном обществе, ее влияние на свободный выбор направления деятельности подрастающим поколением, организацией полезного времяпрепровождения и определение дальнейшего, в том числе профессионального пути детьми и подростками школьного возраста.

Рассмотрим влияние отдельных направлений системы ДОД на формирование качественных характеристик трудового потенциала.

2.4 Исследование влияния системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала

Приоритетным направлением в нашей стране стала модернизация образования, в частности решение проблемы формирования личности ребёнка как трудового потенциала [89, 102, 125]. «Выпускники школ должны быть готовы к тому, что в течение жизни им неоднократно придется менять характер деятельности. Но сама система образования пока не дает ответа на вопрос, как личности адаптироваться к постоянно меняющейся ситуации, и не гарантирует нужного обществу качества образования. Требования рынка труда вынуждают учреждения образова-

ния переходить к индивидуальному обучению (что массово нереально), либо обращаться к модели дополнительного образования» [95].

Рассмотрим отношение работодателей и работников к проблеме формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства как качественных характеристик трудового потенциала в системе ДОД.

В феврале-марте 2013 года Байкальским государственным университетом (в то время – Байкальский государственный университет экономики и права) был проведен опрос работников и работодателей по актуальным вопросам и проблемам в области экономики труда и управления персоналом на предприятиях и в организациях Иркутской области¹⁵.

В рамках опроса, были составлены 6 вопросов для работодателей и 10 вопросов для работников (Приложение Л). Количество опрошенных составило 585 человек: 133 работодателя и 452 работника. Основной метод исследования - экспертный опрос работодателей и работников, который был проведен в 133 организациях региона, представляющих все виды экономической деятельности.

Цель исследования: получение репрезентативной количественной информации о проблемах формирования трудового потенциала в системе ДОД, характерных для предприятий и организаций Иркутской области.

Мы предположили, что работодатели, обозначая свои требования к трудовому потенциалу, в настоящее время не учитывают обучение работников в системе ДОД в школьные годы (на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала). Хотя при использовании трудового потенциала востребованы те качества работников, которые основываются в полной мере в системе ДОД: целеустремленность, умение работать в команде, развитый творческий потенциал, трудолюбие, усердие, ответственность и др.

Работодатели на вопрос «Имеет для Вас ли значение указание в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы, занятий в объединениях системы ДОД (кружках, секциях, клубах)?» дали следующие ответы (Рисунок 7).

¹⁵ Работа выполнена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках выполнения НИР «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики», по государственному заданию Байкальскому государственному университету экономики и права (номер государственной регистрации в ЦИТиС 01201256020).

Указание в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы является значимым для 38,3% опрошенных работодателей; для 56,4% – является не важным, и для 3,0% респондентов – важным может быть только при приеме на определенные должности (менеджера по работе с клиентами, стартовые должности).

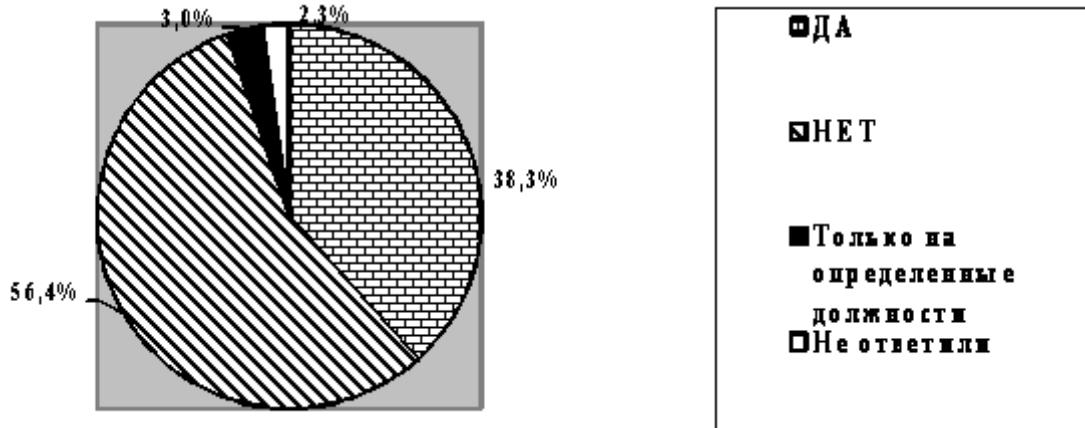


Рисунок 7 – Оценка степени значимости для работодателя указания в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы, занятий в объединениях системы дополнительного образования детей, в %

Рассмотрение данного вопроса в зависимости от видов экономической деятельности организаций и предприятий демонстрирует, что увлечения в школьные годы важны при приеме на работу в сфере образования и финансовой деятельности. На предприятиях иных видов экономической деятельности чаще ответ «нет», в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса ответы распределились поровну. Увлечения в школьные годы на определенные должности учитываются в торговле, образовании, здравоохранении, сфере услуг (Приложение Л, Таблица Л 1).

Предпочтение работнику, занимавшемуся ранее в системе ДОД, при устройстве на работу в компанию, отдадут 31,6% опрошенных работодателей; 57,1% респондентов указали, что данный критерий не учитывается при приеме на работу; 7,5% работодателей указали, что критерий важен для приема на определенные должности: инструктора по спорту, методиста, на должности, где необходима креативность, активность, эрудиция, на должность руководителя учреждения культуры, специалиста, учителя, или зависит от беседы с человеком.

Возможно, только стабильное и хорошее положение дел позволяет отдавать предпочтение специалистам, занимавшимся ранее в системе ДОД? Результаты

опроса демонстрируют, что в фирмах с хорошим экономическим положением в 43,9% случаях имеет значение указания в резюме увлечений сотрудников, менее важным этот фактор считается в организациях и предприятиях со средним экономическим положением дел (34,5%), и очень важным в фирмах с плохим экономическим положением (ответ из сферы образования, которые единственные сочли свое положение дел как «плохое») (Приложение Л, Таблица Л 2). При принятии на работу на определенные должности указание увлечений школьных лет имеет значение в фирмах с хорошим и средним экономическим положением.

Можно отметить, что при хорошем экономическом положении в таких сферах деятельности, как сельское хозяйство, строительство, гостиничный бизнес, не учитываются увлечения сотрудников в школьные годы. Следовательно, экономическое положение компании не влияет на требование указания в резюме увлечений в школьные годы, и при устройстве на работу не отдается предпочтение работникам, занимавшимся ранее в системе ДОД.

В разных объединениях системы ДОД формируются у подрастающего поколения как общие, так и специальные умения и навыки, которые сложно в полном объеме сформировать в иных образовательных организациях.

Именно те качества, которые формирует система ДОД, на наш взгляд, и востребованы работодателями разных сфер деятельности. Подтверждение данному утверждению мы находим в ответах на вопрос: «Какие качества современного работника Вы цените в первую очередь?» (Таблица 18).

Вполне возможно, что работодатели не соотносят получение дополнительного образования в школьные годы с формированием качественных характеристик трудового потенциала. Мы предположили, что, несмотря на недооцененность системы ДОД, качества, воспитываемые и формируемые в данной системе, будут значимы для современных работодателей. Опрос подтвердил наше предположение, что для большинства работодателей достаточно важны практически все указанные качества современного работника.

Работодатели отметили качества психофизиологического, профессионально-квалификационного компонентов, и качества, относящиеся к асертивному

компоненту трудового потенциала. Следует отметить, что большинство из перечисленных качеств формируются в системе ДОД (дисциплинированность, трудолюбие, усердие, верность идеалам, умение работать в команде и т.п.). Кроме того, составляющие ассертивного компонента, значимые на современном рынке труда, – инициативность, коммуникабельность, креативность, творческое мышление, целеустремленность, предприимчивость, активность, толерантность, лидерские качества, принятие корпоративных ценностей, совмещение личной самостоятельности с желанием помогать команде и отдельным сотрудникам в достижении организационных целей формируются именно в системе ДОД.

Таблица 18 – Распределение ответов на вопрос: «Какие качества современного работника Вы цените в первую очередь?», в % от числа опрошенных работодателей

Качества работника ¹⁶	Степень значимости качества, в %				Итого, в %
	Очень важно	Скорее важно, чем нет	Важно, но не очень	Совсем не важно	
1. Профессионализм, уровень квалификации	88,7	8,3	1,5	1,5	100
2. Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	29,3	50,4	18,0	2,3	100
3. Стрессоустойчивость	51,1	40,6	6,8	1,5	100
4. Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	40,6	39,8	15,0	4,5	100
5. Активный образ жизни, оптимизм	15,0	45,9	30,8	7,5	100
6. Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	43,6	36,8	15,8	0,8	100
7. Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	80,5	16,5	0,8	2,3	100
8. Креативное и абстрактное мышление	14,3	44,4	33,8	6,0	100
9. Стремление к повышению квалификации, освоению нового	50,4	37,6	8,3	2,3	100
10. Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	39,1	42,9	14,3	1,5	100
11. Сотрудничество, умение работать в команде	56,4	31,6	8,3	2,3	100
12. Добросовестность, благонадежность	60,9	30,8	5,3	2,3	100
13. Другой ответ: внешний вид, инициативность, легкообучаемость, открытость, порядочность, способность к обучению, толерантность, умение слушать других	5,3	0,8	0,8	0,0	

¹⁶ Качества работника соответствуют компонентам трудового потенциала, выделенным при обобщении различных подходов на основе анализа отечественной экономической литературы (подробно представлены в первой главе)

Нами рассмотрены формируемые в системе ДОД качества современного работника, оцененные работодателями в разрезе видов экономической деятельности (Приложение Л, Таблица Л 3). По каждому качеству работника суммированы варианты ответов по степени важности: «очень важно», «скорее важно, чем нет», «важно, но не очень», «совсем не важно». Мы предположили и нашли подтверждение тому, что разные качества современного работника востребованы в различной степени в зависимости от видов экономической деятельности. Следует отметить, что для всех видов компаний лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании стоят не на последнем месте.

Кроме того, результаты опроса показали, что на предприятиях с разным экономическим положением практически все качества современного работника значимы примерно в равной степени. Но на предприятиях со средним экономическим положением предпочтение отдается качествам, которые помогут выровнять ситуацию: профессионализм, трудолюбие, сотрудничество, дисциплина и креативное мышление.

Нами было выдвинуто предположение, что, несмотря на востребованность многих качеств современного работника, работодатели не будут считать полезными те направления деятельности системы ДОД, которые эти качества и формируют. Скорее всего, происходит это от того, что работодатели не задумываются о взаимосвязи занятий в объединениях ДОД и качественными характеристиками трудового потенциала. На вопрос: «Какие направления в системе ДОД Вы считаете наиболее полезными с точки зрения будущей взрослой жизни и профессиональной деятельности?» получены ответы (представлены по уменьшению количества ответов в процентном соотношении):

- это зависит от способностей ребенка – 48,1%;
- все важны в определенной степени – 47,4%;
- спортивная (секции, школы олимпийского резерва и т.п.) – 43,6%;
- техническая (станции юных техников, кружки авиа-, авто- и судомоделирования) – 25,6%;
- спортивно-техническая (секции, кружки, клубы) – 24,8%;

- художественно-эстетическая (студии, кружки, художественные и музыкальные школы) – 23,3%;
- другие (школа лидеров, дружина юных пожарных, юные инспектора движения, детский парламент, добровольческое движение) – 18,8%;
- туристско-краеведческая (станции юных туристов, скаутские отряды, клубы, секции и кружки) – 14,3%;
- военно-патриотическая (кружки, клубы, Пост № 1) – 11,3%;
- эколого-биологическая (станции юных натуралистов, кружки) – 9%;
- другой ответ – 1,5%.

Следует отметить, что ни одно направление деятельности не набрало более половины положительных ответов. Так, мы подтвердили наше предположение, что большинство работодателей не считают полезными с точки зрения будущей профессии многие виды деятельности системы ДОД. Более того, всего 47,4% респондентов считают, что все направления деятельности важны в определенной степени. Хотя, в ответах на предыдущий вопрос, работодатели хотели бы видеть сотрудников трудолюбивыми, умеющими работать в команде, дисциплинированными, ответственными, креативными. Удивительно, что направление ДОД, формирующее активную жизненную позицию (школа лидеров, добровольцев), считают полезным всего 18,8% респондентов. При этом, более 60% этих же респондентов отметили «Активный образ жизни» как важное качество работника. Анализ данного вопроса, проведенный в разрезе видов экономической деятельности и экономического положения организации, не выявил значимых тенденций.

Следует констатировать, что работодатели не проводят параллели между занятостью ребенка в системе ДОД и качественными характеристиками трудового потенциала на сегодняшнем отрезке времени. Подтверждение мы находим в ответах работодателей на вопрос о значимости функций системы ДОД в процессе формирования трудового потенциала (Таблица 19).

Анализируя ответы на данный вопрос, можно с уверенностью сказать, что по всем 10-ти позициям работодатели предприятий и организаций Иркутской области достаточно высоко (более 50% по каждой графе) оценивают значимость

системы ДОД. Более 60% респондентов отметили такие функции системы, как профориентация, развитие способностей к социальным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде, толерантности, приобщение к культурным и социальным ценностям общества, расширение кругозора, готовность к продолжению образования.

Таблица 19 – Значимость функций системы дополнительного образования детей в процессе формирования трудового потенциала, в % от числа опрошенных работодателей

Функции системы дополнительного образования детей	Степень значимости функции в %				Итого в %
	высокая	средняя	низкая	затрудняюсь оценить	
1.Профориентация: формирование первоначального интереса, знаний, умений, навыков будущей профессии	63,4	25,2	5,3	6,1	100
2.Развитие гуманитарных качеств (активность, нравственные качества, ответственность, избежание инфантилизма)	55,4	33,1	6,2	5,4	100
3.Формирование коммуникативной культуры	56,5	34,4	3,8	5,3	100
4.Развитие творческого потенциала, креативного мышления, способности генерировать идеи	55,4	32,3	6,9	5,4	100
5.Развитие способностей к социальным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде, толерантности. Приобщение к культурным и социальным ценностям общества.	64,9	26,7	3,8	4,6	100
6.Формирование лидерских качеств	46,2	40,8	9,2	3,8	100
7.Расширение кругозора. Формирование готовности к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений	63,4	30,5	3,1	3,1	100
8.Сохранение здоровья и формирование навыков здорового образа жизни	55,7	32,8	8,4	3,1	100
9.Комплексное психофизиологическое развитие личности.	52,7	37,4	6,9	3,1	100
10.Становление индивидуальности личности	58,0	32,1	6,1	3,8	100

Если рассмотреть значимость функций системы ДОД по ответам работодателей из разных отраслей и видов экономической деятельности (Приложение Л, Таблица Л 4), мы видим, что все функции важны, только востребованы в разных отраслях в разном процентном соотношении. Рассмотрение данного вопроса в

разрезе экономического положения организаций показало, что, все организации, как с хорошим, так и с плохим положением дел, оценивают значимость всех функций системы ДОД как «высокие» (около или более 50% по каждому пункту). При этом у компаний со «средним» экономическим положением выше все показатели значимости функций системы ДОД. В распределении ответов в разрезе экономической деятельности компаний, скорее всего, играет роль не вид данной деятельности, а субъектный опыт респондента, полученный в школьные годы или на примере занятий в объединениях ДОД собственных детей.

Из числа работодателей 62,4% респондентов отметили «Расширение кругозора», что совпадает с отмеченными ими качествами работника «Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие». При этом для 56,4% работодателей является не важным указанием в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы. Что, в свою очередь, подтверждает, что работодатели не задумываются о влиянии системы ДОД на компетенции трудового потенциала.

Именно поэтому ответы на следующий вопрос: «Готовы ли Вы (предприятие) содержать Центр дополнительного образования для детей Ваших сотрудников или оплачивать сотрудникам занятия их детей?» были ожидаемы (Приложение Л, рис. 10). В настоящее время предприятия и организации не готовы нести дополнительные расходы, в т.ч. и расходы на будущий трудовой потенциал общества. Небольшой процент экспертов, а именно 3,8% от числа респондентов ответили положительно; ответ «нет» дали большинство работодателей - 60,9%; не знают ответа на данный вопрос 27,1% респондентов; и положительный ответ, при условии частичной самокупаемости Центра дали 6,0% опрошенных человек.

Таким образом, большинство работодателей (более 60% от общего числа респондентов) не готовы содержать Центр дополнительного образования детей, даже при частичной самокупаемости этого Центра. Согласие на содержание подобного Центра ДОД выразили менее 4% опрошенных.

Готовность содержать Центр ДОД для предприятий и организаций разных видов экономической деятельности (Приложение Л, Таблица Л 5) демонстрирует, что только предприятия и организации, занимающиеся финансовой деятельно-

стью, образованием, оказывающие услуги населению, предприятия транспорта и связи готовы содержать учреждения ДОД. При условии частичной самокупаемости Центра к ним присоединятся обрабатывающие производства и учреждения здравоохранения. Хотя, в совокупности, это составит всего лишь около 10% (3,8% + 6,0%) от числа всех респондентов.

В разрезе экономического положения компании результаты опроса экспертов демонстрируют, что в настоящее время предприятия, фирмы, учреждения и организации в большинстве своем не готовы взять на свои плечи содержание Центра ДОД для детей сотрудников своих учреждений или оплачивать сотрудникам занятия их детей в ДОД (Приложение Л, *рис. 11*). При этом, компании с плохим, по их мнению, экономическим положением, такой вопрос в 100% случаях даже не рассматривают, также как и те, кто затруднился дать оценку экономическому положению своей фирмы. Наибольший процент, хотя и невысокий – 7,3% дали ответы тех компаний, которые оценивают свое экономическое положение как «среднее», в отличие от фирм с «хорошим» положением – всего 1,5%.

Мы решили проверить, оказывает ли влияние организационно-правовая форма организации (государственное или муниципальное предприятие, производственный кооператив, ООО, ЗАО, ОАО, другое) на готовность содержать Центр ДОД или оплачивать занятия детей сотрудников? (Приложение Л, Таблица Л 6).

Судя по ответам работодателей, организационно-правовая форма организации не играет большой роли в желании содержать Центр ДОД. Согласие содержать подобные Центры высказали государственные (муниципальные) предприятия и открытые акционерные общества – 3,8% от общего числа ответивших. При условии частичной окупаемости Центра к ним добавляются еще закрытые акционерные общества – 6,2%. Большинство же организаций различной организационно-правовой формы либо «не знают» ответа, либо против содержания Центра ДОД и оплаты занятий в этой системе детям своих сотрудников.

Данные ответы работодателей подтверждают статистические данные о том, что доля внебюджетных средств при содержании учреждений дополнительного образования Иркутской области составляет не более 4,6%.

По результатам всех ответов на анкету работодателей, можно сделать вывод, что в настоящее время система ДОД в современном обществе не оценена в полной мере, не значима, и не востребована на рынке труда работодателями. Не оценены достоинства, которые существуют в системе ДОД для формирования качественных характеристик трудового потенциала. Работодатели не готовы содержать Центры ДОД, при этом предъявляют достаточно высокие требования к специалистам, которых хотели бы видеть в своих организациях, фирмах, учреждениях, не акцентируя внимание при этом, что востребованные качества трудового потенциала, формируются в большей степени, именно в системе ДОД.

Можно заключить, что эксперты (работники службы управления персоналом и руководители организаций) не до конца понимают и осознают значимость и степень воздействия учреждений ДОД на процесс формирования качественных характеристик трудового потенциала региона. Данные утверждения одинаковы для всех видов организационно-правовых форм организаций, различных видов экономической деятельности и различного экономического положения компании.

Таким образом, мы подтвердили наше предположение, что в настоящее время работодатели, требуя особых качеств от трудового потенциала, пренебрегают занятиями сотрудников на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала в системе ДОД. Хотя в процессе труда работодателям желанны и пользуются спросом именно те качественные характеристики работников, основа которых заложена в школьные годы в системе ДОД.

Кроме того, нами подтверждена мысль о значимости различных функций системы ДОД на процесс формирования человеческого капитала. Более 60% респондентов отметили такие функции системы, как профориентация, развитие способностей к социальным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде, толерантности, приобщение к культурным и социальным ценностям общества, расширение кругозора, формирование готовности к продолжению образования. Что, в свою очередь, подтверждает наше мнение о том, что работодатели не задумываются о влиянии системы ДОД на трудовой потенциал.

Возможно, иного мнения о значимости системы ДОД будут работники компаний области? Рассмотрим их мнение и сравним с ответами экспертов (работодателей). Для большинства работодателей, как мы выяснили, важны и значимы все указанные в анкете качества современного работника (Таблица 18). Результаты опроса работников предприятий области представлены в Таблице 20. Следует отметить, что работниками, также как и работодателями высоко оценены все качества современного работника. Сравнительный анализ Таблиц 18 и 20 представлен в Таблицах 21, 22. Мы объединили ответы со степенью значимости «очень важно», «скорее важно, чем нет», «важно, но не очень», «совсем не важно» по каждому из предложенных качеств.

Таблица 20 – Распределение ответов на вопрос: «Какими качествами должен обладать современный работник?», в % от числа опрошенных работников

Качества работника	Степень значимости качества, в %				Итого, в %
	Очень важно	Скорее важно, чем нет	Важно, но не очень	Совсем не важно	
1. Профессионализм, уровень квалификации	77,8	16,9	4,4	0,9	100
2. Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	39,9	46,1	12,9	0,9	100
3. Стрессоустойчивость	60,4	31,6	7,3	0,7	100
4. Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	55,1	30,0	13,8	0,9	100
5. Активный образ жизни, оптимизм	36,2	36,2	23,8	3,8	100
6. Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	45,0	39,4	13,9	1,6	100
7. Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	64,9	27,6	6,7	0,9	100
8. Креативное и абстрактное мышление	32,0	37,3	25,3	5,3	100
9. Стремление к повышению квалификации, освоению нового	51,0	37,0	9,8	2,2	100
10. Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	30,5	41,9	22,5	5,1	100
11. Сотрудничество, умение работать в команде	57,4	32,8	8,0	1,8	100
12. Добросовестность, благонадежность	60,4	30,9	6,9	1,8	100
13. Другой ответ: желание работать, знание современных технологий, коммуникабельность, мобильность, надежность, наличие организаторских способностей, ответственность, порядочность, справедливость, толерантность, трудоголизм, трудолюбие, честность, чувство юмора и мн.др.	17,8	8,9	1,0	1,0	

Результаты показывают, что и работодатели, и работники практически одинаково оценили качества: профессионализм, уровень и стремление к повышению квалификации и освоению нового, открытость, честность, бесконфликтность, гибкость, сотрудничество, работа в команде, добросовестность, надежность.

Для работодателей более важными оказались качества: дисциплинированность, трудолюбие, ответственность (97% у работодателей, 92,5% у работников); лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании (82% у работодателей и 72,4% у работников). Более значимыми оказались для работников качества: хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни (86,0% - работники, 79,7% - работодатели); оптимизм, активный образ жизни (работники - 72,4% и 60,9% - работодатели); широкий кругозор, разностороннее развитие, уровень интеллекта (85,1% - работники и 80,4% - работодатели).

Таблица 21 – Распределение ответов работодателей и работников предприятий Иркутской области на вопрос: «Важные качества, которыми должен обладать современный работник?», в % от числа опрошенных

Качества работника	Степень значимости качества, в %	
	Работодатели	Работники
1. Профессионализм, уровень квалификации	97,0	94,7
2. Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	79,7	86,0
3. Стрессоустойчивость	91,7	92,0
4. Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	80,4	85,1
5. Активный образ жизни, оптимизм	60,9	72,4
6. Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	80,4	84,4
7. Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	97,0	92,5
8. Креативное и абстрактное мышление	58,7	69,3
9. Стремление к повышению квалификации, освоению нового	88,0	88,0
10. Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	82,0	72,4
11. Сотрудничество, умение работать в команде	88,0	90,2
12. Добросовестность, благонадежность	91,7	91,3
13. Другой ответ	6,1	26,7

Отметим, что абстрактное мышление, креативность как качества сотрудника фирмы оценены работником на 69,3% и оказываются важными для 58,7% работодателей. И руководителям, и работникам важным показалось качество «стрес-

соустойчивость» – 91-92% от числа респондентов в каждом случае. Работники также предлагают больше вариантов в графе «другие значимые качества».

Таким образом, результаты опроса свидетельствуют о том, что все качества современного работника важны как для самих работников, так и для их руководителей, но иногда качества, считаемые значимыми работниками, не всегда являются важными для работодателей.

На основании полученных эмпирическим путем результатов, мы определили и обособили три группы значимых качеств современного работника, соответствующих современным требованиям рынка труда и осмысления этих требований работниками.

Таблица 22 – Значимые качества современного работника (ответы работодателей и работников предприятий Иркутской области)

Качества, одинаково высоко оцененные как работниками, так и работодателями	Качества, которые считают более важными работодатели	Качества, которые считают более важными работники
Профессионализм, уровень квалификации	Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни
Стрессоустойчивость		Активный образ жизни, оптимизм
Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость		Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие
Стремление к повышению квалификации, освоению нового	Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	Креативное и абстрактное мышление
Сотрудничество, умение работать в команде		
Добросовестность, благонадежность		

Таблица 22 демонстрирует, что работниками не всегда оцениваются по достоинству качества: дисциплинированность, трудолюбие, ответственность, лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании, которые считают наиболее значимыми работодатели. Хотя, степень осознания работниками требований рынка труда адекватная, при некоторой переоцененности качеств: креативного и абстрактного мышления, активного образа жизни, оптимизма, уровне интеллекта и здоровья.

Данные опроса работников подтверждают ответы работодателей об отсутствии в резюме графы с результатами, достигнутыми в школьные годы в системе

ДОД. Опрос показал, что указание в резюме сотрудниками их достижений в школьные годы было востребовано (по мнению работников) лишь в 11,4% случаев, хотя для большинства (79%) не являлось обязательным требованием при устройстве на работу. Тогда как для 38,3% работодателей данный пункт в резюме являлся значимым, по результатам опроса.

Нас заинтересовало, сколько человек из 452-х опрошенных работников предприятий посещали занятия системы ДОД в школьные годы. Мы выяснили, что 61,7% респондентов посещали объединения ДОД в возрасте от 5 до 18 лет, 31,9% – не посещали, а 6,4% делали это не регулярно. И мужчины, и женщины примерно поровну, 47,5% и 52,5% соответственно, регулярно занимались в системе ДОД. Таким образом, пол не влиял на получение ДОД в школьные годы.

Распределение ответов по возрастному критерию показало, что, чем моложе респонденты, тем большая их доля занималась в ДОД (Приложение Л, *рис.12*). Так, респонденты в возрасте до 25 лет в 73,3% случаев указали на то, что регулярно посещали объединения системы ДОД. Далее происходит процентное снижение, хотя более или около 50% респондентов в каждой возрастной категории посещали кружки и секции в школьные годы, что является достаточно большим показателем значимости и востребованности данной системы обществом. Особое значение мы видим в посещении системы ДОД респондентами 30 лет и моложе, так как родители, исходя из своего опыта, приведут в кружки и секции детей.

Результаты опроса свидетельствуют, что практически все направления, существующие в системе ДОД, в большей или меньшей степени посещались респондентами (Приложение Л, *рис.13*). Варианты ответов в анкете (можно было выбрать несколько вариантов) представлены по стандартным направлениям, существующим на то время в системе ДОД. Чаще остальных опрошенные посещали спортивные секции и художественно-эстетические объединения.

При достаточно высокой посещаемости кружков в школьные годы, лишь 8,9% от числа опрошенных работников отмечают в своих ответах, что данные кружки соответствуют их сфере профессиональной деятельности, для 15,7% - соответствуют частично, для большинства респондентов, а именно для 75,4%, про-

филь кружков не совпадает с сегодняшней профессиональной деятельностью. На данные ответы не влияет пол респондентов (46,5% - не совпадает профиль объединения с профессией у мужчин и 53,5% у женщин).

Ответы на вопрос, какие объединения ДОД посещали в школьные годы работники компаний и предприятий в разрезе должностных групп: руководитель, специалист, рабочий, служащий, представлены по стандартным направлениям деятельности системы ДОД (Приложение Л, Таблица Л 7). Возможно, направление деятельности системы ДОД является стартовой площадкой проверки собственных сил и способностей в детском возрасте. Так, спортивное направление пользовалось популярностью у людей рабочей специальности, спортивно-техническое – у специалистов, эколого-биологическое – у служащих.

Отметим, что прямой взаимосвязи между направлением деятельности в школьные годы и категориями персонала на современном рынке труда не выявлено.

Мы предположили, что чаще других занимались в системе ДОД люди с более высоким уровнем образования (Таблица 23). Тем самым, мы доказываем, что занятия в системе ДОД формируют навык готовности к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений¹⁷.

Таблица 23 – Распределение ответов респондентов о посещении объединений системы дополнительного образования детей в разрезе уровня образования, в % по каждой группе

Образование	Варианты ответов, в %			Итого, % по виду образования
	да	нет	посещал нерегулярно	
высшее	67,1	28,2	4,7	100,0
незаконченное высшее	66,7	29,2	4,2	100,0
среднее профессиональное	52,3	39,6	8,1	100,0
среднее полное	41,7	37,5	20,8	100,0
В среднем по совокупности опрошенных	61,7	31,9	6,4	100,0

В Таблице 23 мы видим, что чаще других систематически занимались в объединениях системы ДОД люди с высшим, в том числе и с незаконченным высшим, образованием. Те же респонденты, которые не посещали детские объе-

¹⁷ Жирным шрифтом в таблицах выделены показатели, значение которых выше среднего по совокупности опрошенных по каждому из ответов: «да», «нет», «посещал нерегулярно», о посещении объединений системы ДОД.

динения системы ДОД или делали это нерегулярно, как правило, имеют среднее профессиональное, среднее полное или неполное образование.

Таким образом, мы определили, что регулярные занятия в системе ДОД формируют у будущего работника готовность к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений.

Влияет ли посещение системы ДОД в школьные годы на оценку респондентами своего уровня конкурентоспособности в современном обществе? Мы предположили, что создание «ситуации успеха» в кружках, проверка собственных сил, умение распределять свое время, саморазвитие и самореализация, которым научились респонденты в детстве и юности в ДОД влияют на уровень конкурентоспособности на современном рынке труда (оценивали уровень конкурентоспособности респонденты по пятибалльной шкале) (Таблица 24).

Мы объединили ответы респондентов следующим образом:

- низкий уровень конкурентоспособности: ответы на «0-1» балл,
- средний уровень конкурентоспособности: ответы на «2-3» балла,
- высокий уровень конкурентоспособности: ответы на «4-5» баллов.

В Таблице 24 ясно прослеживается, что выше самооценка уровня конкурентоспособности на рынке труда у респондентов, посещающих объединения системы ДОД в школьном возрасте (ответ «да»). У людей, которые не посещали ДОД (ответ «нет») или делали это нерегулярно, самооценка уровня конкурентоспособности ниже (выше средней доля тех респондентов, кто дал низкую и среднюю самооценку своей конкурентоспособности на рынке труда).

Таблица 24 – Распределение ответов респондентов о посещении кружков, секций, клубов в оценке уровня собственной конкурентоспособности, в %

Посещали ли вы кружки, секции, клубы в возрасте 5-18 лет?	Самооценка уровня конкурентоспособности на рынке труда, в %			В целом по совокупности опрошенных, в %
	низкая	средняя	высокая	
да	58,3	58,2	64,8 ¹⁶	61,7
нет	33,3	33,6	30,5	31,9
посещал нерегулярно	8,4	8,2	4,7	6,4
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Исследуя зависимость занятий разными видами деятельности в школьные годы в системе ДОД и сегодняшней оценкой респондентами своего уровня конкурентоспособности на рынке труда (Приложение Л, Таблица Л 8 – результаты по каждому направлению деятельности системы ДОД) можно сделать вывод, что респонденты, занимающиеся ранее в разных объединениях системы ДОД, оценивают себя достаточно высоко по уровню конкурентоспособности на современном рынке труда (по всем направлениям деятельности ДОД – более 50%). Следует отметить, что и те работники, которые в школьные годы не посещали ДОД, также оценивают свой уровень конкурентоспособности как высокий в 50,4% случаев. Те респонденты, которые посещали ДОД не регулярно, в большинстве случаев оценивают свою конкурентоспособность как «средний уровень».

Еще заметнее отмеченные выше тенденции при рассмотрении зависимости самооценки конкурентоспособности от направленности объединений системы ДОД по целевым группам (целевые группы обоснованы в Таблице 8) (Таблица 25).

Данные Таблицы 25 свидетельствуют, что максимальное влияние на самооценку конкурентоспособности оказывают занятия в спортивно-технических и социально-идеологических объединениях ДОД.

Таблица 25– Зависимость самооценки уровня конкурентоспособности работников от занятий в объединениях системы дополнительного образования детей (по целевой классификации), в % от числа опрошенных

Направления системы ДОД по целевой классификации	Оценка уровня конкурентоспособности на рынке труда, в %			В целом по совокупности опрошенных, в %
	низкая	средняя	высокая	
Спортивно-техническое	50,0	52,7	60,6	56,8
Культура и искусство	50,0	30,1	34,7	33,1
Естественно-научное	25,0	30,2	13,6	13,6
Социально-идеологическое	8,3	7,5	15,2	11,6
<i>Не посещал кружки и секции</i>	33,3	33,7	30,5	31,9
<i>Посещал не регулярно</i>	8,3	8,0	4,7	6,2

Результаты опроса показали, что 65% человек из числа специалистов, опрошенных на предприятиях области, находят, что занятия в объединениях системы ДОД влияют на успешность человека и его карьерный рост; 19,7% - затрудни-

лись ответить на этот вопрос; и только 15,2% считают, что занятия в системе ДОД не влияют на карьеру и успешность.

Среди ответивших положительно на данный вопрос, ответы и мужчин, и женщин были примерно в одном диапазоне, 63,6% и 66,4% соответственно, при этом все возрастные группы считают, что занятия в системе ДОД влияют на карьеру и успешность человека (Приложение Л, Таблица Л 9).

Больше всех положительных ответов – 72,6% дали люди старшего поколения и опрошенные возраста 26-30 лет – 69,2%. В других возрастных группах положительные ответы о влиянии системы ДОД на карьерный рост и успешность человека в современном обществе также высоки и составляют от 57,8% до 64,0%.

Таким образом, большинство респондентов (65%) считают, что занятия в объединениях системы ДОД оказывают влияние на карьерный рост и успешность человека в современном мире. Ни пол, ни возраст не являются особо значимыми при суждениях респондентов. Возможно, играет роль категория персонала респондентов? Мы рассмотрели варианты положительных и отрицательных ответов в разрезе должностных групп: руководитель, специалист, рабочий, служащий (Приложение Л, Таблица Л 10, *рис. 14*), ответы демонстрируют, что большинство положительных ответов, а именно 73,0% у опрошенных из категории «служащие, технические исполнители», на 2 месте – категория «руководители» – 69% от числа опрошенных; 3 место – 65,2% у «специалистов», и 57,7% ответов «да», что также является достаточно высоким процентом, у категории «рабочие».

Мы предположили и подтвердили предположение, что чем выше уровень образования, тем выше процент положительных ответов на данный вопрос (Приложение Л, *рис. 15*). Наибольшее количество положительных ответов о влиянии занятий в системе ДОД на карьеру и успешность человека дали респонденты с высшим – 67,6% и незаконченным высшим образованием – 71,4%. Наименьший процент – у опрошенных со средним полным образованием – 45,8%.

Так, по результатам ответов на вопрос о влиянии системы ДОД на карьеру и успешность человека, можно говорить о том, что с данным утверждением согласны респонденты обоих полов, разного возраста практически в равной степени, в

большинстве своем – это люди с высшим и незаконченным высшим образованием, работающие на должностях руководителя, технического исполнителя или служащего.

У 75,4% опрошенных работников профиль кружков не совпадает с сегодняшней профессиональной деятельностью. Однако помимо профориентационной функции, система ДОД выполняет функцию формирования общих компетенций. Для выяснения реализации этой функции был использован вопрос: «Какие знания, умения, навыки, приобретенные во время получения дополнительного образования, помогают вам сейчас в работе?». Ответы работников предприятий и организаций Иркутской области представлены на Рисунке 8. Мы выяснили, что ответственность и трудолюбие (личностная составляющая ассертивного компонента трудового потенциала), которые были сформированы в объединениях системы ДОД, обозначили более половины опрошенных; 45,1% – научились сохранять здоровье и вести здоровый образ жизни (психофизиологический компонент трудового потенциала, частично ассертивный компонент); более трети работников приобрели умение работать в команде, коммуникативные навыки, активность, лидерские качества (социально-корпоративная составляющая ассертивного компонента), творческое мышление (творческая составляющая ассертивного компонента трудового потенциала). Система ДОД также повлияла на выбор профессии (профессионально-квалификационный компонент трудового потенциала) для 12,8%, что, на наш взгляд, не так уж и мало.

Мы проанализировали ответы на вопрос о полученных в системе ДОД знаниях, умениях и практических навыках, их помощи в профессиональной деятельности, в разрезе половой идентификации, возраста респондентов и по категориям персонала, в сравнении со средним показателем (Приложение Л, Таблицы Л 11, Л 12, Л 13).

Ответы на данный вопрос по категориям персонала находятся примерно в равном процентном соотношении, кроме «определения в профессии» по категории «рабочие» (4,3% против среднего значения 12,8%). Как мы и предполагали, по полу и возрасту опрошенных в данном вопросе значимых тенденций не выяв-

лено. Чуть выше те показатели, которые в принципе характерны для определенного пола (мужчины – здоровый образ жизни, женщины – ответственность, трудолюбие) и определенного возраста (ответственность – 40-50 лет, целеустремленность – до 25 лет, креативное мышление – до 30 лет).

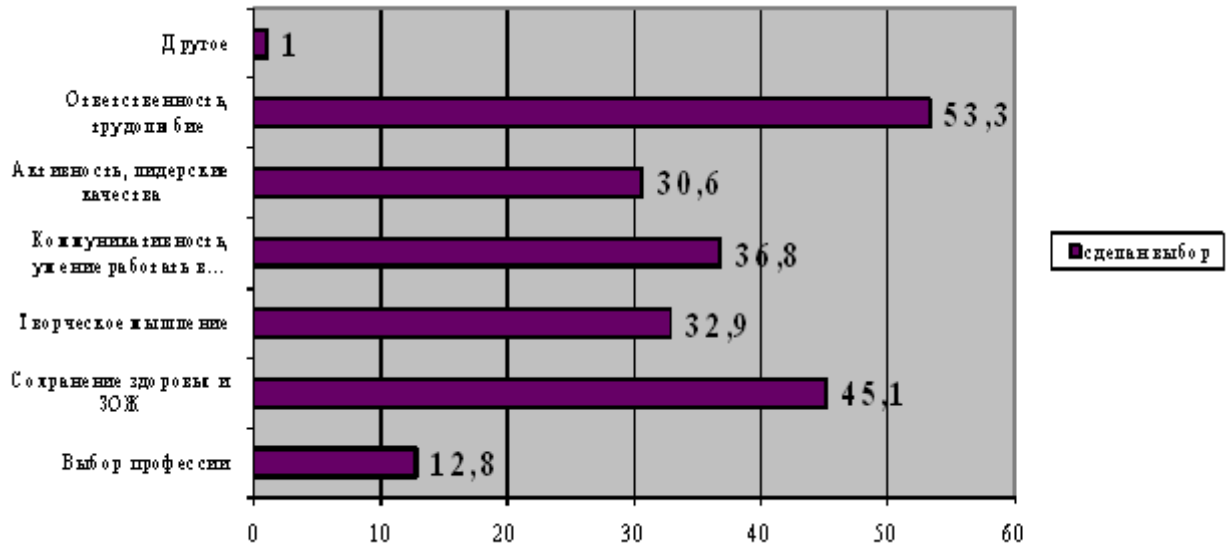


Рисунок 8 – Оценка работниками предприятий и организаций Иркутской области знаний, умений и навыков, полученных посредством системы дополнительного образования детей, которые помогают в профессиональной деятельности, в %

Следующий вопрос позволил выяснить виды влияния посещения занятий в системе ДОД на формирование навыков и способностей к труду (Таблица 26). На данный вопрос уже 13,5% респондентов ответили, что у них сформировался первоначальный интерес к будущей профессии, были получены некоторые знания, умения и навыки. По всем остальным позициям видов влияния ответы были приблизительно на уровне 30-40%: развитие гуманитарных качеств – 33,6%, формирование коммуникативной культуры – 37,7%, развитие способностей к социальным взаимодействиям – 38,0% и т.д. Рассмотрение данного вопроса в разрезе пола, возраста, образования и категорий персонала значимых тенденций не выявило.

Можно констатировать, что на треть респондентов, посещающих в свое время учреждения и объединения системы ДОД, были оказаны различные виды влияния на формирование навыков и способностей к труду. Система ДОД способствовала становлению индивидуальности, были развиты способности к социаль-

ным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде и развитию природных качеств личности.

Таблица 26 – Распределение ответов на вопрос: «Какое влияние оказало посещение вами секций, кружков в школьные годы на формирование навыков и способностей к труду?», в % от числа опрошенных

Виды влияния	Степень влияния				Итого, в %
	сильное	среднее	низкое	затрудняюсь ответить	
1. У меня сформировался первоначальный интерес к будущей профессии, а также некоторые знания, умения и навыки	13,5	25,4	34,0	26,7	100
2. Были развиты гуманитарные качества (активность, нравственные качества, ответственность, целеустремленность, умение доводить начатое дело до конца, избегание инфантилизма и т.п.)	33,6	41,4	11,5	12,8	100
3. Сформировалась коммуникативная культура (культура общения с окружающими)	37,7	41,6	11,5	8,9	100
4. Повысился творческий потенциал, сформировалось креативное мышление, способность генерировать собственные идеи	27,1	39,6	19,1	13,9	100
5. Были развиты способности к социальным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде, толерантности. Приобщение к культурным и социальным ценностям общества.	38,0	39,9	12,2	9,6	100
6. Сформированы лидерские качества	28,1	39,4	16,2	15,6	100
7. Расширен кругозор. Сформирована готовность к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений	36,3	36,3	16,2	10,9	100
8. Сформировались навыки к ведению здорового образа жизни, сохранению здоровья	36,4	37,4	15,4	10,5	100
9. Были развиты мои природные способности, а также такие качества как внимание, усидчивость, память	32,7	41,9	10,9	14,2	100
10. Обучение в кружках способствовало становлению моей индивидуальности	33,2	34,6	15,7	13,6	100

Таким образом, большинство респондентов, участвующих в опросе, а именно 90,9% из 452 человек, настроены на то, чтобы их дети занимались в учреждениях ДОД. Вот лишь некоторые доводы в пользу системы: дисциплина, расширение кругозора, занятость ребенка, общее развитие личности, активность, коммуникабельность, ведение здорового образа жизни, приобщение к культуре, профориентация, развитие индивидуальности, лидерских качеств, творческих способностей, общее качественное развитие, альтернатива компьютеру, способ органи-

зации досуга, ответственность, умение работать в команде, формирование самостоятельности и культуры общения и т.д.

На вопрос – достаточно ли, по мнению обыкновенных людей, работников предприятий Иркутской области, на территориях их муниципальных образований учреждений, оказывающих дополнительные образовательные услуги (секции, кружки) получены ответы: достаточным количеством учреждений ДОД считают 42,1% опрошенных, для 41,0% – недостаточным и 16,9% затруднились ответить.

Обобщая ответы всех респондентов о значимости влияния системы ДОД на формирование компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала, можно констатировать, что и работниками, и работодателями были достаточно высоко оценено положительное влияние системы ДОД на формирование значимых качеств современного работника. Кроме того, сами работники указали, что в 53,3% случаев ответственности, трудолюбию, в 45,1% – сохранению здоровья и потребности вести здоровый образ жизни, в 36,8% – коммуникативным взаимодействиям и т.п. они научились в объединениях данной системы.

При осознании качественного воздействия системы ДОД, работники, тем не менее, недооценивают значимость указания в резюме своих достижений в объединениях данной системы. По мнению работников, эти данные важны в 11,4% случаев, хотя для 38,3% работодателей этот пункт в резюме являлся значимым.

Из всего количества опрошенных более 60% респондентов посещали в свое время кружки всех имеющихся направлений деятельности системы ДОД. В настоящее время для 24,6% опрошенных работников занятия в кружках соответствующего профиля совпадают с их сегодняшней сферой профессиональной деятельности. Более 90% хотели бы, чтобы объединения данной системы посещали их дети. Несомненно, значимо, что 65% респондентов полагают, что обучение в системе ДОД влияет на карьерный рост человека и его успешность в современном обществе. К тому же посещающие объединения системы ДОД в школьные годы выше оценивают свою конкурентоспособность на современном этапе, чем те, кто не посещал кружки.

В-целом, результаты исследования опроса работодателей и работников предприятий и организаций Иркутской области, говорят о востребованности, но недооцененности системы ДОД. Несмотря на ее недооцененность, качества, воспитываемые и формируемые в системе ДОД, значимы для современных работодателей. Все профили и виды деятельности различных кружков, секций, клубов, студий в той или иной степени имеют влияние на формирование качественных характеристик трудового потенциала.

Данные исследования могут быть использованы в аналитической работе специалистами системы дополнительного образования детей, учтены при планировании в обозначенной сфере деятельности.

Дополнительное образование детей как сфера, в которой осуществляется формирование качественных характеристик трудового потенциала, представляет собой социальное явление, многоуровневый процесс и деятельность, возможность и ресурсы которого остаются не до конца изученными и открытыми для научного поиска. Таким образом, вопросы о значимости и роли системы ДОД в процессе формирования качественных характеристик трудового потенциала, разработка действующей модели системы ДОД на региональном уровне остаются открытыми и нуждаются в дальнейших исследованиях.

Выводы по 2 главе

1. На основе анализа проблем, существующих на современном этапе развития системы ДОД, выяснилось, что данные проблемы (финансирование по «остаточному принципу», оптимизация образования, использование ставок педагогов ДОД в общеобразовательных организациях школьными учителями, недостаточная проработанность нормативно-правовой базы, несовершенство программно-методического обеспечения системы ДОД и др.) являются тормозом развития данной системы. Следует отметить, что проблемы характерны как в целом для системы ДОД страны, так и для системы ДОД Иркутской области.

2. Результаты исследования тенденций функционирования системы ДОД Иркутской области на основе статистических данных за 12 лет (2003 - 2015 гг.) показали, что за последние годы наметились как негативные, так и положительные тенденции функционирования системы ДОД Иркутской области, в том числе и в структуре кадрового потенциала данной системы. Можно сделать вывод о стабильности и целостности системы ДОД, представленной разнообразными видами и типами учреждений, объединений воспитанников, охватывающими все направления деятельности ДОД во всех 42 муниципальных образованиях области. Негативные тенденции: снижение количества учреждений, объединений и воспитанников данной системы и ряда показателей (специалистов с высшей и первой квалификационной категорией; педагогов, имеющих высшее и средне-специальное профильное образование, др.) с 2008 г. (до 2008 г. вышеобозначенные показатели находились в положительной динамике). Кроме того, происходит «старение» контингента педагогов, почти 30% людей пенсионного возраста, на наш взгляд, достаточно большой процент. В процессе анализа были выявлены специфические особенности формирования, использования и развития кадрового потенциала системы ДОД в сравнении с системой образования в целом, с учетом экономических, профессионально-организационных и морально-ценностных факторов.

3. Анализ динамики средней зарплаты педагогов ДОД в сравнении со средней по школам и по региону, выявил, что заработная плата педагогов сферы дополнительного образования ниже, чем в других образовательных учреждениях и в других отраслях, но покрывает инфляционный рост. При этом в ходе исследования было доказано, что мотивация педагогов ДОД не является низкой, а, следовательно, не является причиной негативных тенденций в системе дополнительного образования детей.

4. Обобщение опыта деятельности систем ДОД в регионах нашей страны в виде выборочного анализа Программ развития образования субъектов РФ с точки зрения организации деятельности системы ДОД в разных регионах (в сравнении с подобной программой Иркутской области), позволило сделать вывод о несовершенстве Программы развития образования нашей области в части развития имен-

но системы ДОД, и об отсутствии реально действующих моделей системы ДОД в регионах Российской Федерации. Отмечено, что ни в одном субъекте страны не представлена модель региональной системы ДОД, не описан опыт управленческих решений в регионах, лишь частично представлен положительный опыт в совершенствовании деятельности региональных систем ДОД.

5. Исследование социального заказа современного общества на услуги системы ДОД и сравнение ожиданий от обучения в ДОД среди различных групп субъектов образовательного пространства (педагогов, родителей, детей) показало, что на сегодняшний день имеет место несоответствие взглядов педагогов ДОД с ожиданиями родителей и детей – потребителей образовательных услуг. Педагоги обращают основное внимание на когнитивную составляющую образовательного процесса, часто недооценивают социальную, воспитательную и чувственную составляющие процесса обучения в системе ДОД, которым родителями и детьми уделяется первостепенное внимание. Недостаточная информированность о деятельности ДОД является так же проблемой в настоящее время. Результаты опроса показали, что есть необходимость сохранить систему учреждений ДОД, как самостоятельных единиц.

6. Анализ опроса работодателей и работников из 133-х организаций региона, представляющих все виды экономической деятельности, показал, что в настоящее время работодатели, выдвигая требования к работникам, принимаемым на предприятия в организации, не уделяют должного внимания занятиям сотрудников в системе ДОД в школьные годы (на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала). В то же время, при использовании труда работника особое внимание уделяется тем качествам работников, которые формируются в большинстве своем в системе ДОД. Работодатели не видят преимущества, которые несет в себе система ДОД для формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала, поэтому не считают нужным содержать подобные учреждения. Можно констатировать, что и работниками, и работодателями значимыми считаются практически все качественные характеристики трудового потенциала, которые формируются в системе ДОД. Выдвинутое

предположение о том, что чаще других в школьные годы занимались в системе ДОД люди с более высоким уровнем образования, оказалось верным. Тем самым, мы выявили, что занятия в системе ДОД формируют навык готовности к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений.

7. Мы предположили и в ходе опроса нашли тому подтверждение, что люди, занимающиеся в детстве в разных объединениях системы ДОД, достаточно высоко оценивают свой уровень конкурентоспособности на современном рынке труда, по сравнению с теми респондентами, которые не посещали в школьные годы объединения системы ДОД или делали это не регулярно.

8. Несомненно, значимо, что для 65% респондентов занятия в объединениях системы ДОД оказывают влияние как на карьерный рост, так и на успешность в обществе, более 90% респондентов хотели бы, чтобы объединения данной системы посещали их дети.

9. Результаты исследования подтвердили предположение, что в настоящее время система дополнительного образования детей востребована потребителями и нуждается в грамотной организации и управлении, в то время как в стране в целом и в регионах пока не найдено эффективных примеров такого управления. Таким образом, необходима разработка, по нашему мнению, региональной модели организации деятельности системы дополнительного образования детей.

3 Развитие условий формирования качественных характеристик трудового потенциала на основе совершенствования региональной системы дополнительного образования детей

3.1 Модель организации деятельности системы дополнительного образования детей в регионе: структура и функции

Социально-экономическая ситуация в настоящее время в стране, разграничение полномочий федеральных, региональных и местных органов управления ставят задачу поиска нестандартных решений сохранения системы дополнительного образования детей, увеличения до 70-75 % контингента детей от 5 до 18 лет (к общему количеству детей данного возраста) к 2020 году, о чем сказано в Указах Президента РФ [11]. Принципиальным условием новаций является сохранение права ребенка на получение бесплатного образования по дополнительным общеобразовательным программам, и учет специфики системы ДОД как особой сферы, влияющей на формирование качественных характеристик трудового потенциала. Возникла необходимость создания новых условий, механизмов, способов взаимодействия сферы ДОД с обществом, которые отображали бы как текущие, так и перспективные, стратегические образовательные потребности населения.

«Дополнительное образование – один из главных факторов формирования у детей способности адаптироваться к изменениям внешнего мира, к испытаниям – всему тому, что делает современного человека успешным и конкурентоспособным» [117].

Формирование личности происходит в процессе воздействия на нее социокультурной среды [95, с. 11]. Именно социум осуществляет социальный заказ общества на услуги системы ДОД.

На основании анализа тенденций функционирования системы ДОД Иркутской области в течение 12 последних лет, изучения социального заказа современного общества на услуги системы ДОД и обобщенного опыта деятельности ДОД в

регионах страны, можно предложить следующие направления развития данной системы в связи с новыми социально-экономическими условиями (Таблица 27).

Таблица 27 – Направления развития учреждений дополнительного образования детей

№	Мера	Уровень	Субъект
1	Учет специфич. особенностей системы ДОД в нормативно-правовой базе	РФ, регион	Правительство РФ, Правительство и министерство образования области
2	Реализация дополнительного образования как обязательного в рамках проекта «Моя новая школа»	РФ, регион	Министерство образования и науки РФ, министерство образования области, образовательные организации
3	Сохранение системы ДОД с обязательным сохранением учреждений ДОД, особенно в сельской местности	РФ, регион	Министерство образования и науки РФ, министерство образования области, образовательные организации
4	Осуществление кадрового планирования органами управления образованием	Регион, муниципалитет, УДОД*	Министерство образования области, муниципальные органы управления образованием, администрация УДОД
5	Снижение тенденции к реорганизации, укрупнению, слиянию УДОД	РФ, регион	Министерство образования и науки РФ, министерство образования области. Муниципальные органы управления образованием
6	Проведение исследований, направленных на выявление потребностей региона в конкретных специалистах	Регион	Территориальный орган управления кадровым потенциалом региона
7	Формирование и поддержка профессионализма педагогов через систему развития персонала	Регион, муниципалитет, УДОД	Министерство образования области, муниципальные органы управления образованием, администрация УДОД
8	Стабильное финансирование	Регион, муниципалитет	Правительство области. Администрации муниципальных образований
9	Соглашение между учреждениями ДОД и общеобразовательными организациями (договора)	Муниципальный	Общеобразовательные организации и образовательные организации ДОД
10	Создание службы управления персоналом (должности менеджера по персоналу) (при коллективе более 100 человек)	Регион, муниципалитет, УДОД	Муниципальные органы управления образованием. Администрация организаций ДОД
11	Получение в системе ДОД профессионального образования (соглашения в виде договоров с учреждениями СПО и ВПО)	Регион, муниципалитет	Министерство образования области. Учреждения СПО и ВО, образовательные организации ДОД
12	Обновление содержания образования в соответствии с заказом социума	Муниципалитет, УДОД	Образовательные организации ДОД
13	Повышение престижа образовательных организаций ДОД	Муниципалитет, УДОД	Образовательные организации, средства массовой информации
14	Повышение квалификации руководителей и специалистов	Муниципалитет, УДОД	Администрация организаций ДОД, педагогические коллективы
15	Разработка программ корпоративного образования или индивидуального развития специалистов	УДОД	Администрация каждой образовательной организации ДОД, педагогические коллективы

Продолжение Таблицы 27			
16	Привлечение молодых специалистов, наставничество	УДОД	Администрация организации ДОД, опытные специалисты
17	Контроль за сменяемостью кадров, планирование карьеры специалистов (горизонтальной и вертикальной), т.е. процесс продвижения персонала	УДОД	Администрация каждой образовательной организации ДОД, педагогический коллектив
18	Прогнозирование и предвидение вероятности массового ухода на пенсию специалистов через 15-20 лет	Муниципалитет, УДОД	Муниципальные органы управления образованием, администрация образовательной организации ДОД
19	Проведение сокращения количества специалистов, обеспечивающих функционирование системы ДОД	Муниципалитет, УДОД	Муниципальные органы управления образованием, администрация образовательной организации ДОД
20	Сохранение существующего процентного соотношения педагогов-женщин и педагогов-мужчин	УДОД	Администрация каждой образовательной организации ДОД, педагогический коллектив
21	Учёт мотивации трудового поведения и стимулирования сотрудников	УДОД	Администрация каждой образовательной организации ДОД
22	Стимулирование сотрудников на достижение высоких результатов	УДОД	Администрация каждой образовательной организации ДОД
23	Осуществление поддержки управленческой деятельности по мотивации трудового поведения	Муниципалитет, УДОД	Органы управления образованием, администрация каждой образовательной организации ДОД
24	Создание кадрового резерва среди педагогов доп. образования	Муниципалитет, УДОД	Органы управления образованием, администрация организации ДОД
25	Учет социального заказа потребителей образовательных услуг	УДОД	Учреждения ДОД, педагогические коллективы
26	Информирование населения, реклама, СМИ о деятельности ДОД	УДОД	Образовательные организации ДОД, СМИ
27	Привлечение к взаимовыгодному сотрудничеству сторонних организаций	УДОД	Образовательные организации ДОД, педагогические коллективы
28	Разработка модели образовательных организаций ДОД с учетом изучения рынка образовательных услуг	УДОД	Образовательные организации ДОД, администрация организаций ДОД, педагогические коллективы

* УДОД – учреждение дополнительного образования детей

Рекомендованные предложения, на наш взгляд, помогут системе ДОД, как неотъемлемой части непрерывного образования, осуществить свободный выбор каждым ребенком своего образовательного маршрута. Но, для исполнения Указа Президента по охвату дополнительным образованием детей и подростков, необходима система подходов в регионе к развитию дополнительного образования детей. На наш взгляд, такое возможно при внедрении трехуровневой модели организации деятельности системы ДОД (далее Региональная модель).

Моделирование в научных исследованиях применяется с давних пор, в настоящее время моделирование как универсальный метод научного познания при-

меняется в различных областях научных знаний. Понятие «модель» имеет множество смыслов и обширно применяется в различных сферах человеческой деятельности. «Модель - это искусственно созданный объект, дающий упрощенное представление о реальном объекте, процессе или явлении, отражающий существенные стороны изучаемого объекта с точки зрения цели моделирования» [37]. Модель создается для объекта, которого называют оригиналом или прототипом¹⁸.

Создание моделей с универсальностью применения используется в системном подходе, когда «изучаемый объект рассматривается как система, описание и исследование элементов которой не отделяется от условий его существования и функционирования, сам являясь составной частью чего-то целого. При системном подходе на первое место выступают не только причинные объяснения функционирования объекта, но и целесообразность включения его в состав других элементов. Допускается возможность наличия у объекта множества индивидуальных характеристик и степеней свободы» [37].

Ученые используют два значения термина «модель» - модель как прототип или аналог объекта; модель как образец. Мы подвергаем рассмотрению «модель» как аналог объекта, как инструмент, ориентированный на управление модели-

¹⁸ Одна и та же модель одновременно может относиться к разным классам деления. Классификация моделей производится: по области применения (биологические, исторические, экономические, др.); по цели применения (опытные, научно-технические, учебные, имитационные, игровые, др.); по видам (концептуальное, структурно-функциональное, физическое, математическое, в т.ч. логико-математическое, программное, др.); по уровню моделирования (эмпирические, теоретические и смешанные); по фактору времени (динамические и статические); по способу представления (материальные (копия оригинала объекта) и нематериальные или абстрактные, идеальные); по характеристике объекта моделирования (модель внешнего вида, структуры, поведения); по роли управления объектом моделирования (регистрационные, эталонные, прогностические, оптимизационные, имитационные); по степени формализации; по языку описания, по характеру зависимости выходных данных от входных и мн.др. Отметим, что каждый из подклассов в любой классификации делится еще на несколько уровней, например в классификации по способу представления нематериальные или абстрактные модели делятся на воображаемые и информационные. Информационная модель - это совокупность информации об объекте, описывающая свойства и состояние объекта, процесса или явления, а также связи и отношения с окружающим миром. Информационные модели, в свою очередь, представляют объекты в виде, словесных описаний, текстов, рисунков, таблиц, схем, чертежей, формул и т.д.

Модели по их назначению, если отвлечься от областей, сфер их применения, бывают трех типов: познавательные, прагматические и инструментальные.

Познавательная модель — форма организации и представления знаний, средство соединения новых и старых знаний. Познавательная модель, как правило, подгоняется под реальность и является теоретической моделью.

Прагматическая модель — средство организации практических действий, рабочего представления целей системы для ее управления. Реальность подгоняется под некоторую прагматическую модель. Это, как правило, прикладная модель.

Инструментальная модель — средство построения, исследования и/или использования прагматических и/или познавательных моделей. Познавательные модели отражают существующие, а прагматические — хоть и не существующие, но желаемые и, возможно, исполнимые отношения и связи.

руемым процессом. Модель – предварительная разработка основных деталей предстоящего конструкта (по терминологии В.С. Безруковой [12]), реализующая три основные функции: анализирующую, прогнозирующую и конструирующую. Таким образом, мы представляем образец или познавательную (по способу представления – информационную) модель, прототипом для которой является существующая в настоящее время система дополнительного образования детей Иркутской области.

Региональная модель в своей основе определяет три уровня дополнительного образования детей: массовый, продвинутый, предпрофессиональный. Уровни представлены в зависимости от широты охвата контингента детей и глубины программ дополнительного образования, обучение предполагается по всем направлениям в парадигме личностно-ориентированного образования с целью предоставления возможностей для развития каждого воспитанника и представляет собой последовательное достижение ребенком более высокого образовательного уровня (Таблица 28).

Таблица 28 – Трехуровневая система подготовки обучающихся в образовательных организациях дополнительного образования детей

Уровень	Срок обучения	% от всего количества обучающихся УДОД	Формы реализации дополнительных образовательных программ	Критерии оценки
массовый (социальный)	до 1 года	60%	учебно-воспитательные комплексы, интегрированные программы (несколько направлений), временные коллективы, клубы по интересам, др.	массовость, соответствие социальному заказу, базовый уровень освоения программы
продвинутый (увлеченный)	1-3 года	25-30 %	профильные кружки, секции, клубы, объединения	соответствие критериям программы, продвинутый уровень освоения программы, результаты как во внутреннем, так и во внешнем образовательном пространстве
предпрофессиональный	более 3-х лет	10-15%	индивидуальная образовательная траектория, группы от 3 до 5 человек	наличие достижений, индивидуальных или командных результатов, мест, креативный уровень освоения программы

Модель организации деятельности системы ДОД, предлагаемая нами и представленная на 3-х уровнях, - это познавательная (теоретическая) модель, функциями которой является описание, объяснение, предсказание, проектирование деятельности существующей системы ДОД региона.

Каждый из уровней вносит свой вклад в развитие качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии воспроизводства (Таблица 29).

Первый уровень – массовый. Предполагает обучение по образовательным программам, рассчитанным на один год обучения, во время которого на базовом уровне освоения программы (в форме учебно-воспитательных комплексов, временных коллективов, клубов по интересам и т.п.) происходит знакомство воспитанника с учреждением и различными направлениями ДОД, приобретаются знания об окружающем мире через деятельность, присущую только данному виду учреждений.

На втором уровне - продвинутом (увлеченном), деятельность в профильных кружках, секциях, творческих объединениях осуществляется по образовательным программам со сроком обучения 1-3 года, позволяющим ребенку наиболее полно реализовать себя через конкретные виды деятельности. Данный уровень предполагает, что воспитанник сможет конкурентоспособно представить результаты своего труда во внутреннем и внешнем образовательном пространстве.

Третий уровень – предпрофессиональный. На этом уровне происходит личностное саморазвитие, формирование личности, воспитанники отдали явные приоритеты избранному виду деятельности, они посещают объединения более 3-х лет. Педагоги дополнительного образования на данном уровне освоения программы работают индивидуально, разрабатывая персональные образовательные траектории. Уровень третий позволяет произвести «погружение» в предпочтенную сферу деятельности. Дополнительная общеобразовательная программа создана в плоскости одной направленности, в противоположность массовому уровню, в программах которых представлены многообразные направленности деятельности. Система промежуточной и итоговой проверки усвоения программы разрабатыва-

ется с учетом направленности, профиля, цели объединения и прописывается в дополнительных общеобразовательных программах.

Ежегодно учреждением ДОД на основе типовых региональных требований (которые в настоящее время не созданы) осуществляется сбор информации по учету результатов обучения по дополнительной общеобразовательной программе.

Региональная модель предусматривает не изменение содержания образования, а создание условий для формирования компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала на основе современных требований к сфере дополнительного образования детей.

Изучив образовательные стандарты и труды современных ученых, к сожалению, мы нигде не встретили конкретные компетенции, которые должно формировать дополнительное образование детей. Очень неоднозначно и стереотипно говорится о формировании компетентностей у выпускников школ в стандартах общего образования. Кроме того, ДОД не стандартизируется по закону «Об образовании в Российской Федерации»: «основная системная характеристика учреждения ДОД - организация образования детей преимущественно в возрасте от 5 до 18 лет в не ограниченном образовательными стандартами пространстве жизнедеятельности человека» [76].

Мы считаем, что все основные компетенции формируются достаточно успешно в системе ДОД. Несколько примеров:

- информационная (умение анализировать, заниматься поиском информации, затем ее преобразовывать и применять) – дополнительное образование в художественном и техническом творчестве – преобразовывают; в исследовательской деятельности - анализируют, ищут; в объединениях социальной направленности для решения проблем осуществляют применение информации;
- коммуникативная (умение действенно взаимодействовать с другими людьми) - все объединения ДОД - способствуют развитию коммуникабельности, сотрудничеству, сотворчеству и т.п.;
- самоорганизация (умение использовать личностные ресурсы, целеполагание, планирование, ответственность, в том числе и к здоровью) – спортивные секции –

здоровый образ жизни, отношение к здоровью; объединения социальной направленности – постановка целей, планинг и т.п.;

- самообразование (умение выстроить собственную траекторию образования на длительный период, быть успешным и конкурентоспособным) - все направления ДОД – учат учиться и получать дополнительные знания; способствуют профориентации, самореализации, и, как следствие - успешности и конкурентоспособности воспитанников.

Мы предлагаем рассмотреть роль каждого из уровней системы ДОД (массовый, продвинутый и предпрофессиональный) в формировании качественных характеристик трудового потенциала, составленных на основе компонентов трудового потенциала (психофизиологического, профессионально-квалификационного и ассертивного), представленных в п.1.1. Таблице 3 данной работы (Таблица 29).

Разработка требований к содержанию ДОД в рамках компетентного подхода не имеет однозначного ответа. Можно предложить те компетенции, которые призвано формировать ДОД в дополнение и в развитие тому, что формирует школа¹⁹. Можно предложить общие компетенции для всех объединений ДОД, а специфические по видам деятельности подробно прописывать в дополнительных общеобразовательных программах. Общие компетенции это компетенции, которые будут востребованы в будущем в любой профессиональной деятельности. Общие компетенции, формируемые в данной системе, разработаны в соответствии с Укрупненной классификацией типов компетенций, которая представлена в п.1.2. Таблице 4 данной работы. Таким образом, мы представляем компетентностную модель обучающегося (воспитанника) системы ДОД (Таблица 30).

¹⁹ Эту группу еще называют стандартами обученности. Необходимо учесть, что стандарты в разных образовательных областях (техническое творчество, досуг, спорт и др.) не могут быть одинаковыми и должны отражать специфику вида деятельности, уровни освоения предмета.

Таблица 29 – Роль уровней системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала (в трехуровневой модели)

Уровень	Компоненты трудового потенциала			Критерии оценки
	Психо-физиологический	Профессионально-квалификационный	Ассертивный	
массовый	природные способности, способность к анализу, адаптивность, развитие физических и психологических качеств организма	базовые знания из определенной области, мотивация на деятельность, понятие соперничества, умение находить информацию, действия в стандартных ситуациях	способности, коммуникативные навыки, исполнительская дисциплина, ответственность, аккуратность, умение работать в коллективе, коммуникации	массовость, соответствие социальному заказу, базовый уровень освоения программы, общий культурный уровень развития и воспитанности
продвинутый	развитые природные способности, в т.ч. способность к самоанализу деятельности, умение сокращать процесс адаптации, совершенствование психо-физиологических данных, социальная зрелость	повышенный уровень образования в данной области знаний, мотивация на результат, умение конкурировать, умение работать с информацией, реализация потенциала, умений и навыков, действия в нестандартных ситуациях	способность к принятию решений, навыки самоуправления, способность к сотрудничеству, кооперации, личные коммуникативные навыки, инициативность в работе, сообразительность	соответствие критериям программы, наличие достижений вне стен учреждения ДОД, продвинутый уровень освоения программы, результаты во внешнем образовательном пространстве
предпрофессиональный	критическое и аналитическое мышление, стрессоустойчивость, наличие волевых качеств, адаптация в любой ситуации, психо-физиологические данные соответствуют профессиональным, ценностно-смысловая гражданская позиция	наличие основных знаний в профессиональной области, возможно квалификация, мотивация на достижения, умение выдерживать требования конкуренции, навыки работы с различными источниками информации, специальные навыки и умения, реализация своего творческого и инновационного потенциала, разумные действия в нестандартных ситуациях и ситуациях неопределенности	способность к обобщению и передаче опыта, готовность к непрерывному самообразованию, способность к принятию ответственных решений, способность планировать и строить карьеру, управленческие, лидерские навыки, владение различными социальными ролями, эффективное поведение в условиях кризиса, стресса, в конкурентной среде, готовность или способность генерировать новые идеи	наличие достижений, индивидуальных или командных результатов, мест, креативный уровень освоения программы, степень субъективной идентификации с выполняемой деятельностью

Таблица 30 – Компетенции, формируемые на всех уровнях системы дополнительного образования детей (компетентностная модель обучающегося (воспитанника))

Тип компетенций	Компетенции	Формулировка степени проявления компетенции в соответствии с уровнем региональной системы ДОД		
		Массовый уровень	Продвинутый уровень	Предпрофессиональный уровень
Профессиональные	Умение получать знания	Стремление к получению новых знаний	Способность структурировать знания самостоятельно и в совместной деятельности	Наличие основных знаний в избранной области и умение их применять. Готовность к непрерывному самообразованию, мобильность
	Организовывание собственной деятельности, определение методов решения задач	Умение строить свою деятельность с соблюдением принятых норм. Умение принимать решения	Умение осуществлять деятельность в условиях обновления целей, содержания. Умение решать ситуативные задачи и принимать решения, исходя из ситуации. Наличие критического и аналитического мышления.	Умение самостоятельно определять задачи личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать траекторию своего развития. Способность принимать ответственные решения в условиях неопределенности и изменяющихся обстоятельств
	Осуществление контроля за качеством своего обучения	Умение соблюдать дисциплину, планирование деятельности, наличие чувства ответственности	Оценивание эффективности своего обучения, учитывая овладение умениями и навыками. Самостоятельное планирование и организация процесса обучения, Сознательное соблюдение дисциплины.	Способность проектировать формы и методы контроля качества своего образования, развитое чувство ответственности. Навыки самоуправления, в т.ч. целеполагание и планирование. Ответственность, аккуратность, исполнительская дисциплина.
Коммуникативные	Осуществление коммуникаций	Использование техник и приемов общения. Способность к установлению обратной связи, необходимой в общении.	Обладание коммуникативными качествами, эмпатийностью, умение осуществлять коммуникации. Наличие толерантности, гибкости в процессе осуществления коммуникаций.	Умение осуществлять коммуникации различными адекватными способами, в т.ч. в различных социальных ролях. Способность к обобщению и передаче опыта.

Продолжение Таблицы 30				
	Умение получать, принимать, анализировать и передавать информацию	Умение получать, воспринимать и трансформировать информацию.	Навыки работы с различными источниками информации, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий. Умение работать с различными информационными ресурсами.	Способность получать, принимать, анализировать и передавать информацию различными способами. Использование информационно-коммуникационных технологий в процессе обучения и общения.
	Умение работать в коллективе и команде, взаимодействовать со всеми субъектами образовательного процесса	Готовность участвовать в командной работе. Умение работать в коллективе, среди сверстников. Умение воспринимать позицию собеседника, принимать и ценить противоположную точку зрения.	Стремление к партнёрским отношениям с различными субъектами образовательного пространства. Способность к сотрудничеству, кооперации, умение работать в команде, в группе, в коллективе в различном статусе. Позитивные установки по отношению ко всем субъектам образовательного пространства, эффективное конструирование прямой и обратной связи с ними.	Способность к сотрудничеству, кооперации, наличие эмпатии. Организаторские способности, умение быть лидером, брать ответственность на себя. Умение работать в команде, менять социальные роли. Способность адаптироваться и эффективно работать в разнообразных ситуациях. Стрессоустойчивость, наличие социального опыта. Ценностно-смысловая гражданская позиция, социальная зрелость, наличие волевых качеств.
	Реализация творческого потенциала	Умение принимать простые решения и выполнять работу по шаблону.	Выполнение работы с предложением способов выполнения, и адаптацией к новым условиям.	Умение обобщать и ретранслировать собственный, чужой опыт в отдельной области, способность самоанализа и рефлексии своей деятельности
Креативные	Стандарты поведения, ведущие к результативности в работе, поиску новых путей решения проблем.	Адаптирование к условиям имеющихся способов решения проблем. Действия по алгоритму в любых ситуациях. Способность к творческим достижениям в деятельности. Общекультурные компетенции, в т.ч. воспитанность.	Разумные действия в нестандартных ситуациях и ситуациях неопределённости. Инициативность в работе, приветственное отношение к инновациям. Независимость.	Разумные действия в нестандартных ситуациях, ситуациях неопределённости, в условиях кризиса, стресса, конкурентной среде. Способность генерировать новые идеи, рационализаторские способности, сообразительность. Умение принять корпоративную культуру организации. Высокий уровень воспитанности.

Окончание Таблицы 30				
	Способность к освоению нового.	Способность и желание получения новых умений и навыков, желание осваивать новые технологии и технику.	Способность самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в т.ч. в новых областях знаний, не связанных со сферой деятельности. Готовность к новым предложениям, к принятию инноваций, повышению своего уровня.	Активное участие в исследовательской и проектной деятельности. Готовность самостоятельно осуществлять научное исследование с использованием современных методов науки, и использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения задач. Самостоятельность.
Поведенческие	Понимание сущности и социальной значимости своего выбора, стремление к развитию	Способность совершенствоваться и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень. Ориентация на саморазвитие, реализацию своего потенциала. Соблюдение единых требований к модели поведения, важных с позиций общей культуры организации, способность контролировать деятельность в соответствии с принятыми правилами.	Развитие социальных компетенций, морально-этических, нравственных качеств, активности, др. Готовность к непрерывному самообразованию. Умение реализовать свой творческий и инновационный потенциал, умение конкурировать.	Способность осуществлять самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру. Умение управлять своим поведением, стрессоустойчивость, эффективное поведение на рынке труда. Самопродвижение своей работы.
	Целеполагание, мотивирование деятельности, ответственность.	Способность планировать и анализировать траекторию своего развития. Самопродвижение своих идей, талантов. Ориентация на саморазвитие, реализацию своего потенциала. Умение ставить цель. Начальная степень идентификации выполняемой деятельностью. Соблюдение субординации. Ответственное поведение.	Способность формировать культурные потребности и повышать свой культурно-образовательный уровень, создавать «ситуацию успеха» как во внутреннем, так и во внешнем образовательном пространстве. Достаточная степень идентификации выполняемой деятельностью. Реализация потенциала с умением выдерживать требования конкуренции.	Способность использовать способности в реализации задач различной сложности, в т.ч. инновационного плана. Способность планировать и строить карьеру. Высокая степень идентификации с выполняемой деятельностью. Способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию, рефлексии этапов своего развития. Корректное поведение со всеми участниками образовательного процесса, неприятие асоциальных явлений.

В эпоху быстроменяющейся информации, появления новых профессий и бурно развивающихся технологий, формирование общих компетенций у обучающихся, т.е. способность применять знания в любой жизненной ситуации, является актуальной проблемой. Дополнительное образование в силу своей мобильности и отсутствия жестких стандартов и нормативных регуляторов, в состоянии сформировать те компетенции, которые выпускник системы ДОД реально сможет использовать в дальнейшей жизни и профессиональной деятельности.

Структура освоения или развития компетенции основана на «способности действовать, разрешая проблемные ситуации», логика движения такова: усложняются задачи, стоящие перед воспитанником (предварительно усложняется информация, способы её подачи и обработки). При этом первый уровень является начальным, на нём базируются остальные.

На первом уровне компетенции обучающийся в состоянии верно осознать предлагаемую задачу или проблему и выработать предложения по её решению.

На втором уровне задача усложняется: он не только осознает обозначенную проблему, он должен сам увидеть проблему (или ситуацию), описать её основные характеристики и предложить, как минимум, два способа решения.

Третий уровень повышает требования: воспитанник показывает, что способен комплексно изучить проблему и в состоянии предложить несколько способов её решения, таким образом продемонстрировать, что в состоянии создавать возможности и определять результаты, к которым он стремится.

Например, освоение экологической здоровьесберегающей компетентности – это процесс приобретения опыта решения значимых практико-ориентированных проблем, а результат – готовность к продуктивному самостоятельному и ответственному действию. На первом уровне компетентность определяется знанием и умением правильно понять предлагаемую стандартную экологическую проблему, выдвинуть предложение по её решению. Результативность определяется лишь количеством успешно выполненных задач. При таком подходе знания являются познавательной базой компетентности человека. На втором уровне помимо знаний, полученных, в том числе и самостоятельно, проверка результата ведётся на не-

стандартных задачах. Эталон в принципе не задаётся, но, обучающийся должен показать, что способен понимать и использовать идеи и соображения в решении увиденной проблемы. Он не только знает, как правильно сохранять природу и собственное здоровье, но и умеет это делать. На третьем уровне появляется способность понимать и управлять окружающей средой и собственным здоровьем. Обучающийся в состоянии комплексно и креативно подходить к решению любых задач и проблем экологического и здоровьесберегающего характера. Он не только знает и умеет, он это делает – совершает самостоятельное, продуктивное действие. Появляется экологический стиль мышления, охватывающий не только когнитивную составляющую, но и эмотивную, и социально-деятельностную структуры личности.

Мы уже выявили (п.2.4), что дополнительное образование является одним из факторов повышения конкурентоспособности трудового потенциала. При этом на каждом из уровней - массовом, продвинутом, предпрофессиональном - решаются свои задачи по формированию определенных компетенций у подрастающего поколения. Это и расширение кругозора, и формирование активной гражданской позиции, и организация максимально полезного досуга, и профилактика социально-негативных явлений в подростково-молодежной среде, и оказание услуг, порожденных дефицитами основного общего образования (иностранные языки, подготовка к ЕГЭ, компьютерные технологии, исследовательская деятельность и др.). Следовательно, компетенция в контексте качества образования - это «общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению» [240].

Предлагаемая модель трехуровневой региональной системы организации дополнительного образования детей будет эффективной при внедрении условий: управленческих (мониторинг, SWOT-анализ системы дополнительного образования детей в области, др.), педагогических (социально-педагогических, организационно-педагогических, программно-методических), кадровых и иных условий (Приложение М). Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Управленческие:

Для принятия управленческих решений ключевыми являются глубокие комплексные и разнонаправленные исследования (мониторинг, SWOT - анализ системы ДОД региона и др.), обеспечивающие высокий уровень обоснованности данных решений. Исследования позволят минимизировать риски (политические, экономические, технические) и непредвиденные расходы. Для административного управления он может быть сведен к подобающим трем группам, которые между собой взаимосвязаны:

- политические риски – изменение политики государственного регулирования в сфере дополнительного образования детей, возникновение политической нестабильности или форс-мажорных обстоятельств;
- экономические риски – недостаточная степень точности оценки ресурсов или затрат, уровня инфляции и др.;
- технические риски – недостаточная степень точности анализа надежности используемых в управлении качеством образования технологий.

Управление на уровне образовательной организации необходимо осуществлять в сотрудничестве всех субъектов образовательного пространства. Чтобы партнерство педагогических коллективов, администрации, родителей и детей было эффективным, необходимо, чтобы педагоги понимали и участвовали в решениях по управлению; администрация образовательного учреждения ДОД понимала и содействовала реализации задач по производству качественных образовательных услуг, возможно, привлекая внебюджетные источники финансирования, а родители через систему попечительских советов принимали участие в управлении производством качественных образовательных услуг.

В системе ДОД региона не разработаны механизмы финансирования данной сферы по принципу сочетания ресурсов из различных источников и превалирует производство т.н. «бесплатных» образовательных услуг, т.е. услуг, оплачиваемых из средств бюджетов всех уровней. К сожалению, пока мы не можем говорить в полной мере о развитии государственно-частного партнерства в системе дополнительного образования детей Иркутской области, не применимы также пока льгот-

ное кредитование и льготные режимы налогообложения, франчайзинг и патенты на дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, механизмы выдачи сертификатов для детей. Перечисленные управленческие условия являются перспективными направлениями развития данной сферы.

Определим подлежащие изменению функциональные элементы управления образовательными организациями ДОД в условиях рынка:

- высшее управленческое звено образовательных организаций ДОД должно состоять из бывших или действующих педагогов-практиков;
- на коммуникации с рынком (реклама, исследования, развитие системы ДОД) в настоящее время средства не выделяются, нет специалистов по продвижению образовательных услуг;
- установление цен на платные образовательные услуги происходит в плановом отделе или бухгалтерии, тарифы «жестко» фиксированы вышестоящей управляющей организацией;
- обновление программно-методического обеспечения образовательного процесса на основе социального заказа общества;
- разработка мероприятий по сохранению контингента обучающихся;
- работа над положительным имиджем образовательных организаций ДОД.

Педагогические (социально-педагогические, организационно-педагогические, программно-методические), кадровые и иные условия, при внедрении которых трехуровневая модель будет эффективной:

Социально-педагогические условия.

Социально-педагогические условия включают в себя комплекс условий оказания образовательных услуг в условиях ДОД для обучающихся педагогами дополнительного образования. Следовательно, данные условия необходимы в равной мере как тем, кто образовательные услуги потребляет, так и тем, кто осуществляет образовательную деятельность. Таким образом, условия повышения социально-педагогического потенциала учреждений ДОД будут заключаться в:

- системности деятельности и максимальном использовании социально-педагогического потенциала учреждений ДОД;

- обеспечении информационных, организационных, мотивационных условий, улучшении материально-технической базы, социальных условий как для педагогов, так и для потребителей услуг (родителей и детей), в том числе оказание социально-педагогической помощи семьям обучающихся;
- создании позитивного имиджа педагога и учреждения дополнительного образования, предоставлении возможности для совершенствования педагогического коллектива в профессиональной сфере.

Основными сущностными характеристиками организационно-педагогических условий являются: совокупность внешних объектов, обстоятельств образовательной среды и внутренних особенностей (состояний, качеств) рассматриваемого процесса. Это может быть:

- а) интеграция СПО, учебных заведений высшего образования и образовательных организаций ДОД в условиях единого комплекса для третьего «предпрофессионального» уровня обучения;
- б) повышение квалификации педагогического состава, обеспечивающего реализацию процесса непрерывной профессиональной подготовки кадров отрасли;
- в) создание единой информационно-образовательной среды в системе ДОД, в том числе и для обеспечения непрерывной профессиональной подготовки кадров.

Организационно-педагогические условия решают следующие задачи:

- несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг;
- дефицит квалифицированных кадров, особенно в высокотехнологичных и инновационных областях;
- отсутствие эффективных партнёрских отношений между образовательными организациями системы ДОД и другими субъектами образовательного пространства области;
- непрестижность рабочих профессий;
- несоответствие учебно-материальной базы образовательных организаций ДОД современным технологиям производства;
- содержательно-целевые уровни предлагаемой модели обеспечат создание компетентностной модели специалиста - современного педагога ДОД; и др.

Программно-методические условия. Достижению нового качества ДОД будет способствовать обновление программно-методического обеспечения образовательного процесса, обеспечивая приближение общеобразовательных и образовательно-профессиональных программ к потребностям личности, общества, региона. Кроме того, на сегодняшний день отсутствует полноценная база дополнительных образовательных программ, которые реализуются в образовательных организациях ДОД области. Таким образом, не представляется возможным проранжировать реализуемые программы по уровням в предлагаемой трехуровневой региональной модели организации деятельности системы ДОД.

Обновление программно-методического обеспечения в образовательных организациях ДОД должно произойти с целью соответствия социальному заказу, повышения результативности и качества образования, полноценного применения имеющихся в наличии ресурсов (интеллектуальных, информационных, материальных) для подготовки воспитанников и проведения научных исследований по приоритетным направлениям развития образования, науки, культуры, техники.

Кадровые условия: необходимы исследования, направленные на выявление потребностей региона в конкретных специалистах, мониторинг кадрового потенциала и осуществление кадрового планирования, создание компетентностной модели специалиста – современного педагога ДОД, разработка программ корпоративного образования или индивидуального развития специалистов. Мы предлагаем осуществлять контроль за сменяемостью кадров; планированием карьеры специалистов (горизонтальной и вертикальной), т.е. осуществлять процесс продвижения персонала; проведение сокращения количества специалистов, обеспечивающих функционирование системы ДОД; привлечение молодых специалистов; внедрение наставничества и создание кадрового резерва.

К иным условиям мы относим, обеспечение мотивационных условий (действия, которыми нужно сформировать заинтересованность у педагогов в решении задач по внедрению новой модели); обеспечение информационных условий (сбор, обработка, анализ информации, необходимой для реализации модели) и т.д. Необходим анализ и обновление материально-технической базы образовательных

организаций ДОД современными технологиями и оборудованием. Следует учитывать специфические особенности системы ДОД в нормативно-правовой базе, в том числе и для определения уровня и содержания образования в модели.

Теоретическая предлагаемая модель представляет собой в обобщенном виде программно-целевую установку на достижение результата, обозначенного Президентом РФ в Указе от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [11] – «Правительству Российской Федерации поручено обеспечить достижение к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам до 70-75% от общей численности детей этого возраста» [11].

Именно первый «массовый» уровень предлагаемой нами трехуровневой региональной модели способен привлечь максимальное количество детей и подростков в образовательные организации ДОД. А второй и третий уровни предоставят условия для достижения индивидуальных результатов в избранной сфере деятельности каждым из воспитанников данной системы. Таким образом, цели уровней таковы: массовый – привлечь, продвинутый – заинтересовать и удержать, предпрофессиональный – достичь результата. Соответственно, количество детей в процентном соотношении по каждому из уровней (массовый, продвинутый, предпрофессиональный) в учреждении, в муниципалитете и в региональных структурах ДОД будет различным (Таблица 31).

Региональная модель организации деятельности системы ДОД представлена в вертикально-горизонтальной организации. Вертикальная составляющая включает уровни ДОД: от уровня учреждения ДОД до регионального уровня. Горизонтальная составляющая содержит 3 уровня системы подготовки обучающихся в ДОД - массовый, продвинутый, предпрофессиональный, с указанием процентного соотношения воспитанников и форм деятельности по ним. Внедрение данной модели позволит на практике реализовать принцип «непрерывности образования», лежащий в основе «концепции устойчивого развития общества».

Таблица 31 – Модель вертикально-горизонтальной структуры дополнительного образования детей в регионе

Уровни	Образовательное учреждение	Количество воспитанников в объединениях ДОД по уровням:			Формы деятельности
		массовый (социальный)	продвинутый (увлеченный)	предпрофессиональный	
Учреждение	ДОУ, школы, гимназии, лицеи, УДОД, другие образовательные организации	60%	25-30 %	10-15%	Группы сменного состава, временные коллективы, кружки, секции, клубы по интересам, праздники, массовые мероприятия, участие в проектах, фестивалях концертах уровня учреждения
Муниципальный	Муниципальные ресурсные центры, клубы по месту жительства, детские общественные организации, УДОД, дистанционное образование, другие образовательные организации и учреждения	40%	40%	20%	Группы постоянного состава, профильные школы, студии, секции, клубы, практикумы, экспериментариумы, муниципальные мероприятия, конкурсы, концерты, проекты на конкурсной основе, профильное обучение
Региональный (областной)	УДОД областного уровня, Региональный ресурсный Центр, Полифункциональный Центр ДОД, областные детские общественные организации	-	30%	70%	Профильные смены, спецкурсы, группы модульного обучения, областные советы школьников, в т.ч. парламент, индивидуальное сопровождение одаренных детей, областные мероприятия и конкурсы

При внедрении модели вертикально-горизонтальной структуры дополнительного образования детей (Таблица 31) возможна синергия теоретического и практикоориентированного, в т.ч. предпрофессионального образования, ориентация воспитанников на сферы деятельности, в которых существуют современные потребности в трудовом потенциале региона. Ведь профильное обучение планируется в зависимости от необходимости потребностей региона в трудовом потенциале определенного типа и вида для каждого муниципалитета. Кроме того, массовый уровень позволит привлечь в кружки, секции, клубы, иные объединения системы дополнительного образования детей достаточно большое количество новых воспитанников. Массовый уровень не требует наличия сложной и финансово-затратной материально-технической базы, не предполагает массовой результативной деятельности во внешнем образовательном пространстве, при этом обеспечивает доступность всем желающим приобщиться к тому или иному виду направленности дополнительных общеобразовательных программ.

На основании вышеизложенного в рамках предлагаемой нами трехуровневой региональной модели организации деятельности системы дополнительного образования детей мы предлагаем схему системы управления развитием системы дополнительного образования детей региона (Таблица 32).

Схема системы управления является частью Региональной модели и представлена с учетом системного подхода в виде совокупности взаимосвязанных элементов. При этом сама система управления дополнительным образованием детей в регионе является частью системы более высокого уровня - системы образования области и включает в себя подуровни более низкого порядка, которые также оказывают влияние на систему ДОД региона.

Таблица 32 – Схема системы управления развитием системы дополнительного образования детей региона (на примере Иркутской области)

<p>Стратегический уровень</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Администрация области, министерство образования, министерство культуры и архивов, министерство спорта, министерство по молодежной политике Иркутской области</p> <p>Стратегия деятельности, планирование, бюджетирование, контроль за реализацией стратегии, укрепление нормативно-правовой, финансово-экономической базы учреждений, реализация социального заказа, формирование гос. заданий, в т.ч. и для ВУЗов по подготовке специалистов системы ДОД определенных направлений деятельности, принятие управленческих решений на уровне области для устойчивого развития сферы ДОД, развитие и поддержка кадрового потенциала данной сферы, сохранение и развитие системы ДОД.</p>		
<p>Управленческий уровень</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Координационный центр 4-х Министерств, отдел дополнительного образования министерства образования области</p>	<p>Институт развития образования, Центр по контролю и надзору в сфере образования, Региональный ресурсный центр ДОД, учреждения ДОД областного уровня</p>	<p>ВУЗы, предприятия области, заинтересованные ведомства и организации, в т.ч. общественные и негосударственные</p> <p>Информация о реализации стратегии, разработка программ развития системы, контроль за реализацией программы развития на уровне области, укрепление программно-методической базы (в т.ч. экспертиза программ ДО и популяризация передового опыта), исследования, анализ, прогноз и выявление тенденций в процессе формирования качественного трудового потенциала (социальный заказ в том числе), контроль за выполнением гос. заданий, подготовка кадров для системы ДОД, деятельность совета директоров учреждений ДОД, проведение областных мероприятий, спонсирование, мониторинг деятельности системы, курсы повышения квалификации кадров данной системы, создание условий для реализации деятельности УДОД и позитивного имиджа данной сферы. Печатный орган – журнал ДОД.</p>
<p>Тактический уровень</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Администрации муниципальных образований области</p>	<p>Образовательные организации ДОД, в т.ч. общественные и негосударственные</p>	<p>Ресурсные центры муниципального уровня</p> <p>Реализация программы развития системы ДОД области, выполнение гос. задания, социальный заказ, разработка и реализация программ развития учреждений, разработка и реализация дополнительных образовательных программ, содействие и помощь в деятельности учреждений ДОД, укрепление материально-технической базы, проведение мероприятий муниципального уровня, поддержка позитивного имиджа данной сферы деятельности (в т.ч. через СМИ).</p>
<p>Субъектный уровень</p>	<p>Дети</p>	<p>Педагоги</p>	<p>Родители</p> <p>Реализация программ развития учреждений ДОД, социального заказа, участие в реализации дополнительных образовательных программ, программ летнего отдыха, предпрофессиональной подготовки, разработка индивидуальных планов. Участие в управлении учреждением ДОД, контроль за качеством образовательных услуг.</p>

В таблице 32 представлена схема системы управления на 4-х уровнях: от стратегического до субъектного, с указанием всех субъектов и видов деятельности по каждому из них. Данная схема позволит конкретизировать действия субъектов образовательного пространства и поэтапно реализовать план развития системы ДОД в регионе. Отметим консолидацию действий всех заинтересованных министерств и ведомств по развитию системы ДОД с созданием Межведомственного координационного Центра как постоянно действующей структуры.

Таким образом, трехуровневая модель организации деятельности системы ДОД предполагает обучение по уровням: массовый, продвинутый, предпрофессиональный, по всем направлениям ДОД в парадигме личностно-ориентированного образования с целью удовлетворения потребностей всех субъектов образовательного пространства от потребностей каждого юного гражданина и его родителей, до потребностей общества в-целом.

Рассмотрим в следующем параграфе стратегию развития и ресурсное обеспечение трехуровневой модели организации деятельности системы ДОД на примере Иркутской области.

3.2 Стратегия развития и ресурсное обеспечение модели организации деятельности системы дополнительного образования детей на примере Иркутской области

Согласно рейтингу регионов 2015 года по качеству жизни Иркутская область находится на 67 месте из 82 [173], на 42 месте по уровню социальной и экономической инфраструктуры, куда входят и учреждения ДОД, на 70 позиции - по здоровью населения и уровню образования. При этом согласно рейтингу регионов Иркутская область находится на 33 месте по уровню экономического развития. Поэтому, на наш взгляд, важно в числе прочих мер предупредительного характера поддерживать и развивать систему ДОД как сферу, в которой осуществляется формирование компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала для современного рынка труда.

Для развития данной сферы необходим кадровый потенциал, современные дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы и материально-техническая база для осуществления деятельности по данным программам [17, 169]. К сожалению, эти требования в настоящее время не представляется возможным соблюсти в полной мере. Это и недостаток кадров – именно педагогов дополнительного образования; и недостаток качественных программ ДОД, соответствующих всем требованиям и запросам современного подрастающего поколения; и несоответствие нормативно-правовой и материально-технической баз.

Нами разработаны конкретные направления развития системы ДОД (Таблица 27). Так, например, выход из создавшегося положения мы видим в разработке качественно новых дополнительных общеобразовательных программ, повышении уровня кадрового потенциала системы ДОД, а также в том, чтобы образовательные организации ДОД заключали договоры (соглашения) со школами и другими образовательными организациями о взаимодействии по развитию ДОД на их базе, обеспечивали методическое сопровождение, повышение квалификации кадров.

Мы предлагаем снизить тенденцию к реорганизации, слиянию или даже ликвидации отдельных учреждений ДОД, что приводит к утрате на местах целых направлений деятельности с детьми, потере квалифицированных педагогических кадров. Таким образом, необходимо сохранить систему дополнительного образования детей с обязательным сохранением образовательных организаций ДОД.

Исходя из полученных данных нашего исследования за период с 2003 по 2015 гг., мы, помимо вышеизложенного, предлагаем расширение сети учреждений ДОД в сельской местности Иркутской области, т.к. количество учреждений данного вида, на наш взгляд, недостаточно, при существующем сохранении потребности школьников в дополнительном образовании. Чтобы обеспечить равные стартовые возможности школьникам сельской местности со школьниками городских поселений, необходимо предоставить возможность и сельским ребятам осуществлять выбор среди достаточно большого разнообразия видов деятельности в дополнительном образовании. А это означает привлечение специалистов различ-

ных направлений видов творчества, культуры, спорта в сельскую местность, достойное обеспечение их жизненной и профессиональной деятельности.

Отметим, что на развитие системы ДОД страны, а, соответственно, и области влияют и другие факторы, о которых было описано в предыдущих главах данной работы. Мы предлагаем (Таблица 27): обеспечить стабильное финансирование системы ДОД, для чего в бюджеты всех уровней заложить суммы, адекватные современным условиям работы в системе ДОД, которые позволят в необходимой мере привлечь молодые кадры, способные заниматься с детьми популярными и востребованными среди них видами деятельности. Отсутствие гарантированного финансирования системы, в том числе как бюджетного, так и финансирования по принципу сочетания ресурсов из различных источников, достаточного развития в ней негосударственного сектора или государственно-частного партнерства, прозрачных условий подушевого финансирования системы ДОД, оставляет без должного внимания роль системы ДОД как сферы, в которой осуществляется формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства, снижает мотивацию обучающихся и педагогов к совершенствованию в избранном направлении деятельности. В последние годы учреждения ДОД получали на свою деятельность в зависимости от регионов, от 40 до 86% от минимально необходимого [2].

Повышение престижа образования, в том числе и ДОД, позволит предотвратить перемещение педагогов в отрасли с более выгодными условиями работы и более высоким уровнем заработной платы. Это возможно при условии использования средств массовой информации, средств наглядной агитации для привлечения детей в учреждения ДОД, информирования населения о дополнительном образовании, популяризации данного направления деятельности как части образовательного пространства. Кроме того, это позволит учитывать социальный заказ непосредственных потребителей образовательных услуг системы дополнительного образования детей – родителей и обучающихся.

Необходимо также периодически проводить исследования, направленные на выявление потребностей региона в конкретных специалистах. Задачей территори-

ального управления кадровым потенциалом является изыскание способов повышения творческого, интеллектуального потенциала детей и педагогов дополнительного образования, направления их действий на развитие экономики региона в будущем, оптимизацию структур и механизмов реализации программ ДОД заданных направлений деятельности в зависимости от сложившегося менталитета территорий, исходя из конкретных геоэкономических и геополитических предпосылок при помощи эффективной кадровой политики.

Дорожная карта развития системы ДОД в Иркутской области представлена в Таблице 33 как одна из схем информационной модели дальнейшего развития ДОД в регионе. Поэтапное развитие системы ДОД позволит в течение 5 лет перейти к трехуровневой системе подготовки воспитанников в учреждениях ДОД, увеличить количество подростков, занятых в объединениях данной системы, обновить программно-методическое обеспечение образовательной деятельности.

Таблица 33 – Дорожная карта развития дополнительного образования детей в регионе

Что?	Кто?	Сроки	Этап
Мониторинг и SWOT-анализ системы ДОД области. Исследование потребности области в специалистах определенной направленности деятельности	Министерства и ведомства области, ВУЗы по заданию и грантовой поддержке исследований администрацией области, ИРО*, РРЦ*, Координационный межведомственный Центр	1 год	Подготовительный – аналитический (длительность три года, из них один год входит в 5-летний программу раз-
Создание Программы развития системы ДОД как стратегического документа развития данной сферы	Министерство образования области, ИРО, РРЦ, Координационный межведомственный Центр	1 год	
Внедрение трехуровневой системы подготовки обучающихся в УДОД	Учреждения дополнительного образования детей, образовательные организации	1 год	
Мониторинг и корректировка деятельности ежегодно, повышение квалификации управленческих кадров	Министерства и ведомства области, Координационный Центр, РРЦ, и муниципальные ресурсные центры, ВУЗы, ИРО	ежегодно	Внедренческий - 4 года (оставшиеся от 5-летней Программы развития)
Мониторинг и SWOT-анализ системы ДОД области. Исследование потребности области в специалистах определенной направленности деятельности. Создание новой Программы развития системы ДОД.	Министерства образования, культуры и архивов, спорта и по молодежной политике области, ВУЗы по заданию администрации области, ИРО, РРЦ, Координационный межведомственный Центр	каждые пять лет	

* ИРО – институт развития образования, РРЦ – региональный ресурсный центр ДОД

При внедрении конкретных предложений по совершенствованию деятельности системы ДОД области, данная система станет реальной сферой формирования качественных характеристик трудового потенциала региона на начальной стадии его воспроизводства. На это же нацелена предлагаемая нами модель организации деятельности системы дополнительного образования детей.

Основные субъекты схемы системы управления развитием системы ДОД и их функции представлены в Таблице 34, и прописаны в объеме, позволяющем задать вектор направления деятельности основным субъектам в системе управления предлагаемой нами Региональной модели.

Таблица 34 – Функции основных субъектов в схеме системы управления развитием системы дополнительного образования детей в регионе

Уровень	Субъекты	Функции
Стратегический	Правительство области, министерство образования, министерство культуры и архивов, министерство спорта и министерство по молодежной политике области	Стратегия и вектор развития деятельности, планирование, бюджетирование, контроль за реализацией стратегии, укрепление нормативно-правовой, финансово-экономической, материально-технической базы учреждений. Развитие и поддержка кадрового потенциала данной сферы, сохранение и развитие системы ДОД, формирование гос. заданий и др.
Управленческий	Координационный межведомственный Центр	Консолидация действий заинтересованных министерств и ведомств по развитию системы ДОД в регионе, межведомственная, сетевая интеграция с партнерами, разработка индикаторов оценки качества, целевых ориентиров для учреждений ДОД различных министерств и ведомств, контроль.
	Центр по контролю и надзору в сфере образования, Институт развития образования	Информация о реализации стратегии, контроль за реализацией программы развития на уровне области, укрепление программно-методической базы (в т.ч. экспертиза программ ДОД и популяризация передового опыта), исследования, анализ, прогноз и выявление тенденций в системе, контроль за выполнением гос. заданий, подготовка и переподготовка кадров для системы ДОД и др.
	Региональный ресурсный центр ДОД	Разработка программ развития системы, функции мониторинга, обобщения передового опыта, деятельность совета директоров учреждений ДОД, проведение областных мероприятий, в т.ч. конкурсов профессионального мастерства среди педагогов, учреждений ДОД, создание условий для реализации деятельности ДОД и позитивного имиджа данной сферы, др.
	Образовательные организации и учреждения ДОД областного уровня	Внедрение 3-х уровневой системы подготовки обучающихся в ДОД, деятельность областных организаций ДОД, проведение региональных мероприятий, в т.ч. в заочном формате, оказание методической помощи педагогам области, поддержка специалистов системы ДОД определенных направлений деятельности, банки данных по направлениям, и др.

Тактиче- ский	Администрации муниципалитетов и муниципальных образований области	Мониторинг деятельности системы в муниципалитете, контроль за реализацией областной программы развития ДОД на уровне муниципалитета, управленческие решения на уровне МО для устойчивого развития сферы ДОД, материальная поддержка учреждений ДОД, педагогов, др.
	Центры методической помощи педагогам (ресурсные центры муниципального уровня)	Популяризация передового опыта, создание банка данных дополнительных образовательных программ, методическая поддержка педагогов ДО, контроль за выполнением мун. заданий, повышение квалификации кадров в системе ДОД на уровне МО, проведение муниципальных конкурсов, др.
	Образовательные организации, учреждения ДОД, в т.ч. общественные и негосударственные организации	Выполнение гос. и мун. заданий, социального заказа, реализация программ развития УДОД, программ летнего отдыха детей, дополнительных образовательных программ, оказание дополнительных образовательных услуг, проведение муниципальных мероприятий
Субъект- ный	Педагоги	Реализация программ развития учреждений ДОД, выполнение социального заказа, разработка индивидуальных образовательных траекторий для воспитанников, привлечение и удержание контингента обучающихся, содействие успешности воспитанников во внутреннем и внешнем образовательном пространстве, др.
	Родители	Участие в реализации дополнительных образовательных программ, программ летнего отдыха, предпрофессиональной подготовки, участие в реализации программ развития учреждений ДОД, формирование социального заказа, формирование позитивного имиджа организаций ДОД. Участие в управлении учреждением ДОД, контроль за качеством образовательных услуг.
	Дети	

Одним из субъектов образовательного пространства в предлагаемой схеме обозначен региональный ресурсный центр ДОД, который мог бы взять на себя функции мониторинга, обобщения передового опыта и др. Нам представляется возможным выполнение центром следующих функций:

- Создание и контроль за реализацией Программы развития ДОД в регионе.
- Разработка региональных требований к условиям и функционированию опыта в образовательных организациях ДОД.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства среди педагогов ДОД, директоров ДОД, организаций ДОД, в т.ч. конкурса по вручению Губернаторских стипендий (премий) для детей, занимающихся в ДОД.
- Восстановление роли морального стимулирования. Проведение конкурса на вручение региональной отраслевой награды «Заслуженный педагог Иркутской

области», или конкурсы грантовой поддержки по номинациям (молодой специалист, наставник, социальный проект, потенциал и т.п.).

- Программно-методическое обеспечение деятельности ДОД (банк данных всех дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых на территории области), публикации и популяризация передового опыта. Стимулирование развития временных детских коллективов (массовый уровень) и соответствующего программно-методического обеспечения.
- Методическая поддержка муниципальных ресурсных центров.
- Центр дистанционного дополнительного образования для детей, педагогов.
- Деятельность регионального совета директоров организаций ДОД.
- Кадровая политика (кадровый резерв) в системе ДОД, опережающая подготовка кадрового резерва, в т.ч. подготовка тьюторов.
- Мониторинг (база данных по всем направлениям деятельности и объединениям ДОД, в т.ч. и в школах).
- Развитие социального некоммерческого партнерства. Связь с СПО – формирование профессиональной элиты рабочих профессий; с ВУЗами – формирование высокообразованного трудового потенциала.

Возможно, Региональный ресурсный центр ДОД смог бы стать разработчиком показателей эффективности деятельности объединений ДОД в трехуровневой системе подготовки обучающихся; критериев аттестации педагогов ДОД по уровням системы ДОД. Деятельность вышеуказанного Центра возможна при условии внедрения поэтапного развития ДОД (Таблицы 32, 33, 34), где реализуются дополнительные образовательные программы в трехуровневой региональной системе подготовки обучающихся (Таблица 28).

Схема системы управления развитием системы ДОД (Таблицы 32, 34) и дорожная карта развития системы ДОД в Иркутской области (Таблица 33) разработаны в соответствии с этапами процесса управления по целям, который включает в себя выработку целей, планирование и реализацию действий, мониторинг (проверку и оценку) работы, проведение корректирующих мероприятий. Внедрение данных предложений поможет системе ДОД стать реальной сферой, в которой

осуществляется формирование общих компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала региона.

Финансирование в учреждении дополнительного образования детей при внедрении региональной модели может быть различным в зависимости от уровня:

Массовый уровень – годовой бюджет состоит из средств бюджета (муниципального областного, федерального) и расходуется на основные статьи: заработная плата, налоги, коммунальные платежи, услуги связи, содержание имущества и прочие расходы. Труд педагогов на массовом уровне производится без введения нормативно-подушевого финансирования (далее - НПФ), согласно штатному расписанию и количеству ставок педагогов, объема педагогической нагрузки, квалификационной категории, системе доплат, в т.ч. и из премиального фонда учреждения. Администрация образовательной организации может осуществлять привлечение внебюджетных источников финансирования, желательно без средств родительской оплаты, так как основная цель данного уровня – привлечь детей и подростков в творческие объединения системы ДОД.

Продвинутый уровень – годовой бюджет учреждения состоит из средств бюджетов, в том числе бюджетов различных уровней в виде субсидий, грантовой поддержки и т.п. (по принципу объединения ресурсов из различных источников). Зарплата педагогов может быть разновариантной – в первый год обучения по программе оплата осуществляется как на массовом уровне – от ставки, количества групп детей, нагрузки, категории, доплат. Со второго года и в последующие годы обучения вводится нормативно-подушевое финансирование²⁰.

²⁰ Начиная с 2016 года, подушевой норматив устанавливается в соответствии с Общими требованиями к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования, науки и молодежной политики, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) государственным (муниципальным) учреждением, утвержденными приказом Минобрнауки России от 22 сентября 2015 г. № 1040. В настоящее время и до 2020 года в субъектах РФ осуществляется переход на НПФ в системе ДОД, однако, сложность процесса связана с тем, что конституционные гарантии общедоступности и бесплатности дополнительного образования детей отсутствуют, а полномочия по организации их предоставления закреплены за региональными органами власти и органами местного самоуправления. Сложности перехода на НПФ в наличии большого разнообразия образовательных программ. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», содержание и сроки обучения в организациях устанавливаются образовательными программами, разработанными и утвержденными самими организациями. Учитывая, что в настоящее время таких организаций (государственных и муниципальных) в стране насчитывается чуть более 8 тысяч, разработать и утвердить соответствующие государственные образовательные требования или стандарты по каждой образовательной программе практически невозможно. Таким образом, за регионами закреплено право на формирование механизмов

Предпрофессиональный уровень – бюджет учреждения пополняется строкой расходов на договоры с СПО, ВУЗами, обновление материально-технической базы по имеющимся инновационным направлениям деятельности и т.п. Данные финансовые вливания возможны и из внебюджетных источников, за счет спонсорской помощи или в отдельных случаях за счет родителей (домохозяйств). Зарплата педагогов, реализующих дополнительные образовательные программы на данном уровне, осуществляется по схеме нормативно-подушевого финансирования. Активно используются механизмы финансирования по принципу сочетания ресурсов из различных источников, внебюджетных поступлений, в том числе и от оказания платных образовательных услуг, взимания родительской платы за отдельное углубленное изучение предметов или индивидуальное обучение.

Следует отметить, что в настоящее время решение вопроса разработки методики нормативно-подушевого финансирования в системе дополнительного образования детей делегировано органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в Иркутской области данная методика разработана в общем виде. Нормативные затраты на 1 человека для каждого объединения, разных направленностей деятельности и лет обучения представить в универсальном виде проблематично, кроме того, существует разница бюджетов различных муниципальных образований даже в пределах одного региона, при этом именно муниципалитетам переданы полномочия по обеспечению дополнительным образованием детей и подростков. Дополнительно к нормативным затратам, при переходе на нормативно-подушевой механизм финансирования, следует в обязательном порядке рассчитать систему коэффициентов: для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с детьми-инвалидами; для детей, находящихся на домашнем обучении или проживающих в детском доме; для талантлив-

финансирования, которые в Иркутской области в настоящее время не сформированы. Рекомендовано разработать на региональном уровне механизмы НПФ по укрупненным направлениям дополнительных общеобразовательных программ разной направленности. При этом отметим, что механизмы НПФ спортивной и художественно-эстетической направленностей (в школах искусств и спортивных секциях) разработаны на федеральном уровне, но носят рекомендательный характер. В спортивных и музыкальных школах, школах искусств, есть федеральные государственные образовательные требования, которых вполне достаточно, чтобы рассчитать нормативы затрат по этим программам, чего нет в системе дополнительного образования детей.

вых детей или детей, обучающихся по индивидуальной образовательной программе.

Проблему оплаты труда педагогов, когда в одном многопрофильном учреждении ДОД равноценно действуют все уровни дополнительного образования – от массового до предпрофессионального, можно решить путем оплаты, исходя из уровня, на котором ими реализуется дополнительная образовательная программа. В данном случае финансирование учреждения происходит по предпрофессиональному уровню, со всеми дополнительными статьями расходов, с учетом количества групп детей на каждом уровне.

Еще одним из механизмов финансирования учреждений ДОД в трехуровневой региональной модели организации деятельности системы ДОД может быть механизм распределения субсидий, объявление конкурсов и грантов на лучшую разработку и реализацию дополнительных образовательных программ в ДОД.

На сегодняшний день алгоритм расчета стоимости образовательной услуги, механизм предоставления бесплатной услуги, условия оказания услуг на платной основе, механизм стимулирования привлечения внебюджетных средств в сферу ДОД, развитие государственно-частного партнерства, льготные режимы налогообложения, создание специального кода бюджетной классификации, возможности льготного кредитования в дополнительном образовании или на его развитие, возможности получения патента на дополнительную общеразвивающую программу и др. являются перспективными направлениями исследований.

Оценка качества региональной модели организации деятельности системы ДОД в Иркутской области может быть рассмотрена на трех уровнях – регион, образовательная организация и педагог (Таблица 35).

Понимая под результативностью деятельности предоставления дополнительных образовательных услуг, конкурентоспособность на рынке данных услуг может быть оценена с позиций:

- показателей количества воспитанников на каждом уровне;
- наличие современной материально-технической и программно-методической баз, их соответствие социальному заказу и уровням системы ДОД;

- наличие соответствующих педагогических кадров запрашиваемым образовательным услугам;
- экономическая устойчивость функционирования системы ДОД, результаты оценки ведомственной и вневедомственной экспертизы качества;
- соответствие стандартам, применяемым в регионе, результаты мониторинга.

Таким образом, оценка качества в дополнительном образовании в виде процедуры соответствия дополнительных общеразвивающих программ, достижений воспитанников, показателей результативности должна соответствовать ожиданиям социума, самих обучающихся, их родителей (законных представителей).

Предметом оценки являются: качество образовательных результатов (степень соответствия результатов освоения обучающимися дополнительных образовательных программ социальному стандарту); качество условий образовательного процесса (эффективность использования материально-технических ресурсов, оценка кадрового потенциала учреждения и эффективности деятельности педагогов); эффективность управления качеством образования.

Целевые индикаторы в системе оценки региональной модели представлены не в полном объеме и не объединены по уровням (массовый, продвинутый, предпрофессиональный) в связи с тем, что уровень региональных индикаторов не предполагает сравнения с другим регионом (на этапе внедрения модели). На уровне учреждения в связи с наличием всех или отсутствием обучения на каком либо из уровней. Так, в отдельном учреждении ДОД в сельской местности могут отсутствовать условия и ресурсы (кадровые, материально-технические, программно-методические) для обучения на предпрофессиональном уровне. Данная система оценки играет роль алгоритма, по которому возможно создать целевые ориентиры и показатели для каждого учреждения ДОД или региональной системы ДОД, с учетом направленности деятельности, финансирования и используемых ресурсов.

Таблица 35 – Система оценки в трехуровневой региональной системе организации дополнительного образования детей

Уровень	Объекты оценки	Показатели	Индикаторы
Регион	Система ДОД региона, его динамика	Экспертная оценка (экспертиза) – всестороннее изучение состояния образовательных процессов, условий и результатов образовательной деятельности в ДОД, государственная статистическая отчетность.	<ul style="list-style-type: none"> * Количество детей, охваченных ДОД (в % от всех детей области 5-18 лет), не менее 70-80 %. * Количество УДОД, в т.ч. в сельской местности. * Наличие всех направлений деятельности в ДОД, в т.ч. техническое творчество - не менее 10%. * Наличие кадров, имеющих профессиональное образование, в т.ч. в возрасте до 35 лет - не менее 30-35%. * Уровень квалификации педагогов, не менее 45% с 1 и высшей квалификационными категориями. * Количество курсов повышения квалификации (в % от общего количества работников данной сферы), в т.ч. удельный вес численности руководителей УДОД прошедших в течение 3-х последних лет переподготовку или курсы. * Создание единой системы мониторинга кадрового обеспечения системы ДОД. * Наличие банка данных дополнительных общеобразовательных программ, по всем уровням обучения - массовый, продвинутый, предпрофессиональный. * Количество областных УДОД, количество профильных смен, мероприятий областного уровня, количество детей, участвующих в них. * Количество призовых мест, лауреатство во внешнем образовательном пространстве (в % от обучающихся на 2 и 3-м уровнях). * Наличие Программы развития системы ДОД в регионе, нормативно-правовых региональных документов, региональных требований к УДОД, к аттестации педагогов дополнительного образования по трем уровням; наличие и реализация региональных целевых программы в интересах детства. * Отношение среднемесячной зарплаты педагогов ДОД к зарплате в экономике. * Охват детей в возрасте 5-18 лет программами каникулярного образовательного отдыха. * Количество организаций, реализующих функции ресурсных центров. * Развитие негосударственного сектора, государственно-частного партнерства, иных способов взаимодействия по поддержке ДОД внебюджетными средствами.

Организа-ция ДОД (УДОД)	Деятельность уч-реждения или ор-ганизации	Экспертная оценка (как внешняя, так и внутренняя - самообследование), отчетность, выполнение гос. и муницип. заданий, реализация Программы развития УДОД.	<ul style="list-style-type: none"> * Количество детей, охваченных различными направлениями деятельности по всем трем уровням: массовый, продвинутый, предпрофессиональный (в % от детей, обучающихся в УДОД). * Количество педагогов, их образовательный уровень, квалификация. * Количество курсов повышения квалификации. * Наличие кадров, имеющих профессиональное образование, в возрасте до 35 лет - не менее 35%. * Наличие договоров с СПО, ВУЗаи для 3-го предпрофессионального уровня обучения, наличие индивидуальных образовательных траекторий. * Количество призовых мест, лауреатство во внешнем образовательном пространстве (в % от обучающихся на 2 и 3-м уровнях). * Количество выпускников, избравших обучение в профильных образовательных учреждениях (СПО, ВУЗах) не менее 15 % на 3-м уровне. * Наличие мониторинга результатов образования в УДОД в виде сопоставимой ежегодной оценки прогресса воспитанников. * % посещаемости УДОД школьниками 11-15 лет, 16-18 лет. * Положительные отзывы родителей и детей о деятельности УДОД. * Доля платных услуг, привлечения внебюджетных средств в общем объеме оказанных образовательных услуг, бюджете образовательной организации. * Наличие программы развития учреждения или организации. * Выполнение государственного или муниципального задания в полном объеме.
Педагог	Оценка уровня образовательных достижений воспитанников, собственных достижений (портфолио)	Успешность во внешнем образовательном пространстве, контрольные измерительные материалы (итоговые работы, тесты, анкеты и пр.), содержание которых соответствует реализуемым дополнительным общеобразовательным программам.	<ul style="list-style-type: none"> *Количество детей, охваченных программой, сохранность контингента в зависимости от уровня системы подготовки обучающихся в УДОД. *Количество мероприятий, призовых мест, лауреатство (для 2 и 3-го уровней). *Наличие программно-методического обеспечения по преподаваемому направлению деятельности. *Наличие профессионального образования, курсов повышения квалификации. *Уровень успешности воспитанников в зависимости от уровня обучения (внутреннее или внешнее образовательное пространство), собственные достижения (обобщение опыта, результаты аттестации, положительные отзывы детей и родителей, администрации учреждения). *Наличие мониторинга результатов образования в каждом объединении в виде сопоставимой ежегодной оценки прогресса воспитанников (диагностические карты).

Отметим, что в некоторых учреждениях дополнительное образование, возможно, не является основным видом деятельности (детские сады, гимназии, школы), значит, индикаторы будут иными, и сама система оценки будет иной. Предложенные индикаторы можно дополнить следующими:

1. Наличие и количество технопарков, центров или объединений детского технического творчества (авиа-, судо-, ракетомоделирование, инженерное творчество и конструирование, наношколы, робототехника).

2. Наличие и процентное соотношение программ по техническому конструированию и моделированию, туристско-краеведческой, естественно-научной и социальной деятельности (волонтеры, дружины юных пожарных и др.), программ предпрофильной подготовки, программ для детей с ОВЗ, детей мигрантов от общего числа реализуемых программ.

3. Количество мероприятий муниципального или регионального уровней.

4. Доля учреждений, обеспечивающих доступную среду для воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов, одаренных школьников.

5. Удовлетворенность родителей.

6. Общественная оценка качества деятельности ДОД.

7. Наличие информационной инфраструктуры (порталы, навигаторы для потребителей услуг).

8. Процент посещающих объединения детей из социально незащищенных слоев населения на бесплатной основе.

9. Наличие механизма нормативно-подушевого финансирования, количество и стоимость сертификатов на услуги ДОД, финансовой привлекательности для внедрения принципа финансирования из различных источников, механизма развития государственно-частного партнерства и т.п.

10. Наличие программы развития кадрового потенциала учреждений дополнительного образования, пополнение кадрового резерва в виде инвестиций.

Таким образом, стратегия развития, ресурсное обеспечение региональной модели организации деятельности системы ДОД базируются на процессе управления по целям, дорожной карте развития системы ДОД, схеме системы управле-

ния развитием ДОД региона с указанием функций основных субъектов модели, вертикально-горизонтальной структуре ДОД, трехуровневой региональной системе подготовки обучающихся, деятельности Регионального ресурсного центра с учетом оценки на трех уровнях – регион, образовательная организация и педагог.

3.3 Компетентностная модель педагога дополнительного образования

Чтобы измерить степень достижения целей и оценить качество в региональной модели организации деятельности системы ДОД, недостаточно их просто понимать, а нужно иметь практический инструментарий, который позволит это сделать. Кроме того, существующая система оценивания деятельности обучающихся в ДОД формировалась в рамках знаниевой парадигмы образования и поэтому отражает лишь результат усвоения знаний, а не процесс поисковой активности ребенка и сформированную у него систему ценностей.

Оценка качества трехуровневой модели организации деятельности системы дополнительного образования детей в Иркутской области рассмотрена нами на трех уровнях – регион, образовательная организация и педагог и представлена в Таблице 35. Кроме того, мы предлагаем оценку качества образования в ДОД проводить с позиции двух уровней – индивидуального и общественного (социального) (Рисунок 9).

На индивидуальном уровне оценивание качества образования производится с трех позиций: обучающегося, педагога дополнительного образования, преподающего по дополнительной общеобразовательной программе на одном из трех уровней (массовый, продвинутый, предпрофессиональный) и с позиции родителей или лиц их заменяющих.

На общественном (социальном) уровне оценка качества образования происходит уже на уровнях более высокого порядка: от уровня учреждения (требования к качеству образования зафиксированы в локальных нормативных актах) до международного уровня (призовые места, лауреатство и т.п. в конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях и др.).

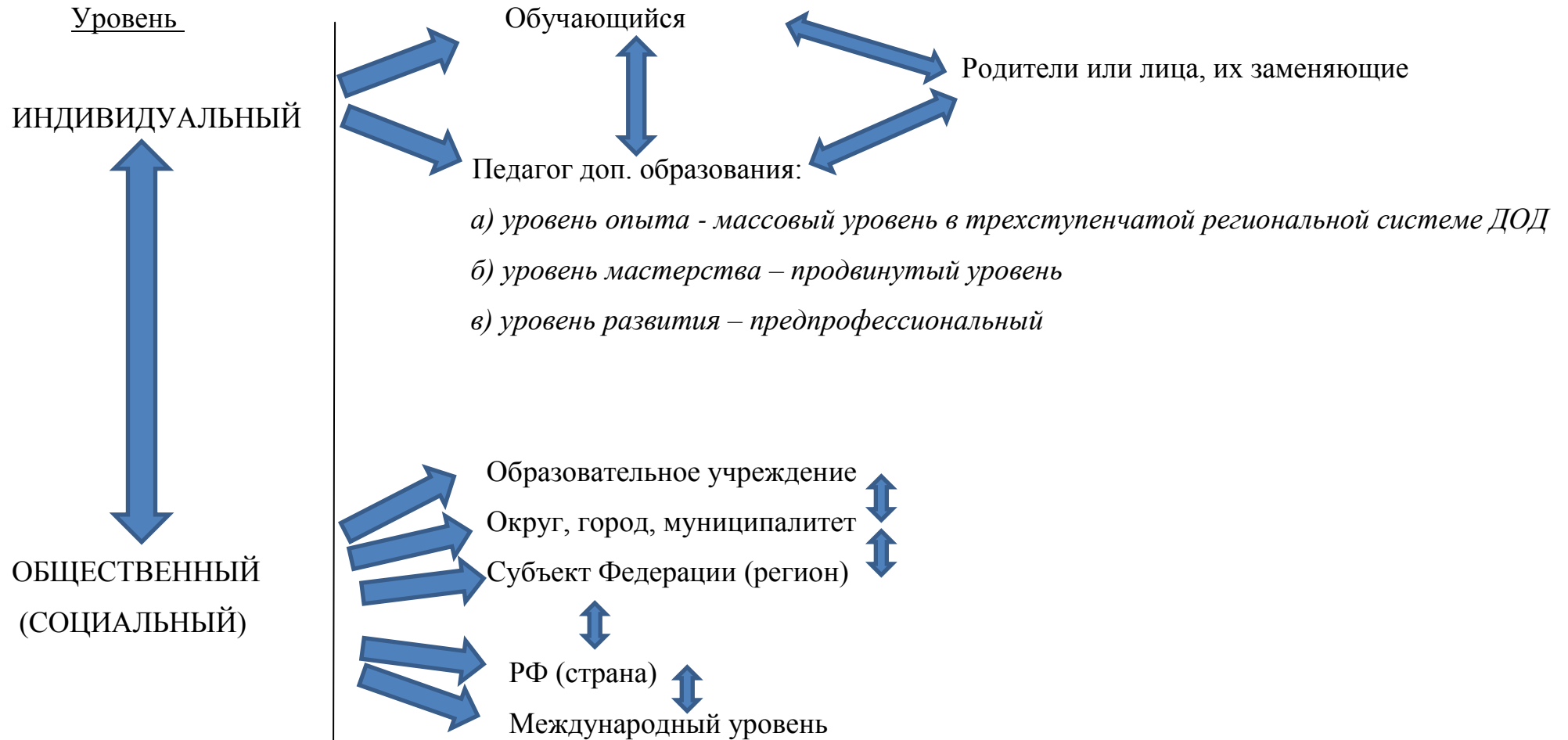


Рисунок 9. Оценка качества образования в дополнительном образовании детей*

* Рисунок составлен на основе материалов **Синенко В. Я.** члена-корреспондента РАО, доктора педагогических наук, профессора, заслуженного учителя школы Российской Федерации, ректора Новосибирского ИПКиПРО [178].

Все уровни и все субъекты образовательного пространства между собой тесно взаимосвязаны. Так, учрежденческие требования к качеству образовательных услуг базируются на требованиях региональных по каждому из видов деятельности. А аттестация педагога происходит по уровню, на котором ведется преподавание в трехступенчатой региональной системе ДОД: уровень опыта – массовый уровень; уровень мастерства – продвинутый уровень; уровень развития – предпрофессиональный.

Аттестационные требования к педагогу дополнительного образования, как и требования к содержанию дополнительных общеразвивающих программ на каждом уровне будут отличаться. Критерии оценки по трем уровням представлены в Таблице 28.

Массовый уровень характеризуется достаточным количеством детей и подростков, занимающихся по программе, включающей ознакомительные занятия в той или иной сфере деятельности, по расписанию – 1-2 часа в неделю, соответственно 36-72 часа в год. Результаты воспитанников сопоставляют с их же предыдущими результатами. Уровень достижений представлен в образовательной программе, которая утверждается на уровне образовательной организации.

На продвинутом уровне предполагается работа по программам 1-3 лет обучения с проведением занятий 2-4 часа в неделю, соответственно 72-144 часа в год с планируемыми результатами во внешнем образовательном пространстве (за пределами объединения). Требования данного уровня – это достижения воспитанников и общественная оценка качества в лице независимых экспертов, в том числе и родителей воспитанников.

Уровень более высокого порядка – предпрофессиональный, в рамках которого занятия в расписании могут быть от 3 до 8 часов в неделю, соответственно более 144 часов в год, 216 или 252 часа. Отметим, что количество воспитанников в группе может быть от 3 до 15 человек в зависимости от направления деятельности и года обучения, могут быть запланированы индивидуальные занятия. На данном уровне для каждого обучающегося составляется план индивидуального развития или образовательная траектория с обязательным предполагаемым ре-

зультатом и достижениями. Как правило, это участие в мероприятиях регионального уровня и выше.

Следует отметить, что при проведении процедуры аттестации для педагогических работников системы ДОД, для всех уровней актуальной будет компетентностная модель педагога ДОД (Таблица 38), которая представляет собой систему компетенций, положенную в основание его профессиональной деятельности – как субъекта образовательного пространства, построенного на принципах Болонского процесса. Следует уточнить, что компетентностная модель педагога дополнительного образования не должна превращаться в инструмент жесткой регламентации деятельности педагога.

Внедрение модели позволит обеспечить образовательный процесс в ДОД педагогическими кадрами, способными формировать такие компетенции у подрастающего поколения, которые будут соответствовать требованиям российского и общеевропейского кадрового рынка. Нелинейные траектории дополнительного образования детей способствуют развитию всех компетенций. В достаточном количестве сформировать компетенции у детей и подростков в состоянии тот педагог, который и сам достаточно компетентен. Именно кадровый потенциал системы ДОД играет одну из ключевых ролей в формировании качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его формирования в целом. Значимость кадрового потенциала не подлежит сомнению: «Становление и стремительное развитие новой экономики опосредовано ролью кадрового потенциала, который признается ведущим фактором роста экономики не только в теоретическом, но и в практическом аспектах» [27].

В учреждениях ДОД РФ системы образования сегодня работает «более 300 тыс. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, методистов» [191, 213]. Необходимостью для качественного развития системы ДОД являются кадры высокого уровня.

На сегодняшний день учреждения ДОД Иркутской области обеспечены наполовину (52,0%) кадрами с профильным образованием (высшее и средне-специальное педагогическое образование).

Особенности трудового потенциала педагога дополнительного образования представлены в Таблице 36, они разработаны на основе структуры и компонентов трудового потенциала (качественных характеристик, их составляющих, представленных в Таблице 3). Предложены базовые детерминанты и характеристики, приобретенные с опытом работы.

Таблица 36 – Особенности трудового потенциала педагога дополнительного образования

Структурные элементы трудового потенциала педагога ДОД	Характеристики структурных элементов трудового потенциала	
	Базовые детерминанты	Характеристики, приобретенные с опытом работы
Психо-физиологический компонент потенциала педагога ДОД	Физиологическое состояние, ведение здорового образа жизни. Личностные качества. Интеллектуальные способности.	Здоровый образ жизни, развитие физических характеристик, формирование психологических компетенций. Состояние здоровья. Стрессоустойчивость, способность к эмпатии и рефлексии, умение слушать, контролировать эмоции и управлять своим поведением.
Профессионально-квалификационный компонент потенциала педагога ДОД	Профессиональные качества, умения, навыки, знания. Профильное образование. Способность к обучению, профессиональная гибкость.	Модернизация профессиональной квалификации, развитие профессиональных компетенций, повышение мастерства, квалификации, знания по смежным дисциплинам. Профессиональная мотивация. Стремление к совершенствованию, обогащению деятельности. Постоянное самообразование.
Ассертивный компонент потенциала педагога ДОД	Кругозор. Увлеченность. Пластичность, принятие нового.	Освоение инновационных технологий, приобретенные полезные способности (компетенции), повышение культурного уровня, развитие социальных компетенций, морально-этических, нравственных качеств, активности, креативности. Развитие степени субъективной идентификации с выполняемой деятельностью. Способность к инновационной деятельности. Самореализация.

Для формулировки компетенций педагога системы ДОД нами были изучены, проанализированы и обобщены требования к профессиональной компетентности педагога, профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих в части квалификационных характеристик должностей работников в сфере образования (ЕКС) [70, 71], ФГОС среднего и высшего профессионального образования по направлению подготов-

ки «Педагогическое образование», профиль «Дополнительное образование», специальности «Педагогика дополнительного образования», должностная инструкция педагога дополнительного образования МБОУ г. Иркутска гимназия № 3.

В Приложении Н представлены результаты анализа компетенций (трудовых функций) педагога системы ДОД, обозначенные в различных вышеперечисленных регламентирующих документах.

Обобщим обозначенные требования, которым должны отвечать педагоги дополнительного образования (Приложение Н) применительно к выделенным нами уровням региональной модели организации деятельности системы ДОД.

Массовый уровень (уровень опыта педагога) характеризуется тем, что педагог имеет образование по преподаваемому предмету; сведения о педагогике и психологии, умеет применять на практике данные знания; обладает определенным, хотя и возможно ограниченным, тезаурусом по использованию информационно-компьютерных технологий; способен разработать элементы учебного занятия, провести занятие на достаточно высоком эмоциональном уровне, способном вызвать интерес к данному виду деятельности; имеет представление об осуществлении элементарного диалога в учебной программе.

Продвинутый уровень (уровень мастерства) характеризуется наличием комплексного знания по преподаваемой дисциплине и смежных областях знаний; принципах и последствиях педагогического воздействия, обладает психологическими и социометрическими умениями. Педагог знает правила и приемы содержательной постановки задачи, а также разработки педагогического сценария, приемы и методы построения алгоритмов решения задач, педагогические возможности существующих технологий. Педагог в состоянии увлечь воспитанников, разработать образовательную программу, создать «ситуацию успеха». Занимается саморазвитием, владеет в достаточной степени информационно-компьютерными технологиями.

Предпрофессиональный уровень (уровень развития). Педагог хорошо знает существующие и перспективные области применения данной сферы знаний и умений, направления деятельности. Владеет методиками и педагогическими тех-

нологиями для разработки индивидуального образовательного маршрута для каждого из воспитанников своего объединения. Использует инновационные в системе образования технологии, применяет различные возможности в учебном процессе, в процессе профессиональной подготовки, в состоянии разработать методiku для индивидуальной работы, применить ее, провести рефлексию. Использует разнообразные методы и формы организации учебного процесса с учетом использования научно-исследовательских технологий.

Педагог может оценить правильность применения определенных методов и средств решаемой задаче, реализовать собственную задачу, умеет использовать информационные технологии в ходе занятий и при подготовке к ним на уровне непрофессионального пользователя; владеет методикой проведения занятий с использованием исследовательских и проектных технологий; имеет навыки работы с педагогическими средствами; умеет организовывать работу воспитанников в сети Интернет для поиска необходимой информации, владеет навыками подготовки учебных материалов для выкладки на портале. Умеет адаптировать чужой опыт и применять его в своей работе. Педагога владеет навыками проектной и исследовательской деятельности, может собственный практический опыт оформить в методическую разработку.

Уровень профессиональной компетентности означает, что педагог обладает целостной системой знаний и умений в своей области, позволяющей ему свободно ориентироваться в мире новинок; способен оказывать помощь в разработке и применении подобных средств в деятельности коллег; обладает навыками разработки учебно-методических комплексов.

В настоящее время в должностные обязанности педагога ДО²¹ входит: «Осуществление дополнительного образования обучающихся, воспитанников в соответствии с образовательной программой, развитие их разнообразной творческой деятельности. Педагог комплектует состав воспитанников кружка, секции, студии, иного детского объединения и принимает меры по сохранению контин-

²¹ Понятие «педагог дополнительного образования» было введено в педагогический тезаурус с одновременным введением понятия «дополнительное образование» в законе «Об образовании» в 1992 году.

гента обучающихся в течение срока обучения. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов обучения исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные» [70]. Даже в полной версии должностных обязанностей педагога ДОД и типовых тарифно-квалификационных требованиях нет обозначенных компетенций, которыми данный специалист должен владеть. Именно поэтому определение и описание текущих компетенций педагога системы ДОД является актуальным на сегодняшний день. Ведь именно педагог дополнительного образования формирует у современных школьников те компетенции, которые будут востребованы на рынке труда.

В предлагаемой нами укрупненной классификации типов компетенций (Таблица 4) все компетенции объединены в четыре типа: профессиональные, коммуникативные, креативные и поведенческие; каждый из которых содержит по 10 составляющих их компетенций. В требованиях к компетенциям (трудовым функциям) педагога (как общим, так и профессиональным) (Приложение Н) мы обнаружили, что достаточно полно представлены компетенции профессионального типа, частично компетенции коммуникативного типа и не в полной мере присутствуют компетенции креативного и поведенческого типа.

По нашему мнению, компетенциями только профессионального плана не может ограничиваться многоплановая личность педагога дополнительного образования. Сама профессия педагога является фактором формирования качественных характеристик трудового потенциала региона, ведь именно педагог с наибольшим количеством компетенций (и не только профессионального плана) способен в полной мере увлечь подростка деятельностью, в которой будет происходить его (т.е. ребенка) личностное и профессиональное самоопределение, реализация способностей, развитие талантов.

Современный педагог дополнительного образования не только качественно выполняет свои функциональные обязанности, но и успешно осваивает новое и быстро адаптируется к изменяющимся условиям, обладает творческими способ-

ностями и личностными качествами, привлекательными для современного подрастающего поколения, стрессоустойчив, способен к рефлексии и к эмпатии.

В Таблице 37 представлено комплексное обеспечение и поддержка компетентностной модели педагога системы дополнительного образования.

Таблица 37 – Поддержка компетентностной модели педагога дополнительного образования

Уровень	Мероприятие
Министерство образования (РФ или регион)	Разработка региональных требований и компетенций для учреждений ДОД на каждом из 3-х уровней системы ДОД, подготовка методических рекомендаций по разработке профилей и карт компетенций
Муниципальный	Разработка профилей и карт компетенций (профессиональных стандартов) для каждого из 3-х уровней системы ДОД в муниципалитете (регионе)
	Непосредственное обучение администрации и педагогов ДОД (приобретение педагогами ДОД необходимых компетенций) по разработанным профилям и картам компетенций
Учреждение ДОД	Определение и описание текущих компетенций каждого субъекта (педагога ДОД) в учреждении ДОД, корпоративная модель компетенций
	Контроль формирования компетенций через оценку деятельности педагога ДОД (при необходимости повторение обучения)
Педагог ДОД	Формирование и применение в профессиональной деятельности приобретенных компетенций
	Выбор формы обучения (программы обучения, повышения квалификации), создание индивидуальной траектории саморазвития

Остановимся более подробно на уровне учреждений ДОД. Определение и описание текущих компетенций каждого педагога в учреждении ДОД предоставлено администрации образовательной организации, потому что в каждой образовательной организации своеобразны и разнообразны виды деятельности, различные направленности образовательных программ и слишком не похожи личности педагогов, их индивидуальные качества и группы детей, воспитанников, с которыми ведется работа по данным программам. В настоящее время в областных образовательных организациях ДОД Иркутской области ведется работа по переходу на эффективный контракт, в котором персонифицировано будут прописаны обязанности каждого педагога дополнительного образования.

Нами разработана универсальная корпоративная модель компетенций педагогов системы ДОД. Следует отметить, что корпоративная модель компетенций зависит от ряда условий, в которых осуществляет свою деятельность образова-

тельная организация ДОД, от стиля управления, стратегических целей, корпоративных ценностей и ряда других факторов.

Мы предлагаем корпоративную модель с ключевыми компетенциями для всех сотрудников, без деления на должности и без учета иерархического признака. Отметим, что возможно создание корпоративной модели с разделением строго по функциональному признаку, или и по функциональному, и по иерархическому одновременно. Модель компетенций должна быть уникальна для каждой организации, она развивается и корректируется вместе с развитием этой организации.

Ключевых компетенций не должно быть слишком много, более подробно компетенции прописываются в разработанных профилях и картах компетенций.

В основу положена укрупненная классификация типов компетенций (Таблица 4), в которой все компетенции объединены в четыре типа: профессиональные, коммуникативные, креативные и поведенческие. Данные типы послужат аналогами ключевых компетенций в универсальной корпоративной модели компетенций педагогов системы ДОД.

1. Профессиональные – способность безошибочно и качественно выполнять свои функциональные обязанности в обычных и изменяющихся условиях (при необходимости указываются специфические для каждой должности). Готовность решать профессиональные задачи, ответственность, аккуратность. Владение современными педагогическими технологиями и умение применять их в профессиональной деятельности. Готовность к непрерывному самообразованию, трудовая мотивация. Необходимы для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей на конкретном рабочем месте. Данные компетенции формируются при помощи профильного образования, специального обучения и опыта работы в данном направлении деятельности.

2. Коммуникативные – позитивные установки по отношению ко всем субъектам образовательного пространства: детям, родителям (лицам, их заменяющих), коллегам, эффективное конструирование прямой и обратной связи с ними. Способность быстро адаптироваться и эффективно работать в разнообразных ситуациях, умение принимать и ценить противоположную точку зрения. Способность к

обобщению и передаче опыта. Квалифицированная работа с различными информационными ресурсами.

Достаточно значимые профессиональные качества, включающие также речевые навыки, умение слушать, осуществлять деловые коммуникации различными адекватными способами, владение различными социальными ролями.

3. Креативные – стандарты поведения, ведущие к результативности в работе, поиску новых путей решения проблем. Способность работников к творческим достижениям в деятельности, представляющим собой вклад в реализацию стратегических целей организации, наиболее эффективным способом. Разумные действия в нестандартных ситуациях и ситуациях неопределенности. Инициативность в работе, приветственное отношение к инновациям.

Данные компетенции являются отражением совокупности личностных качеств человека и рассматриваются как предпосылки для эффективности и результативности труда.

4. Поведенческие – соблюдение единых требований к модели поведения, важных с позиций общей культуры организации, стратегии ее развития, эффективное поведение на рынке труда. Профессиональное продвижение и развитие (планирование карьеры). Умение управлять своим поведением, стрессоустойчивость, способность контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми правилами и нормами.

Включают в себя деловые и личностные качества, которые должны быть присущи каждому сотруднику образовательной организации. По своей сути – это универсальные компетенции.

Избрав ключевые компетенции объектом разработки универсальной корпоративной модели компетенций педагогов системы ДОД, надо отметить и недостаток этого подхода - слишком укрупненный набор компетенций, без привязки их к требованиям конкретных должностей. Но и цель данного исследования не была обозначена как конкретная разработка универсальной корпоративной модели компетенций педагогов системы ДОД. Данную модель мы предлагаем как вариант оценки деятельности педагогов в отдельно взятой образовательной организа-

ции – ключевых фигур системы ДОД в формировании качественных характеристик трудового потенциала.

Каждая компетенция в универсальной корпоративной модели компетенций прописывается по уровням педагогического мастерства: уровень опыта (массовый уровень); уровень мастерства (продвинутый уровень); уровень развития, соответствующий предпрофессиональному уровню.

Пример корпоративной модели компетенций педагогов системы ДОД представлен в виде компетентностной модели педагога ДОД в Таблице 38.

Таблица 38 – Универсальная корпоративная модель компетенций педагогов системы дополнительного образования детей (компетентностная модель педагога дополнительного образования)

Тип компетенций	Компетенции	Формулировка степени проявления компетенции		
		Уровень опыта	Уровень мастерства	Уровень развития
Профессиональные	Преподавание в одной из областей ДОД	Наличие основных знаний в профессиональной области и умение их применять. Способность разработать элементы учебного занятия, провести занятие на достаточно высоком эмоциональном уровне, способном вызвать интерес к данному виду деятельности.	Знания в профессиональной и смежных областях знаний. Наличие возможности выполнять работу на определенном квалификационном уровне. Способность разработать серию занятий, создать программу на основе типовой.	Наличие основных и дополнительных специальных теоретических знаний и практических способов деятельности как в основной, так и смежных областях деятельности, владение методами и новыми образовательными технологиями. Способность разработать авторскую программу, поделиться опытом с коллегами.
	Организовывание собственной деятельности, определение методов решения профессиональных задач, оценивание их эффективности и качества	Умение строить профессиональную деятельность с соблюдением регулирующих ее правовых норм.	Умение осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий.	Умение самостоятельно определять задачи профессионального и личного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Продолжение Таблицы 38				
	Осуществление контроля за качеством обучения	Оценивание качества обучения производит согласно дополнительной образовательной программе.	Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитием опыта творческой деятельности, познавательного интереса, использует компьютерные технологии.	Способность проектировать формы и методы контроля качества образования, а также различные виды контрольно-измерительных материалов на основе чужого (зарубежного и отечественного) и своего опыта, в том числе, на основе информационных технологий.
Коммуникативные	Осуществление профессиональных коммуникаций	Использует техники и приемы общения (слушания, убеждения и т.д.) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников.	Обладает коммуникативными качествами, эмпатийностью, стремится к партнерским отношениям с воспитанниками и другими субъектами образовательного пространства.	Обладает наличием комплексного знания по преподаваемой дисциплине и смежных областях знаний; принципах и последствиях педагогического воздействия, обладает психологическими и социометрическими умениями, приемами консультирования.
	Умение получать, принимать, анализировать и передавать информацию, осуществлять деловые и личные коммуникации	Осуществляет поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. Оформляет документацию образовательного процесса.	Для деловых и личных коммуникаций использует современные информационно-коммуникационные технологии. Квалифицированная работа с различными информационными ресурсами.	Использует информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности. Осуществляет деловые коммуникации различными способами, владеет различными социальными ролями.
	Умение работать в коллективе и команде, взаимодействовать со всеми субъектами образовательного процесса, в т.ч. с руководством, коллегами и соци-	Готовность организовывать командную работу с обучающимися и родителями для решения задач, умение принимать и ценить противоположную точку зре-	Способность к сотрудничеству, кооперации, умение работать в команде, в группе, в коллективе. Позитивные установки по	Организаторские способности, умение быть лидером в определенных ситуациях, брать ответственность на себя. Готовность использовать индивидуальные и

	альными партнерами	ния.	отношению ко всем субъектам образовательного пространства: детям, родителям, коллегам, эффективное конструирование прямой и обратной связи с ними.	групповые технологии принятия решений. Умение работать в команде с различными субъектами образовательного пространства, менять социальные роли. Способность быстро адаптироваться и эффективно работать в разнообразных ситуациях.
Креативные	Методическое обеспечение образовательного процесса	Умение разрабатывать методические материалы (рабочие программы, учебно-тематические планы) на основе примерных с учетом области деятельности, особенностей возраста, группы и отдельных занимающихся.	Способность создавать предметно-развивающую среду, систематизировать и оценивать педагогический опыт и образовательные технологии в области ДОД на основе изучения профессиональной литературы, самоанализа и анализа деятельности других педагогов.	Умение обобщать и ретранслировать собственный педагогический опыт и образовательные технологии в отдельной области ДОД, способность самоанализа и рефлексии собственной деятельности.
	Стандарты поведения, ведущие к результативности в работе, поиску новых путей решения проблем.	Действия в нестандартных ситуациях по алгоритму. Способность к творческим достижениям в деятельности.	Разумные действия в нестандартных ситуациях и ситуациях неопределенности. Инициативность в работе, приветственное отношение к инновациям.	Эффективное поведение в условиях кризиса, стресса, конкурентной среде, умение принимать решения в нестандартных и быстросменяющихся ситуациях, ситуациях неопределенности. Рационализаторские способности, инициатива.
	Способность к освоению новых методов исследования, к измене-	Способность анализировать результаты научных исследований и при-	Способность самостоятельно приобретать и использовать в	Активное участие в исследовательской и проектной деятельности. Готовность

	нию научного профиля своей профессиональной деятельности.	менять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач.	практической деятельности новые знания и умения, в том числе, в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности.	самостоятельно осуществлять научное исследование с использованием современных методов науки, и использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения задач.
Поведенческие	Понимание сущности и социальной значимости своей профессии, стремление к развитию	Способность совершенствоваться и развивать свой общеинтеллектуальный и общекультурный уровень. Соблюдение единых требований к модели поведения, важных с позиций общей культуры организации, стратегии ее развития, способность контролировать деятельность в соответствии с принятыми правилами.	Готовность к непрерывному самообразованию и «модернизации профессиональной квалификации». Развитие социальных компетенций, морально-этических, нравственных качеств, активности, др.	Способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру Умение управлять своим поведением, стрессоустойчивость, эффективное поведение на рынке труда.
	Целеполагание, мотивирование деятельности обучающихся (воспитанников), ответственность за качество образовательного процесса	Способность увлечь воспитанников, создать «ситуацию успеха» для каждого обучающегося.	Способность изучать и формировать культурные потребности и повышать культурно-образовательный уровень различных групп населения, создавать «ситуацию успеха» как во внутреннем, так и во внешнем образовательном пространстве.	Способность формировать образовательную среду и использовать свои способности в реализации задач инновационной образовательной политики для всех субъектов образовательного пространства, наставничество.

Данная универсальная корпоративная модель компетенций педагогов представляет собой составляющую желаемого набора компетенций сотрудника, но с ее помощью можно формировать кадровый резерв организации, разрабатывать индивидуальные траектории развития сотрудников, осуществлять кадровое пла-

нирование, выяснить состояние корпоративной культуры на данный момент времени в организации (по комплексному результату всех специалистов данной организации).

Универсальная корпоративная модель компетенций педагогов системы ДОД предполагает, что руководители регулярно оценивают каждого сотрудника, осуществляют обратную связь, с целью помочь людям понять, на каком уровне развития компетенций они находятся, и какие компетенции необходимо развивать в первую очередь. При этом руководителю необходимо понимать и четко формулировать стратегические цели организации и предполагать, какие качественные характеристики он хотел бы наблюдать у своих сотрудников на сегодняшний день и в ближайшей перспективе.

Таким образом, внедрение универсальной корпоративной модели компетенций поможет отразить корпоративные требования к специалистам конкретной организации; уже на этапе подбора человека возможно оценить его на соответствие этим требованиям или обозначить данные требования для молодых специалистов. В дальнейшем оценку по компетенциям проводить регулярно: для информирования сотрудника об уровне его соответствия корпоративным требованиям. Возможно, уровень соответствия оценки компетенций может косвенно влиять и на вознаграждение сотрудника, поскольку оценка компетенций может являться одной из составляющих годовой оценки.

Дополнительное образование предоставляет человеку «не столько путь расширения общего образования (его углубления, совершенствования) в рамках действующей образовательной системы, сколько «право на участие в поиске смысла своей жизни» [106]. А миссия педагога системы дополнительного образования детей (имеющего необходимые компетенции) заключается в формировании качественных характеристик трудового потенциала (с развитыми его компонентами: психофизиологическим, профессионально-квалификационным, ассертивным) необходимых для подобного поиска.

Подводя итог вышеизложенному, мы считаем, что внедрение трехуровневой модели организации деятельности системы ДОД с обозначенными: системой

оценки, компетентностной моделью педагога дополнительного образования, универсальной корпоративной моделью компетенций позволит реально выполнять в полном объеме миссию дополнительного образования детей – создание условий, благоприятных для получения образования, адекватного потребностям каждого ребенка различного возраста и различных социальных групп, для активной самореализации личности, подготовке детей и подростков к осознанному определению своей жизненной позиции, выбору профессии, приобретению способностей к ценностно-ориентированной продуктивной деятельности.

Выводы по 3 главе

1. На основании анализа тенденций функционирования системы ДОД Иркутской области в течение 12 лет, изучения социального заказа современного общества на услуги системы ДОД и обобщенного опыта деятельности ДОД в регионах страны, предложены направления развития учреждений дополнительного образования детей в связи с новыми социально-экономическими условиями.

2. В результате исследовательской работы удалось установить, что в субъектах РФ не представлены реально действующие региональные модели организации деятельности системы ДОД, в связи с чем представлена и обоснована модель организации деятельности системы ДОД (на примере Иркутской области), главной задачей которой является обеспечение эффективного развития системы ДОД региона. Произведено обоснование, обозначена стратегия развития и ресурсное обеспечение данной модели, основанной на выделении 3-х уровней ДОД в зависимости от широты охвата контингента детей и глубины программ дополнительного образования: массовый, продвинутый, предпрофессиональный.

3. Установлены условия, при внедрении которых предлагаемая модель будет эффективной: управленческие, педагогические (социально-педагогические, организационно-педагогические, программно-методические), кадровые и иные.

4. Представлена схема системы управления развитием системы ДОД на четырех уровнях: от стратегического до субъектного, с указанием всех субъектов и

видов деятельности по каждому из них. Обозначены функции основных субъектов в схеме системы управления развитием системы ДОД в регионе. Прописаны функции Регионального ресурсного центра как одного из субъектов образовательного пространства в предлагаемой модели. Внесены предложения по финансированию учреждений дополнительного образования детей в рамках модели. Определены подлежащие изменению функциональные элементы управления в условиях рынка. Разработана дорожная карта развития системы ДОД в Иркутской области.

5. Внесено предложение о проведении оценки качества образования в ДОД с позиции двух уровней – индивидуального и общественного (социального).

6. Представлена оценка качества в модели организации деятельности системы ДОД, которая рассмотрена на трех уровнях - регион, образовательная организация и педагог. При этом система оценки представлена с указанием объектов оценки, показателей и индикаторов по данным уровням.

7. В оценке качества модели организации деятельности системы ДОД предложена компетентностная модель обучающегося (воспитанника) системы ДОД (с общими компетенциями, формируемыми в системе ДОД), созданная на основании качественных характеристик компонентов трудового потенциала и укрупненной классификации типов компетенций. Прописаны уровни сформированности компетенций обучающихся в региональной модели организации деятельности системы ДОД.

8. Обозначены особенности трудового потенциала педагога дополнительного образования с выделением базовых детерминантов и приобретенных с опытом работы. Представлены результаты анализа компетенций педагога системы ДОД, обозначенные в различных регламентирующих документах. Предложено проводить аттестацию педагогов ДОД по уровню, на котором ведется преподавание в трехступенчатой системе подготовки обучающихся в образовательных организациях ДОД: уровень опыта – массовый уровень; уровень мастерства – продвинутый уровень; уровень развития – предпрофессиональный.

9. Представлено комплексное обеспечение и поддержка компетентностной модели педагога системы дополнительного образования по уровням: региональный, муниципальный, учрежденческий, педагогический. Разработана универсальная корпоративная модель компетенций педагогов системы ДОД (компетентностная модель педагога дополнительного образования) на основе предложенной нами укрупненной классификации типов компетенций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время современным обществом ставится вопрос о повышении производительности труда, усложняющийся тем, что в соответствии с демографическими прогнозами, до «горизонта прогнозирования», то есть до 2025-2030 гг., в стране будет нарастать дефицит трудовых ресурсов. Данную проблему дефицита трудовых ресурсов возможно компенсировать путем повышения качества трудового потенциала. Эта задача не может быть решена без реформирования системы образования – дошкольного, общего, среднего специального, высшего, а также дополнительного образования детей, без «выявления и более эффективного использования творческого потенциала одаренных детей и молодежи» [169]. Особое значение в решении данной задачи, по нашему мнению, приобретает дополнительное образование детей, составляющее основу начальной стадии воспроизводства трудового потенциала. В данном случае система дополнительного образования детей рассматривается нами как часть образовательного пространства региона и страны в-целом.

Роль системы дополнительного образования детей как сферы, в которой осуществляется формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства, современными учеными рассматривается недостаточно полно. В частности, неизученными остаются вопросы воздействия данной системы на формирование отдельных качественных характеристик трудового потенциала. Современное состояние исследований в данной области находится в начальной стадии, что позволяет говорить об актуальности исследуемой темы. Можно констатировать, что в современном обществе, при востребованности системы дополнительного образования детей, не в полной мере происходит осознание значимости данной системы и не оказывается должного внимания совершенствованию и развитию данной системы.

Проведенное диссертационное исследование позволило сделать следующие основные выводы:

1. Анализ исторического процесса формирования способностей человека к труду, отношения к человеку через призму его качественных характеристик в различных категориях и понятиях, позволил сделать вывод, что понятие «качественные характеристики трудового потенциала» не подвергалось детальной оценке в экономической науке, соответственно не является окончательно сформированным в настоящее время, что обуславливает необходимость дальнейшего исследования.

Дополнено понятие «ассертивный компонент», с разделением на три составляющие: творческую, личностную, социально-корпоративную, для обозначения наиболее широкого спектра качеств личности человека труда.

2. Понятие «качественные характеристики трудового потенциала» рассматривается как обобщенная характеристика уровня развития компетенций работника. Исходя из анализа имеющихся подходов, предложена укрупненная классификация типов компетенций на основе представленной структуры трудового потенциала. Все компетенции объединены в четыре укрупненных типа: профессиональный, коммуникативный, креативный и поведенческий; каждый из которых содержит по 10 компетенций.

3. Анализ системы образования, переживающей в настоящее время в нашей стране сложный процесс реформирования и модернизации, позволил сформулировать вывод, что система дополнительного образования детей, согласно концепции непрерывного образования, как часть образовательного пространства влияет на формирование компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала. Представлены доказательства того, что система дополнительного образования детей в большей степени оказывает влияние на развитие всех компонентов трудового потенциала.

4. Анализ целей различных направлений дополнительного образования детей, показал, что цели некоторых из направлений идентичны, на основании чего предложена целевая классификация направлений данной системы: спортивно-техническое; культура и искусство; естественнонаучное и социально-идеологическое направления. Обозначено влияние системы дополнительного об-

разования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала по направлениям целевой классификации.

5. Анализ нормативно-правовых документов системы дополнительного образования детей и программ развития образования в различных субъектах Российской Федерации в части развития региональных систем дополнительного образования детей, позволил сформулировать вывод о несовершенстве законодательной и нормативно-правовой базы в настоящее время и отсутствии реально действующих моделей данной системы на федеральном и региональных уровнях.

6. Анализ проблем и тенденций функционирования, характерных для системы дополнительного образования детей страны в целом и Иркутской области, в частности, позволил сделать вывод, что в последние годы происходит снижение ряда показателей в данной системе, в том числе в вопросах формирования, использования и развития кадрового потенциала системы (старение педагогических кадров, снижение профессионально-квалификационных характеристик и др.). Выявлено, что средняя зарплата педагогов дополнительного образования существенно ниже, чем у учителей общеобразовательных школ и работников организаций других сфер деятельности, при этом ее рост выше уровня инфляции. Исследование мотивации в работе педагогов дополнительного образования показало, что мотивация педагогов не является причиной проблем в системе дополнительного образования детей на современном этапе.

7. Гипотеза о востребованности на современном рынке труда качеств работников, которые формируются в системе дополнительного образования детей (целеустремленность, умение работать в команде, развитый творческий потенциал, трудолюбие, усердие, ответственность и др.) при недооцененности значимости системы дополнительного образования детей как начальной стадии воспроизводства трудового потенциала была проверена эмпирически. В ходе социологического опроса было подтверждено, что работниками и работодателями высоко оценены все качества современного работника, которые формируются в системе дополнительного образования детей. Опрос показал, что работодатели не готовы содержать учреждения дополнительного образования детей.

8. Результаты исследования доказывают, что занятия в системе дополнительного образования детей формируют навык готовности к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений; влияют на оценку респондентами уровня своей конкурентоспособности на рынке труда и влияют на карьерный рост и успешность человека в современном обществе.

9. На основе углубленного анализа значимости системы дополнительного образования детей, как сферы, в которой осуществляется формирование компетенций на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала, отсутствии региональных моделей организации деятельности данной системы, сделаны теоретические и практические выводы, имеющие значение при выработке и принятии стратегических решений на региональном уровне в области развития системы дополнительного образования детей. Предложены направления развития системы дополнительного образования детей, представлена модель организации деятельности системы дополнительного образования детей (на примере Иркутской области), основанная на выделении трех уровней в зависимости от широты охвата контингента детей и глубины программ дополнительного образования: массовый, продвинутый, предпрофессиональный.

10. Отсутствие единых требований к оценке качества дополнительного образования детей позволило предложить целевые индикаторы в системе оценки данной модели, которые представлены по уровням: регион, учреждение (организация), педагог. Кроме того, как инструмент оценки системы дополнительного образования детей региона, предложены компетентностные модели педагога и обучающегося данной системы, разработанные на основе компонентов трудового потенциала и качественных характеристик, их составляющих.

Обобщая полученные результаты, можно сделать вывод о том, что система дополнительного образования детей является сферой, в которой осуществляется формирование профессиональных компетенций рабочей силы в период допрофессионального развития. Определено значение и влияние системы дополнительного образования детей для личности и общества на начальной стадии воспроизводства трудового потенциала.

Следует отметить, что исследования воздействия системы дополнительного образования детей на формирование качественных характеристик трудового потенциала находятся в начальной стадии, что позволяет говорить об актуальности их продолжения. Перспективными направлениями исследований можно считать вопросы эмпирического доказательства воздействия элементов системы ДОД на формирование и развитие отдельных типов компетенций с использованием экспериментальных и лонгitudных исследований и методов математического моделирования. Необходимо дальнейшее развитие изучения механизмов и результатов внедрения нормативно-подушевого финансирования дополнительного образования, развития сегментов рынка образовательных услуг в сфере ДОД с растущим объемом инвестиций со стороны частного сектора, разработка механизмов финансирования данной сферы по принципу сочетания ресурсов из различных источников и развития государственно-частного партнерства в системе дополнительного образования детей, а также льготное кредитование и льготные режимы налогообложения, франчайзинг и патенты на дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. Развитие исследований по перечисленным направлениям позволит улучшить условия формирования и развития качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абаренков В. П. Краткий политический словарь / В. П. Абаренков [и др.]; под общ. Ред. Л. А. О니кова, Н. В. Шишлина. – М. : Политиздат, 1988. – 478 с.
2. Абрамова Е. И. Центр внешкольной работы «На Сумском» : экспериментальная педагогика дополнительного образования детей / Е. И. Абрамова. – М. : Реал Тайм, 2006.
3. Айсмонтас Б. Б. Общая психология: схемы / Б. Б. Айсмонтас. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 192 с.
4. Аксенова А. Г. Трудовые ресурсы как категория / А. Г. Аксенова // Финансы. Экономика. Стратегия. – 2010. – № 5. – С. 19-22.
5. Антология педагогической мысли России второй половины XIX-начала XX в. / сост. П. А. Лебедев. – М. : Педагогика, 1990. – 680 с.
6. Асмолов А. Г. Дополнительное образование как зона ближайшего развития образования в России от традиционной педагогики к педагогике развития / А. Г. Асмолов // Внешкольник. – 1997. – № 9.
7. Афанасьева Т. Н. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров : метод. пособие / Т. Н. Афанасьева, Н. В. Немова ; под ред. Н. В. Немовой. – М. : АПКИПРО, 2004.
8. Афанасьева Л. А. Учебно-методическое пособие по философии для студентов дневного отделения / Л. А. Афанасьева, В. А. Дамшаева. – Улан-Удэ : Восточно-Сибирский государственный технологический ун-т, 2001. – 116 с.
9. Бабанова Ю. В. Особенности управленческого инструментария в условиях инновационной экономики / Ю. В. Бабанова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 2. – С. 120-125.
10. Базылев Н. И. Экономическая теория : пособие для преподавателей, аспирантов и стажеров / Н. И. Базылев, С. П. Гурко, М. Н. Базылева [и др.]. — Мн. : Книжный Дом, 2005. – 637 с.

11. Банк документов, подписанных Президентом России [Электронный ресурс] // Президент России : офиц. интернет-представительство. – Режим доступа: <http://graph.document.kremlin.ru/documents/1610850> (дата обращения: 17.05.2012).
12. Безрукова В. С. Педагогика. Проективная педагогика : учеб. пособие / В. С. Безрукова. – Екатеринбург : Деловая книга, 1996. – 344 с.
13. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход : избр. тр. по экон. теории ; пер. с англ. / Г. С. Беккер. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
14. Беляев Е. Качество рабочей силы – резерв роста эффективности инструментального производства / Е. Беляев, М. Конев, Л. Альбитер // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 7. – С. 38-42.
15. Белянина О. А. Развитие творческих способностей учащихся в учреждении дополнительного образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. А. Белянина. – Иркутск, 2004. – 21 с.
16. Березина В. А. Развитие дополнительного образования детей в системе российского образования : учеб.-метод. пособие / В. А. Березина. – М. : АНО «Диалог культур», 2007. – 512 с.
17. Березина В. А. Проблемы и основные направления развития системы ДОД в новых социально-экономических условиях [Электронный ресурс] / В. А. Березина. – Режим доступа: http://www.pkdod.ru/sites/default/files/documents/1_0.pdf (дата обращения: 27.12.2012).
18. Бессонова З. Проблемы планирования кадрового резерва руководителей / З. Бессонова // Экономика и управление. – 1998. – № 6.
19. Бизнес словарь: понятие Функциональное качество // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://tolkslovar.ru/k3264.html>. (дата обращения: 30.03.2015).
20. Бирюков В. Г. Толковый словарь русского языка : пособие для учащихся нац. школ / В. Г. Бирюков, В. Г. Ветвицкий, Л. М. Гайдарова [и др.] – Л. : Просвещение, 1982. – 384 с.
21. Бобиенко О. М. Ключевые компетенции профессионала как конкурентное преимущество на рынке труда / О. М. Бобиенко // Современная конкуренция. – 2008. – № 4. – С. 96-104.

- 22.** Бодров В. А. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / В. А. Бодров. – М., 1991. – 326 с.
- 23.** Буйлова Л. Н. Стандартизация дополнительного образования детей как средство обеспечения его сохранения в образовательной системе [Электронный ресурс] / Л. Н. Буйлова. – Режим доступа: <http://dopedu.ru/stati/154-2012-05-23-19-39-59.html> (дата обращения: 14.09.2013).
- 24.** Буйлова Л. Н. Современные проблемы развития дополнительного образования детей в контексте идей непрерывного образования [Электронный ресурс] / Л. Н. Буйлова. – Режим доступа: <http://dopedu.ru/stati/sovremennie-problemi-razvitiya-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detey-v-kontekste-idey-nepreerivnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 05.05.2014).
- 25.** Буйлова Л. Н. Дополнительное образование детей: норматив. док. и материалы / Л. Н. Буйлова, Г. П. Буданова. – М. : Просвещение, 2008.
- 26.** Буланов В. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала / В. Буланов, Е. Катайцева // Общество и экономика. – 2011. – №1. – С. 13-22.
- 27.** Бурменко Т. Д. Экономика сферы услуг / Т. Д. Бурменко, Н. Н. Даниленко, Т. А. Туренко. – М. :Кнорус, 2007.– 281 с.
- 28.** Буров М. П. Качество рабочей силы и образования / М. П. Буров // Управление качеством. – 2010. – № 5. – С. 18-24.
- 29.** Бушмарин И. В. Квалификация рабочей силы – ведущий компонент производительных сил / И. В. Бушмарин // МЭиМО. – 1999. – № 10. – С. 66-73.
- 30.** Бушуева И. В. Потребительский комплекс и трудовой потенциал городского рынка труда [Электронный ресурс] / И. В. Бушуева. – Режим доступа: <http://www.bi-marketing.ru/journal> (дата обращения: 05.12.2014).
- 31.** Былков В. Г. Компоненты человеческого капитала: вопросы теории и практики [Электронный ресурс] / В. Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2011. – № 6. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents> (дата обращения: 05.12.2014).
- 32.** Былков В. Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала / В. Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2012. – № 3. – С. 74-79.

- 33.** Вахтеров В. П. Избранные педагогические сочинения / отв. ред. М. Н. Скаткин; сост. Л. Н. Литвин, Н. Т. Бритаева. – М. : Педагогика, 1987. – 400 с.
- 34.** Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. – М. : Логос, 2009. – 336 с.
- 35.** Веснин В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах : учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2009. – 176 с.
- 36.** Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с.
- 37.** Виды моделей [Электронный ресурс] : сайт Института дистантного образования Российского университета дружбы народов – Режим доступа: <http://www.ido.rudn.ru/nfrk/inf/inf9.html> (дата обращения: 27.04.2016).
- 38.** Внешкольные учреждения : пособие для работников внешкольных учреждений / под ред. Л. К. Балясной. – М. Просвещение, 1978. – 256 с.
- 39.** Волкова Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е. В. Калининкова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 229 с.
- 40.** Вопросы экономики социалистического промышленного предприятия. Вып.1. : сб. науч. тр. / под ред. Гусакова А. Д., Масловой Н. С. – М. : Изд-во ВЦСПС, Профиздат, 1952.
- 41.** Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации : монография / А. В. Шабурова. – Новосибирск : СГГА, 2007. – 179 с.
- 42.** Галенко В. П. Менеджмент. Системы управления. Методология. Предпринимательство : учебник / В. П. Галенко, А. И. Рахманов, О. А. Страхова. – СПб. : Питер, 2003. – 399 с.
- 43.** Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007.
- 44.** Герман М. В. Концепция формирования качества трудовых ресурсов / М. В. Герман // Успехи современного естествознания – 2005. – № 9. – С.34-35.

45. Герман М. В. Особенности труда и роль человека в современном обществе / М. В. Герман // Вестник Томского Государственного университета. Экономика – 2011. – № 4 (16). – С.21-27.

46. Герман М. В. Профессиональный уровень индивида, его изменения и условия формирования в контексте происходящих трансформационных процессов в обществе / М. В. Герман // Вестник Томского Государственного университета – 2007. – № 298. – С.135-138.

47. Герман М. В. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития / М. В. Герман, Н. С. Помулева // Вестник Томского Государственного университета – 2012. – № 1 (17). – С.149-153.

48. Горский Д. П. Краткий словарь по логике / Д. П. Горский, А. А. Ивин, А. Л. Никифоров; под ред. Д. П. Горского. – М. : Просвещение, 1991. – 208 с.

49. Государственная программа «Развитие образования Амурской области на 2014-2020 гг.» [Электронный ресурс]// Правительство Амурской области. – Режим доступа: <http://www.amurobl.ru/wps/wcm/connect/> (дата обращения: 08.01.2014).

50. Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014–2020 гг. [Электронный ресурс] // Правительство Оренбургской области. – Режим доступа: <http://www.minobr.orb.ru/programm/2013-553-pp.pdf> (дата обращения: 28.12.2013).

51. Государственная программа города Москвы на среднесрочный период (2012-2016 гг.) «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»»)» [Электронный ресурс]// Правительство Московской области. – Режим доступа: <http://www.educom.ru/ru/documents/target/grant/razrab/> (дата обращения: 10.01.2014).

52. Государственная программа Иркутской области «Развитие образования» на 2014-2018 гг. [Электронный ресурс] // Правительство Иркутской области. – Режим доступа: / <http://old.38edu.ru/index.php/deyatelnost/tselevyey-programmy/168-gosudarstvennaya-programma-irkutskoj-oblasti-razvitie-obrazovaniya-na-2014-2018-gody> (дата обращения: 24.10.2013).

- 53.** Грачев М. В. Суперкадры / М. В. Грачев – М. : Финансы и статистика, 1993. – 378 с.
- 54.** Гусакова Т. М. Концепция развития воспитания в системе образования Республики Марий Эл на 2012-2020 гг. / Т. М. Гусакова, О. Е. Баланчук, В. А. Красильникова; под общ. ред. Г. Н. Швецово́й. – Йошкар-Ола : ГОУ ДПО (ПК) С «Марийский институт образования», 2011. – 215 с.
- 55.** Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка в 4 т. / В. И. Даль. – СПб-М. : Тип. М.О. Вольфа, 1981. Т. 2. – 779 с.
- 56.** Даниленко Н. Н. Новые социально-экономические характеристики рабочей силы при переходе к рыночной экономике : монография / Н. Н. Даниленко // Проблемы управления воспроизводством трудовых ресурсов в новых условиях хозяйствования. – Иркутск, 1991. – С. 16-28.
- 57.** Даниленко Н. Н. Формирование человеческого капитала : учеб. пособие / Н. Н. Даниленко, И. С. Долгополова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 120 с.
- 58.** Дейч Б. А. Становление и развитие внешкольной работы в России: региональный аспект : монография / Б. А. Дейч, И. Ю. Юрочкина. – Новосибирск : Изд-во. НГПУ, 2011. – 287 с.
- 59.** Дзятковская Е. Н. Экологическое развивающее образование : учеб. пособие для постдипломного образования и самообразования педагогов / Е. Н. Дзятковская. – М. : Центр «Образование и экология», 2010. – 140 с.
- 60.** Дмитриев Ю. Мониторинг состояния качества рабочей силы в современных условиях / Ю. Дмитриев // Предпринимательство. – 2000. – № 5-6. – С. 70-77.
- 61.** Добрусина М. Е. Инвестиции в интеллектуальный потенциал общества / М. Е. Добрусина, Н.Н. Муравлева // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики – 2014. – № 5. – С.127-132.
- 62.** Добрынин А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов, Д. Е. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 312 с.

63. Доклад «Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях» [Электронный ресурс] // Федеральный портал «Российское образование». – Режим доступа: <http://conf.hse.ru/2014/news/1025500.html> (дата обращения: 4.11.2014).

64. Дополнительное образование [Электронный ресурс] // Информационный портал системы дополнительного образования детей. – Режим доступа: <http://dopedu.ru/regionalniy-opit/blog> (дата обращения: 11.04.2014).

65. Дополнительное образование детей в изменяющемся мире: перспективы развития востребованности, привлекательности, результативности: материалы Международной научно-практической конференции. В 2-х ч. Ч. 1 / Челябинск – Москва / под ред. А. В. Кислякова, А. В. Щербакова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. – 340 с.

66. Дополнительное образование детей в сфере культуры и искусства : сб. норм. документов / сост. : С. Н. Горушкина, И. А. Тозыякова, Ю. А. Шубин. – Ростов н/Д. : Феникс, 2007. – 300 с.

67. Дублинские дескрипторы JQI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.jointquality.org (дата обращения: 11.04.2014).

68. Дудина О. И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий / О. И. Дудина, В. А. Зеленков // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – С. 87-96.

69. Дятлов В. А. Управление персоналом : учеб. пособие / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало. – М. : Изд-во «ПРИОР», 1998. – 512 с.

70. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Должностные обязанности Педагога дополнительного образования (включая старшего) [Электронный ресурс] // Российская газета. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (дата обращения: 09.11.2014).

71. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «квалификационные характеристики должностей

стей работников в сфере образования» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/eksd> (дата обращения: 1.07.2015).

72. Еремина Н. М. Статистика труда : учебник / Н. М. Еремина, В. П. Маршалова. – М. : Финансы и статистика, 1988. – 248 с.

73. Ершов А. Управление качеством / А. Ершов. – М. : Университетская книга, 2008. – 288 с.

74. Ершов С. А. Мировые тенденции на рынке труда и проблемы его формирования в России / С. А. Ершов // Общество и экономика. – 1997. – № 7-8. – С. 48-58.

75. Журавлев П. В. Персонал. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов [и др.]. – М. : Изд-во «Экзамен», 2000. – 512 с.

76. Закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 4.07.2015).

77. Закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании» [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164235/1> (дата обращения: 4.07.2012).

78. Заславская Т. И. Избранное в 3-х т. / Т. И. Заславская. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. Т.1. Социальная экономика и экономическая социология. – 735 с.

79. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учеб. пособие / И. А. Зимняя. – Ростов н/Д. : Феникс, 1997.

80. Иванов И. Я. Формирование ключевых профессиональных компетенций персонала диверсифицированных предприятий среднего бизнеса [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. / И. Я. Иванов; Омск, 2015. – Режим доступа: <http://www.omsk.ru/page.php?id=4955> (дата обращения: 12.05.2015).

81. Иванов Н. А. Трудовой потенциал промышленного предприятия / Н. А. Иванов, Ю. Г. Одегов, К. Л. Андреев. – Саратов : Изд-во СГУ, 1988.

82. Иванов О. И. Формирование инновационной составляющей человеческого потенциала экономики северо-запада России [Электронный ресурс] / О. И. Иванов, С. А. Иванов, А. Д. Шматко// Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. –Режим доступа: <http://www.m-economy.ru> (дата обращения: 18.10.2014).

83. «Изменения в отрасли образования Пермского края, направленные на повышение ее эффективности» [Электронный ресурс] //План мероприятий («дорожная карта»). – Режим доступа: <http://gorono.ucoz.ru/pisma/povyshenie/ehffektivnosti/obrazovaniya/permskogo/k.pdf> (дата обращения: 4.07.2015).

84. Иоффе Я. А. Основная экономическая задача СССР / Я. А. Иоффе. – М.: Госпланиздат, 1939.

85. Исакова Т. М. Управление финансовыми потоками страховой компании [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. экон.наук : 08.00.10. / Т. М. Исакова. – Москва, 2009. – 24 с. – Режим доступа: <http://magistr.rea.ru/portal/Departments.nsf/departments.nsf/> (дата обращения: 01.06.2014).

86. Канке В. А. Основы философии : учебник. – М. : «Университетская книга», 2008. – 288 с.

87. Капелюшников Р. И. Основы теории человеческого капитала [Электронный ресурс] // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий / Р. Капелюшников. — 05.04.2007. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3227> (дата обращения: 6.08.2015).

88. Каргина З. А. Теория и практика повышения квалификации педагогов дополнительного образования : дис. ... канд. пед. наук 13.00.01 / З. А. Каргина. – М., 2000. – 254 с.

89. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 584 с.

- 90.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
- 91.** Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебник / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
- 92.** Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб. : ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – 168 с.
- 93.** Ковалева Е. Б. Психологические проблемы мотивации учения на разных этапах онтогенеза : метод. рек. / Е. Б. Ковалева. – Иркутск : СИПЭПУ, 2005. – 43 с.
- 94.** Концепция федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: проект / под ред. А. М. Кондакова, А. А. Кузнецова. – М. : Просвещение, 2008.
- 95.** Костин А. К. Дополнительное образование детей: идеи и решения. Статья в Материалах межрегиональной науч-практ. конф. Современные задачи в сфере дополнительного образования / под ред. А. И. Ушакова. – Иркутск : Изд-во Иркут. гос. пед. ун-та, 2003. – 219 с.
- 96.** Котляр А. Э. Формирование и использование трудового потенциала // Вопросы экономики. – 1987. – № 9. – С. 23-28.
- 97.** Кохановский В. П. Философия для аспирантов : учеб. пособие / В. П. Кохановский [и др.]. – Ростов н/Д. : «Феникс», 2003. – 448 с.
- 98.** Кузнецова Н. А. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей : пособие для руководителей и педагогов / Н. А. Кузнецова, Д. Е. Яковлев; под общ. ред. Н. К. Беспятовой. – М. : Айрис-пресс, 2004. – 210 с.
- 99.** Кулебакина О. И. Современные подходы к исследованию качества рабочей силы / О. И. Кулебакина // Вестник КемГУ. – 2013. – № 1. – С. 256-260.
- 100.** Куприянов Б. В. Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012 г. / Б. В. Куприянов [и др.]. – М., НИУ ВШЭ, 2013. – 72 с.

- 101.** Курганский С. А. Тенденции развития человеческого капитала в России [Электронный ресурс] / С. А. Курганский // Известия ИГЭА. – 2011. – №2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-rossii> (дата обращения: 4.01.2013).
- 102.** Курганский С. А. Введение в теорию человеческого капитала : учеб. пособие / С. А. Курганский. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1999. – 60 с.
- 103.** Курганский С. А. Человеческий капитал: теория и практика : учеб. пособие / С. А. Курганский – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2004. – 160 с.
- 104.** Кязимов К. Г. Качество рабочей силы России / К. Г. Кязимов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 35-43.
- 105.** Лавлок К. Маркетинг услуг: персонал, технология, стратегия / К. Лавлок. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2005. – 982 с.
- 106.** Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3-12.
- 107.** Логинова Л. Г. Методология управления качеством дополнительного образования детей / Л. Г. Логинова. – М. : АПКИПРО, 2003. – 132 с.
- 108.** Магомедов М. М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (Региональный аспект) : дис. ... д-ра экон. наук 08.00.05 / М. М. Магомедов. – М., 2001. – 352 с.
- 109.** Магомедова Х. А. Компетенции как инструмент управления человеческими ресурсами / Х. А. Магомедова // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 3. – С. 178-182.
- 110.** Магура М. Секреты мотивации, или Мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 13-14.
- 111.** Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. Кн. 1. Процесс производства капитала / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – 905 с.
- 112.** Марцинкевич В. И. Инвестиции в человека: Экономическая наука и российская экономика / В. И. Марцинкевич // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 29-40.

113. Марцинкевич В. И. Экономика человека : учеб. пособие / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева. – М. : Аспект Пресс, 1995. – 286 с.

114. Маслова Н. С. Высвобождение рабочей силы в промышленности СССР и ее рациональное использование / Н. С. Маслова. – М. : Изд-во МГУ, 1967. – 312 с.

115. Маслова Н. С. Коллективные формы материального стимулирования в промышленности СССР / Н. С. Маслова. – М. : Изд-во Наука, 1966. – 158 с.

116. Медынский Е. Н. Энциклопедия внешкольного образования, лекции, читанные на педагогическом факультете Уральского университета / Е. Н. Медынский. – М. : Госиздат, 1923. – 138 с.

117. Межведомственная коллегия по вопросам дополнительного образования [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки РФ. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/4149> (дата обращения: 4.07.2015).

118. Межведомственная программа развития дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 г. [Электронный ресурс] // Правительство Российской Федерации. – Режим доступа: <http://dopedu.ru/attachments/article/263/megvedomst-programma.pdf> (дата обращения: 4.07.2015).

119. Мигранова Л. А. Качество трудового потенциала Российских регионов / Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2014. – № 2. – С. 102-120.

120. Мигулин П. П. Экономический рост Русского государства за 300 лет (1613-1913 гг.) / П. П. Мигулин. – М. : «Типография т-ва И. Д. Сытина», 1913.

121. Милль Дж. С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии / Дж. С. Миль : пер. с англ. Т.2. – М. : Изд-во: Прогресс, 1980. – 480 с.

122. Недоспасова О.П. Инвестиции в благополучие человека как сфера корпоративной ответственности / О. П. Недоспасова, Е. А. Таран // Вестник науки Сибири – 2015. № 2 (17). – С. 235 – 242.

123. Недоспасова О.П. Индивидуальные инвестиции в образовательной сфере / О. П. Недоспасова // Труд и социальные отношения – 2010. № 10. – С. 51-56.

124. Нехода Е. В. Ограничение теории человеческого капитала / Е. В. Нехода // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики – 2015. – № 6. – С.183-190.

125. Обращение Президента страны к Федеральному собранию, 12 декабря 2012 г. [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/17118/work> (дата обращения: 15.12.2012).

126. Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев; под ред. Н. А. Иванова. – Саратов : Саратов. ун-т, 1991. – 172 с.

127. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова [и др.]. – М. : Изд-во «Азбуковник», 1999. – С. 939.

128. Озерникова Т. Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи / Т. Г. Озерникова // Известия ИГЭА. – 2005. – № 1. – С. 71-75.

129. Озерникова Т. Г. Трудовая мотивация: институциональные и внутриорганизационные аспекты / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2012. – 315 с.

130. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. – 256 с.

131. Озерникова Т. Г. Развитие системы стимулов к труду / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2002. – 203 с.

132. Озерникова Т. Г. Социально-экономический механизм формирования профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров / Т. Г. Озерникова, Н. М. Токарская, Т. В. Хлопова. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1997. – 112 с.

133. Основы современной философии / В. Т. Пуляев, В. П. Сальников, Ю. Н. Солонин. – СПб. : Издательство «Лань», 1999. – 352 с.

134. Основы философии : учеб. пособие / Рук. автор. колл. и отв. ред. Е. В. Попов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 320 с.

- 135.** Остапенко Ю. М. Экономика труда / Ю. М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2007. – 272 с.
- 136.** Открытая модель дополнительного образования региона / науч. ред. А. А. Попов, И. Д. Проскуровская. – Красноярск, Изд-во Дельтаплан, 2004. – 279 с.
- 137.** Официальный сайт Болонского процесса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ehea.info/members.aspx> (дата обращения: 4.07.2015).
- 138.** Павловская Т. А. Классификация типов компетенций в структуре трудового потенциала / Т. А. Павловская // Научное обозрение. – 2015. – № 6. – С. 279-285.
- 139.** Павловская Т. А. Роль системы дополнительного образования детей в формировании качественного трудового потенциала: результаты исследования [Электронный ресурс] / Т. А. Павловская // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18749> (дата обращения: 18.12.2014).
- 140.** Павловская Т. А. Роль системы дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала региона (компетентностный подход) / Т. А. Павловская // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. – № 2. – С. 111-119.
- 141.** Павловская Т. А. Структура качественных характеристик трудового потенциала [Электронный ресурс] / Т. А. Павловская // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2013. – № 3. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18115> (дата обращения: 18.03.2014).
- 142.** Павловская Т. А. Формирование трудового потенциала региона в образовательной среде учреждений дополнительного образования детей [Электронный ресурс] / Т. А. Павловская // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2015. – № 1. – Режим доступа: <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/130> (дата обращения: 16.09.2015).

143. Павловская Т. А. Влияние системы дополнительного образования детей на формирование качественного трудового потенциала / Т. А. Павловская // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сб. науч. тр./ отв. редактор И. П. Поварич. – Выпуск 3; Кемеровский госуниверситет. – Кемерово, 2014.

144. Павловская Т. А. Роль системы дополнительного образования детей в формировании качественной рабочей силы: теоретические аспекты / Т. А. Павловская // Современные тенденции в науке: новый взгляд: сб. науч. тр. по мат-лам междунар. заоч. науч.-практ. конф. –Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-наука-общество», 2011.

145. Павловская Т. А. Технология взаимообучения на занятиях дополнительного образования/ Т. А. Павловская, А. А. Зайчиков // Физическая культура в школе. – 2014. – № 2.

146. Павловская Т. А. Трудовой потенциал системы дополнительного образования детей Иркутской области / Т. А. Павловская // Перспективы социально-экономического развития региона : сб. науч. тр. / науч. ред. В. И. Самаруха. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011.

147. Павловская Т. А. Факторы, влияющие на развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей / Т. А. Павловская // Инновационная наука и современное общество: сб. статей междунар. науч.-практ. конф. – Уфа: Аэтерна, 2015. – 242 с.

148. Павловская Т. А. Формирование будущего трудового потенциала в системе дополнительного образования детей / Т. А. Павловская, А. А. Зайчиков // Образование и наука XXI века: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. – София: Изд-во «Бял ГРАД-БГ», ООД. – 2012.

149. Павловская Т. А. Формирование и развитие системы дополнительного образования детей: опыт российских регионов / Т. А. Павловская // Научные перспективы XXI века. Достижения и перспективы нового столетия: мат-лы IX междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: Международный Научный Институт «Educatio», 2015. – 168 с.

150. Павловская Т. А. Формирование основ здорового образа жизни посредством дополнительного образования / Т. А. Павловская, А. А. Зайчиков // Физическая культура в школе. – 2011. – № 6.

151. Павловская Т. А. Формирование характеристик конкурентоспособности работников в системе дополнительного образования детей / Т. А. Павловская // Теория и практика управления человеческими ресурсами: мат-лы междунар. заоч. науч.-практ. конф.: сб. ст. / отв. ред. М. А. Полутова. – Чита: ЗабГУ, 2014. – 118 с.

152. Петрова С. Управление развитием кадрового потенциала в инновационной экономике / С. Петрова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 7-11.

153. Поварич И. П. Основные направления исследований научной школы «социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами» / И. П. Поварич, Е. А. Морозова // Вестник КемГУ – 2013. – № 3 (55) Т.2. – С.140-146.

154. Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013.–72 с.

155. Полищук Л. Экономическое значение социального капитала / Л. Полищук, Р. Меняшев // Вопросы экономики. – 2011. – № 12. – С.46 -59.

156. Половинко В. С. Система оценки персонала в концепции управления по результатам : монография / В. С. Половинко, М. Г. Сазонова. – Омск : Изд-во Омского гос. ун-та, 2008. – 255 с.

157. Польшинский Р. Рабочая сила в XXI веке / Р. Польшинский // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 9. – С. 73-79.

158. Пономарева И. Диагностика мотивации / И. Пономарева, С. Левина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 3. – С. 20-25.

159. Попазова О. А. Экономика труда. – СПб. : «Вектор», 2005. – 192 с.

160. Построение модели ключевых компетенций // Справочник по управлению персоналом. – 2002. – № 11. – С. 9-11.

161. Проблемы формирования и использования кадрового потенциала в современной России : сб. науч. тр. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2005. – 136 с.

162. Программа и стратегия развития образования в Красноярском крае [Электронный ресурс] // Правительство Красноярского края. – Режим доступа: http://www.krao.ru/rb-topic_t_1003.htm (дата обращения: 15.12.2013).

163. Программа развития системы образования Пермского края на 2013-2017 гг. [Электронный ресурс]// Правительство Пермского края. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/03/28/perm-programma-obrazovanie-reg-dok.html> (дата обращения: 26.12.2013).

164. Программа развития системы образования Пермского края на 2013-2017 годы [Электронный ресурс]// Правительство Пермского края. – Режим доступа: http://vetta.tv/ckeditor_assets/attachments/533/razvitie_obrazovaniya_i_nauki.pdf (дата обращения: 26.12.2013).

165. Прохоров Ю. К. Управление качеством : учеб. пособие. – СПб. : СПбГУИТМО, 2007. – 144 с.

166. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория : учеб. пособие / С. Г. Радько. – М. : Просвещение, Санкт-Петербургское отделение, 2010. – 144 с.

167. Развитие профессиональных способностей (развитие человеческих ресурсов) : мат-лы семинара / редкол. М. А. Винокуров, Т. Г. Бахматова, Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2001. – 202 с.

168. Развитие системы образования – обеспечение будущего. В 3 книгах. К 1 : монография / А. А. Артемьев, М. Р. Бечвая, И. С. Богомолова и др. – Одесса : КУПРИЕНКО СВ, 2013. – 169 с.

169. Разработка концепции развития техносферы дополнительного образования детей [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки РФ. – Режим доступа: http://www.pkodod.ru/sites/default/files/documents/konceptcia_tehnosferi_1_0.pdf (дата обращения: 4.07.2015).

- 170.** Разумов А. А. Качество рабочей силы: от теории к практике / А. А. Разумов, В. П. Дрямов // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – № 8-9. – С. 87-93.
- 171.** Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 512 с.
- 172.** Рассадина А. К. Кадровое обеспечение инновационной экономики // Вестник МГУ. – 2011. – № 1. – С. 109-120.
- 173.** Рейтинг регионов по качеству жизни [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://vid1.rian.ru/ig/ratings/life_2013.pdf (дата обращения: 26.12.2014); http://vid1.rian.ru/ig/ratings/life_2015.pdf (дата обращения: 08.05.2016).
- 174.** Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо. – М. : Эксмо «ООО», 2014. – 957 с.
- 175.** Руденко Г. Г. Формирование рынков труда : учеб. пособие; под ред. проф. Ю. Г. Одегова / Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев. – М. : Изд-во «Экзамен», 2004. – 416 с.
- 176.** Савченко В. Н. Начала современного естествознания: тезаурус / В. Н. Савченко, В. П. Смагин. – Ростов н/Д. : Феникс, 2006. – 336 с.
- 177.** Сахарова Н. С. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме [Электронный ресурс] / Н. С. Сахарова. – Режим доступа: http://vestnik.osu.ru/1999_3/8.pdf (дата обращения: 08.03.2012).
- 178.** Синенко В. Я. Многоаспектность качества образования / В. Я. Синенко // Сибирский учитель. – 2002. – № 2. – С. 5-9.
- 179.** Система дополнительного образования в г. Санкт-Петербург [Электронный ресурс] // Правительство г. Санкт-Петербурга. – Режим доступа: <http://www.anichkov.ru/departments/centre/system> (дата обращения: 03.01.2014).
- 180.** Система дополнительного образования детей в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [Электронный ресурс] // Правительство Ханты-Мансийского автономного округа. – Режим доступа: <http://www.doinhmao.ru/Edu-in-Ugra/Additional-education-in-Ugra/> (дата обращения: 04.01.2014).

- 181.** Скаржинский М. И. Трудовой потенциал социалистического общества / М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Тяжов. – М. : Экономика, 1987. – 285 с.
- 182.** Словарь прикладной интернетики [Электронный ресурс] // Партнерская Сеть WEB PLAN Group. – Режим доступа: <http://www.webplan.ru/hold/r15-4.shtml> (дата обращения: 17.04.2015).
- 183.** Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
- 184.** Смольников Е. В. Становление и развитие системы дополнительного образования детей в отечественной педагогике: историко-педагогический анализ [Электронный ресурс] : дис. ... канд.пед. наук: 13.00.01. – Ульяновск, 2006. – 229 с. / Е. В. Смольников // Научная библиотека диссертаций и авторефератов. – Режим доступа: [dissercat http://www.dissercat.com/content/stanovlenie-i-razvitie-sistemy-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detei-v-otechestvennoi-pedagogike](http://www.dissercat.com/content/stanovlenie-i-razvitie-sistemy-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detei-v-otechestvennoi-pedagogike) (дата обращения: 03.06.2013).
- 185.** Советский энциклопедический словарь / А. М. Прохоров. – М. : Советская энциклопедия, 1981. – 1600 с.
- 186.** Современные задачи в сфере дополнительного образования: материалы науч.-практ. конф. / под ред. А. И. Ушакова. – Иркутск : Изд-во Иркут. гос. пед. ун-та, 2003. – 219 с.
- 187.** Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления в XXI в. : сб. науч.-практ. конф. / отв. ред. Е. М. Мосолова. – Липецк : «РаДуши», 2014. – 116 с.
- 188.** Сотникова С.И. Конкурентоспособность персонала как объект управления / С.И. Сотникова, Ю.В. Немцева // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - 2003. - № 4. – С.68-75.
- 189.** Спектор Л. Я. Функционирование рабочей силы при социализме. (Вопросы теории) / Л. Я. Спектор. – Воронеж : Изд-во ВГУ, 1989. – 183 с.
- 190.** Стадниченко Л. Психологическая оценка профессиональной пригодности работников / Л. Стадниченко // Кадровик. – 2012. – № 12. – С. 180-186.
- 191.** Статистические данные системы дополнительного образования детей [Электронный ресурс] // Портал статистических данных : Госкомстат, Росстат и

государственные службы статистики РФ. – Режим доступа: <http://statistika.ru/obraz/> (дата обращения: 10.02.2014).

192. Статистический ежегодник Краткий справочник Иркутской области [Электронный ресурс] // Стат. сб. Иркутскстат. – Иркутск, 2013. – 60 с.– Режим доступа : <http://irkutskstat.gks.ru> (дата обращения: 16.11.2013; 08.07.2016).

193. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под общ. ред. Л. И. Абалкина. – М. : Издательство: Экзамен, 2004. – 608 с.

194. Стровский Л. Е. Внешнеэкономическая деятельность предприятия : учебник / Л. Е. Стровский, С. К. Казанцев, Е. А. Паршина. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 823 с.

195. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда : Очерки и этюды / С. Г. Струмилин. – М. : Вопросы труда, 1925. – 224 с.

196. Струмилин С. Г. Статистика и экономика / С. Г. Струмилин. – М. : Изд-во Наука, 1979.

197. Струмилин С. Г. Избранные произведения в 5 т. / С. Г. Струмилин ; Т. 3. Проблемы экономики труда. – М. : Изд-во Наука, 1964.

198. Субетто А. И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций / А. И. Субетто. – СПб.-М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.

199. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс] / Ф. У. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991. – 104 с. – Режим доступа: <http://www.etextlib.ru/Book/Details/53245> (дата обращения: 18.03.2014).

200. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / под ред. М. А. Винокурова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 228 с.

201. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции / Ю. А. Тихомиров. – М. : 2001. – 335 с.

202. Токарская Н. М. Региональные аспекты управления трудовыми ресурсами (по материалам социально-экономических исследований в районах Восточной Сибири) / Н. М. Токарская. – Иркутск : Вост.-Сиб. КН. Изд-во, 1976. – 208 с.

203. Токарская Н. М. Система непрерывного образования как фактор формирования человеческого капитала : учеб. пособие / Н. М. Токарская, О. Н. Баева, И. С. Карпикова. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999. – 70 с.

204. Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. – 360 с.

205. Трофимова И. Н. Качество рабочей силы и национальная конкурентоспособность / И. Н. Трофимова // Вопросы статистики. – 2009. – № 7. – С. 13-21.

206. Туган-Барановский М. И. Политическая экономия. Курс популярный / М. И. Туган-Барановский. – Киев : Видания, 1919.

207. Турик Л. А. Образовательное пространство учреждения дополнительного образования детей как среда личностного развития обучающегося : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. А. Турик : Ростов н/Д, 2004. – 22 с.

208. Турчинов А. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. Турчинов. – М. : МПСТ Флинта, 1998.

209. Удалов А. С. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход / А. С. Удалов, Н. А. Удалова // Российское предпринимательство. – 2014. – № 9. – С. 42-51.

210. Уиддет С. Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М. : НИРРО, 2008 – 228 с.

211. Управление персоналом организации : учеб. пособие / М. А. Винокуров [и др.]; под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 568 с.

212. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Философия». – Сост. : М. А. Дедюлина, В. А. Ивлиев, Е. В. Папченко [и др.]. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. – 80 с.

213. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.02.2014).

214. Федорова Н. В. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2008. – 512 с.

- 215.** Философия и методология науки / С. В. Девятова, А. В. Кезин, Н. И. Кузнецова, В. И. Купцов и др. – М. : SvR-Аргус, 1994. – 200 с.
- 216.** Философия науки : учеб. пособие для аспирантов и соискателей / отв. ред. Т. П. Матяш. – Ростов н/Д. : Феникс, 2007. – 441 с.
- 217.** Философия: Энциклопедический словарь / под ред. А. А. Ивина. — М. : Гардарики, 2004. – 1072 с.
- 218.** Философская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/509/ (дата обращения: 11.12.2012).
- 219.** Философский словарь /под ред. И. Т. Фролова. – М. : Политиздат, 1986. – 590 с.
- 220.** Философский энциклопедический словарь / под ред. : Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев [и др.]. – М. : Советская энциклопедия, 1983.
- 221.** Философский энциклопедический словарь / ред. Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева, В. А. Лутченко. – М. : ИНФА-М, 2003. – 576 с.
- 222.** Фомина А. Б. Теория и практика деятельности учреждений дополнительного образования детей в сфере свободного времени [Электронный ресурс] : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.06 /А. Б. Фомина // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCa. – Москва, 2000. 366 с. – Режим доступа:http://www.dissercat.com/content/teoriya-i-praktika-deyatelnosti-uchrezhdenii-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detei-v-sfere-svobo_# (дата обращения: 11.12.2012).
- 223.** Фридман Л. М. Психологический справочник учителя / Л. М. Фридман, И. Ю. Кулагина – М. : Просвещение, 1991. – 288 с.
- 224.** Халиулина В.В. Оценка персонала на основе компетентностного подхода / В.В. Халиулина, А.Ю. Ракомина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - 2014. № 4. С. 62–67.
- 225.** Хершген Х. Маркетинг: основы профессионального успеха : учебник / Х. Хершген. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 334 с.
- 226.** Хлопова Т. В. Трудовой потенциал нефтехимической отрасли. Анализ развития / Т. В. Хлопова. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2002. – 110 с.

227. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий : дис. ... докт. экон. наук :08.00.05 / Т. В. Хлопова. – Иркутск, 2004.

228. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Интернет журнал «Эйдос». – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/> (дата обращения: 11.06.2014).

229. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». – Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 11.06.2014).

230. Хэндлер Ч. Компетенции [Электронный ресурс] / Ч. Хэндлер. – Режим доступа: <http://www.hr-zone.net/index.php?mod=articles&go=show&id=369> (дата обращения: 11.05.2015).

231. Чарнолуский В. И. Вопросы народного образования на Первом обще-земском съезде / В. И. Чарнолуский. – СПб. : Знание, 1912. – 180 с.

232. Чекмарев В. В. / Книга об экономическом пространстве. Выпуск 9. – Кострома, – КГУ, 2001.

233. Чеков М. О. Теория и практика дополнительного образования детей в России [Электронный ресурс] : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / М. О. Чеков. – Самара, 2003. – 393 с. – Режим доступа: <http://www.disserr.com/contents/118949.html> (дата обращения: 21.08.2014).

234. Человеческий капитал / Критский М. М. – Л. : Издательство Ленинградского университета, 1991.

235. Человеческий капитал: потенциал и ресурсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vashakomanda.ru/article18.htm> (дата обращения: 21.03.2013).

236. Чижов Н. А. Клиентские технологии. Работа с клиентами: технология привлечения, удержания, развития / Н. А. Чижов. – М. : Экзамен, 2002. – 351 с.

237. Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. – М. : «ГроссМедиа», 2008. – 224 с.

- 238.** Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа / Н. И. Шаталова // Кадровик. – 2013. – № 3. – С.70-76.
- 239.** Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001. – 336 с.
- 240.** Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30-34.
- 241.** Экономика [Электронный ресурс] // Оксфордский словарь. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/dictionaries/> (дата обращения: 08.04.2013).
- 242.** Экономика труда: (социально-трудовые отношения) : учебник / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Изд-во «Экзамен», 2006. – 736 с.
- 243.** Экономическая жизнь СССР. Хроника событий и фактов 1917–1959 гг. / гл. ред. С. Г. Струмилин. – М. : Советская энциклопедия, 1961.
- 244.** Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru> // <http://ekslovar.ru/slovar/t-/trudovoy-potentsial-stranyi-regiona-predpriyatiya.html> (даты обращения: 24.07.2013; 17.06.2016 г.).
- 245.** Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/www.psychologos.ru> (дата обращения: 16.10.2012).
- 246.** Это модное слово «компетенции», часть 1. [Электронный ресурс] // Сеть порталов «Человеческие ресурсы». – Режим доступа: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/11421.html (дата обращения: 12.04.2015).
- 247.** Югов Е. А. Трудовые ресурсы как элемент организации производства: к вопросу о терминологии / Е. А. Югов // Организатор производства. – 2011. – № 2. – С.18-22.
- 248.** Яковенко Е. Г. Экономика труда : учеб. пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 319 с.
- 249.** Яковлев Д. Е. Дополнительное образование. Словарь-справочник / Д. Е. Яковлев – М. : АРКТИ, 2002.

250. Яковлев Д. Е. Организация и управление деятельностью учреждения дополнительного образования детей / Д. Е. Яковлев – М. : Айрис-пресс, 2004. – 128 с.

251. Яковлева Т. А. Непрерывное образование как фактор развития трудового потенциала региона [Электронный ресурс] / Т. А. Яковлева, В. И. Газетов, В. А. Кижеватова // Регионология. – 2009. – № 3. – Режим доступа: <http://regionsar.ru> (дата обращения: 03.10.2013).

252. Becker G. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education/ Gary S. Becker. – Chicago: The University of Chicago Press, 1991. – 416 p.

253. Bower J. L. The Craft of general management / edite by Joseph L. Bower. – Boston; Massachusetts. Harvard Business School Publications, 1991.

254. Bradley Hall W. The new human capital strategy: improving the value of your most important investment—year after year / Bradley W. Hall. – AMACOM (American Management Association), 2008. – 257 p.

255. Emmerichs R. M. An executive perspective on workforce planning / Robert M. Emmerichs, Cheryl Y. Marcum, Albert A. Robbert. – Rand Publishing, 2004. – 61 p.

256. Encyclopedia of human resources information systems: challenges in e-HRM / Teresa Torres-Coronas, Mario Arias-Oliva, editors. – InformatIonScience reference, 2009. – 961 p.

257. Fitzenz J. The new HR analytics: predicting the economic value of your company's human capital investments / JacFitzenz. – AMACOM (American Management Association), 2010. – 369 p.

258. Paauwe J. HRM and Performance: Achieving Long-Term Viability / Jaap-Paauwe. – Oxford University Press, USA, 2004. – 275 p.

259. Pilbeam S. People Resourcing and Talent Planning: HRM in Practice / Stephen Pilbeam, Marjorie Corbridge. – Financial Times Management, 2010.–265 p.

260. Raven J. Competence in the Learning Society/ John Raven and John Stephenson (eds) / Chapter 17 The Conceptualisation of competence, pps 253-274. – New York : Peter Lang, 2001.

- 261.** Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont, 1970. – P. 45-50.
- 262.** Verhoeven C. J. Techniques in corporate manpower planning: methods and applications / C. J. Verhoeven / International series in management science / series editor: James P. Ignizio. – Kluwer, Nijhoff Publishing, 1982. – 195 p.
- 263.** Walker D. A-HA! Performance: building and managing a self-motivated workforce / Douglas Walker, Stephen Sorkin –Wiley, 2007. – 307 p.
- 264.** Whitmore J. Coaching for Performance. GROWing human potential and purpose. The principles and practice of coaching and leadership / John Whitmore. – 4th Edition. – Nicholas Brealey Publishing, 2009. – 240 p.

Приложение А

Значение качественных характеристик человека как субъекта труда в эволюции экономических категорий и понятий

Категория	Период времени	Автор	Качественные характеристики человека как субъекта трудовой деятельности
Живые действующие силы	XVIII век	Уильям Петти (1623-1687)	Разнообразные свойства и способности человека, используемые в производственном процессе [39].
Способности человека к труду	60-80-е годы XVIII века	Адам Смит (1723-1790)	1. Физические силы работника, 2. приобретенные полезные способности в виде знаний, умений, навыков, мастерства и опыта [183].
Рабочая сила (экономика вольнонаемного труда)	Конец XVIII века	Давид Рикардо (1772-1823)	1. Дешевая рабочая сила, 2. квалификация, 3. здоровье [174].
	XIX век	Джон Стюарт Милль (1806-1873)	1. Мастерство, энергия, настойчивость рабочих, 2. физическая ловкость, смекалка, знания, квалификация, 3. нравственные качества работника [121]
	XIX век, Россия	Николай Иванович Зибер (1844- 1888)	1. Социальный признак, 2. возраст, 3. пол, 4. национальность, 5. образование, 6. семейное положение и др. [72, с.12].
	Начало XX века	Михаил Иванович Туган-Барановский (1865-1919)	1. Предварительное обучение, 2. здоровье и особая ловкость в работе, 3. сам человек [206].
	XIX век - нач. XX века	Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1917)	<u>Для рабочих:</u> 1. физическая сила, выносливость, 2. навыки, сноровка. <u>Для управленцев:</u> 1. образование, ум, такт, 2. сноровка, сила, физическая ловкость, 3. честность, рассудительность, решительность, здравый смысл, 4. энергия, здоровье [199].
	XIX век - начало XX века	Карл Маркс (1818-1883)	Совокупность физических и духовных способностей организма, живой личности человека [111]. 1. Физические способности (мускульная сила, ловкость, глазомер, виртуозность), 2. духовные способности (абстрактное мышление, скорость мысленной реакции на внешние раздражители, сообразительность, знания, интерес к труду, производственный опыт и др.).

Продолжение приложения А			
Рабочая сила (административно-командная экономика)	XX век	Нинель Михайловна Токарская (1929-2015)	В узком смысле – способность к труду индивида, в широком – совокупность носителей способности к труду [202].
Рабочая сила (рыночная экономика)	XXI век	Галина Георгиевна Руденко, Бобониез Чулиевич Муртозаев	1. Физиологическая, 2. профессионально-квалификационная, 3. мотивационная компоненты [175].
	Настоящее время	Оксфордский словарь / Экономика	Важны не созидательные способности человека, а сами люди, пригодные для работы, работающие по найму [241].
Трудовые ресурсы (централизованное управление экономикой)	Начало XX века	Станислав Густавович Струмилин (Струмилло-Петрашкевич) (1877–1974)	1. Выучка, квалификация, 2. запас сил и здоровья (физическая сила), 3. возраст и стаж, 4. семейное положение, 5. сознание и культура [195].
Общие трудовые ресурсы (административно-командная экономика)	Середина XX века (1954 г.)	Международная конференция статистиков труда	1. Физическое развитие, 2. умственные способности, 3. знания для работы в производстве [72].
Кадры	С 30-х гг. XX века	«Персонал. Словарь понятий и определений»	Человек представляет интерес только как специалист. Отдельный человек, как правило, не рассматривается. Обычно подразумевают группу квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку [75].
Человеческие ресурсы	С 70-х гг. XX века	Коллектив ученых под ред. проф. Михаила Алексеевича Винокурова (1949-...)	Человек не только «одушевленный» фактор производства, но и личность с присущими только ей чертами, интересами, потребностями, психологией [200].
Человеческие ресурсы (рыночная экономика)	XXI век	Наталья Васильевна Фёдорова, Ольга Юрьевна Минченкова	Совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств работников [214].
Человеческий фактор (административно-командная экономика)	60-80-е гг. XX века	Татьяна Ивановна Заславская (1927-2013)	1. Производственные потенции работника, 2. совокупность личностных качеств человека, 3. коллективный субъект общественной жизни [78].
Человеческий фактор (переходная экономика)	90-е гг. XX века	Виктор Иосифович Марцинкевич, Ирина Викторовна Соболева	1. Образование как фундамент профессионализма, 2. квалификация, 3. индивидуальное поведение человека (добросовестность, ответственность, активность и др.), 4. нравственные основы, определяющие характер ключевых решений [113].
Человеческий фактор (рыночная экономика)	XXI век	Николай Алексеевич Волгин, Юрий Геннадьевич Одегов	Люди рассматриваются не как главная ценность общества, а как фактор внешних по отношению к ним процессов развития [242].

Продолжение приложения А			
Трудовой потенциал (административно-командная экономика)	80-е гг. XX века	Нинель Михайловна Токарская, Ольга Николаевна Баева, Ирина Серафимовна Карпикова	1. Пол, возраст, состояние здоровья, 2. уровень образования и квалификации, 3. нравственные качества [203].
Трудовой потенциал (рыночная экономика)	XXI век	Татьяна Владимировна Хлопова	1. Психо-физиологическая составляющая, 2. профессионально-квалификационная, 3. мотивационная составляющая, 4. корпоративная составляющая [227].
	XXI век	Наталья Васильевна Фёдорова, Ольга Юрьевна Минченкова	1. Психофизиологические, 2. ценностно-ориентационные, 3. нормативно-ролевые, 4. адаптационные, 5. статусные структурные компоненты [214].
	XXI век	Борис Михайлович Генкин	1. Здоровье, 2. нравственность и умение работать в коллективе, 3. творческий потенциал, 4. активность, 5. организованность, 6. образование, 7. профессионализм, 8. ресурсы рабочего времени [159].
	XXI век	Николай Алексеевич Волгин, Юрий Геннадьевич Одегов	Трудовой потенциал – это персонифицированная рабочая сила в совокупности своих качественных характеристик [242].
Человеческий капитал	С начала 90-х гг. XX века	Теодор Шульц (1902-1998) Нобелевская премия по экономике в 1979 г	«Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [235].
Человеческий капитал (переходная экономика)	80-90-е гг. XX века	Гари Стэнли Беккер (1930-2014)	1. Образование, 2. накопление производственного опыта, 3. здоровье, 4. географическая мобильность, 5. поиск информации [13, 252].
Человеческий капитал (рыночная экономика)	Конец XX века (1999 г.)	Нинель Михайловна Токарская, Ольга Николаевна Баева, Ирина Серафимовна Карпикова	1. Уровень образования, 2. профессиональная подготовка, 3. психофизиологические характеристики, 4. капитал здоровья, 5. информированность, 6. мобильность [203].
Человеческий капитал (инновационная экономика)	XXI век	Владимир Георгиевич Былков	1. Способность конкретного человека производить товары и оказывать услуги, 2. совокупность приобретенных индивидом знаний и компетенций, 3. навыки, мотивация, энергия [31].
Человеческий потенциал (инновационная экономика)	XXI век	Олег Иванович и Сергей Анатольевич Ивановы, Алексей Дмитриевич Шматко	Совокупность определенных человеческих качеств, комплекс накопленных знаний, умений, социального опыта и т.д. [82].

Окончание приложения А			
<p>Человеческий потенциал (инновационная экономика)</p>	<p>XXI век</p>	<p>Олеся Михайловна Бобиенко</p>	<p>Ключевые компетенции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. готовность к непрерывному образованию, 2. к модернизации профессиональной квалификации, 3. деловые коммуникации, 4. сотрудничество, 5. решения в нестандартных и неопределенных ситуациях, 6. способность к принятию ответственных решений, 7. критическое мышление, 8. самоуправление поведением и деятельностью, 9. навыки работы с различными источниками информации, 10. эффективное поведение в конкурентной среде в условиях стрессогенных факторов [21].

Приложение Б

Категория «качество» в истории развитии научной мысли

Период времени	Автор	Определение	Ссылка
IV в. до н. э.	Аристотель (384-322 до н.э.)	<p>Качество рассматривается как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • видовое отличие сущности (как внутреннего содержания предмета); • характеристика состояний сущности; • свойство вещи (отдельного предмета материальной действительности, имения его относительной независимостью и устойчивостью существования). <p>Качество и количество – философские категории, впервые проанализированные в таком статусе в «Категориях» и «Топике». Качеству (предикаменту, отвечающему на вопрос «какое?») Аристотель приписывал четыре возможных контекста: наличие либо отсутствие врожденных, исходных способностей и характеристик; наличие как преходящих, так и стабильных свойств; свойства и состояния, присущие вещи и явлению в процессе их существования; внешний облик вещи либо явления.</p>	<p>http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/509/</p> <p>http://philosophy-dictionary.info</p> <p>[218]</p>
VI – V вв. до н.э. в.	Элеаты	Качества вещей являются только состояниями субъекта.	<p>Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1986. – 590 с.</p> <p>[219]</p>
ок. 470 или 460 – 360 до н. э.	Демокрит	В атомистической гипотезе изложил, что первичными являются характеристики атомов, а вторичными – их свойства, познаваемые посредством ощущений, в то время как знание об атомах имеет умопостигаемый характер. Различает объективные качества (такие, которые присущим природным вещам) и субъективные качества (содержащиеся только в человеческих восприятиях).	<p>http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/509/</p> <p>[218]</p>
Философия Нового времени	Р. Бойль Дж. Локк	Получило распространение деление качеств на первичные и вторичные, введенное Р. Бойлем и разработанное Дж. Локком в книге «Опыт о человеческом разуме» (1690). Дж. Локк впервые применил термины «первичные» (т.е. объективные и математически-физические) и «вторичные» (т.е. субъективные, образующиеся благодаря психике) качества.	<p>Канке В.А. Основы философии: Учебник для студентов средних специальных учебных заведений. – М.: «Университетская книга», Логос, 2008. – 288 с.: ил.</p> <p>[86]</p>

Продолжение приложения Б			
17 век	Томас Гоббс (1588-1679)	Считал достоверными только качества обладающие протяженностью и движением.	
17 век	Р. Декарт (1596-1650)	Считал достоверными только качества, обладающие протяженностью.	
17 век	Г. Галилей (1564-1642)	Считал достоверными только качества, которые можно выразить геометрически.	
17 век	Дж. Локк (1632-1704)	Подчеркивал, что первичные качества постигаются разумом, хотя считал, что они возникают благодаря ощущениям. Пытался провести границу между субъективными качествами и объективными. К первичным, или объективным, качествам Локк относил движение, непроницаемость, плотность, сцепление частиц, фигуру, объем и др.; к вторичным, или субъективным, качествам – цвет, запах, вкус, звук. Все свойства, которые не поддавались объяснению с точки зрения механики, имии ялись Локком вторичными, определяемыми лишь организацией и состоянием субъекта.	Философский словарь / под ред. И.Т.Фролова – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1986. – 590 с. [219]
18 век	Джордж Беркли (1685-1753) Дэвид Юм (1711-1776)	Дж.Беркли отвергал объективное существование первичных качеств, считая их, как и вторичные, исключительно результатом субъективной деятельности сознания. Д.Юм отрицая связь между явлением и сущностью, ощущением и разумом, занимал половинчатую позицию. Хотя, допускал объективное существование вещей, а, следовательно, их качества, но отрицал возможность их познания самих по себе: они могут быть познаны только в том виде, как они нам являются.	http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/509/ [218] Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1986. – 590 с. [219]
18 век	Дени Дидро (1713-1784)	Разделял взгляды Локка, подчеркивая объективный источник и вторичных качеств.	Философский словарь / под ред. И.Т.Фролова – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1986. – 590 с. [219]
18 век	И. Кант (1724-1804)	По И. Канту, в процессе познания принимают участие два компонента: чувственный опыт и рассудочное мышление. Второй компонент оснащен категориями, среди которых присутствуют категория и качества (реальность, отрицание и отграничение). По Канту, эти категории изначально присутствуют в человеческом сознании как структурные схемы организации и упорядочения первичного опыта, задающие основание общего языка и понимания в рамках освоения мира. Категории качества обеспечивают внутреннюю определенность, упорядоченность, совокупность свойств конкретного явления.	Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. 1983. Философия: Энциклопедический словарь. — М.: Гардарики. Под редакцией А. А. Ивина. 2004. – 1072 с. [217, 220]

Продолжение приложения Б

19 век	Г. Гегель (1770-1831)	В труде «Наука логики»: «Качество есть в первую очередь тождественная с бытием определенность, так что нечто перестает быть тем, что оно есть, когда оно теряет свое качество. Обосновал необходимость стремления к мере и к достижению качественного количества. Качество – это внутренняя определенность предмета, явления, которое характеризует предмет или явление в целом. Качество любого предмета, явления, по Гегелю, определяется через его свойства. Свойства предмета – это способность его определенным образом соотноситься, взаимодействовать с другими предметами. То есть свойства проявляются в отношении между предметами, явлениями и т.д. Сами по себе свойства не существуют. Свойство – это проявление качества в одном из многих отношений данной вещи к другим вещам.	http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/509/ [218]
19 век	Ф. Энгельс (1820-1895)	Диалектический материализм исходит из признания объективности и всеобщности качественной определенности вещей. Качество объекта обнаруживается в совокупности его свойств. При этом объект не состоит из свойств, не является своего рода «пучком свойств», а обладает ими: «имеют не качества, а только вещи, обладающие качествами, и притом бесконечно многими качествами». В работе «Диалектика природы» Фридрих Энгельс подчеркивал, что категория «качество» может иметь бесконечное множество градаций, доступных измерению и наблюдению, существенно различающихся между собой.	Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. 1983. [220]
19 век	Ч. Р. Дарвин (1809-1882)	Указывал на качественную характеристику видового изменения. Согласно теории, виды животных, растений с их целесообразной организацией возникли в результате отбора и накопления качеств, полезных для организмов в их борьбе за существование.	Кохановский В.П. и др., Философия для аспирантов: Учебное пособие. Изд. 2-е. – Ростов н/Д.: «Феникс», 2003. – 448 с. (Серия «Высшее образование») [97]
19 век	Русские философы	Уделяли внимание проблемам качества, подчеркивая его системный характер, целостную (аксиологическую) значимость. Существенным в подходе русских философов было то, что качество они связывали, прежде всего, с духовностью. Качество есть красота и истина.	Основы философии: Учебное пособие для вузов / Рук. автор. колл. и отв. ред. Е.В.Попов. – М.: Гуманит. изд центр ВЛАДОС, 1997. – 320с. [134]
20 век	Современные философы	Качество есть существенная определенность предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других предметов.	Философский словарь / под ред. И.Т.Фролова – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1986. – 590с. [219]

Продолжение приложения Б			
20-21 вв.	Современное естествознание	Основная тенденция – сведение качества к количеству.	Савченко В. Н. Начала современного естествознания: тезаурус / В. Н. Савченко, В. П. Смагин. — Ростов н/Д.: Феникс, 2006. — 336 с. [176, с.25]
20-21 вв.	Качество в экономическом смысле	Совокупность свойств, признаков продукции, товаров, услуг, работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям. Качество определяется мерой соответствия товаров, работ, услуг условиям и требованиям стандартов, договоров, контрактов, запросов потребителей. Принято различать качество продукции, работы, труда, материалов, товаров, услуг.	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 512 с. — (Библиотека словарей «ИНФРА – М») [171]
20-21 вв.	Как экономическая категория	Качество продукции рассматривается как о вещественный результат производственной деятельности людей.	Прохоров Ю.К. Управление качеством: Учебное пособие. — СПб: СПбГУ-ИТМО, 2007. — 144 с. [165]
20-21 вв.	Качество продукции как социально-экономическая категория	Рассматривается как совокупность свойств продукции, характеризующих ее назначение, особенности, полезность и способность удовлетворять определенные потребности общества.	Краткий политический словарь / Абаренков В.П., Аверкин А.Г., Агешин Ю.А. и др.; Сост. и общ. ред. Л.А. Ониксова, Н.В. Шишлина. — 5-е изд., доп. — М.: Политиздат, 1988. [1]
20-21 вв.	Качество продукции	Это совокупность свойств продукции, обуславливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением.	ГОСТ 15467-79 ²²
20-21 вв.	Качество с позиций международных стандартов нового поколения, разработанных ISO	ISO (International Organization for Standardization) Международная организация по стандартизации определяет качество (стандарт ИСО-8402) как совокупность свойств и характеристик продукции или услуги, которые придают им способность удовлетворять обусловленные или предполагаемые потребности. Требования к качеству на международном уровне определены стандартами ИСО серии 9000, которые стали рабочим инструментом производящих фирм и предприятий сферы услуг государственных органов и учреждений науки и образования при построении системы качества и ее сертификации.	Стровский Л. Е. Внешнеэкономическая деятельность предприятия: Учебник для вузов / Л. Е. Стровский, С.К. Казанцев, Е.А. Паршина и др.; Под ред. проф. Л. Е. Стровского. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 823 с. [194]

²² ГОСТ 15467-79: управление качеством продукции [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-15467-79> (дата обращения: 07.04.2015.)

Окончание приложения Б			
20-21 вв.	Техническое качество	Закономерности формирования и проявления свойств объектов с инженерно-технической точки зрения (физических, химических, механических, биологических и др.).	Ершов А. Управление качеством / А. Ершов. – М.: Университетская книга, Логос, 2008. – 288 с. [73]
20-21 вв.	Функциональное качество	Степень соответствия товара или услуги своему функциональному назначению и, соответственно, удовлетворению запросов потребителей.	Бизнес словарь // функциональное качество [электронный ресурс] // http://tolkslovar.ru/k3264.html . [19]
20-21 вв.	Качество информации - <i>information quality</i>	Совокупность свойств, отражающих степень пригодности конкретной информации об объектах и их взаимосвязях для достижения целей, стоящих перед пользователем, при реализации тех или иных видов деятельности. В состав наиболее общих параметров входят: достоверность, своевременность, новизна, ценность, полезность, доступность.	Словарь прикладной интернетики http://www.webplan.ru/hold/r15-4.shtml [182]
20-21 вв.	Качество образования	Данная категория относится к его свойствам, благодаря которым оно способно удовлетворять потребности государства, общества, семьи, личности в образовании подрастающего поколения.	Дзятковская Е.Н. Экологическое развивающее образование. Учебное пособие для постдипломного образования и самообразования педагогов. – М.: Центр «Образование и экология», 2010. – 140 с. – (Стандарты общего образования второго поколения). [59]
20-21 вв.	Качество труда	Степень совершенства трудовой деятельности, характеризуемая качеством ее результатов, прогрессивностью методов, технологии, средств труда, а также организации работ, квалификации персонала.	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 512 с. – (Библиотека словарей «ИНФРА-М») [171]
20-21 вв.	Качество жизни	Совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния; система социально-экономических показателей, характеризующих степень развития и удовлетворения потребностей в материальных благах и услугах, безопасности, в экологических условиях, обеспечивающих создание равных для всех граждан условий для всестороннего гармоничного развития.	Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. – М.: «Экзамен», 1999. – 512 с. [75]

Приложение В

Периодизация развития человека как субъекта труда (по Е. А. Климову)²³

№	Хронологический период	Стадия	Возраст	Особенности
1.	период до-профессионального развития	предыгра	от рождения до 3 лет	происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду
2.		игра	от 3 до 6–8 лет	происходит овладение основными видами человеческой деятельности, межличностными отношениями, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, врача, продавца, учителя ...)
3.		овладение учебной деятельностью	от 6–8 до 11–12 лет	интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность, происходит освоение новых социальных требований и дальнейшее усвоение правил и моральных норм поведения. Наряду с учением важную роль играют труд, общественно полезная деятельность, происходит проба сил и умений в разных видах деятельности
4.	период начального выбора профессии	«оптация»	от 11–12 до 14–18 лет	период «выбора профессии» (проектирования профессионального «старта» и жизненного пути), некоторые дети уже с 15 лет приступают к профессиональному обучению, переходят в систему среднего специального, профессионального образования. В этот период особенно интенсивно и активно формируются основы профессиональной направленности личности. Стадия оптанта завершается оформлением реалистического представления о «референтной» профессиональной общности, в которую он включает себя в перспективе. Формируются профессиональные планы, принимаются соответствующие сознательные, самостоятельные решения. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации «оптанта» вполне может оказаться и взрослый человек, например безработный; как говорит сам Е. А. Климов: «оптация – это не указание на возраст», скорее указание на ситуацию выбора профессии

²³ Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов / Е. А. Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. - 350 с.

Окончание приложения В				
5.	период собственно профессионального развития	адепт (стадия профессиональной подготовки)	от 14 до 16-23 лет	профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ
6.		адаптант	19-60 лет	вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2–3 лет
7.		интернал		вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А.Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т. е. работник уже вошел в профессиональное сообщество в качестве полноценного члена
8.		мастер		о работнике можно сказать, что он лучший среди обычных и хороших, т. е. работник заметно выделяется на общем фоне
9.		авторитет		работник стал лучшим среди мастеров. Естественно, не каждый работник может достичь этого уровня
10.		наставник		высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник становится не просто великолепным специалистом в своей области, но и Учителем, способным передать лучший свой опыт ученикам

Приложение Г

Список нормативно-правовых актов по организации деятельности дополнительного образования детей, действующих на территории Российской Федерации (и в Иркутской области)

1. Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (Нью-Йорк, 30.09.1990 г.)
2. Ведомственная целевая программа Иркутской области «Развитие системы дополнительного образования детей на 2014-2018 гг.», 2013 г.
3. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утв. Распоряжением Правительства российской Федерации от 22.11.2012 г. № 2148-р
4. Декларация о социальных и правовых принципах, касающихся защиты и благополучия детей, особенно при передаче детей на воспитание и их усыновление на национальном и международном уровнях (Нью-Йорк, 03.12.1986 г.)
5. Декларация прав ребенка (1959 г.)
6. Конвенция о правах ребенка (утв. Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989 г.)
7. Конституция Российской Федерации (основной закон государства) (12.12.1993 г.)
8. Концепция модернизации дополнительного образования детей Российской Федерации на период до 2010 г. (Утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-Р (п.2). Решение коллегии Минобрнауки РФ от 06.10.2004 г. № ПК-2)
9. Концепция федеральной целевой программы «Дети России» на 2007 – 2010 гг. (Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26.01.2007 г. № 79-р)
10. Концепция развития дополнительного образования детей, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 года № 1726-р
11. Концепция федеральной целевой программы "Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016 - 2020 годы", утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 января 2014 года № 2-р
12. Межведомственная программа развития дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года

13. Методические рекомендации по финансированию реализации основных образовательных программ дополнительного образования детей (для учреждений ДООД системы образования) (Приложение к Информационному письму Департамента молодежной политики, воспитания и социальной защиты детей Министерства образования и науки РФ от 19.10.2006 г. № 06-1616)
14. Методические рекомендации Управления воспитания и дополнительного образования детей и молодежи Минобробразования России по развитию дополнительного образования детей в общеобразовательных учреждениях (Приложение к письму Минобробразования России от 11.06.2002 г. № 30-15-433/16)
15. Национальная Доктрина образования в Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 04.10.2000 г. № 751)
16. О государственной аккредитации образовательных учреждений дополнительного образования детей (Приказ Министерства образования РФ от 03.05.2000 г. № 1276)
17. Об аттестации образовательных учреждений дополнительного образования детей (Приказ Министерства общего и профессионального образования РФ от 23.03.1999 г. № 712)
18. «Об утверждении региональных критериев показателей деятельности образовательных учреждений дополнительного образования детей, необходимых для определения его вида и категории при государственной аккредитации», Приказ № 0739-спр от 09.04.2010 г. Службы по контролю и надзору в сфере образования Министерство образования Иркутской области
19. Перечень видов образовательных учреждений дополнительного образования детей (Приложение к инструктивному письму Минобробразования России от 24.03.1997 г. № 12)
20. Письмо Департамента молодежной политики, воспитания и социальной защиты детей Министерства образования и науки РФ от 26.03.2007 г. № 06-636 «Об образовательных учреждениях дополнительного образования детей»

21. Письмо Министерства образования и науки РФ и Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ «Об учреждениях дополнительного образования детей в сфере культуры» от 06.06.2006 г. АФ-135/06
22. Письмо Министерства образования и науки РФ от 19.08.2004 г. № АФ-705 «О государственных образовательных учреждениях дополнительного образования детей»
23. Письмо Министерства образования РФ «О реализации дополнительных образовательных программ в учреждениях ДОД» от 20.05.2003 г. № 28-51-391/16
24. Письмо Минобразования России от 02.04.2002 г. № 13-51-28/13 «О повышении воспитательного потенциала образовательного процесса в общеобразовательном учреждении»
25. Положение о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений (Приложение к приказу Министерства общего и профессионального образования РФ от 22.05.1998 г. № 1327)
26. Постановление об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей, зарегистрировано в Минюсте РФ 20 августа 2014 г.
27. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.10.2013 г. № 966 "О лицензировании образовательной деятельности"
28. Приказ Минобрнауки России от 25.10.2013 N 1185 "Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.01.2014 № 31102)
29. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 г. № 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам"
30. Приложение к письму Департамента молодежной политики, воспитания и социальной поддержки детей Минобрнауки России от 11.12.2006 г. № 06-1844 «Примерные требования к программам дополнительного образования детей»

31. Региональные лицензионные требования к условиям осуществления образовательной деятельности в образовательных учреждениях дополнительного образования детей Иркутской области, от 30.12.2010 года
32. Руководящие принципы ООН для предупреждения преступности среди несовершеннолетних (Эр-рядские руководящие принципы) (14.12.1990 г.)
33. СанПин 2.4.4.1251-03 (введенные 20 июня 2003 года постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.04.2003 г. № 27-д)
34. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей (Утв. Постановлением Правительства РФ от 07.03.1995 г. № 233)
35. Требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей (Письмо Министерства образования российской Федерации от 18.06.2003 г. № 28-02-484/16)
36. Указ Президента РФ от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" от 1 июня 2012 года № 76
37. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (от 29.04.1999 г. № 80 - ФЗ)
38. Федеральный закон «Об образовании» (в ред. от 23.12.2003 г. № 186-ФЗ)
39. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ)
40. Федеральный закон «Об общественных объединениях» (от 19.05.1995 г. № 82 - ФЗ)
41. Федеральный закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (от 24.06.1999 г. № 120 - ФЗ)
42. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (от 24.07.1998 г. № 124 - ФЗ) и др.

Приложение Д

Сравнительный анализ программ развития образования в регионах Российской Федерации в части стратегии развития дополнительного образования детей

1	2	3	4	5	6
Название программы	Субъект РФ	ДОД в программе	Цели и задачи	Финансирование, в т.ч. на 1 ребенка	Целевые индикаторы и показатели
1. «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики на 2013-2020 годы»	Республика Марий Эл	Программа состоит из 5 подпрограмм, ДОД включено в подпрограмму «Государственная молодежная политика, воспитание и социализация детей»	«Создание условий для самореализации и гражданской идентификации детей и молодежи Республики Марий Эл, предусматривающих развитие системы выявления, сопровождения и поддержки талантливых детей и молодежи, для полноценного оздоровления, отдыха и занятости детей и молодежи в свободное от учебы время»	Республиканский бюджет, плюс средства Федерального бюджета <i>на 1 ребенка – от 28 до 37 тысяч рублей</i>	<ul style="list-style-type: none"> Доля детей в возрасте 5-18 лет, охваченных программами ДОД в общей численности детей 5-18 лет Доля детей и молодежи, вовлеченных в социально значимую деятельность от общего числа детей и молодежи, проживающих на территории Республики Марий Эл
2. «Развитие системы образования Пермского края на 2013-2017 годы»	Пермский край	В систему программных мероприятий входит 7 направлений, одно из которых - ДОД	«Обеспечить повышение воспитательной эффективности образовательного процесса, развитие дополнительного образования детей»	Средства краевого бюджета, плюс реализация федеральных целевых проектов и программ <i>на 1 ребенка – от 525 рублей до 1,5 тысяч рублей</i>	<ul style="list-style-type: none"> Доля детей, охваченных образовательными программами ДОД, в общей численности детей и молодежи в возрасте 5 – 18 лет Удельный вес численности учащихся по программам общего образования, участвующих в конкурсах и олимпиадах к общей численности учащихся

Продолжение приложения Д

1	2	3	4	5	6
3. «Программа развития системы дополнительного образования Красноярского края «Поколение XXI: развитие человеческого потенциала»»	Красноярский край	Вся программа про ДОД, в ней 7 подпрограмм	Задачи расписаны по 4-м этапам, от анализа ситуации в ДОД до введения новых финансово-нормативных механизмов регулирования сферы ДОД [117, с.35-36]	Бюджет края, муниципальных образований, родители, частные и юридические лица, плюс федеральный бюджет <i>на 1 ребенка – данные отсутствуют</i>	Целевые индикаторы и показатели в программе не прописаны
4. Государственная программа Иркутской области «Развитие образования на 2014 – 2018 годы»	Иркутская область	Три подпрограммы, одна из них – «Дошкольное, общее и дополнительное образование на 2014 - 2018 годы»	«Обеспечение доступности современного качественного дошкольного, общего и дополнительного образования» [40, с.24] «Выявление и поддержка одаренных детей, оказание поддержки муниципальным образованиям Иркутской области при реализации дополнительных образовательных программ»	Федеральный, областной и местные бюджеты. В ведомственной целевой программе про ДОД – только областной бюджет <i>на 1 ребенка – от 12,59 тыс. рублей до 14,9 тысяч рублей в год</i>	Целевые индикаторы и показатели в программе и подпрограмме не прописаны
5. Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области на 2014 – 2020 годы»	Оренбургская область	6 подпрограмм, в 2-х из них про ДОД - «Развитие дошкольного, общего образования и дополнительного образования детей» и «Вовлечение молодежи в социальную практику»	«Внедрение современной модели образования, обеспечивающей формирование в Оренбургской области человеческого капитала, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина»	Областной бюджет <i>на 1 ребенка – данные отсутствуют</i>	Целевые индикаторы и показатели в программе и подпрограмме не прописаны. Только в подпрограмме «Вовлечение молодежи в социальную практику» есть показатель • «Удельный вес численности молодых людей в возрасте 14-30 лет, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений»

Продолжение приложения Д

1	2	3	4	5	6
6. Государственная программа города Москвы «Столичное образование» (2012-2016 годы)	город Москва	Мероприятия по ДОД в подпрограмме «Общее образование»	«Комплексное развитие сети образовательных учреждений для обеспечения доступности дошкольного, общего и дополнительного образования независимо от территории проживания и состояния здоровья»	Бюджет города (15% от бюджета города - на образование) плюс средства юридических и физических лиц и Федеральный бюджет, средства юридических лиц <i>на 1 ребенка – от 6,7 тыс.руб. до 29,7 тыс. руб.</i>	Целевые индикаторы и показатели в программе не прописаны. Есть в подпрограмме - • «Доля обучающихся общеобразовательных учреждений, получающих услуги дополнительного образования. Планируется выйти на значение 70 %».
7. Концепция развития дополнительного образования детей в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре до 2020 года	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	Весь документ посвящен ДОД, в котором 8 направлений, охватывающих всю деятельность ДОД. В программе «Развитие образования ХМАО - Югра 2014-2020 гг.» есть подпрограмма «Общее образование. Дополнительное образование детей».	Целью Концепции является обеспечение стабильного и устойчивого развития системы дополнительного образования детей как неотъемлемой части единой региональной системы образования и воспитания, необходимой для полноценного обеспечения гарантий в сфере дополнительного образования детей в интересах формирования духовно богатой, физически здоровой, социально активной творческой личности ребенка.	Бюджет автономного округа Федеральный бюджет, муниципальные бюджеты прописаны, но средства в программе не указаны <i>на 1 ребенка – данные отсутствуют</i>	Целевые индикаторы и показатели прописаны в программе «Развитие образования ХМАО - Югра 2014-2020 гг.». • Увеличение отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников организаций ДОД к среднемесячной заработной плате учителей общеобразовательных организаций в автономном округе с 75 % до 100 %. • Увеличение количества социально-значимых молодежных проектов, заявленных на конкурсы. • Увеличение количества молодых людей в возрасте 14-30 лет, вовлеченных в общественные объединения, с 1000 человек до 2000 человек. • <i>Про ДОД конкретно нет.</i>

Продолжение приложения Д

1	2	3	4	5	6
<p>8. Долгосрочная целевая программа «Развитие образования Амурской области на 2012 – 2015 годы»;</p> <p>«Развитие образования Амурской области на 2014 - 2020 годы»</p>	<p>Амурская область</p>	<p>Мероприятия программы сгруппированы по пяти направлениям, одно из них - "Развитие системы оздоровления, дополнительного образования и допрофессиональной подготовки детей и молодежи"</p> <p>Подпрограмма 2 "Развитие дошкольного, общего и дополнительного образования детей".</p>	<p>Цель: Обеспечить доступность качественного образования, соответствующего социально - экономическим и социокультурным тенденциям развития области, посредством эффективного устойчивого развития системы образования</p> <p>Цель: Обеспечение доступности качественного образования, соответствующего инновационному развитию экономики, современным требованиям общества, каждого гражданина, а также процессов интеграции в мировое сообщество</p> <p>В задачах про ДОД ничего нет ни в одной, ни в другой программе</p>	<p>Средства областного бюджета и привлечение средств местных бюджетов. Федеральный бюджет прописан, но средства из него в программе не указаны, сказано лишь, что «планируется привлечение средств федерального бюджета»</p> <p><i>на 1 ребенка – данные отсутствуют</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Доля учащихся, охваченных услугами дополнительного образования, - 52%. • Удельный вес численности молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, в общей численности молодых людей от 14 до 30 лет увеличится с 49,0% в 2012 году до 53,0% к 2020 году • Не менее 73% детей 5 - 18 лет будут охвачены программами дополнительного образования • К 2020 году будет практически ликвидирована межмуниципальная дифференциация доступности услуг организаций дополнительного образования детей, темпы обновления учебно-материальной базы и перечень услуг данных организаций будут соответствовать потребностям населения области.

Продолжение приложения Д

1	7	8	9	10	11
Название программы	Характеристика ДОД	Планируемые результаты, гос. задание	Сопутствующие норм. документы, целевые программы	Мотивация выбора программы для анализа	Инновации, положительный опыт
1. «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики на 2013-2020 годы»	<p>Всего детей – 131 276 человек от 5 до 18 лет, 48 УДОД – 38 287 детей; 3 678 кружков в общеобраз. учреждениях – более 62 тыс. детей и подростков, программы 10 направленностей (29,8% - худ.-эстетич.; 17,9% - физкульт.-оздор.; 12,9% - соц.пед. содержание программ), 5 государственных бюджетных УДОД. Работники системы ДОД – 1373 человека, пед. работники – 946 человек. Расходы – 3 764 167,0 тыс.руб. – 2013 год; 4 559 041,6 тыс.руб – к 2020 году.</p>	<p>Гос.задание на оказание государственных услуг не предусмотрено</p> <p>«Сохранить систему ДОД как условие для развития творческих способностей детей и молодежи» - в задачах одной из целевых программ</p>	<p>Концепция развития воспитания в системе образования Республики Марий Эл на 2012 – 2020 годы. Для организации действий в интересах детей реализуются более 28 республиканских целевых программ, в т.ч. Стратегия действий в интересах детей на 2013 – 2017 гг. Развитие физической культуры и спорта в Республике Марий Эл на 2011-2015 гг. и др.</p>	<p>1. По показателям качества образовательных услуг - Марий Эл входит в 5-ку лучших субъектов РФ</p> <p>2. Многонациональный регион</p> <p>3. Похожие проблемы с нашим регионом</p> <p>4. Достаточное финансирование ДОД</p> <p>5. Охват детей ДОД – 93,8% (УДОД и общеобразовательные учреждения)</p>	<p>Интеграция в образовательные программы элементов ДО, осуществляемых на базе общеобразовательных учреждений.</p> <p>Обновление кадрового состава за счет привлечения молодых специалистов. Большой охват детей доп. образованием. Грантовая поддержка УДОД, модернизирована система повышения квалификации педагогов ДО.</p> <p>Развитие системы этнокультурного образования, создание сервисов для родителей, республиканской школы вожатых и мн.др.</p>
2. «Развитие системы образования Пермского края на 2013-2017 годы»	<p>Всего детей – 397,3 тыс. человек от 5 до 18 лет, охват детей за посл. 5 лет – от 52 до 55% от общего кол-ва детей 5-18 лет, 166 УДОД – 187 тыс.чел, в общеобраз. учреждениях - 9503 кружков</p>	<p>Будет увеличена численность детей 5 - 18 лет, охваченных программами ДОД, не менее 75 % от общего числа</p>	<p>«Семья и дети Пермского края на 2014-2017 гг»</p> <p>«Развитие физической культуры, спорта и здорового образа жизни в Пермском крае на 2011-2015 гг»;</p>	<p>1. Входит в число лидеров среди регионов РФ по количеству детей – победителей, призеров российского, международного уровней</p>	<p>Разработка инструментов оценки качества услуг дополнительного образования детей на институциональном уровне (уровне образовательной организации)</p>

Продолжение приложения Д

	<p>в которых получали различное дополнительное образование 180 331 детей и подростков. Финансирование: 2014 г. – 98 147,9 тыс. руб. 2015 г. – 98 192,4 тыс. руб. 2016 г. – 104 468,5 тыс. руб.</p>	<p>Доля детей, обучающихся по приоритетным образ. программам – не менее 25% Доля негосудар. УДОД, финансируемых по гос. заданию – 10% Доля УДОД ежегодно обновляющие образ. программы – 10%</p>	<p>Региональная стратегия действий в интересах детей в Пермском крае на 2013-2017 годы и др.</p>	<p>2. Многонациональный и поликонфессиональный регион 3. Похожие проблемы в УДОД с Иркутской областью, в т.ч. сокращение кол-ва УДОД 4. Недостаточное финансирование системы ДОД</p>	<p>Финансирование услуг на конкурсной основе, система электронного учета детей в системе ДОД, создание банков данных по всем показателям для оценки качества услуг в ДОД, создание в каждом многопрофильном УДОД отдела технического творчества, расширение сети услуг по ДОД, в т.ч. негосударственных образовательных организаций</p>
<p>3. «Программа развития системы дополнительного образования Красноярского края «Поколение XXI: развитие человеческого потенциала»»</p>	<p>В 2012 году детей 5-18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам – 313 491 человек (76,3% от общей численности детей этого возраста). Работает более 500 физкультурно-спортивных, туристских и семейных клубов. 6 краевых УДОД (9287 детей), 9567 объединений в общеобразовательных учреждениях - 192 241 человек, 151 муниципальное учреждение ДОД – 127 889 детей и подростков</p>	<p>Гос.задание на оказание государственных услуг не предусмотрено Увеличение доли школьников, вовлеченных в ДОД; увеличение числа выпускников, освоивших рабочую профессию (получивших документ); рост посещаемости театров, библиотек, музеев и др.</p>	<p>Стратегия действий в интересах детей в Красноярском крае до 2017 г. Целевые программы «Дети» и др. Стратегическая программа развития системы воспитания в Красноярском крае Ведомственная целевая программа «Развитие общего и профессионального образования Красноярского края 2012 – 2014 гг.» и др.</p>	<p>1. Доля детей и молодежи, занимающейся ДОД, составляет 76,3% от общей численности детей и молодежи в возрасте от 5 до 18 лет. 2.Новая система управления ДОД 3. Похожие специфические региональные черты (территориальная протяженность, удаленность территорий от центра и т.п.) 4. Один Федеральный округ - Сибирский</p>	<p>Новые структурные единицы: менеджерские центры, тьютерские площадки, агентства детских общественных инициатив; проектно-педагогические команды; грантовая поддержка на модернизацию мат.-тех. базы УДОД; новые типы программ, учреждения нового типа; межтерриториальные интенсивные школы; есть краевое звание «Заслуженный педагог Красноярского края». 560 программ летнего отдыха, независимая ассоциация ДО «Общий деловой интерес» и др.</p>

Продолжение приложения Д

1	7	8	9	10	11
4. Государственная программа Иркутской области «Развитие образования на 2014 – 2018 годы»	122 УДОД, из них 3 областных, плюс ДОД на базе общеобразовательных учреждений, 122 439 детей, что составляет 52,5% от общего числа детей школьного возраста; 31,8% - худ.-эстетич.; 26,1% - физкульт.-оздор.; 7,9% - техническое творчество; 20,6% - эколого-туристско-краеведч. содержание программ и др. Обществ. объединения - 5%, 108 муниц. школ искусств и 1 госуд. областное учреждение, в них - 25 тыс.чел. - одаренных детей. Охват массовым спортом - 45,3% от общей численности детей 6-15 лет	Показатели государственного задания на оказание гос.услуг государственными организациями:- реализация дополн. образ.программ - 9589 чел. (2014); - 10471 чел. (2018 г) Расходы: 2014 г. - 96596,5 тыс.руб., 2018 г. - 119978,6 тыс.руб. Реализация дополн. образ.программ в сфере культуры - 13517,7 тыс.руб. (2014); - 16924,6 тыс.руб. (2018 г.)	Стратегия действий в интересах детей на 2012- 2017 гг. в Иркутской области Ведомственные целевые программы «Одаренные дети», «Дополнительное образование в сфере физической культуры и спорта», «Организация дополнительного образования в сфере культуры» и др.	Наш регион	В стратегии прописаны именные сертификаты для детей на получение бесплатных услуг ДОД [144, с.17]; указано число воспитанников на 1 педагога - 12 человек [39]; указано, что областные учреждения ДОД являются Региональными методическими центрами; в Программу «Развитие образования на 2014 – 2018 годы» включены 8 ведомственных целевых программ
5. Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области на 2014 – 2020 годы»	Всего детей в системе образования - 425,3 тыс. человек; 116 организаций ДОД, 253,7 тыс. воспитанников организаций ДОД; 19 тыс. объединений, 10,8 тыс. педагогических работников в ДОД, 5133 реализуемых программы ДО. Бюджетное финансирование УДОД в сфере образования, культуры, спорта	Гос.задание на оказание государственных услуг не предусмотрено * Охват детей 5-18 лет программами ДОД не менее 98,6%	Всего 11 целевых программ, в т.ч. «Молодежь Оренбуржья на 2011-2015 гг», «Патриотическое воспитание граждан Оренбургской области на 2011-15 гг»; Дорожная карта «Повышение эффективности и качества услуг в сфере образования» и другие	1. охвачены ДО 85% от общего числа детей и подростков 5-18 лет 2. 68% участников конкурсов уровня выше региона стали призерами и лауреатами; 3. новые формы работы	Гранты Губернатора, в т.ч. на научно-исслед. работу в ДО; сборник «Образование Оренбуржья»; государственно-частное партнерство. Результаты программы представлены как: - результаты для детей и семей, для общества и работодателей, для педагогов, для студентов, результаты в сфере молодежной политики.

Продолжение приложения Д

1	7	8	9	10	11
6. Государственная программа города Москвы «Столичное образование» (2012-2016 годы)	Более 500 государственных образовательных УДОД, в том числе 155 учреждений Департамента образования города Москвы, более чем 340 тыс. обучающихся, более 600 тыс. обучающихся занимаются по программам ДО в государственных общеобразовательных учреждениях. Сеть УДОД неравномерна распределена по городу, в 44 районах - УДОД отсутствуют. Много платных УДОД, но данные по этому сектору отсутствуют. 50% детей не посещают объединения ДО.	Гос.задание на оказание государственных услуг не прописано. Доля обучающихся общеобразовательных учреждений, получающих услуги ДОД, к 2016 году - 70%. Численность территориальных единиц города, в которых для детей школьного возраста в пределах района проживания создана возможность выбора (не менее 3-х разных) качественных услуг ДОД	Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в системе образования города Москвы на 2012-2016 годы Городская целевая программа "Электронная Москва" и др.	1. Столичный регион 2. Большое количество детей и территориальное удаленное расположение 3. Многонациональный субъект РФ 4. Вариативные модели ДОД, обеспечивающие базовый пакет услуг ДО 5. Схожие проблемы с нашим регионом в недофинансировании сферы ДО, старении контингента директоров	Аккредитованные негосударственные УДОД получают бюджетное финансирование на уровне государственных нормативов, консультации в очно-заочной форме, эл.реестр обучающихся в УДОД, создание межведомственных площадок, тесная связь с ВУЗами и учреждениями СПО, НПО. В общеобразовательных учреждениях - программы профильного обучения как дополнительное обязательное образование
7. Концепция развития дополнительного образования детей в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре до 2020 года	195 УДОД, в т.ч. учреждениях системы образования – 69, физической культуры и спорта – 55, учреждений культуры – 71. Общее количество детей, занимающихся в УДОД, составляет 72% (в сфере образования – 46,5%) детей в возрасте от 5 до 18 лет. Направления основные: художественно-эстетическое - 39%, патриотическое – 17,5%,	Гос. задание на оказание государственных услуг не прописано	Государственная программа ХМАО – Югры «Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2014 – 2020 годы» включает раздел «Развитие системы ДОД». Целевая программа «Новая школа Югры на 2010-2013 годы и на пери-	1. Высокая занятость школьников в объединениях ДОД 2. Системное проведение профессиональных конкурсов для педагогических работников образовательных учреждений всех типов и видов 3. Развитие интеграции общего и дополнительного образова-	Создан межведомственный Координационный совет по развитию одаренных детей, УДОД - функционируют круглогодично, Органами исполнительной власти округа ежегодно проводится более 100 окружных конкурсных мероприятий, сохранение приоритетности бесплатного ДОД, распространение практики деятельности специализиро-

	спортивное (17, 4%).		од до 2015 года», программа «Молодежь Югры» на 2011-2013 годы, «Стратегия действий в интересах детей в ХМАО – Югре на 2012 - 2017 годы», программа «Развитие физической культуры и спорта в ХМАО – Югре на 2014-2020 годы»	ния, в т.ч. в рамках внеурочной деятельности 4. Большинство УДОД - многопрофильные 5. Высокий % посещаемости УДОД от 11-15 лет – 33,46%, что сокращает пространство для девиаций в подростковом возрасте	ванных учреждений ДО для одаренных детей, создание единой системы мониторинга кадрового обеспечения, создание электронной учебной, методической, научной, справочной базы для специалистов. Имеется нагрудный знак «За заслуги перед округом»
8. Долгосрочная целевая программа «Развитие образования Амурской области на 2012 – 2015 годы»	Всего обучающихся в области - 145,8 тыс. человек. Сеть УДОД представлена профильными образовательными учреждениями министерства образования и науки, министерства культуры и архивного дела, министерства по физической культуре и спорту и насчитывает 105 единиц с охватом около 50,0 тыс. детей. А также сеть детских объединений дополнительного образования детей на базе общеобразовательных учреждений.	Гос. задание на оказание государственных услуг не прописано Численность детей и молодежи 5 - 18 лет, охваченных образовательными программами дополнительного образования детей, в общей численности детей и молодежи в возрасте 5 - 18 лет составит 90,2 тыс. чел.	План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки в Амурской области" Комплекс мер по модернизации системы общего образования Амурской области на период до 2020 года. Региональная стратегия действий в интересах детей в Амурской области на 2012 - 2017 годы	1. Большое количество проблем в сфере образования. Похожие проблемы с нашим регионом 2. Приведена как вариант типовой программы, которых большинство в РФ	На территории области функционирует 130 ресурсных центров, из них 60 - по дистанционному образованию. В программе представлен SWOT-анализ факторов развития в сфере образования Амурской области.

Приложение Е

Тенденции в кадровой составляющей подсистемы дополнительного образования детей системы образования Иркутской области

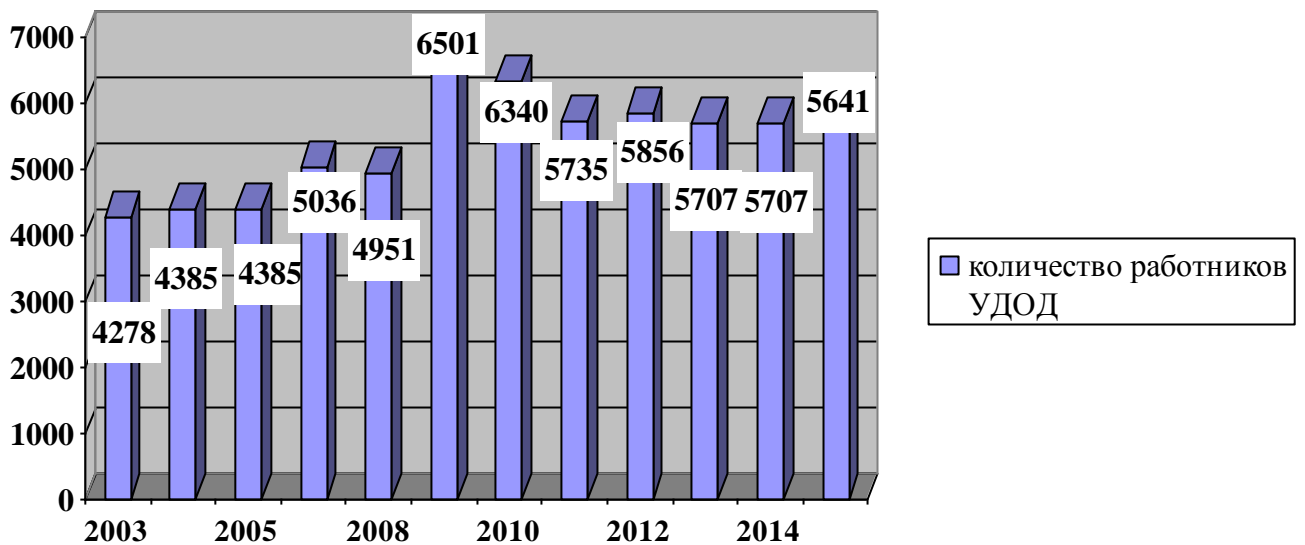


Рисунок 1 – Количество педагогических работников системы дополнительного образования детей в учреждениях дополнительного образования детей Иркутской области, чел.

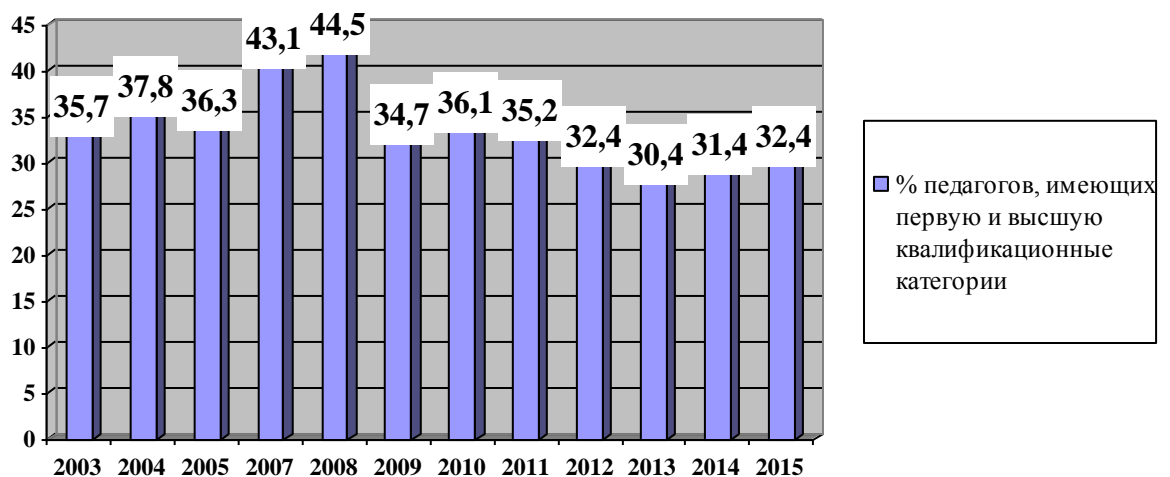


Рисунок 2 – Количество педагогов с первой и высшей квалификационными категориями в учреждениях дополнительного образования детей Иркутской области, в %

Возрастная структура кадрового потенциала учреждений дополнительного образования детей Иркутской области на 1 января с 2009 по 2016 гг.

Возраст/год <i>показатель</i>	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
моложе 25 лет	549	8,4	513	8,1	450	7,8	418	7,1	379	6,6	334	5,8	296	5,2
25-35 лет	1 343	20,6	1 240	19,6	1 113	19,4	1 089	18,6	1 094	19,2	1 052	18,4	1 055	18,7
35-55 лет	3 318	51,0	3 247	51,2	2 815	49,1	2 840	48,5	2 706	47,4	2 764	48,4	2 710	48,0
(с 2011 г. - 35 лет и старше)					4 172	72,7	4 349	59,0	4 234	74,2	4 321	75,7	4 290	76,1
пенсионного возраста	1 291	19,8	1 340	21,1	1 357	23,6	1 509	25,8	1 528	26,8	1 557	27,3	1 580	28,0
(с 2011 года - из количества предыдущей графы)					1 357	32,5	1 509	34,7	1 528	36,0	1 557	36,0	1 580	36,8
Всего	6 501	100	6 340	100	5 735	100	5 856	100	5 707	100	5 707	100	5 641	100

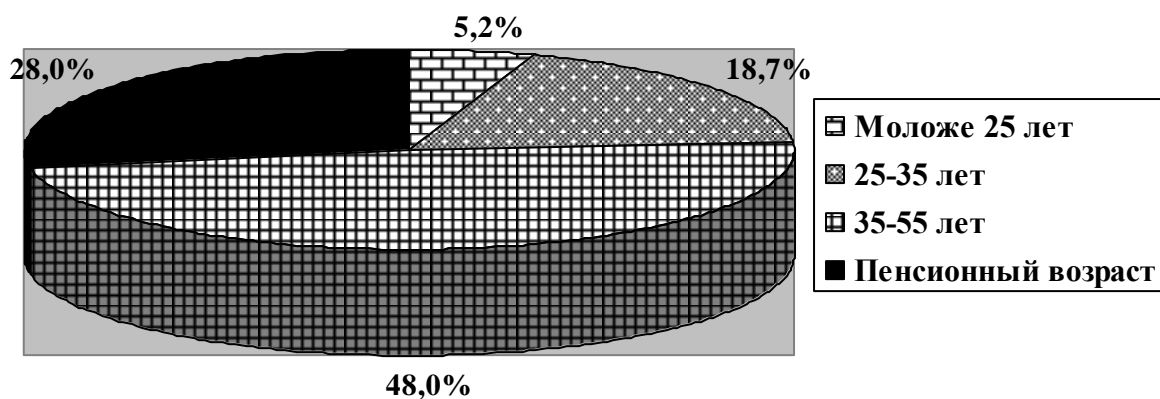


Рисунок 3 – Возрастной состав сотрудников системы дополнительного образования детей Иркутской области в 2015 году (на 1.01.2016 года), в %

Приложение Ж

Расчет потенциального мотивационного балла

Анкета по оценке своего труда для расчета потенциального мотивационного балла. Оцените содержание своего труда по 7-бальной шкале:

1. Разнообразие работы, возможность и необходимость применения разнообразных знаний и навыков при ее выполнении

1	2	3	4	5	6	7
Очень мало разнообразная			Умеренно разнообразная			Очень много разнообразия

2. Законченность работы, возможность и необходимость завершения некоторого цикла действий или выполнения работы от начала до конца, с получением видимого результата

1	2	3	4	5	6	7
Низкая степень законченности			Средняя степень законченности			Высокая степень законченности

3. Значимость работы, степень осознания работником ее значения для организационной системы и общества в целом

1	2	3	4	5	6	7
Не ощущаю значимости			Средняя значимость работы			Высокая значимость работы

4. Самостоятельность работы, осознанное чувство ответственности за ее результат. Самостоятельность связана со свободой, независимостью и возможностью выбора работником порядка и способов выполнения работы

1	2	3	4	5	6	7
Низкая степень самостоятельности			Средняя степень самостоятельности			Высокая степень самостоятельности

5. Обратная связь, возможность получения работником своевременной и правдивой информации о результативности своего труда

1	2	3	4	5	6	7
Обратная связь отсутствует			Обратная связь проявляется примерно в половине случаев			Обратная связь постоянна

Расчёт потенциального мотивационного балла работников системы дополнительного образования (с использованием модифицированной методики Хакмана и Олдхэма)

Критерии/учреждение	ОГОУ (балл из 7)	МОУ (балл из 7)	Средний балл (из 7) в 2009 г.	Средний бал (из 7) в 2014 г.
Разнообразие работы	4,8	6,4	5,6	5,6
Законченность работы	5,4	6,3	5,9	5
Значимость работы	6,3	6,5	6,4	5,5
Самостоятельность работы	5,6	6,6	6,1	5,6
Обратная связь	5,8	6,9	6,4	6
Количество респондентов	12 человек (9 жен.,3 муж.)	16 человек (13 жен.,3 муж.)	28 человек (22 жен.,6 муж.)	22 человека (16 жен.,6 муж.)
Максимальный моти- вационный балл (из max. 343)	343 1 человек	326,6 5 человек	334,8 (из 343)	343 (из 343)
Минимальный моти- вационный балл	64	133,3	98,7	80
Потенциальный моти- вационный балл	187,45	287,5	237,5	180,32

Анкетирование было проведено в ноябре-декабре 2009 и в мае 2014 года на базе ОГОУ ДОД Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье» и МОУ ДОД Дом детского творчества № 1 г. Иркутска. 28-ми и 22-м респондентам предлагалось оценить содержание своего труда по 7-бальной шкале по критериям, представленным в анкете.

По всем критериям выведен средний показатель. Потенциальный мотивационный балл (ПМБ) каждого респондента просчитан по формуле:

$$\text{ПМБ} = \frac{P+Z+Z_n}{3} \times C \times \text{Обр.Св.}, \quad \text{где}$$

P – разнообразие работы, Z – законченность работы, Z_n – значимость работы, C – самостоятельность работы, Обр.Св. – наличие обратной связи с администрацией учреждения в оценке работы педагога.

Можно констатировать, что сотрудники отметили выше среднего такие показатели, как – разнообразие, законченность, самостоятельность работы и наличие обратной связи о результатах своего труда. Почти максимально была оценена «значимость работы» для организационной системы и общества в 2009 году, а вот в 2014 году значимость своей работы педагоги оценили уже в 5,5 из максималь-

ных 7 баллов. Снизились показатель законченности и самостоятельности работы в 2014 году, как и показатель «обратной связи» с 6,4 до 6 баллов. Самостоятельность в работе, как правило, связана со свободой, независимостью и возможностью выбора работником порядка и способов выполнения работы. Снижение данного среднего показателя по обоим учреждениям с 6,1 до 5,6, скорее всего, связано с тем, что за последние 5 лет работа педагогов дополнительного образования стала более регламентированной, и, как следствие, менее независимой и креативной. Часто порядок и способы выполнения работы регламентируются инструкциями и предписаниями, что не может не сказаться на таком показателе, как «самостоятельность работы».

В целом уменьшился общий показатель Потенциального мотивационного балла с 237,5 (2009 г) до 180,32 (2014 г.) баллов, хотя и он является достаточно высоким. Поэтому, результаты, полученные в ходе исследования расчёта потенциального мотивационного балла содержания труда в оценке самого работника системы дополнительного образования (с использованием модифицированной методики Хакмана и Олдхэма), можно считать положительными и достаточно высокими.

Приложение 3

Финансирование учреждений дополнительного образования детей в Иркутской области

Показатель	№ строки	Год						
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Количество учреждений ДОД	1	131	123	118	116	106	106	106
Количество педагогических работников, чел.	2	6 501	6 340	5 735	5 856	5 707	5 707	5 641
Количество обучающихся, чел.	3	128 286	127 559	123 713	124 654	122 167	123 152	122 544
Объем финансирования всех учреждений ДОД, тыс. руб. (сумма строк 5 и 6)	4	865 471,6	919 623,8	1 058 823	1 319 269	1 657 903	1 837 684	1 944 529
Текущее бюджетное финансирование, тыс. руб.	5	835 926,3	877 017,4	1 018 735	1 265 591	1 589 916	1 764 984	1 862 282
Внебюджетные источники финансирования, тыс. руб.	6	29 545,3	42 606,4	40 088	53 678	67 987	72 700	82 247
Внебюджетные источники финансирования, % к строке 4	7	3,4	4,6	3,7	4,1	4,1	3,9	4,2
из строки 6 - доходы от реализации платных дополнительных образовательных услуг, тыс. руб.	8	14 335,1	21 687,4	19 292	37 770	34 258	37 630	37 723
Расходы, тыс. руб.	9	822 198,8	859 834,2	967 884	1 235 843	1 543 377	1 735 800	1 681 790
Оплата труда и начисления на оплату труда, тыс. руб.	10	708 478,9	714 449,9	817 667	1 041 616	1 341 982	1 555 242	1 517 799
Заработная плата, тыс. руб. (из строки 9)	11	578 497,7	572 249	596 712	766 605	1 030 789	1 194 218	1 164 129
Приобретение услуг (связь, транспорт, коммунальные услуги, услуги по содержанию имущества, арендная плата и др.), тыс. руб.	12	80 731,9	104 135	130 859	167 849	158 058	157 026	140 034
Удельное финансирование на 1 обучающегося системы ДОД в год, тыс. руб.	13	6,7	7	8,7	10,6	13,6	14,9	15,9
Удельное финансирование на 1 обучающегося системы ДОД в месяц, тыс. руб.	14	0,6	0,6	0,7	0,9	1,1	1,2	1,3
Уровень инфляции в России, в %	15	8,80	8,78	6,10	6,58	6,45	11,36	12,91

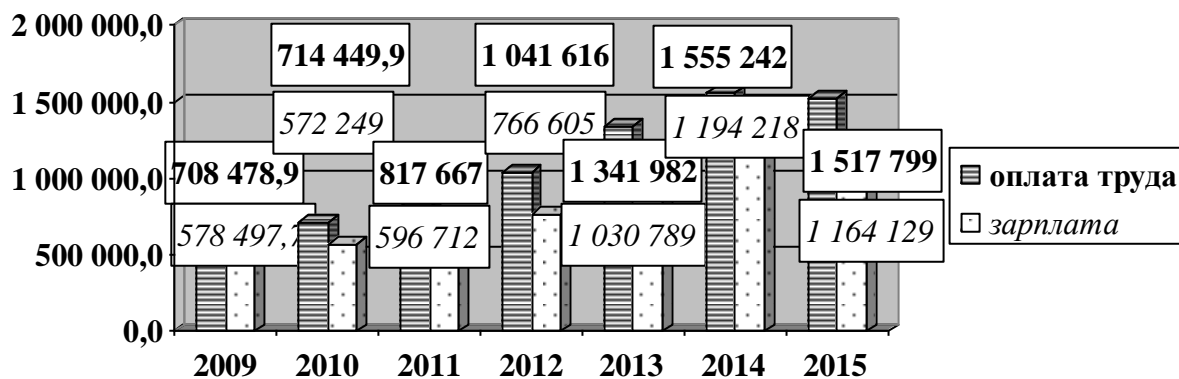


Рисунок 4 – Оплата труда и начисления на оплату труда в сравнении с зарплатой в системе дополнительного образования детей Иркутской области, тыс. руб.

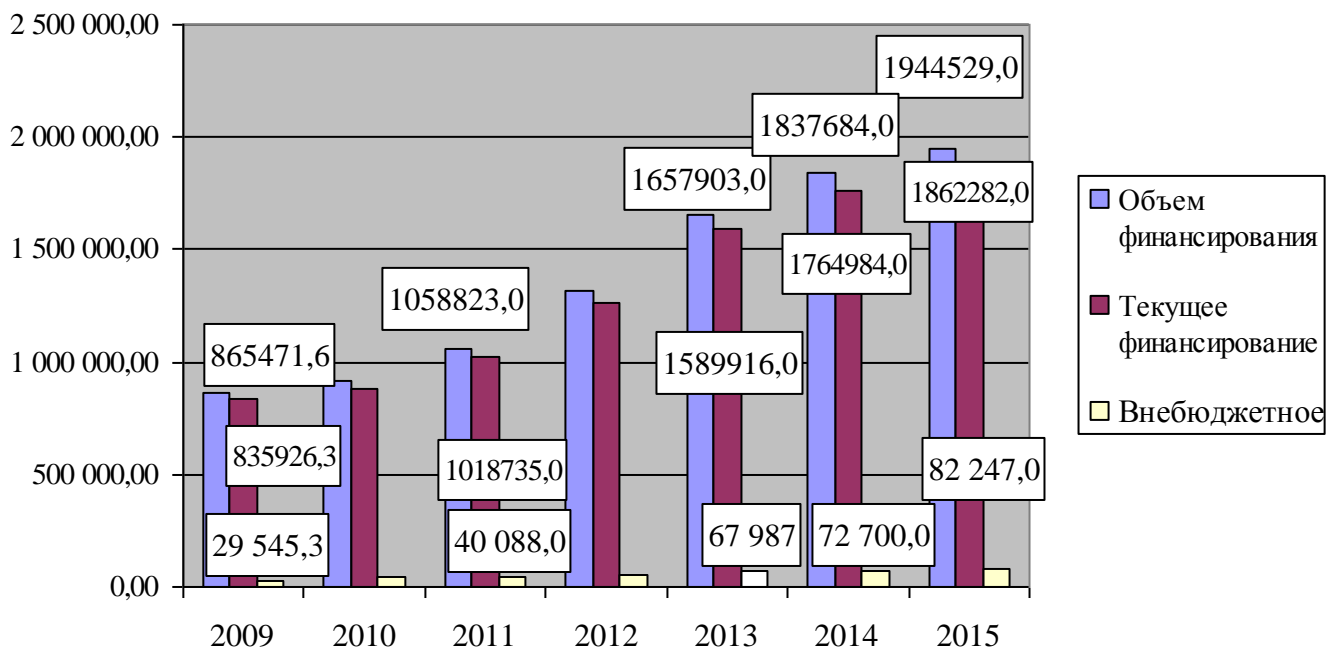


Рисунок 5 – Доля внебюджетного финансирования системы дополнительного образования детей Иркутской области, тыс. руб.

Приложение И

Анкеты для изучения социального заказа системы ДОД

Дорогой друг!

/Для школьников/

Ответь, пожалуйста, на несколько вопросов о своём кружке (секции, клубе, объединении). Целью социологического исследования является изучение мнения детей и подростков о занятиях в системе дополнительного образования. Заранее благодарны! Педагоги

1. Возраст _____ (лет)
2. Пол _____
3. Название кружка, секции _____
4. Сколько лет ты посещаешь кружок _____
5. Продолжите выражение: ***Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы***
 Знать _____
 Уметь _____
 Иметь _____
 Быть _____
 Чувствовать _____
6. Твои ожидания от посещения данных занятий (можно отметить несколько вариантов):
 - Это важно для будущей профессии
 - Это важно для развития личности
 - Это важно для здоровья
 - Это наиболее правильное времяпрепровождение
 - У меня появятся новые друзья
 - Я получу новые знания, умения, навыки
 - Надеюсь на победы в конкурсах, соревнованиях, выставках, на выступлениях
 Другой ответ (напиши) _____
7. Как ты принял решение посещать именно этот кружок, секцию, клуб?
 - 7.1. привели родители, родственники
 - 7.2. посоветовали друзья
 - 7.3. прочитал объявление
 - 7.4. узнал в школе
 - 7.5. порекомендовал учитель
 - 7.6. интерес к данному виду деятельности
 - 7.7. другое _____
8. Было бы удобнее, чтобы данный кружок находился в школе?
 ___ Он и так в школе
 ___ Конечно, да
 ___ Нет, лучше, удобнее, когда кружок в другом здании, помещении
9. Вас бы огорчило отсутствие занятий в кружке или секции
 ДА _____ НЕТ _____
10. Планируете ли применение знаний и умений, полученных на занятиях в системе дополнительного образования, «во взрослой жизни»?
 ДА _____ НЕТ _____

Уважаемые родители!

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов об увлечениях, кружках (секциях, клубе, объединении) вашего ребёнка. Целью социологического исследования является изучение мнения детей и родителей о занятиях в системе дополнительного образования. Заранее благодарны! Педагоги

1. Возраст ребёнка _____ (лет)
2. Пол _____
3. Название кружка, секции _____
4. Сколько лет он посещает кружок _____
5. Продолжите выражение: ***Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы***
 Знать _____
 Уметь _____
 Иметь _____
 Быть _____
 Чувствовать _____
6. Ваши ожидания от посещения ребенком данных занятий (можно отметить несколько вариантов):
 - Это важно для будущей профессии
 - Это важно для развития личности
 - Это важно для здоровья
 - Это наиболее правильное времяпрепровождение
 - У ребёнка появятся новые друзья
 - Дочь (сын) получит новые знания, умения, навыки
 - Надеюсь на его победы в конкурсах, соревнованиях, выставках, на выступлениях
 Другой ответ (напишите) _____
7. Как Вы приняли решение посещать ребёнку именно этот кружок, секцию, клуб?
 посоветовали родственники или друзья (как ваши, так и ребёнка)
 - a. это было желание ребёнка
 - b. прочитал (-а) объявление
 - c. узнали в школе
 - d. порекомендовал учитель
 - e. интерес у ребёнка к данному виду деятельности, наличие талантов
 - f. другое _____
8. Было бы удобнее, чтобы данный кружок находился в школе?
 ___ Он и так в школе
 ___ Конечно, да
 ___ Нет, лучше, удобнее, когда кружок в другом здании, помещении
9. Вас бы огорчило отсутствие занятий в кружке или секции
 ДА _____ НЕТ _____
10. Планируете ли применение ребёнком знаний и умений, полученных на занятиях в системе дополнительного образования «во взрослой жизни»?
 ДА _____ НЕТ _____

Уважаемый педагог!

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов о своей профессиональной деятельности в кружке (секции, клубе, объединении). Целью социологического исследования является изучение мнения детей, родителей и педагогов о занятиях в системе дополнительного образования. Заранее благодарны!

Коллеги

1. Возраст _____, стаж (пед.) _____ (лет)
2. Пол _____
3. Направление деятельности кружка, секции _____
4. Сколько лет Вы преподаёте в данном кружке _____
5. Продолжите выражение: **Школьники посещают кружки, секции, объединения, чтобы**
 Знать _____
 Уметь _____
 Иметь _____
 Быть _____
 Чувствовать _____
6. Зачем дети посещают данные занятия (можно отметить несколько вариантов):
 - Это важно для будущей профессии
 - Это важно для развития личности
 - Это важно для здоровья
 - Это наиболее правильное времяпрепровождение
 - У детей появляются новые друзья
 - Дети получают новые знания, умения, навыки
 - Они надеются на победы в конкурсах, соревнованиях, выставках, на выступлениях
 Другой ответ (напишите) _____
7. Как Вы думаете, как дети приняли решение посещать именно этот кружок, секцию, клуб?
 - a. привели родители, родственники
 - b. посоветовали друзья
 - c. прочитали объявление
 - d. узнали в школе
 - e. порекомендовал учитель
 - f. интерес к данному виду деятельности, наличие талантов
 - g. другое _____
8. Было бы удобнее, чтобы данный кружок находился в школе?
 - ___ Он и так в школе
 - ___ Конечно, да
 - ___ Нет, лучше, удобнее, когда кружок в другом здании, помещении
9. Вас бы огорчило отсутствие возможности проводить занятия в кружке или секции
 - ДА _____
 - НЕТ _____
10. Как Вы считаете, планируют ли дети применение знаний и умений, полученных на занятиях в системе дополнительного образования «во взрослой жизни»?
 - ДА _____
 - НЕТ _____

Приложение К

Исследование социального заказа на услуги дополнительного образования детей (2010 и 2014 гг.)

Таблица К 1 – Количество респондентов в процессе исследования социального заказа на услуги дополнительного образования детей

Муниципальное образование, образовательная организация	Школьники (чел.)	Педагоги (чел.)	Родители (чел.)	Всего респондентов (чел.)
Иркутск, 2010 год	185	31	127	343
Иркутск, 2014 год	251	50	247	548
Ангарск, 2010 год	12	10	4	26
Шелехово, 2010 год	82	54	74	210
Усолье-Сибирское, 2014 год	83	32	66	181
Всего: 3 МО*, 14 образовательных организации, 2010 год	279	95	205	579
Всего: 2 МО, 7 образовательных организаций, 2014 год	334	82	313	729
ИТОГО: 4 МО, 17 образовательных организаций	613	177	518	1308

*МО - муниципальное образование

Половозрастной компонент и направления деятельности каждой из групп контингента опрошенных респондентов в процессе исследования социального заказа на услуги дополнительного образования детей

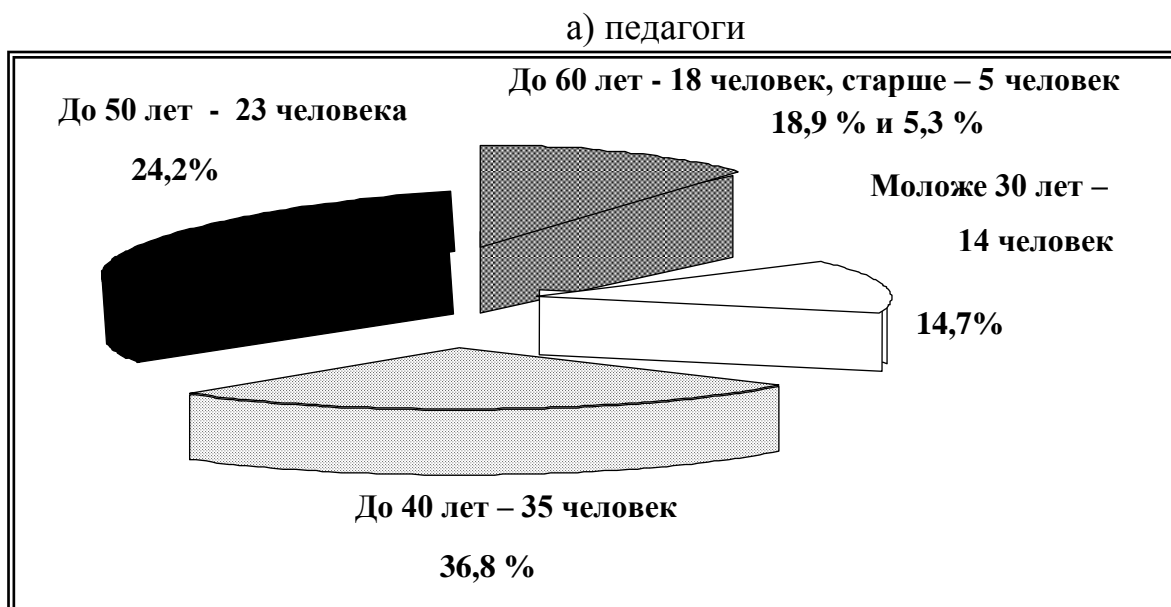


Рисунок 6 – Возрастной состав опрошенных педагогов системы дополнительного образования детей Иркутской области в 2010 году

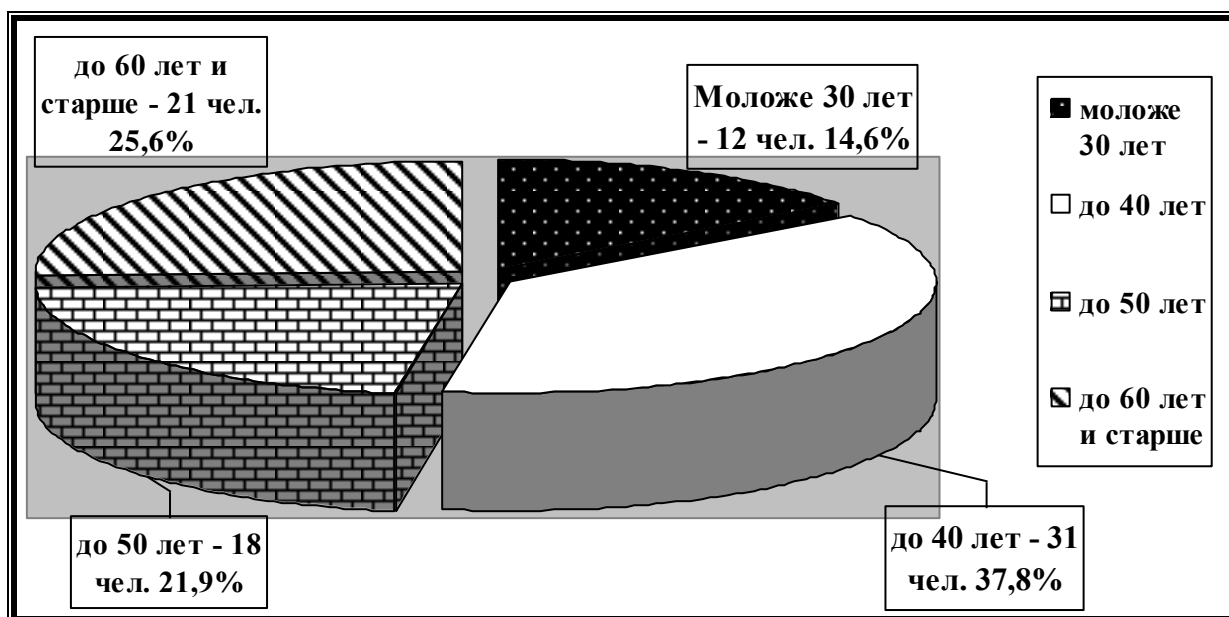


Рисунок 7 – Возрастной состав опрошенных педагогов системы дополнительного образования детей Иркутской области в 2014 году

б) обучающиеся

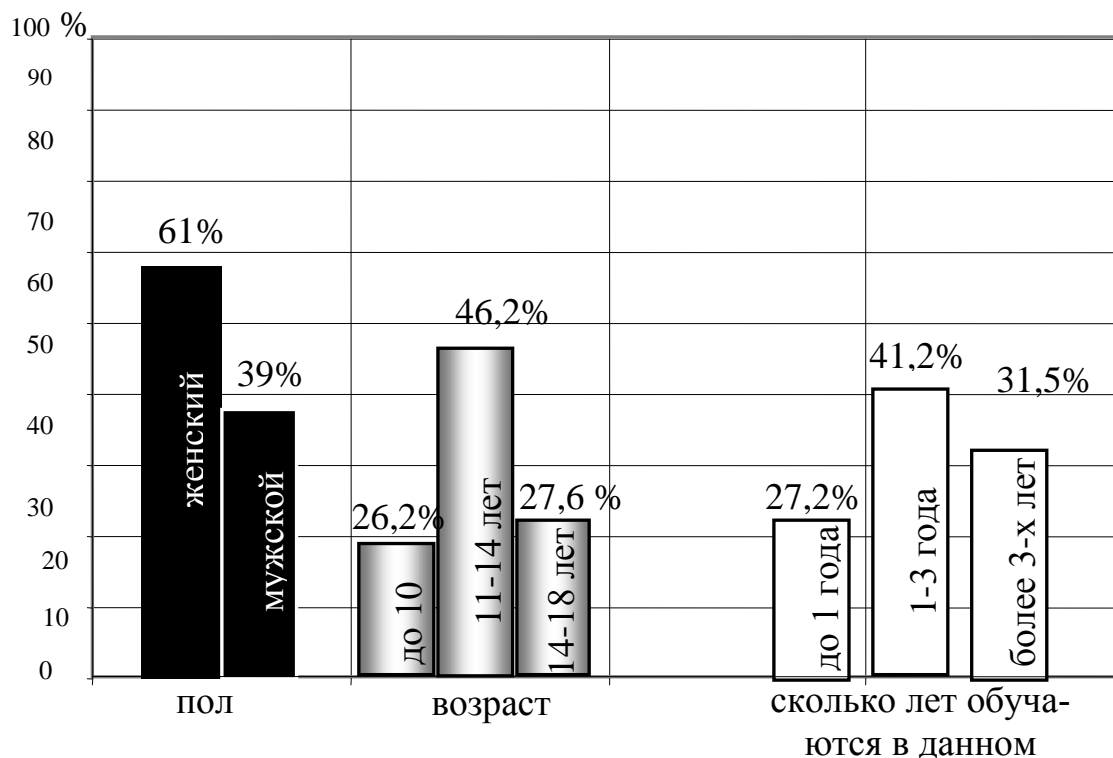


Рисунок 8 – Контингент опрошенных школьников Иркутской области в 2010 году

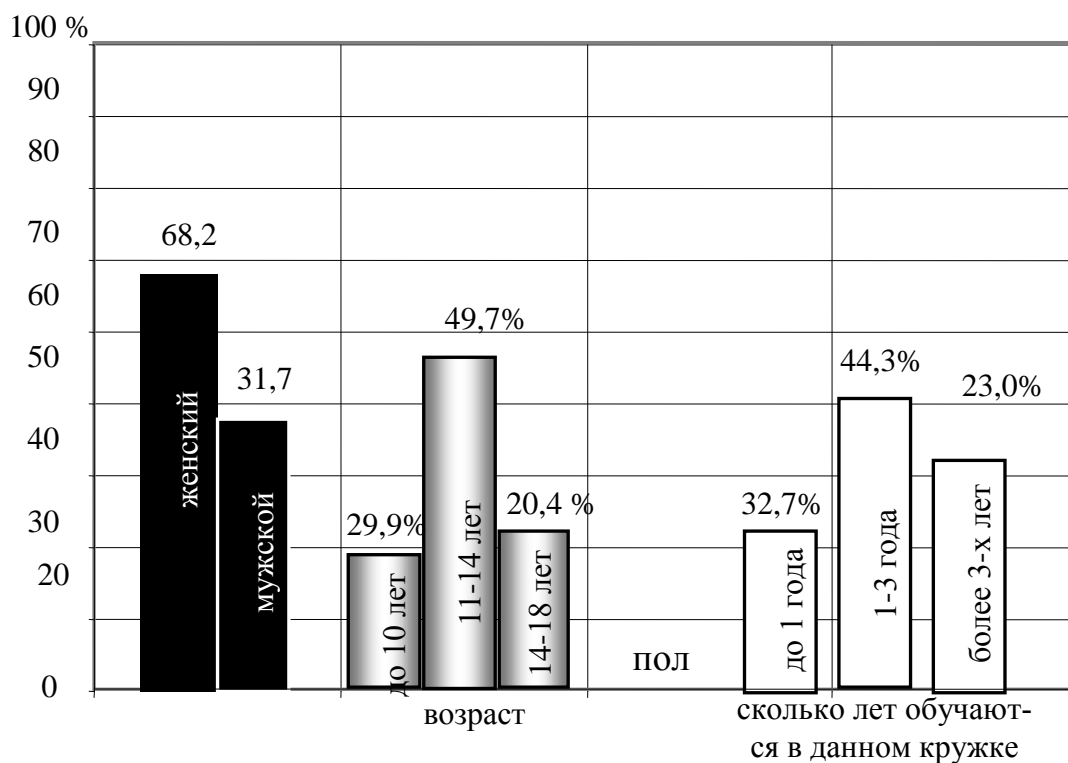


Рисунок 9 – Контингент опрошенных школьников Иркутской области в 2014 году

в) родители

Таблица К 2 – Количество опрошенных родителей детей, обучающихся в системе дополнительного образования детей (апрель – июнь 2010 г., сентябрь 2014 г.)

Категория	2010 год	2014 год	Всего респондентов (чел.)
Родители дошкольников, чел.	13	18	31
<i>Родители дошкольников, %</i>	6,3	5,7	5,9
Родители школьников начальных классов (до 10 лет), чел.	82	126	208
<i>Родители школьников начальных классов (до 10 лет), %</i>	40	40,2	40,1
Родители подростков (11 - 14 лет), чел.	63	101	164
<i>Родители подростков (11 - 14 лет), %</i>	30,7	32,3	31,6
Родители с возрастом детей 14-18 лет, чел.	47	68	115
<i>Родители с возрастом детей 14-18 лет, %</i>	22,9	21,7	22,2
Родители мальчиков и юношей, чел.	88	95	183
Родители девочек и девушек, чел.	117	218	335
ИТОГО, чел.	205	313	518

г) направления деятельности

Таблица К 3 – Количество опрошенных респондентов по целевой классификации направлений деятельности системы дополнительного образования детей (апрель – июнь 2010 г.)

Направление деятельности	Школьники (чел.)	Педагоги (чел.)	Родители (чел.)	Всего респондентов (чел.)
спортивно-техническое	80	18	57	155
культура и искусство	152	46	126	324
естественнонаучное	19	3	6	28
социально-идеологическое	28	28	16	72
ИТОГО:	279	95	205	579

Таблица К 4 – Количество опрошенных респондентов по целевой классификации направлений деятельности системы дополнительного образования детей (сентябрь 2014 г.)

Направление деятельности	Школьники (чел.)	Педагоги (чел.)	Родители (чел.)	Всего респондентов (чел.)
спортивно-техническое	137	18	125	280
культура и искусство	152	37	121	310
естественнонаучное	18	14	18	50
социально-идеологическое	27	13	49	89
ИТОГО:	334	82	313	729

д) Ответы на вопросы исследования социального заказа

Таблица К 5 – Ответы на вопрос: «Огорчило бы вас отсутствие занятий в кружке?»

Год	Ответ	Педагоги	Родители	Дети
2010 год	ДА, в %	93,7	95,1	86,7
	НЕТ, в %	6,3	4,8	13,3
2014 год	ДА, в %	98,2	94,7	82,0
	НЕТ, в %	1,8	5,3	18,0
* выделенное жирным – совпадение ответов по всем группам респондентов				

Таблица К 6 – Ответы на вопрос: «Планируют ли школьники использовать в будущем знания, полученные на занятиях в кружке?»

Год	Ответ	Педагоги	Родители	Дети
2010 год	ДА, в %	93,7	90,2	87,5
	НЕТ, в %	6,3	4,8	10,0
	НЕ ЗНАЮ, в %	-	4,8	2,5
2014 год	ДА, в %	94,1	77,1	85,6
	НЕТ, в %	4,8	21,2	10,0
	НЕ ЗНАЮ, в %	1,1	1,7	4,4
* выделенное жирным – совпадение ответов по всем группам респондентов				

Приложение Л

Опрос работников и работодателей по актуальным вопросам и проблемам в области экономики труда и управления персоналом на предприятиях и в организациях Иркутской области

Фрагменты анкет опроса:

Опрос работодателей:

1. Имеет ли для Вас значение указания в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы, занятий в объединениях системы дополнительного образования детей (кружках, секциях, клубах)? (дайте один ответ)

01. да
02. нет
03. только на определенные должности (например, какие? напишите) _____
04. другой ответ (напишите) _____

2. Какому работнику Вы отдадите предпочтение при устройстве его на работу в Вашу компанию (при равенстве иных характеристик, таких как возраст, пол, образование и квалификация): (дайте один ответ)

01. занимавшегося ранее в системе дополнительного образования детей (кружках, секциях, клубах)
02. не занимавшегося в системе дополнительного образования детей
03. этот критерий учитывается только для определенных должностей (например, каких? напишите) _____
04. этот критерий не учитывается вообще
05. другой ответ (напишите) _____

3. Какие направления в системе дополнительного образования детей Вы считаете наиболее полезными с точки зрения будущей взрослой жизни и профессиональной деятельности? (дайте ответов столько, сколько необходимо)

01. спортивная (секции, школы олимпийского резерва и т.п.)
02. художественно-эстетическая (студии, кружки, художественные и музыкальные школы)
03. эколого-биологическая (станции юных натуралистов, кружки)
04. техническая (станции юных техников, кружки авиа-, авто- и судо-моделирования)
05. туристско-краеведческая (станции юных туристов, скаутские отряды, клубы, секции и кружки)
06. военно-патриотическая (кружки, клубы, пост № 1)
07. спортивно-техническая (секции, кружки, клубы)
08. другие (школа лидеров, дружина юных пожарных, юные инспектора движения, детский парламент, добровольческое движение и т.п.)
09. все важны в определенной степени
10. это зависит от способностей ребенка
11. другой ответ (напишите) _____

4. Готовы ли Вы (Ваше предприятие) содержать Центр дополнительного образования для детей Ваших сотрудников или оплачивать сотрудникам занятия их детей?

01. да
02. нет
03. не знаю
04. да, при условии частичной самокупаемости данного Центра

5. Какие качества современного работника Вы цените в первую очередь? (дайте ответ по каждой строке):

Качества работника	Степень значимости качества			
	Очень важно	Скорее важно, чем нет	Важно, но не очень	Совсем не важно
1. Профессионализм, уровень квалификации	01	02	03	04
2. Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	01	02	03	04
3. Стрессоустойчивость	01	02	03	04
4. Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	01	02	03	04
5. Активный образ жизни, оптимизм	01	02	03	04
6. Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	01	02	03	04
7. Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	01	02	03	04
8. Креативное и абстрактное мышление	01	02	03	04
9. Стремление к повышению квалификации, освоению нового	01	02	03	04
10. Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	01	02	03	04
11. Сотрудничество, умение работать в команде	01	02	03	04
12. Добросовестность, благонадежность	01	02	03	04
13. Другой ответ (напишите) _____	01	02	03	04

6. Оцените значимость функций системы дополнительного образования детей в процессе формирования человеческого капитала, способностей к труду? (дайте ответ по каждой строке)

Функции системы дополнительного образования детей	Степень значимости функции			
	высокая	средняя	низкая	затрудняюсь оценить
1. Профориентация: формирование первоначального интереса, знаний, умений и навыков будущей профессии	01	02	03	04
2. Развитие гуманитарных качеств (активность, нравственные качества, ответственность, избегание инфантилизма и т.п.)	01	02	03	04
3. Формирование коммуникативной культуры	01	02	03	04
4. Развитие творческого потенциала, креативного мышления, способности генерировать собственные идеи	01	02	03	04
5. Развитие способностей к социальным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде, толерантности. Приобщение к культурным и социальным ценностям общества.	01	02	03	04
6. Формирование лидерских качеств	01	02	03	04
7. Расширение кругозора. Формирование готовности к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений	01	02	03	04

8. Сохранение здоровья и формирование навыков здорового образа жизни	01	02	03	04
9. Комплексное психофизиологическое развитие личности.	01	02	03	04
10. Становление индивидуальности личности	01	02	03	04

Опрос работников:

1. Какими качествами должен обладать современный работник? (дайте ответ по каждой строке)

Качества работника	Наличие качества			
	Очень важно	Скорее важно, чем нет	Важно, но не очень	Совсем не важно
1. Профессионализм, уровень квалификации	01	02	03	04
2. Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	01	02	03	04
3. Стрессоустойчивость	01	02	03	04
4. Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	01	02	03	04
5. Активный образ жизни, оптимизм	01	02	03	04
6. Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	01	02	03	04
7. Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	01	02	03	04
8. Креативное и абстрактное мышление	01	02	03	04
9. Стремление к повышению квалификации, освоению нового	01	02	03	04
10. Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	01	02	03	04
11. Сотрудничество, умение работать в команде	01	02	03	04
12. Добросовестность, благонадежность	01	02	03	04
13. Другой ответ (напишите) _____	01	02	03	04

2. При устройстве на работу Вас просили указать в резюме результаты и достижения в системе дополнительного образования Ваших школьных лет?

01. да
02. нет
03. да, но не здесь, а в других фирмах
04. не просили, но я указал их сам
05. другой ответ (напишите) _____

3. Посещали ли Вы кружки, секции, клубы в возрасте от 5 до 18 лет?

01. да
02. нет (переходите к вопросу № 8)
03. посещал нерегулярно

4. Соответствует ли Вашей профессиональной деятельности профиль кружков или секций, которые Вы посещали в детстве?

01. да, соответствует
02. да, частично соответствует
03. нет, не соответствует

5. Какие кружки (школы, секции и пр.) Вы посещали в детстве? (дайте ответов столько, сколько необходимо)

01. спортивные (секции, школы олимпийского резерва и т.п.)
02. художественно-эстетические (студии, кружки, художественные и музыкальные школы)
03. эколого-биологические (станции юных натуралистов, кружки)
04. технические (станции юных техников, кружки авиа-, авто- и судо-моделирования)
05. туристско-краеведческие (станции юных туристов, скаутские отряды, клубы, секции и кружки)
06. военно-патриотические (кружки, клубы, Пост № 1)
07. спортивно-технические (секции, кружки, клубы)
08. другие (школа лидеров, дружина юных пожарных, юные инспектора движения, детский парламент, добровольческое движение и т.п.)
09. другой ответ (напишите) _____

6. Какие знания, умения, навыки, полученные в свое время в системе дополнительного образования детей (кружках, секциях, клубах) помогают Вам сейчас в работе? (дайте ответов столько, сколько необходимо)

01. определение в профессии
02. сохранение здоровья и умение вести здоровый образ жизни
03. креативное (творческое) мышление
04. коммуникативные навыки, умение работать в команде
05. целеустремленность, активность, лидерские качества
06. ответственность, добросовестность, трудолюбие
07. другой ответ (напишите) _____

7. Какое влияние оказало посещение Вами кружков, секций, клубов в школьные годы на формирование Ваших навыков и способностей к труду? (дайте ответ по каждой строке)

Виды влияния	Степень влияния			
	сильное	среднее	низкое	затрудняюсь оценить
1. У меня сформировался первоначальный интерес к будущей профессии, а также некоторые знания, умения и навыки	01	02	03	04
2. Были развиты гуманитарные качества (активность, нравственные качества, ответственность, целеустремленность, умение доводить начатое дело до конца, избегание инфантилизма и т.п.)	01	02	03	04
3. Сформировалась коммуникативная культура (культура общения с окружающими)	01	02	03	04
4. Повысился творческий потенциал, сформировалось креативное мышление, способности генерировать собственные идеи	01	02	03	04
5. Были развиты способности к социальным взаимодействиям, партнерству, умению работать в команде. Приобщение к культурным и социальным ценностям общества	01	02	03	04
6. Сформированы лидерские качества	01	02	03	04
7. Расширен кругозор. Сформирована готовность к продолжению образования, получению дополнительных знаний и умений	01	02	03	04
8. Сформировались навыки к ведению здорового образа жизни, сохранению здоровья	01	02	03	04

9. Были развиты мои природные способности, а также такие качества как внимание, усидчивость, память	01	02	03	04
10. Обучение в кружках способствовало становлению моей индивидуальности	01	02	03	04

8. Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети посещали занятия в системе дополнительного образования детей (секции, кружки, клубы)? (дайте один ответ)

01. да (почему? напишите) _____
 02. нет (почему? напишите) _____
 03. другой ответ (напишите) _____

9. Достаточно ли на территории Вашего района организаций и учреждений, оказывающих дополнительные образовательные услуги для детей в виде деятельности кружков, клубов, секций? (дайте один ответ)

01. да
 02. нет
 03. затрудняюсь ответить

10. Влияют ли, по Вашему мнению, кружки, секции, клубы (не школьные уроки) на карьерный рост и успешность человека в современном обществе? (дайте один ответ)

01. да
 02. нет
 03. затрудняюсь ответить

Таблица Л 1 – Распределение ответов на вопрос «Имеет ли для Вас значение указания в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы, занятий в объединениях системы дополнительного образования детей?» в зависимости от вида экономической деятельности организации, в % от числа опрошенных

Основной вид экономической деятельности	Варианты ответа в %			Итого в %
	да	нет	на определенных должностях	
Обработывающие производства	40,0	60,0	0,0	100,0
Торговля	41,7	54,2	4,2	100,0
Сельское хозяйство	0,0	100,0	0,0	100,0
Финансовая деятельность	57,1	42,9	0,0	100,0
Образование	57,1	38,1	4,8	100,0
Услуги населению	43,8	50,0	6,3	100,0
Строительство	10,0	90,0	0,0	100,0
Транспорт и связь	36,4	63,6	0,0	100,0
Гостиницы и рестораны	50,0	50,0	0,0	100,0
Здравоохранение	16,7	66,7	16,7	100,0
Другое	14,3	85,7	0,0	100,0
Итого	38,3	58,1	3,1	100,0

Таблица Л 2 – Распределение ответов на вопрос «Имеет ли для Вас значение указания в резюме сотрудника его увлечений в школьные годы, занятий в объединениях системы дополнительного образования детей?» в зависимости от экономического положения организации, в % от числа опрошенных

Оценка экономического положения организации	Варианты ответа в %			Итого в %
	да	нет	на определенные должности	
Хорошее	43,9	54,5	1,5	100,0
Среднее	34,5	60,0	5,5	100,0
Плохое	100,0	0,0	0,0	100,0
Затрудняюсь ответить	0,0	100,0	0,0	100,0
Итого	38,3	58,1	3,1	100,0

Таблица Л 3 – Качества современного работника, высоко оцененные работодателями в разрезе видов экономической деятельности

Виды экономической деятельности представлены под номерами:

1. обрабатывающие производства;
2. торговля;
3. сельское хозяйство;
4. финансовая деятельность;
5. образование;
6. услуги населению;
7. строительство;
8. транспорт и связь;
9. гостиницы и рестораны;
10. здравоохранение;
11. другое.

Таблица Л 3 – Оценка экспертами важности качеств современного работника в зависимости от вида экономической деятельности организации, в % от числа опрошенных по каждому из видов деятельности

Качества работника	Виды деятельности, в %										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Профессионализм, уровень квалификации	16,8	36,4	0,9	12,0	26,2	29,3	25,0	17,6	1,7	5,1	10,3
2. Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	20,3	32,9	1,5	22,4	33,3	25,1	10,1	19,2	1,5	10,1	23,6
3. Стрессоустойчивость	17,1	40,1	1,9	21,2	31,7	26,0	11,9	15,3	3,7	7,9	23,4
4. Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	17,0	35,9	1,9	22,6	39,6	26,4	11,3	9,5	1,9	9,4	24,5
5. Активный образ жизни, оптимизм	20,7	28,5	1,6	26,9	46,0	28,9	10,2	17,1	1,6	8,6	9,8
6. Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	17,7	40,1	0,0	20,1	37,0	18,4	15,9	17,3	4,2	11,5	18,0
7. Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	17,0	33,9	0,9	16,9	27,3	29,3	24,6	14,1	1,9	5,6	28,3
8. Креативное и абстрактное мышление	17,4	22,5	0,0	31,3	41,8	36,6	6,9	22,7	0,0	3,4	17,4
9. Стремление к повышению квалификации, освоению нового	15,6	37,2	1,5	24,6	34,7	24,1	14,5	12,6	2,0	7,6	25,6
10. Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	15,0	37,3	1,8	22,4	29,2	24,2	14,7	18,5	3,6	11,2	22,2
11. Сотрудничество, умение работать в команде	13,1	40,4	2,4	21,8	30,9	20,9	18,6	21,3	3,7	6,4	20,5
12. Добросовестность, благонадежность	16,1	33,5	2,5	22,4	34,8	24,9	17,4	17,4	2,5	8,7	19,8
13. Другой ответ: внешний вид, инициативность, легкообучаемость, открытость, порядочность, способность к обучению, толерантность, умение слушать других	0,0	14,3	0,0	42,9	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0

Таблица Л 4 – Значимость функций системы дополнительного образования детей в процессе формирования человеческого капитала, в зависимости от видов экономической деятельности компаний, в % от числа опрошенных работодателей по каждому виду деятельности

Функции системы дополнительного образования детей	Степень значимости функции по виду деятельности фирмы, в %										
	обрабатывающие производства	торговля	сельское хозяйство	финансовая деятельность	образование	услуги населению	строительство	транспорт и связь	гостиницы и рестораны	здравоохранение	другое
1.Профориентация: формирование первоначального интереса к будущей профессии	44,4	76,0	100,0	64,3	61,9	70,6	50,0	63,6	50,0	33,3	64,3
2.Развитие гуманитарных качеств (активность, нравственные качества, ответственность, избегание инфантилизма и т.п.)	44,4	60,0	100,0	53,8	76,2	58,8	30,0	36,4	0,0	50,0	57,1
3.Формирование коммуникативной культуры	44,4	52,0	100,0	64,3	71,4	70,6	50,0	36,4	0,0	50,0	50,0
4.Развитие творческого потенциала, креативного мышления, способности генерировать собственные идеи	37,5	68,0	100,0	71,4	66,7	58,8	20,0	54,5	50,0	33,3	35,7
5.Развитие способностей к социальным взаимодействиям, толерантности. Приобщение к культурным и социальным ценностям	66,7	72,0	100,0	71,4	71,4	70,6	40,0	54,5	50,0	33,3	64,3
6.Формирование лидерских качеств	75,0	60,0	0,0	57,1	47,6	29,4	30,0	45,5	0,0	50,0	28,6

Окончание Таблицы Л 4

7.Расширение кругозора. Формирование готовности к продолжению образования	55,6	64,0	100,0	78,6	66,7	64,7	70,0	54,5	50,0	66,7	42,9
8.Сохранение здоровья и формирование навыков ЗОЖ	77,8	60,0	100,0	64,3	47,6	64,7	40,0	63,6	0,0	66,7	28,6
9.Комплексное психофизиологическое развитие личности	66,7	52,0	0,0	64,3	52,4	64,7	40,0	27,3	50,0	50,0	50,0
10.Становление индивидуальности личности	55,6	60,0	0,0	64,3	61,9	64,7	60,0	45,5	50,0	66,7	42,9

Готовность работодателей содержать Центр дополнительного образования детей для детей сотрудников или оплачивать сотрудникам занятия их детей

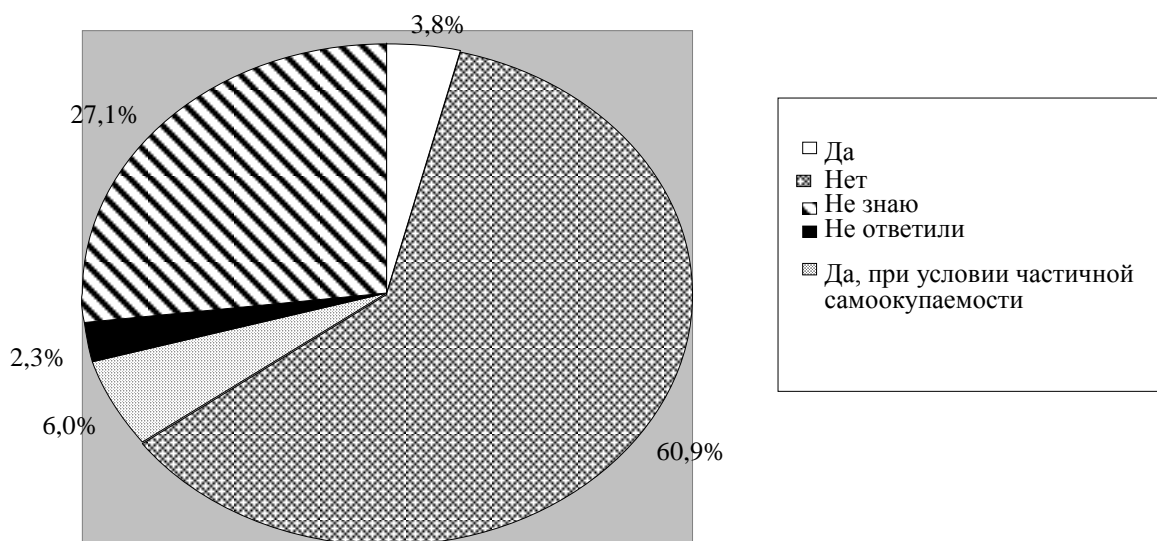


Рисунок 10 – Готовность работодателей содержать Центр дополнительного образования детей для детей сотрудников или оплачивать сотрудникам занятия их детей, в %

Таблица Л 5 – Распределение ответов на вопрос «Готово ли Ваше предприятие содержать Центр дополнительного образования детей?» в зависимости от вида экономической деятельности организации, в % от числа опрошенных

Основной вид экономической деятельности	Варианты ответов, в %				Итого, в %
	да	нет	не знаю	при условии частичной самоокупаемости Центра	
Обработывающие производства	0,0	30,0	60,0	10,0	100,0
Торговля	0,0	60,0	40,0	0,0	100,0
Сельское хозяйство	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Финансовая деятельность	7,1	50,0	28,6	14,3	100,0
Образование	5,0	80,0	5,0	10,0	100,0
Услуги населению	5,9	70,6	17,6	5,9	100,0
Строительство	0,0	44,4	55,6	0,0	100,0
Транспорт и связь	9,1	72,7	18,2	0,0	100,0
Гостиницы и рестораны	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Здравоохранение	0,0	66,7	16,7	16,7	100,0
Другое	7,1	64,3	21,4	7,1	100,0

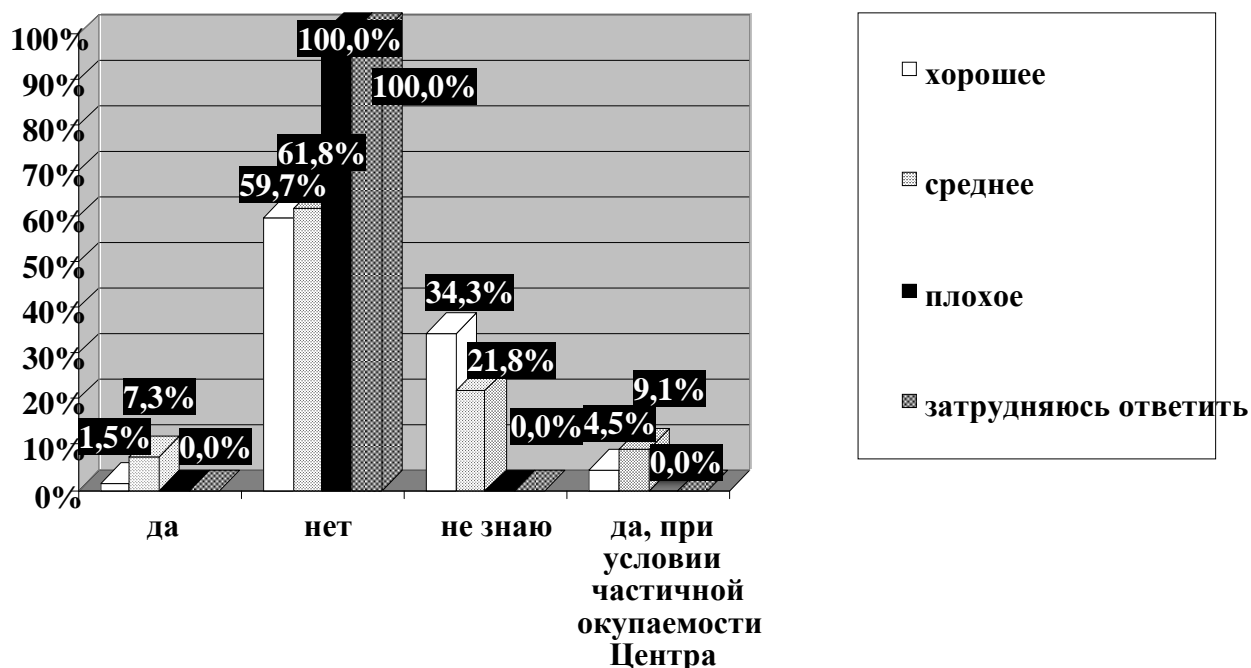


Рисунок 11 – Готовность работодателей содержать Центр дополнительного образования детей для детей сотрудников или оплачивать занятия детей, в зависимости от экономического положения компании, в %

Таблица Л 6 – Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы (предприятие) содержать Центр дополнительного образования детей для детей Ваших сотрудников или оплачивать занятия детей?» в зависимости от организационно-правовой формы организации, в % от числа опрошенных по каждой форме организации

Организационно-правовая форма Вашей организации	Варианты ответов, в %				Итого, в %
	да	нет	не знаю	да, при условии частичной самоокупаемости Центра	
гос./муниц. предприятие	5,3	76,3	10,5	7,9	100
произ. кооператив, ООО	0,0	53,5	46,5	0,0	100
ЗАО	0,0	45,5	36,4	18,2	100
ОАО	9,7	61,3	19,4	9,7	100
другое	0,0	71,4	28,6	0,0	100
Итого, в % от общего числа ответивших	3,8	62,3	27,7	6,2	100

Занятия в системе дополнительного образования детей работниками предприятий и организаций Иркутской области

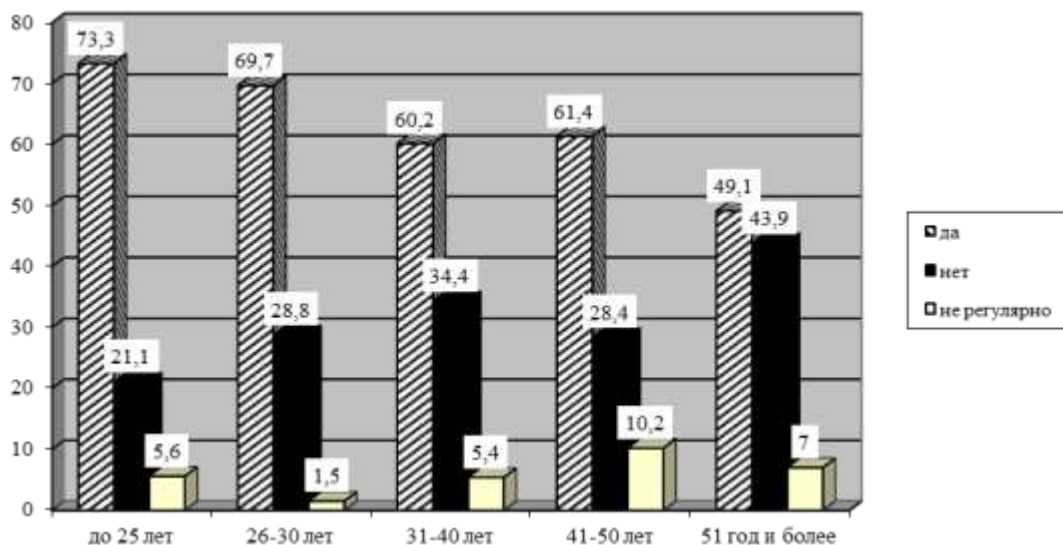


Рисунок 12 – Количество опрошенных работников, посещавших в школьные годы объединения системы дополнительного образования детей, распределенные по возрасту, в %

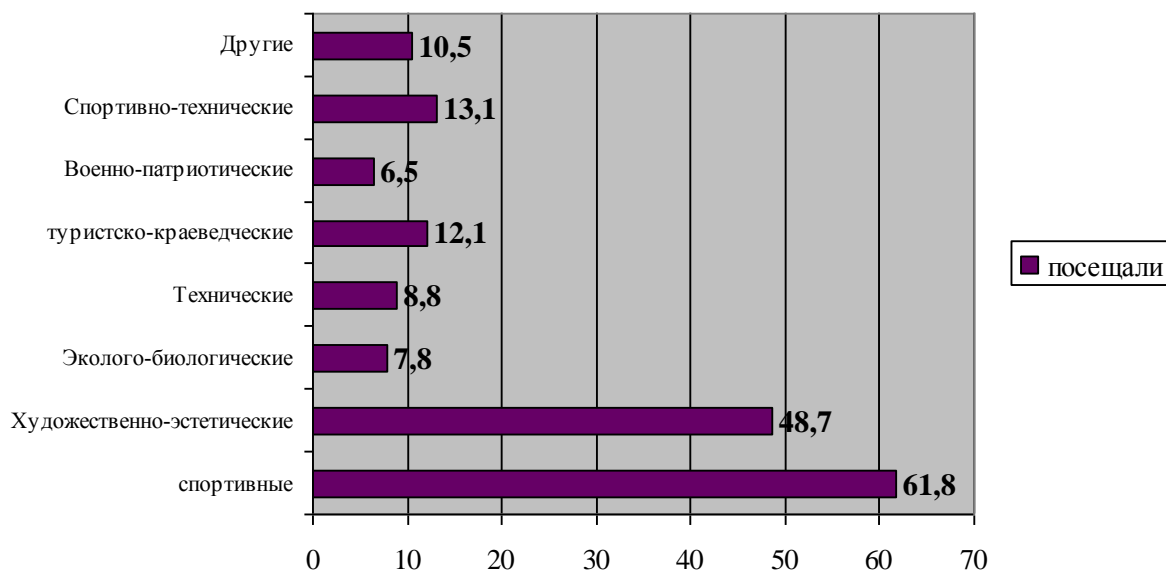


Рисунок 13 – Количество работников, посещавших в школьные годы различные объединения системы дополнительного образования детей, распределенные по направлениям ДОД, в %

* В понятие «другие» респонденты включили: геологический кружок, гуманитарные и предметные дополнительные школы – музыкальную и танцевальную, театральный кружок, экономические и языковые курсы.

Таблица Л 7 – Распределение ответов респондентов о посещении объединений системы дополнительного образования детей в разрезе должностей, в % по каждой группе категории персонала

Направления деятельности ДОД	Категории персонала				В среднем среди опрошенных
	руководитель	специалист	рабочий	служащий, технический исполнитель	
спортивное	62,7*	56,6	75,4	56,3	62,0
худож.-эстетическое	39,2	56,6	34,8	56,3	48,5
эколого-биологическое	5,9	7,4	5,8	14,6	7,9
техническое	11,8	8,1	11,6	4,2	8,9
турист.-краеведческое	13,7	11,8	10,1	14,6	12,1
военно-патриотическое	5,9	6,6	7,2	6,3	6,6
спорт.-техническое	7,8	16,9	13,0	8,3	13,1
другие (школа лидеров, детский парламент и т. д.)	7,8	13,2	7,2	10,4	10,5
свой ответ	5,9	1,5	2,9	0,0	2,3

* Жирным шрифтом выделены цифры, значение которых выше среднего показателя по каждому из направлений деятельности ДОД

Зависимость занятий разными видами деятельности в школьные годы в системе дополнительного образования детей и сегодняшней оценкой респондентами своего уровня конкурентоспособности на рынке труда

Таблица Л 8 – Распределение ответов респондентов о посещении объединений разных направлений деятельности дополнительного образования детей в самооценке уровня конкурентоспособности, в % от числа опрошенных по каждому направлению

Объединения системы ДОД	Самооценка уровня конкурентоспособности на рынке труда, в %			Итого, в %
	низкая	средняя	высокая	
Спортивные	2,6	43,9	53,5	100,0
Художественно-эстетические	4,1	40,5	55,4	100,0
Эколого-биологические	4,2	54,1	41,7	100,0
Технические	0,0	33,3	66,7	100,0
Туристско-краеведческие	5,4	35,1	59,5	100,0
Военно-патриотические	5,0	20,0	75,0	100,0
Спортивно-технические	2,5	35,0	62,5	100,0

Окончание Таблицы Л 8				
Другие (Школа лидеров, детский парламент, ЮИД, ДЮП и др.)	0,0	34,3	65,7	100,0
Свой ответ	0,0	28,5	71,5	100,0
<i>Не посещал кружки и секции</i>	2,8	46,8	50,4	100,0
<i>Посещал не регулярно</i>	3,6	57,1	39,3	100,0

*Жирным шрифтом выделены показатели более 50%

Ответы респондентов о влиянии занятий в системе дополнительного образования детей на карьерный рост и успешность человека

Таблица Л 9 – Распределение ответов респондентов о влиянии занятий в объединениях системы дополнительного образования детей на карьерный рост и успешность человека в разрезе возрастных групп, в % от числа опрошенных

Возраст	Варианты ответов, в %			Итого, в %
	да	нет	затрудняюсь ответить	
До 25 лет	57,8	13,3	28,9	100,0
26-30 лет	69,2	10,8	20,0	100,0
31-40 лет	60,9	20,7	18,5	100,0
41-50 лет	64,0	15,1	20,9	100,0
51 год и более	72,6	15,0	12,4	100,0
Итого:	65,0	15,2	19,7	100,0

* Жирным шрифтом выделены показатели более 50%

Таблица Л 10 – Распределение ответов респондентов о влиянии занятий в объединениях системы дополнительного образования детей на карьерный рост и успешность человека в разрезе должностных групп, в % от числа опрошенных

Категории персонала	Варианты ответов, в %			Итого, в %
	да	нет	затрудняюсь ответить	
руководитель	69,0	14,1	16,9	100,0
специалист	65,2	12,6	22,2	100,0
рабочий	57,7	23,4	18,9	100,0
служащий, технический исполнитель	73,0	9,5	17,5	100,0
В среднем по совокупности опрошенных	65,0	15,2	19,7	100,0

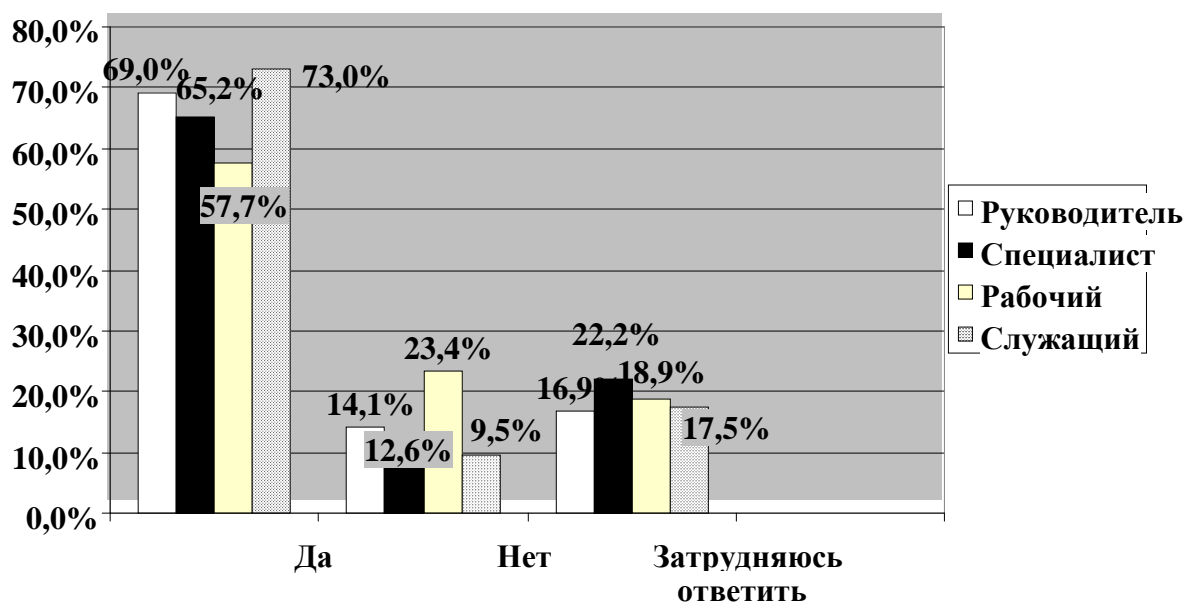


Рисунок 14 – Распределение ответов респондентов о влиянии занятий в объединениях системы дополнительного образования детей на карьерный рост и успешность человека в разрезе должностных групп, в % от числа опрошенных

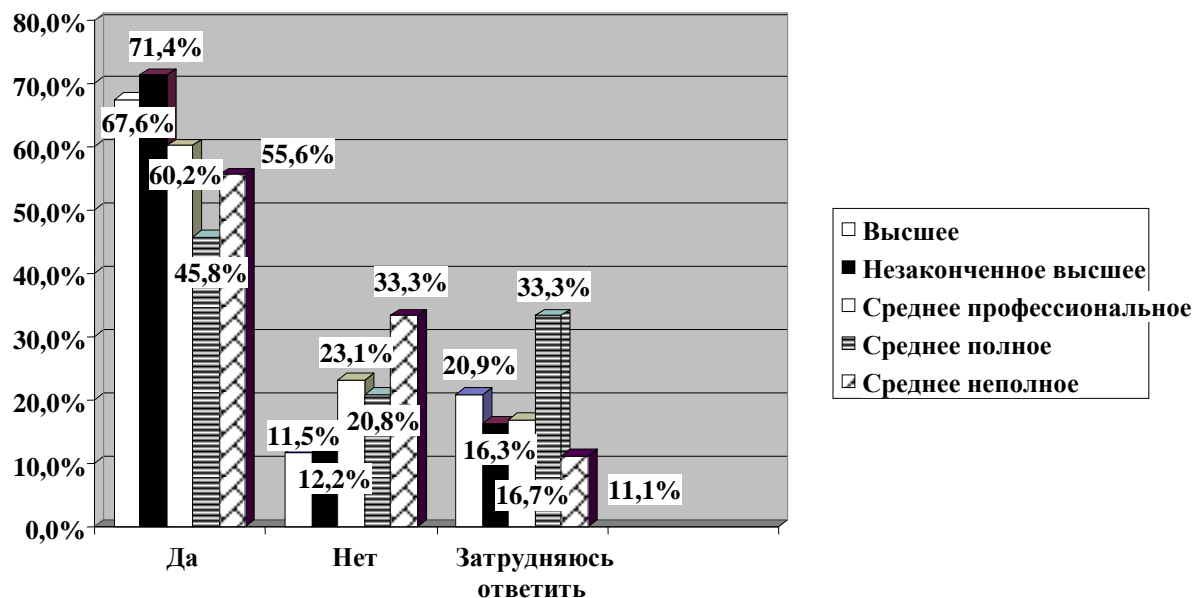


Рисунок 15 – Распределение ответов респондентов о влиянии занятий в объединениях системы дополнительного образования детей на карьерный рост и успешность человека в разрезе полученного образования, в % от числа опрошенных

Ответы респондентов на вопрос: «Какие знания, умения, навыки, приобретенные во время получения дополнительного образования, помогают вам сейчас в работе?»

Таблица Л 11 – Оценка работниками знаний, умений и навыков, полученных посредством системы дополнительного образования детей, которые помогают в профессиональной деятельности, в зависимости от пола респондента, в % по каждому полу

знания, умения, навыки	среднее значение	пол	
		мужской	женский
определение в профессии	12,8	13,5	12,3
сохранение здоровья и умение вести здоровый образ жизни	45,1	50,4	40,5
креативное (творческое) мышление	32,9	29,8	35,6
коммуникативные навыки, умение работать в команде	36,8	37,6	36,2
целеустремленность, активность, лидерские качества	30,6	31,9	29,4
ответственность, добросовестность, трудолюбие	53,3	42,6	62,6

Таблица Л 12 – Оценка работниками знаний, умений и навыков, полученных посредством системы дополнительного образования детей, которые помогают в профессиональной деятельности, в зависимости от возраста респондентов, в % по каждому возрасту

знания, умения, навыки	среднее значение	возраст				
		до 25 лет	26-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51 год и более
определение в профессии	12,8	16,9	8,5	13,1	11,3	12,7
сохранение здоровья и умение вести здоровый образ жизни	45,1	49,3	51,1	36,1	53,2	36,5
креативное (творческое) мышление	32,9	38,0	38,3	26,2	35,5	27,0
коммуникативные навыки, умение работать в команде	36,8	43,7	42,6	21,3	33,9	42,9
целеустремленность, активность, лидерские качества	30,6	42,3	34,0	21,3	30,6	23,8
ответственность, добросовестность, трудолюбие	53,3	50,7	46,8	52,5	62,9	52,4

Таблица Л 13 – Оценка работниками предприятий и организаций Иркутской области знаний, умений и навыков, полученных посредством системы дополнительного образования детей, которые помогают в профессиональной деятельности, в зависимости от категории персонала, в %

знания, умения, навыки	среднее значение	категория персонала			
		руководитель	специалист	рабочий	служащий, технический исполнитель
определение в профессии	12,8	14,0	16,3	4,3	14,6
сохранение здоровья и умение вести здоровый образ жизни	45,1	36,0	45,2	52,2	45,8
креативное (творческое) мышление	32,9	28,0	39,3	27,5	29,2
коммуникативные навыки, умение работать в команде	36,8	40,0	37,0	31,9	37,5
целеустремленность, активность, лидерские качества	30,6	40,0	30,4	27,5	25,0
ответственность, добросовестность, трудолюбие	53,3	44,0	55,6	52,2	58,3

Приложение М

Условия эффективности внедрения трехуровневой модели организации деятельности системы дополнительного образования детей

Условия	Действия		
	разноплановые исследования	комплексные исследования и внедрения	инновации
управленческие	мониторинг, маркетинг образовательных услуг направлен на удовлетворение спроса	SWOT-анализ системы дополнительного образования детей в области	трансформация управления, метод непрерывного управления качеством образования как инновационный проект
социально-педагогические	разработка мероприятий как по привлечению потенциальных обучающихся, так и удержанию существующих	совершенствование качества производимых образовательных услуг, обновление и расширение их ассортимента	максимальное использование потенциальных возможностей образовательного учреждения в осуществлении социально-педагогической помощи учащимся, родителям, семье, сотрудникам УДОД
организационно-педагогические	изучение совокупности внешних объектов, обстоятельств образовательной среды и внутренних особенностей (состояний, качеств) рассматриваемого процесса, согласованность рынка труда и рынка образовательных услуг	работа над имиджем УДОД, коммуникации с рынком (реклама, исследования, развитие системы ДОД в виде поиска клиентов и продвижения образовательных услуг), повышение квалификации педагогического состава	интеграция межведомственная, СПО, ВУЗов и учреждений ДОД в условиях единого комплекса, создание единой информационно-образовательной среды в системе ДОД, обновление учебно-материальной базы учреждений ДОД современными технологиями производства
программно-методические	сбор информации о реализуемых программах дополнительного образования, их методической поддержке	создание базы дополнительных образовательных программ, ранжирование реализуемых программ по уровням	обновление программно-методического обеспечения, обобщение передового опыта, внедрение инновационных программ новых направлений деятельности, развитие дистанционного дополнительного образования, коррекционных и реабилитационных программ
кадровые	исследования, направленные на выявление потребностей данного региона в конкретных специалистах, ана-	мониторинг кадрового потенциала и осуществление кадрового планирования, контроль за сменяемостью кадров, планирование карьеры	создание компетентностной модели специалиста - современного педагога дополнительного образования, разработка программ корпоративного образова-

	лиз реализации процесса непрерывной профессиональной подготовки кадров отрасли	специалистов (горизонтальной и вертикальной), т.е. процесс продвижения персонала, проведение сокращения количества специалистов, обеспечивающих функционирование системы ДОД	ния или индивидуального развития специалистов, привлечение молодых специалистов, наставничество
иные	сбор, обработка, анализ информации, необходимой для реализации модели, анализ тенденций к реорганизации, укрупнению, слиянию УДОД, анализ материально-технической базы УДОД	учет специфических особенностей системы ДОД в нормативно-правовой базе, определение уровня и содержания образования в модели	обеспечение мотивационных, организационных, информационных и иных условий, вариативности содержания образования, обновление материально-технической базы УДОД современными технологиями и оборудованием

Приложение Н

Компетенции и трудовые функции педагога дополнительного образования

Компетенции и трудовые функции педагога дополнительного образования представлены согласно укрупненной классификации типов компетенций (профессиональные, коммуникативные, креативные, поведенческие)

Тип компетенции	Формулировки компетенций и трудовых функций в нормативных документах			
	компетенции		трудовые функции	
	ФГОС ВО	ФГОС СПО	Профстандарт	ЕКС
В области преподавания (профессиональные)	Готовность осуществлять профессиональную коммуникацию на государственном и иностранном языках; способность формировать образовательную среду и использовать свои способности в реализации задач инновационной образовательной политики; готовность использовать современные технологии диагностики и оценивания качества образовательного процесса. Способность разрабатывать и реализовывать программы в целях популяризации научных знаний и культурных традиций.	Преподавание в одной из областей ДОД (с указанием области): определять цели и задачи, планировать, организовывать, проводить и анализировать занятия. Демонстрировать владение деятельностью, соответствующей избранной области ДОД. Оценивать процесс и результаты деятельности занимающихся на занятии и освоения дополнительной образовательной программы. Оформлять документацию, обеспечивающую образовательный процесс.	Выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, соответствующей программе дополнительного образования. Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы, в том числе стимулирование и мотивация деятельности и общения обучающихся на учебных занятиях.	Осуществляет ДОД в соответствии с образовательной программой, развивает разнообразную творческую деятельность. Комплекует состав воспитанников объединения, принимает меры по сохранению контингента обучающихся. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук.
Воспитательная составляющая образовательного процесса (профессиональные)	Способность применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; готовность к	Организация досуговых мероприятий: определять цели и задачи, планировать, организовывать и проводить мероприятия, в т.ч. конкурсы, олимпиады, соревнования, выставки. Мотивировать обу-	Организация и проведение массовых досуговых мероприятий. Создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и разви-	Обеспечивает соблюдение прав и свобод обучающихся. Организует самостоятельную деятельность воспитанников, в том числе исследовательскую. Выявляет творческие способно-

	<p>осуществлению педагогического проектирования образовательной среды, образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов. Способность изучать и формировать культурные потребности и повышать культурно-образовательный уровень различных групп населения.</p>	<p>чающихся, родителей (лиц, их заменяющих) к участию в мероприятиях. Анализировать процесс и результаты мероприятий. Оформлять документацию, обеспечивающую организацию мероприятий. Ставить цели, мотивировать деятельность обучающихся, организовывать и контролировать их работу.</p>	<p>вающих возможностей образовательной среды, освоению выбранного вида деятельности (выбранной программы), привлекать к целеполаганию. Готовить обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных аналогичных мероприятиях (по профилю осваиваемой программы).</p>	<p>сти обучающихся, способствует их развитию, формированию устойчивых интересов и склонностей. Организует разные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на их личности, осуществляет развитие мотивации познавательных интересов. Организует участие воспитанников в асссовых мероприятиях.</p>
<p>Методическая деятельность (профессиональные)</p>	<p>Готовность к разработке и реализации методических моделей, методик, технологий и приемов обучения, анализ результатов процесса их использования в образовательных заведениях различных типов; готовность к систематизации, обобщению и распространению опыта (отечественного и зарубежного) в профессиональной области; готовность самостоятельно осуществлять научное исследование с использованием современных методов науки; готовность проектировать новое учебное содержание. Способность проектировать формы и методы контроля качества образования.</p>	<p>Разрабатывать методические материалы (рабочие программы, учебно-тематические планы) на основе примерных с учетом области деятельности, особенностей возраста, группы и отдельных занимающихся. Создавать в кабинете предметно-развивающую среду. Систематизировать и оценивать педагогический опыт и образовательные технологии в области ДОД на основе изучения профессиональной литературы, самоанализа и анализа деятельности других педагогов. Оформлять педагогические разработки в виде отчетов, рефератов, выступлений. Участвовать в исследовательской и проектной деятельности.</p>	<p>Использовать основные правила и технические приемы создания информационно-рекламных материалов о возможностях и содержании дополнительных общеобразовательных программ на бумажных и электронных носителях. Анализировать возможности и привлекать ресурсы внешней социокультурной среды для реализации программы, повышения развивающего потенциала дополнительного образования.</p>	<p>Участвовать в разработке и реализации образовательных программ. Составляет планы и программы занятий, обеспечивает их выполнение. Обеспечивает и анализирует достижения воспитанников. Участвует в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции. Оказывает поддержку одаренным и талантливым обучающимся, а также воспитанникам, имеющим отклонения в развитии.</p>

Продолжение приложения Н

ИКТ, общение (коммуникативные)	Способность формировать ресурсно-информационные базы для решения профессиональных задач. Способность самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе, в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности; готовность к использованию современных информационно-коммуникационных технологий и СМИ для решения культурно-просветительских задач; способность формировать художественно-культурную среду.	Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личного развития.	Использовать техники и приемы общения (слушания, убеждения и т.д.) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников. Взаимодействовать с членами педагогического коллектива, представителями профессионального общества, родителями обучающихся, иными заинтересованными лицами и организациями при решении задач обучения и (или) воспитания отдельных обучающихся и (или) учебной группы с соблюдением норм педагогической этики.	Оценивает эффективность обучения, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии. Обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов обучения, исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные.
Личностное развитие (креативные, поведенческие)	Способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру. Обладать способностью совершенствоваться и развивать свой общеинтеллектуальный и общекультурный уровень. Готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.	Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях. Принимать на себя ответственности за качество образовательного процесса. Самостоятельно определять задачи профессионального и личного развития, заниматься самообразованием, планировать повышение квалификации. Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления целей, содержания, смены технологий	не указаны	не указаны

Окончание приложения Н

Поведенческие	Готовность организовывать командную работу для решения задач развития образовательного учреждения, реализации опытно-экспериментальной работы; готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении образовательным учреждением, опираясь на отечественный и зарубежный опыт.	Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами.	Знать меру ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством; источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов. Развитие социального партнерства и продвижение услуг дополнительного образования детей и взрослых.	Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой.
---------------	--	--	---	--