

Volgograd Business Institute. 2012. № 1 (18). P. 62—66.

3. Ivanov M. A. Influence of integration processes at higher school on increasing the quality of educational services // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2012. № 4 (21). P. 102—107.

4. Federal service of state statistics. Socio-economic indicators. 2012 [Electronic resource]. URL: <http://www.gks.ru> (date of viewing: 21.12.2014).

5. Territorial body of the Federal service of state statistics in Kemerovo region. 2015 [Electronic resource]. URL: <http://kemerovostat.gks.ru> (date of viewing: 26.12.2014).

6. Statistics: textbook / V. C. Mishankin et al.; ed. by V. C. Mishankin. M.: Velby: Publishing house Prospect, 2006. 272 p.

УДК 374:331.101.26  
ББК 74.200.58:65.240

**Pavlovskaya Tatiana Anatolievna,**  
post-graduate student of the department  
of labor economics  
and personnel management  
of Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk,  
e-mail: pavtana@yandex.ru

**Павловская Татьяна Анатольевна,**  
аспирант кафедры экономики труда  
и управления персоналом  
Байкальского государственного университета  
экономики и права,  
г. Иркутск,  
e-mail: pavtana@yandex.ru

## ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

### FORMATION OF THE REGIONAL LABOR POTENTIAL IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE CHILDREN'S COMPLEMENTARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

*В статье обоснована роль дополнительного образования детей в формировании качественных характеристик трудового потенциала. Показана необходимость совершенствования управления системой дополнительного образования детей на региональном уровне. Предложена трехуровневая региональная модель организации деятельности данной системы. Выделены массовый, продвинутый и предпрофессиональный уровни дополнительного образования детей, дифференцированные по критериям глубины подготовки и ее результатов. Описаны сроки и масштабы подготовки, формы реализации и критерии оценивания учреждений дополнительного образования детей по уровням. Выявлены проблемы и предложены пути совершенствования механизмов финансирования учреждений дополнительного образования детей. Разработаны целевые индикаторы оценки функционирования региональной системы дополнительного образования детей, отдельного учреждения и педагога.*

*The article justifies the role of children's complementary education in formation of the qualitative characteristics of the labor potential. The need for improvement of management of the children's complementary system at the regional level is demonstrated. Three-level regional model of arrangement of such system operation is proposed. Standard, advanced and pre-professional levels of the children's complementary education are identified that are differentiated according to the criteria of the depth of the training and its results. The terms and extent of training, types of implementation and criteria of assessment of the children's complementary education institutions at each level are described. Basic problems are defined and the ways of improvement of the mechanisms of the children's complementary education institutions financing are proposed. Target indicators for assessment functioning of the regional system of children's complementary education, of a certain institution and a teacher are developed.*

*Ключевые слова: трудовой потенциал, структура трудового потенциала, образование, дополнительное образование детей, уровни дополнительного образования детей, учреждения дополнительного образования детей, модель, оценка качества дополнительного образования, целевые индикаторы, педагог, воспитанник.*

*Keywords: labor potential, structure of labor potential, education, complementary education of children, levels of complementary education of children, institutions of complementary education of children, model, quality assessment of complementary education, target indicators, teacher, pupil.*

Одной из важнейших стратегических задач динамично развивающейся экономики страны является превращение трудового потенциала в значимый ресурс устойчивого экономического роста. В условиях современной экономики качественный трудовой потенциал — один из важных факторов успешности предприятий, и актуальными являются вопросы формирования персонала, способного повысить эффективность работы организации. Социально-экономические преобразования привели к необходимости переосмысления места и роли многих социальных институтов, в том числе системы образования, в вопросах формирования качественных характеристик трудового потенциала. В современном обществе перед системой образования стоят весьма значимые задачи, связанные с воспитанием и обучением подрастающего поколения.

Понятие «образование» рассматривается нами как процесс и результат овладения человеком системой знаний, умений и навыков, а также способов мышления, необходимых для его полноценного включения в социальную и культурную жизнь общества и выполнения определенных профессиональных функций. В связи с этим дополнительное образование детей (далее ДОД) как часть общего образовательного простран-

ства, ориентированное на удовлетворение индивидуальных потребностей, развитие мотивации к познанию и творчеству, становится все более востребованным и значимым компонентом системы образования. Актуализируется поиск оптимальных путей организации и использования ресурсов системы ДОД на региональном уровне. Роль образования в качестве фактора формирования качественного трудового потенциала современными учеными рассматривается недостаточно. В частности, неизученными остаются вопросы воздействия системы ДОД на формирование качественных характеристик будущего трудового потенциала. Современное состояние исследований в данной области находится в начальной стадии, что позволяет говорить об актуальности исследуемой темы.

В своем Послании Федеральному Собранию 4 декабря 2014 года В.В. Путин отметил следующее: «Каждый ребенок, подросток должен иметь возможность найти себе занятие по душе. В этой связи недопустимо свертывание системы внешкольного дополнительного образования. Прошу правительство и регионы обратить внимание на эту проблему, предложить финансовые и организационные механизмы ее решения» [1]. В настоящее время вопросы ДОД обозначены президентом страны в нормативных актах как актуальные, основное содержание деятельности системы ДОД в основном определено, но его реализация еще носит фрагментарный, а не системный характер.

Проблемами дополнительного (до 1992 года — внешкольного) образования занималось большое число исследователей, в основном отечественных педагогов и психологов: В.А. Березина, А.К. Бруднов, Л.К. Буйлова, В.А. Горский, И.А. Зимняя, А.К. Костин, Л.Г. Логинова, В.И. Панов, Л.А. Турик, А.Б. Фомина, М.О. Чеков, А.В. Хуторской, Д.Е. Яковлев. Качественные характеристики трудового потенциала, формируемые в системе ДОД, не рассматривались в полной мере ни педагогами, ни учеными экономического профиля. В статье В.Н. Кабанова, Е.В. Михайловой (обзор авторефератов диссертационных исследований по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством) при исследовании воспроизводства трудового и кадрового потенциала мы также не нашли упоминания о системе дополнительного образования детей как факторе, влияющем на формирование трудового потенциала [2]. Таким образом, проблема влияния учреждений ДОД на формирование качественного трудового потенциала отражена в науке недостаточно полно.

Современное образование должно готовить подрастающее поколение к трудовой деятельности, которая будет осуществляться примерно в середине XXI века. Поэтому и школа, и иные образовательные учреждения, в том числе учреждения ДОД, должны готовить современных школьников к переменам, развивая у них такие качества, как мобильность, динамизм, конструктивность, целеустремленность, ответственность, добавляя к знаниям и творческую составляющую — креативность. В полной мере данные качества возможно формировать именно в системе дополнительного образования детей.

В новом Законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ государство не гарантирует общедоступность и бесплатность «дополнительного образования». Таким образом, решение всех вопросов по ДОД делегировано субъектам Российской Федерации. В федеральные законы «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 относятся: обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам и организация предоставления дополнительного образования детей в государственных образовательных организациях субъектов РФ (п. 13 и 14.1 ст. 26.3), что является законодательной базой для развития системы ДОД на муниципальном уровне, а это более 90% всех учреждений ДОД и образовательных организаций страны.

Целью исследования является поиск путей оптимального управления системой ДОД на уровне региона для достижения максимально полезного эффекта при формировании качественного трудового потенциала на первой фазе его становления. Основной задачей для достижения данной цели мы считаем разработку региональной модели организации деятельности системы дополнительного образования детей как фактора формирования качественного трудового потенциала региона.

Научные взгляды на роль человека и возможности его участия в труде эволюционировали от понятия «живые действующие силы» Уильяма Петти (1623—1687) и использования в научном обороте категории «рабочая сила» Давида Рикардо (1772—1823) до понятий «человеческий капитал», «трудовой» и «человеческий потенциал», лежащих в основе популярной ныне концепции устойчивого развития общества. Категория «трудовой потенциал», появившаяся в 60—80-е годы XX века, характеризует не только возможности человека, но и наличие у него определенных созидательных способностей, реализуемых им при необходимости [3, с. 33]. Исходной структуроформирующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личный потенциал), образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней, в том числе трудового потенциала региона.

Составными элементами 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 имеющийся потенциал в зоне приложения труда) [4]. Формирование на качественном уровне всех перечисленных элементов структуры трудового потенциала возможно, на наш взгляд, в системе ДОД, которая потенциально располагает богатыми социально-педагогическими условиями и возможностями.

Мы рассматриваем систему ДОД как один из социальных институтов, который носит «наиндивидуальный характер, обладающий своим собственным системным качеством — синергетическим эффектом» [5]. Несоответствие российского образования современным потребностям общества и экономики вызвано не только недостаточным финансированием, но и несоответствием сложившейся структуры образовательных программ актуальным потребностям [6]. Сегодня необходимо создавать образовательное пространство глобального инновационного уклада, в котором не последнее место займет система ДОД, которая в отличие от школы обучает полезным умениям (в том числе социальным компетенциям, поиску и оценке информации) и воздействует на формирование ценностей и профессиональных компетенций.

Более 95 лет существует система ДОД. Свое современное название она получила в 1992 году после вступления в силу Федерального закона «Об образовании» [7]. Как бы ни назы-

валась данная сфера деятельности: внешкольное, внеклассное, дополнительное образование, она является важнейшей сферой, благодаря которой подрастающее поколение получает знания, умения, навыки, делает первые шаги в своей будущей профессии. Именно сфера образовательных услуг во многом является определяющей в вопросах приобретения новых и реализации имеющихся конкурентных преимуществ [8].

Россия сегодня одна из немногих стран, в которых обеспечивается государственное финансирование учреждений ДОО. В последние годы внимание к проблемам и развитию дополнительного образования детей на федеральном уровне усиливается. Указы Президента Российской Федерации сформулировали задачи по увеличению охвата детей дополнительным образованием до 75% к 2020 году [9]. При этом предусмотрено, что до 50% расходов на указанные цели будет профинансировано из федерального бюджета. Чисто технически решить проблему увеличения охвата детей сложно. Необходимо развитие новых социально-культурных сред для развития и социализации детей.

Важным ресурсом, обеспечивающим увеличение охвата детей программами дополнительного образования, является организация внутри- и межведомственного сетевого взаимо-

действия (общеобразовательная организация — организация дополнительного образования детей, а также образовательные организации — учреждения культуры — учреждения спорта). Для полноты охвата дополнительным образованием современных детей и подростков необходим системный подход к развитию дополнительного образования детей в регионе. На наш взгляд, такое возможно при внедрении трехуровневой региональной модели организации деятельности системы дополнительного образования детей.

В научной литературе наиболее распространены два значения понятия «модель» — модель как аналог объекта и модель как образец. Мы рассматриваем понятие модели как образец, как инструмент, ориентированный на управление моделируемым процессом.

Региональная трехуровневая модель организации деятельности системы ДОО предполагает обучение по всем направлениям дополнительного образования детей в парадигме личностно-ориентированного образования с целью удовлетворения потребностей каждого воспитанника и представляет собой последовательное достижение ребенком более высокого образовательного уровня (табл. 1).

Таблица 1

Трехуровневая региональная система подготовки обучающихся в УДОД

Уровень	Срок обучения	% от всего количества обучающихся в УДОД	Формы реализации дополнительных образовательных программ	Критерии оценки
массовый (социальный)	до 1 года	60%	учебно-воспитательные комплексы, интегрированные программы, временные коллективы, клубы по интересам	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 во внешнем образовательном пространстве
предпрофессиональный	более 3 лет	10—15%	индивидуальная образовательная траектория, группы от 3 до 5 человек	наличие достижений, индивидуальных или командных результатов, мест, креативный уровень освоения программы

Первый уровень — массовый, его еще можно назвать социальным, предполагает обучение по дополнительным образовательным программам, рассчитанным на один год обучения. Предлагается базовый уровень освоения программы в форме учебно-воспитательных комплексов, временных коллективов, клубов по интересам. На данном уровне происходит знакомство воспитанника с учреждением дополнительного образования детей, различными направлениями, приобретаются знания об окружающем мире через деятельность, присутствующую только учреждению ДОО.

Второй уровень — продвинутый (увлеченный), деятельность на котором осуществляется в профильных кружках, секциях, клубах, творческих объединениях. Обучение ведется по образовательным программам в течение одного года — трех лет, позволяющим ребенку наиболее полно реализовать себя через конкретные виды деятельности, а также продуктивно и конкурентоспособно представить результаты своего труда как во внутреннем, так и во внешнем образовательном пространстве. Это уже следующий уровень освоения программы.

Третий уровень предлагаемой модели — предпрофессиональный. На этом уровне происходит индивидуальное формирование личности, воспитанники являются явными приверженцами выбранного вида деятельности, они посещают кружки, секции, объединения более трех лет. Чаще всего

для каждого из обучающихся на креативном уровне освоения программы педагоги разрабатывают индивидуальные образовательные траектории. Следует отметить, что на данном уровне происходит погружение в избранную сферу деятельности, на что нацеливает и образовательная программа одной направленности, в отличие от первого, массового уровня, где возможна реализация комплексных образовательных программ, в которых представлены различные направленности деятельности.

Система промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в каждом детском объединении разрабатывается с учетом его профиля и представляется в дополнительных образовательных программах педагогов. Ежегодно проводится мониторинг учета индивидуальных результатов обучения по данной программе самостоятельно учреждением ДОО на основе типовых региональных требований (которые в настоящее время еще не созданы).

В трехуровневой модели не предполагается изменение содержания образования, внедрение принципиально новых технологий обучения, но рассматривается сотрудничество субъектов образования, создание условий для выполнения функций субъектами образования на основе требований к модернизационным изменениям сферы ДОО. Именно первый уровень предлагаемой нами трехуровневой модели способен привлечь

максимальное количество детей и подростков в учреждения ДОД. 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 прибегнуть к тому или иному виду дополнительных общеобразовательных программ. А второй и третий уровни предоставляют условия для достижения индивидуальных результатов в избранной сфере деятельности каждым из воспитанников данной системы.

Соответственно требования к педагогу ДОД и дополнительным образовательным программам на каждом из предлагаемых уровней будут различными. Так, на массовом уровне одним из критериев оценки будет количество школьников, охваченных программой, включающей ознакомительные занятия в той или иной сфере деятельности, предполагающей одно-два занятия в неделю, таким образом, программа будет рассчитана на 36—72 часа в год. Достижения каждого воспитанника сравниваются с его же собственными предыдущими достижениями: не знал — узнал, не умел — научился, не мог — получилось. Предполагаемые результаты прописываются в образовательной программе, утверждаются на уровне учреждения.

На продвинутом уровне предполагается обучение с проведением занятий два-четыре раза в неделю, педагог строит свою педагогическую деятельность из расчета 72—144 часа в год с обязательным выходом во внешнее образовательное пространство. Таким образом, критерии на данном уровне — это результаты оценки независимых экспертов вне учреждения (соревнования муниципального уровня, концерты для детей других учреждений, конференции городского уровня и т. п.).

Предпрофессиональный уровень — уровень более высокого порядка, соответственно занятия с воспитанниками, обучающимися у конкретного педагога, могут проходить пять-семь раз в неделю. Образовательные программы предполагают обучение более 144 часов в год — 216 или 252 часа. Причем в данных программах должно быть прописано количество обучающихся в группе, их может быть и 15, и 3—5 человек, и даже предусмотрены индивидуальные занятия в зависимости от сферы деятельности. Педагоги дополнительного образования на предпрофессиональном уровне разрабатывают для каждого воспитанника индивидуальную образовательную траекторию с выходом за рамки учреждения и муниципалитета.

Финансирование при внедрении трехуровневой региональной модели организации деятельности системы ДОД и программно-целевом управлении системой ДОД может выглядеть следующим образом:

— массовый уровень — годовой бюджет учреждения ДОД включает в себя средства муниципального (областного, федерального) бюджета. Основные направления использования бюджетных средств: заработная плата, налоги, коммунальные платежи, услуги связи, содержание имущества и прочие расходы. Финансирование оплаты труда педагогов, работающих на данном уровне, осуществляется по прежней схеме, без введения нормативно-подушевого финансирования деятельности объединений, по количеству ставок педагогов, количества детей, имеющейся квалификационной категории, системе доплат, в том числе из премиального фонда учреждения;

— продвинутый уровень — годовой бюджет учреждения (из средств бюджетов различных уровней) пополняется дополнительными вливаниями в части обеспечения деятельно-

сти объединений, реализующих программы на данном уровне. Зарплата педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность на продвинутом уровне, состоит из двух частей. В первый год обучения по программе оплата осуществляется как на массовом уровне — от ставки, количества детей и имеющейся квалификационной категории, различных доплат. Со второго года обучения вводится нормативно-подушевое финансирование;

— предпрофессиональный уровень — бюджет учреждения пополняется строкой расходов на договоры с учреждениями СПО, вузами, обновление материально-технической базы по имеющимся инновационным направлениям деятельности и т. п. Зарплата педагогов, реализующих дополнительные образовательные программы на данном уровне, начисляется по схеме нормативно-подушевого финансирования.

Следует отметить, что в настоящее время методика нормативно-подушевого финансирования для системы ДОД до конца не разработана. Нужны нормативные затраты на одного человека, но сделать расчеты универсальными достаточно сложно, так как цифры нормативов будут слишком разными для детей, занимающихся, например, в хоккейном клубе школы олимпийского резерва, в художественной школе, или для ребенка, индивидуально осуществляющего исследовательскую деятельность. В настоящее время определение норматива подушевого финансирования, алгоритма расчета стоимости образовательной услуги, механизмов гарантированной бесплатной услуги, условий оказания услуг на платной основе, механизмов стимулирования привлечения внебюджетных средств в сферу ДОД, оплаты труда педагогических кадров сферы ДОД и т. п. не разработаны и являются перспективным направлением исследований.

Заметим, что в одном многопрофильном учреждении ДОД могут равноценно действовать все уровни дополнительного образования детей: массовый, продвинутый и предпрофессиональный. В таком случае финансирование учреждения происходит по полной программе, со всеми дополнительными статьями расходов, соизмеримых с количеством групп детей на каждом уровне. Зарплата педагогов рассчитывается исходя из уровня, на котором ими реализуется дополнительная образовательная программа.

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.

Трехуровневая модель организации деятельности системы ДОД, предлагаемая нами, — это содержательная модель, функциями которой является описание, объяснение, предсказание, проектирование.

Особо отметим, что оценка качества трехуровневой региональной модели организации деятельности системы дополнительного образования детей может быть рассмотрена на трех уровнях: регион, образовательное учреждение или организация и педагог (табл. 2).

В этом смысле эффективность деятельности по предоставлению образовательных услуг характеризуется их конкурентоспособностью на рынке, которая может оцениваться по следующим обобщенным критериям: оптимальные показатели охвата детей; адекватность материально-технической и программно-методической базы образовательных услуг соответствующему спросу населения, социальному заказу и всем уровням системы ДОД; соответствие структуры педагогиче-

ских кадров составу образовательных услуг; экономическая устойчивость функционирования системы ДОД, результаты оценки ведомственной и вневедомственной экспертизы качества; соответствие стандартам, применяемым в системе ДОД региона, результаты мониторинга.

Таким образом, в самом общем виде оценка качества дополнительного образования — процедура установления соответствия образовательных достижений обучающихся, качества дополнительных образовательных программ показателям результативности целевых программ и проектов в области дополнительного образования, ожиданиям местного сообщества, обучающихся, 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 трехуровневой региональной модели организации деятельности системы ДОД представлены не в полном объеме и не объединены по уров-

ням (массовый, продвинутый и предпрофессиональный) в связи с несколькими факторами. Так, уровень региональных индикаторов не предполагает сравнения с другим регионом (во всяком случае, на этапе внедрения модели). На уровне учреждения или образовательной организации в связи с наличием всех уровней или отсутствием обучения на каком-либо из уровней. Например, в отдельном учреждении ДОД в сельской местности могут отсутствовать условия и ресурсы (кадровые, материально-технические, программно-методические) для обучения на предпрофессиональном уровне, и наоборот, в центре технического творчества областного уровня могут отсутствовать группы массового уровня обучения. Поэтому предложенная система оценки в данном случае выполняет роль алгоритма, на основании которого несложно создать целевые ориентиры и показатели для каждого конкретного учреждения дополнительного образования детей с учетом его направленности деятельности, местонахождения и используемых ресурсов.

Кроме того, в отдельных образовательных организациях дополнительное образование детей может быть не основным видом деятельности, например, в общеобразовательных школах соответственно система оценки будет трансформирована, изменена, возможно, сокращена.

Таблица 2

**Система оценки в трехуровневой региональной системе организации дополнительного образования детей**

Уровень	Объекты оценки	Показатели	Индикаторы
1	2	3	4
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"> <li>* Количество детей, охваченных дополнительным образованием (далее ДОД) (в % от всех детей региона 5—18 лет), не менее 75—80 %</li> <li>* Количество учреждений ДОД (далее УДОД), в том числе в сельской местности</li> <li>* Наличие всех направлений деятельности в дополнительном образовании детей, в том числе техническое творчество — не менее 10 %</li> <li>* Наличие кадров, имеющих профессиональное образование, в том числе в возрасте до 35 лет — не менее 30—35 %</li> <li>* Уровень квалификации педагогов, не менее 45 % с первой и высшей квалификационной категорией</li> <li>* Количество курсов повышения квалификации (в % от общего количества работников данной сферы), в том числе удельный вес численности руководителей УДОД, прошедших в течение трех последних лет переподготовку или курсы</li> <li>* Создание единой системы мониторинга кадрового обеспечения системы ДОД</li> <li>* Наличие банка данных дополнительных образовательных программ, наличие программ по всем уровням обучения — массовый, продвинутый, предпрофессиональный</li> <li>* Количество областных УДОД, количество профильных смен, мероприятий областного уровня, количество детей, участвующих в них</li> <li>* Количество призовых мест, лауреатство во внешнем образовательном пространстве (в % от обучающихся на втором и третьем уровнях)</li> <li>* Наличие программы развития системы ДОД в регионе, нормативно-правовых региональных документов, региональных требований к УДОД, аттестации педагогов дополнительного образования по трем уровням; наличие и реализация региональных целевых программы в интересах детства</li> <li>* Отношение среднемесячной зарплаты педагогов ДО к зарплате в экономике</li> <li>* Охват детей в возрасте 5—18 лет программами каникулярного образовательного отдыха</li> <li>* Количество организаций, реализующих функции ресурсных центров</li> </ul>

Уровень	Объекты оценки	Показатели	Индикаторы
Организация ДООД	Деятельность учреждения или организации	Экспертная оценка (как внешняя, так и внутренняя — самообследование), отчетность, выполнение госзадания, реализация программы развития УДОД	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Количество детей, охваченных различными направлениями деятельности по всем трем уровням: массовый, продвинутой, предпрофессиональный (в % от детей, обучающихся в УДОД)</li> <li>* Количество педагогов, их образовательный уровень, квалификация</li> <li>* Количество курсов повышения квалификации (педагоги и руководители)</li> <li>* Наличие кадров, имеющих профессиональное образование, в возрасте до 35 лет — не менее 35 %</li> <li>* Наличие договоров с учреждениями СПО, вузами для предпрофессионального уровня, наличие индивидуальных образовательных траекторий</li> <li>* Количество призовых мест, лауреатство во внешнем образовательном пространстве (в % от обучающихся на втором и третьем уровнях)</li> <li>* Количество выпускников, избравших обучение в профильных образовательных учреждениях (СПО, вузах), — не менее 15 % на третьем уровне</li> <li>* Наличие мониторинга результатов образования в УДОД в виде сопоставимой ежегодной оценки прогресса воспитанников</li> <li>* % посещаемости УДОД школьниками 11—15 лет, 16—18 лет</li> <li>* Положительные отзывы родителей и детей об организации деятельности УДОД</li> <li>* Доля платных услуг в общем объеме оказанных образовательных услуг</li> <li>* Наличие программы развития учреждения или организации</li> <li>* Выполнение госзадания в полном объеме</li> </ul>
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 образовательным программам	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Количество детей, охваченных программой, сохранность контингента в зависимости от уровня системы подготовки обучающихся в УДОД</li> <li>* Количество мероприятий, призовых мест, лауреатство (для второго и третьего уровней)</li> <li>* Наличие программно-методического обеспечения по преподаваемому направлению деятельности</li> <li>* Наличие профессионального образования, курсов повышения квалификации</li> <li>* 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)</li> <li>* Наличие мониторинга результатов образования в каждом объединении в виде сопоставимой ежегодной оценки прогресса воспитанников</li> </ul>

В дополнение к вышеуказанным индикаторам можно предложить еще:

1. Количество центров или объединений детского технического творчества (инженерное конструирование, нанотехнологии, робототехника и т. д.) для вовлечения детей в области знаний по естественнонаучным и техническим специальностям.

2. Доля в УДОД новых программ по техническому конструированию и моделированию, социально полезной деятельности, туристско-краеведческой деятельности, программ предпрофильной подготовки и профильного обучения, программ для детей мигрантов от общего числа реализуемых программ.

3. Количество мероприятий по организации международных детских лагерей, школ, олимпиад с участием школьников из других стран; по проведению мероприятий по обмену опытом работы с одаренными детьми, их подготовке к международным олимпиадам.

4. Доля учреждений дополнительного образования, обеспечивающих доступ учащихся, имеющих проблемы со здоровьем, детей-инвалидов, одаренных школьников.

5. Удовлетворенность родителей инновационными программами ДООД и новыми формами отдыха и оздоровления детей, клубными формами, социальными практиками и общественной деятельностью детей.

6. Общественно-профессиональная экспертиза эффектив-

ности программ деятельности ДООД.

В инфраструктуру системы ДООД в настоящее время входит более 16 тыс. учреждений, в которых обучается более 10 млн российских детей в возрасте от 6 до 18 лет. В 8447 образовательных организациях ДООД обучается 49,1% от количества всех детей Российской Федерации [10]. К сожалению, до сих пор не предложена реально действующая модель ни в одном субъекте Российской Федерации. **Новизна исследования** состоит в том, что впервые поставлена проблема влияния системы ДООД на качественные характеристики трудового потенциала; обозначено влияние системы ДООД на социально-экономическую составляющую формирования трудового потенциала; разработана региональная модель организации деятельности данной системы.

Таким образом, нами обоснована **актуальность темы** исследования, обозначено место и роль системы ДООД в формировании качественных характеристик трудового потенциала, предложена трехуровневая региональная модель организации деятельности системы ДООД, которая предполагает обучение по всем направлениям ДООД 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.

Практическая значимость исследования заключается в разработке региональной модели организации деятельно-

сти системы дополнительного образования детей, основанной на выделении трех уровней ДОД в зависимости от ширины охвата контингента детей и глубины программ дополнительного образования: массовый, продвинутый, предпрофессиональный. Представлена система оценки региональной системы организации ДОД по уровням (регион, учреждение, педагог) с указанием объектов оценки, показателей и индикаторов. Таким образом, по нашему мнению, внедрение трехуровневой региональной модели организации деятельности системы ДОД с обозначенной системой оценки 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. Подготовка детей и подростков к осознанному определению своей жизненной позиции, выбору профессии, приобретению способностей к ценностно-ориентированной продуктивной деятельности.

Проведенные исследования и предложенная модель организации деятельности ДОД в регионе, системы управления в дополнительном образовании детей являются универсальными и могут быть использованы при создании моделей более высокого уровня, а также непосредственно в деятельности соответствующих организаций, министерств и ведомств для достижения наилучших результатов по формированию качественного трудового потенциала.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Послание Президента Федеральному Собранию 04.12.2014 года // Сайт Президента России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/news/47173> (дата обращения: 05.12.2014).
2. Кабанов В. Н., Михайлова Е. В. Экономика труда в докторских диссертациях 2007—2010 годов (Обзор авторефератов диссертаций на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (08. Экономика труда) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 3 (13). С. 10—18.
3. 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.
4. Бушуева И. В. Потребительский комплекс и трудовой потенциал городского рынка труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bi-marketing.ru/journal> (дата обращения: 05.12.2014).
5. Бабанова Ю. В. Особенности управленческого инструментария в условиях инновационной экономики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2. С. 120—125.
6. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях: доклад [Электронный ресурс]. URL: <http://conf.hse.ru/2014/news/1025500.html> (дата обращения: 04.11.2014).
7. Об образовании: Закон РФ от 10.07.1992 года № 3266-1 // Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/10164235/1> (дата обращения: 05.12.2014).
8. Процюк М. П., Токарев К. Е. Разработка алгоритма повышения эффективности управления оказанием образовательных услуг с учетом их качественных характеристик // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 258—260.
9. Обращение президента страны к Федеральному Собранию 12 декабря 2012 года // Сайт Президента России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/17118/work> (дата обращения: 15.12.2012).
10. Межведомственная программа развития дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс]. URL: <http://dopedu.ru/attachments/article/263/megvedomst-programma.pdf> (дата обращения: 05.12.2014).

## REFERENCES

1. Appeal from the President to the Federal Assembly, 04.12.2014 // Website of the President of Russia [Electronic resource]. URL: <http://www.kremlin.ru/news/47173> (date of viewing: 05.12.2014).
2. Kabanov V. N., Mikhailova E. V. Labor Economics in doctoral dissertations of 2007—2010 (Review of abstracts of dissertations for a scientific degree of the doctor of economic sciences, specialty 08.00.05 — Economics and management of national economy (08. Labor Economics) // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2010. № 3 (13). P. 10-18.
3. Personnel Management of the Organization: textbook / M. A. Vinokourov et al.; ed. by M. A. Vinokourov, T. G. Ozernikova. Irkutsk: Univ. BGUEP, 2009. 568 p.
4. Bushueva I. V. Consumer complex and labor potential of the urban labor market [Electronic resource]. URL: <http://www.bi-marketing.ru/journal> (date of viewing: 05.12.2014).
5. Babanova Yu. V. Features of the management tools in the innovation economy // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2010. № 2. P. 120—125.
6. Russian education — 2020: education model for economics based on knowledge: report [Electronic resource]. URL: <http://conf.hse.ru/2014/news/1025500.html> (date of viewing: 04.11.2014).
7. On education: The law of the Russian Federation dated 10.07.1992, № 3266-1 // System GARANT [Electronic resource]. URL: <http://base.garant.ru/10164235/1> (date of viewing: 05.12.2014).
8. Protsyuk M. P., Tokarev K. E. Development of an algorithm for improvement of management effectiveness of the educational services rendering with regard to their qualitative characteristics // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 258—260.
9. Appeal of the President to the Federal Assembly, December 12, 2012 // Website of the President of Russia [Electronic resource]. URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/17118/work> (date of viewing: 15.12.2012).
10. Interagency program for development of complementary education of children in the Russian Federation up to 2020 [Electronic resource]. URL: <http://dopedu.ru/attachments/article/263/megvedomst-programma.pdf> (date of viewing: 05.12.2014).