

Социальный капитал как фактор, влияющий на миграцию педагогических кадров. На примере общеобразовательных организаций Московской области

Анна Усачева

АННОТАЦИЯ Перед системой образования Российской Федерации стоит задача – поднять уровень образования и войти в топ-10 лучших стран мира по качеству образования. Педагогические работники являются ключевым элементом системы задач для достижения поставленной цели. Поэтому в настоящее время внимание исследователей обращено на изучение факторов, которые влияют на формирование вовлеченности педагогических работников в деятельность образовательных организаций и систему профессиональных связей. В Московской области остро стоит проблема дефицита педагогических кадров вследствие несимметричной миграции учителей, в первую очередь педагогов-новичков. Текучесть кадров усугубляется в муниципалитетах, расположенных в непосредственной близости от Москвы. Исследование посвящено изучению социального капитала как важного фактора, влияющего на решение педагога сменить место работы. Социальный капитал рассматривается как система взаимных устойчивых профессиональных и личных связей между педагогами образовательной организации. В ходе исследования было обнаружено, что характеристики социального капитала: личные связи сотрудников, актуальные и потенциальные профессиональные связи между педагогами – имеют взаимосвязь с решением педагога сменить место работы. Исследование показало, что более 70 % педагогов принимают решение о смене места работы потому, что не имеют взаимного профессионального интереса с коллегами по работе. Вследствие этого они испытывают профессиональное одиночество, а зачастую и профессиональное выгорание. Процессу миграции в первую очередь подвержены сотрудники со стажем работы от 3 до 10 лет. Управление социальным капиталом сотрудников общеобразовательной организации находится в зоне влияния директора школы. Принятие управленческих решений в отношении адаптации новых сотрудников и наставничества может снизить миграцию педагогов и сократить дефицит педагогических кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА Педагог, миграция кадров, социальный капитал, профессиональные связи, общеобразовательная организация.

DOI 10.22394/2078–838X-2023–1-46-55



Анна Анатольевна УСАЧЕВА

Магистрант программы «Управление образованием»
Института образования НИУ ВШЭ, заместитель
директора МАОУ Апрелевская СОШ № 1, 143360, РФ,
Московская область, г. Апрелевка, ул. Февральская, 59.
E-mail: aprash1@mail.ru

Актуальность проблемы и теоретическая рамка

Вопросы управления дефицитом педагогических кадров в образовательных организациях, а также вопросы изменения карьерных треков участников образовательного процесса время

от времени вызывают интерес исследователей [Кацва, 2016]. В современном, стремительно меняющемся мире смена места работы, а часто и профессиональной роли в сфере образования происходит все чаще и чаще. Таким образом, вопрос изучения дефицита педагогических кадров является вопросом злободневным и должен быть изучен с учетом современных особенностей системы образования в нашей стране. В школу пришли новые педагоги – генерация учителей, которые имеют иные жизненные ценности, иные карьерные ожидания, нуждаются в иных условиях для эффективной самореализации.

В настоящее время сфера школьного образования требует решения кадровых вопросов. Демографическая волна привела к увеличению количества детей дошкольного и младшего школьного возраста, в связи с этим мы имеем проблему дефицита педагогических кадров. Стоит вопрос и об омоложении учительского корпуса. По данным доклада «Индикаторы образования», средний возраст работников сферы образования выше этого показателя по экономике

в целом [Бондаренко, 2020]. Целый ряд исследований профессиональной адаптации педагогов говорит о недостаточной вовлеченности последних в деятельность образовательной организации [Андрущенко, 2017]. Наряду с этим исследования показывают, что около 20% педагогов в нашей стране имеют намерение поменять сферу деятельности в ближайшее время, и этот показатель выше, чем в других странах. При этом нужно отметить, что молодые специалисты и учителя со стажем работы менее 15 лет чаще других обозначают свое намерение изменить профессиональный и карьерный треки [TALIS, 2018]. В этой связи обратимся к цитате из доклада McKinsey: «качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей» [McKinsey & Company, June 2007].

Если мы обратимся к работе К. М. Ушакова «Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет» [Ушаков, 2017], то увидим следующие черты функционирования системы образования. Педагогические работники испытывают так называемое «профессиональное одиночество», которое приводит к профессиональной деградации, закреплению профессиональных ошибок и к профессиональному выгоранию, что в свою очередь может служить триггером принятия решения о смене работы. Современному директору школы сложно решить указанную проблему, найти инструмент для стимулирования педагога, повысить его лояльность к образовательной организации и к педагогическому труду в целом. Более того, подходы директоров школ к улучшению качества работы учителей часто базируются на увеличении заработной платы за счет стимулирующей части оплаты труда, что является ошибочным и не только не приводит к улучшению качества работы, но иногда и снижает ее эффективность. Ф. Герцберг относит оплату труда к гигиеническим факторам, которые снижают уровень неудовлетворенности работой, но при этом не приводят к удовлетворенности ею. По мнению ученого, мотивирующие факторы будут активизировать внутреннее желание работника. Д. Хетти, в свою очередь, определил, что эффективность проведения урока как структурного и функционального элемента педагогической деятельности зависит в первую очередь от группового взаимодействия учителей. Групповое взаимодействие учителей есть основа социального

капитала образовательной организации, то есть добровольного длительного участия в совместной деятельности с целью решения стоящих перед ними задач.

В результате, с одной стороны, мы видим стратегические цели по повышению конкурентоспособности системы образования в нашей стране. С другой стороны, отечественные исследования говорят о том, что современное поколение педагогического корпуса демонстрирует отсутствие лояльности профессии и образовательной организации вследствие неконструктивной адаптации и низкой вовлеченности в деятельность образовательной организации.

Дефицит педагогических кадров – проблема мирового масштаба

Проблема дефицита педагогических кадров вызывает интерес у исследователей не только в нашей стране, но и за ее пределами. Этот вопрос изучается в связке с такими факторами, как: организация обучения студентов педагогических вузов, поддержка и вовлеченность в профессиональную деятельность организации, условия работы, заработная плата. Данную проблему поднимает в своей книге реформатор финской системы образования П. Сальсберг, он говорит о том, что вовлеченность в совместную деятельность играет важную роль в удержании сотрудника в образовательной организации [Сальсберг, 2015]. Американский исследователь В. Мэринелл показывает в своем исследовании прямую зависимость ухода молодых учителей из профессии от наличия поддержки со стороны коллег и профессионального сообщества [Marinell, 2013]. Условия работы (высокая нагрузка и контингент обучающихся, а также низкий уровень заработной платы по сравнению со средней по региону или в сфере деятельности, не связанной с педагогикой) также могут стать триггерной точкой увольнения сотрудника. Об этом в своем отчете говорит английский ученый Luke Sibiet [Sibiet, March, 2020]. По данным исследований Т. Л. Клячко, 80% педагогов испытывают неудовлетворенность уровнем своей заработной платы, которая в 86% случаев составляет 2/3 от средней зарплаты по региону, а в 14% педагоги получали зарплату выше средней по региону [Клячко, 2015]. А. Р. Андреева рассматривала

практику внедрения эффективного контракта в работу школ и вывела закономерность удовлетворенности педагогов от применяемой в школе практики [Андреева, 2014]. С. И. Заир-Бек в своем исследовании показывает, что 50 % выпускников педагогических вузов не имеют намерения работать в школе, а статистика среднего балла ЕГЭ, нужного для поступления в педагогический вуз, говорит о посредственных образовательных результатах абитуриентов [Заир-Бек, 2020].

Таким образом, существует несколько факторов, позитивно влияющих на желание педагога остаться в профессии и проявить лояльность организации: условия работы, вовлеченность,

поддержка, заработная плата. Но в связи с этим возникает вопрос: какой из этих факторов имеет первостепенное значение? Существует ли такой фактор в принципе? Какими факторами может управлять руководитель образовательной организации, чтобы повлиять на процесс миграции педагогических кадров?

Образовательная система Московской области испытывает последствия миграции педагогических кадров. Особенно остро они проявляются в тех муниципалитетах, которые расположены в непосредственной близости от Москвы – по сравнению с Московской областью Москва предлагает оплату труда в четыре раза выше.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что миграция учительского корпуса заслуживает внимания исследователей, так как регулирование и смягчение этого процесса директорами школ положительно отразится на образовательных системах субъектов РФ в целом и отдельных муниципалитетов в частности. Однако следует учитывать, что не все факторы находятся в зоне влияния директора школы, хотя он и имеет возможность управлять вовлеченностью сотрудников в рамках работы по управлению человеческими ресурсами. В нашем исследовании мы рассматриваем вовлеченность сотрудников образовательных организаций

Московской области в систему профессиональных и личных связей с коллегами во взаимосвязи с процессом миграции педагогических кадров в указанном субъекте РФ.

Также мы рассматриваем понятие социального капитала образовательной организации как систему трех типов взаимных связей: лич-

ных, актуальных профессиональных и потенциальных профессиональных – между сотрудниками организации.

Социальный капитал – это многостороннее понятие. В узком смысле оно рассматривается как горизонтальные взаимоотношения между членами группы, но его можно рассмотреть в широком смысле, учитывая

и вертикальные связи, которые включают в себя нормы поведения за пределами сообщества (религиозные, этнические, социально-экономические и т. д.).

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ – ЭТО ПРОЦЕСС ЗАКОНОМЕРНЫЙ, И БОЛЕЕ ТОГО – НЕОБХОДИМЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ, ТАК КАК БЛАГОДАРЯ ЕМУ ПРОИСХОДИТ ОБНОВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА, ЗАРОЖДЕНИЕ НОВЫХ ИДЕЙ, РАЗВИТИЕ

Участники исследования

Существующие исследования не показывают четкой корреляции текучести педагогических кадров общеобразовательных организаций (и связанного с ней дефицита) с факторами, которые могут стать определяющими при принятии педагогом решения сменить место работы. В том числе это касается фактора вовлеченности сотрудников в систему личных и профессиональных связей внутри образовательной организации, то есть социального капитала организации.

В исследовании принимали участие 127 школ Московской области (рис. 1). Для исследования были отобраны школы 8 городских округов: Наро-Фоминского, Мытищ, Красногорска, Дзержинского, Подольска, Химок, Балашихи и Ленинского района. Все перечисленные территории муниципальных образований расположены на границе с Москвой. По данным статистического отчета ОО-1, образовательные системы этих муниципалитетов в большей степени подвержены

Таблица 1. Распределение тезисов, которые содержались в ответах интервьюированных

№	Тезис	Частота встречаемости тезиса
1	Семейные обстоятельства, связанные с детьми	9
2	Участие в мероприятиях, не имеющих отношения к педагогической деятельности	23
3	Смена места жительства	32
4	Большая нагрузка, совмещение нескольких должностей	38
5	Теплые/дружеские отношения в коллективе	42
6	Низкая заработная плата	53
7	Профессиональное одиночество (отсутствие профессионального общения, профессионального роста и развития)	57

процессу несимметричной миграции педагогических кадров, которая приводит к дефициту последних [данные отчета ОО-1].

В связи с тем, что не все образовательные организации имеют одинаковый статус и условия осуществления педагогического процесса, внутри выборки была проведена кластеризация, в результате которой были выделены два кластера: школы, имеющие статус лицея или гимназии, и типичные общеобразовательные организации (рис. 2).

Исследование социального капитала данных образовательных организаций было проведено весной-осенью 2019 года и послужило базой для анализа профессиональных и личных связей педагогических работников, сменивших место работы за период с 2019 по 2021 годы. Под профессиональными связями мы понимаем процесс непосредственного или опосредованного взаимодействия педагогических работников между собой в рамках определенной образовательной среды. Партнер в данном типе связей значим для субъекта, так как задачей профессионального сотрудничества служит повышение продуктивности и сокращение издержек: временных, эмоциональных и финансовых. Профессиональные связи имеют актуальный и потенциальный характер. Актуальные профессиональные связи – это связи, которые реально существуют между субъектами отношений. Потенциальные профессиональные связи – это связи, которых нет на данном этапе развития социального капитала, но у субъектов имеется желание вступить в актуальное профессиональное взаимодействие с коллегами по работе, и оно может быть реализовано при определенных условиях. Психологическое воздействие в этом смысле играет важную роль, так как модель поведения коллеги может мотивировать и стимулировать педагога на профессиональное развитие и рост. Личные связи – это связи

Рисунок 1. Распределение школ, принимавших участие в исследовании, по муниципалитетам Московской области

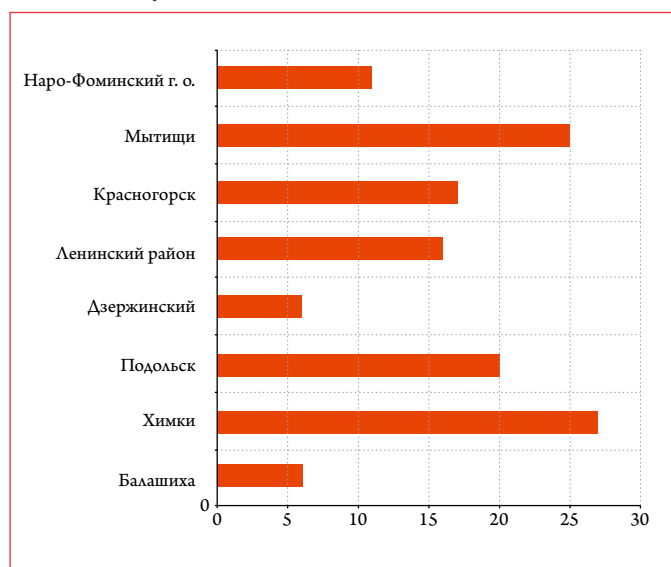
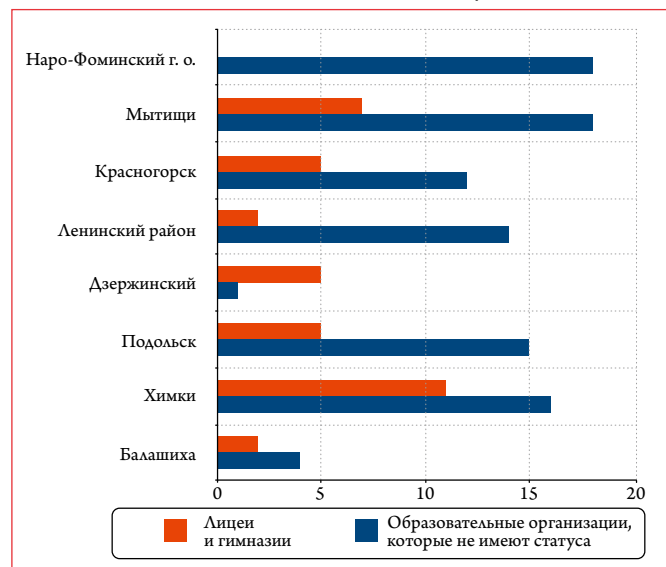


Рисунок 2. Распределение школ, принимавших участие в исследовании, по кластерам



между сотрудниками, возникающие помимо их совместной профессиональной деятельности. Это отношения уважения, взаимной симпатии и дружбы, в их основе лежат чувства и эмоции, которые люди испытывают друг по отношению к другу. Именно эти связи обеспечивают сотруднику чувство защищенности и возможность получить поддержку в трудной ситуации. Также личные связи дают возможность обсудить конфиденциальную информацию, которая часто носит негативный характер, без риска ее утечки. Кроме того, личные связи усиливают чувство лояльности и приверженности к коллективу и корпоративной культуре организации. Важно отметить, что связи между людьми могут быть односторонними и двусторонними, при этом односторонние связи носят неустойчивый характер и легко разрушаются, в то время как двусторонние связи намного более устойчивы и обладают ценностью с точки зрения социального капитала, поэтому именно двусторонние связи являлись предметом нашего исследования. На данном этапе работы была произведена оценка характеристик социального капитала педагогов, уволившихся из образовательных организаций, участвующих в нашем исследовании; общее количество педагогов составило 873 человека. Оценка связей носила количественный характер и определялась числом двусторонних взаимодействий между педагогами. В ходе сравнительного анализа были получены следующие результаты. Наибольший процент педагогов (38%), принявших решение сменить место работы или профессиональную деятельность, не имели ни потенциальных, ни актуальных профессиональных связей со своими коллегами, но при этом личные связи в системе их социального капитала присутствовали. Примерно пятая часть уволившихся педагогов (23%) не имела с коллегами по работе ни профессиональных, ни личных связей. Таких участников исследования мы называли изолятами. Доля уволившихся педагогов, имевших только один тип профессиональных связей, составила примерно 10%, но при этом педагогов, имевших актуальные профессиональные связи, больше, чем тех, кто имел потенциальные – 13% и 10% соответственно. Таким образом, данные количественного анализа показывают, что самое большое число уволившихся педагогов (84%) не имело профессиональных связей. Возникновение

взаимных потенциальных профессиональных связей базируется на взаимном интересе педагогов. Например, внимание молодого педагога могут привлекать педагогические взгляды или методика проведения урока более опытного, а тот, в свою очередь, видит потенциал в новичке и готов передать ему свои навыки. В то же время актуальные профессиональные связи могут возникать между коллегами по работе в силу должностных обязанностей, например, между

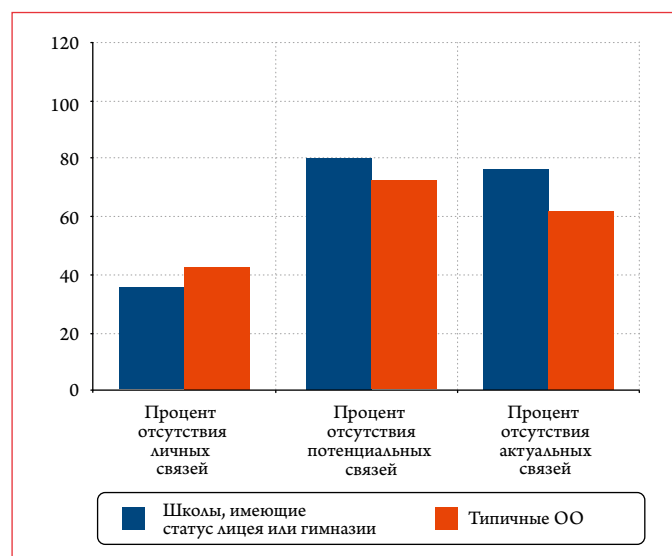
ВОЗНИКНОВЕНИЕ ВЗАИМНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ БАЗИРУЕТСЯ НА ВЗАИМНОМ ИНТЕРЕСЕ ПЕДАГОГОВ. ВНИМАНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА МОГУТ ПРИВЛЕКАТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВЗГЛЯДЫ ИЛИ МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ УРОКА БОЛЕЕ ОПЫТНОГО, А ТОТ, В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ, ВИДИТ ПОТЕНЦИАЛ В НОВИЧКЕ И ГОТОВ ПЕРЕДАТЬ ЕМУ СВОИ НАВЫКИ

рядовым учителем и руководителем школьного методического объединения. 74% уволившихся не имели потенциальных связей с коллегами; можно предположить, что отсутствие именно такого типа связей является предиктором увольнения педагогов. Учителя, как правило, обладают высоким творческим потенциалом, поэтому нуждаются в профессиональном взаимодействии, а в ситуации его отсутствия пытаются искать «группу единомышленников» в другой среде. Кроме того, доля уволившихся педагогических работников, социальный капитал которых был представлен двумя видами связей, составляет 14,7%, что в четыре раза меньше по сравнению с педагогами, социальный капитал которых был представлен всего одним типом связей, и в полтора раза меньше доли изолятов. Таким образом, количество типов связей в системе социального капитала прямо пропорционально связано с принятием педагогом решения поменять

место работы или сферу деятельности. Среди исследуемых педагогов всего 0,3% имели все виды связей, но при этом приняли решение об увольнении. Данная ситуация может быть связана с личными причинами, на которые не могут повлиять даже устойчивые связи в системе социального капитала: смена места жительства, семейные обстоятельства и т. д.

Если сравнить данные показатели в разных кластерах выборки, то можно увидеть, что для работников лицеев и гимназий отсутствие профессиональных связей, как актуальных, так и потенциальных, у уволившихся сотрудников встречается чаще, чем у сотрудников типичных образовательных организаций (рис. 3). Однако с личными связями мы наблюдаем обратную ситуацию: доля педагогов, не имевших личных связей с коллегами и принявших решение покинуть место работы, в типичных общеобразовательных организациях выше, чем в образовательных организациях со статусом. Представленные данные могут говорить о том, что в образовательных организациях, которые имеют статус лицея или гимназии, педагогические работники более остро нуждаются в профессиональном взаимодействии, что может быть связано с селективностью указанных образовательных организаций и высоким уровнем притязаний у участников образовательного процесса.

Рисунок 3. Отсутствие (в процентах) разных типов связей в системе социального капитала у педагогов типичных образовательных организаций и педагогов гимназий и лицеев



Таким образом, наиболее высокая корреляция наблюдается между отсутствием потенциальных профессиональных связей и принятием решения об увольнении из образовательной организации. Наличие такой корреляции можно интерпретировать разными способами:

- отсутствие потенциальных профессиональных связей является триггером для принятия решения о смене места работы;
- педагог имел намерение сменить место работы, поэтому не выстраивал профессиональные связи с коллегами;
- существует некая третья причина увольнения, и наличие корреляции между указанными параметрами – простое совпадение.

Поскольку данных сравнительного исследования недостаточно для того, чтобы сделать вывод о причинно-следственной взаимосвязи между текучестью педагогических кадров и включенностью в систему профессиональных и личных связей в образовательной организации, вторым этапом исследования стало проведение серии качественных интервью с уволившимися сотрудниками исследуемых образовательных организаций.

Интервью с педагогами

В серии качественных интервью принимали участие педагоги, которые были сотрудниками образовательных организаций, представленных в нашем базовом исследовании. Генеральная совокупность составила 77 человек. Педагогические работники были отобраны случайным образом, в основном отбор шел на основе имеющихся у сотрудников контактов и использовании социальных сетей: Facebook, VKontakte, Одноклассники. Состав участников интервью был проанализирован по возрасту, преподаваемому предмету, педагогическому стажу и стажу работы в исследуемой образовательной организации.

Среди педагогов наибольшая степень текучести наблюдается у преподавателей начальных классов, иностранных языков и математики (рис. 4). Полученную картину можно интерпретировать следующим образом: преподаватели начальных классов, иностранных языков и математики – это наиболее многочисленная группа педагогов в любой образовательной организации, этих учителей больше в процентном

соотношении, чем преподавателей других предметов. Кроме того, мы видим, что педагогам в возрасте от 25 до 45 лет, которые при этом имеют стаж педагогической работы до 10 лет, проще принимать решение об уходе из организации (рис. 5, 6). Возрастные характеристики уволившихся сотрудников говорят о том, что высокая текучесть прослеживается у педагогов в возрасте до 35 лет (молодые специалисты, которые, скорее всего, не прошли процесс адаптации) и в возрасте от 35 до 45 лет (состоявшиеся в профессии сотрудники, которые, возможно, начали испытывать профессиональное выгорание, либо специалисты, пришедшие в педагогику из других сфер деятельности – таким образом, они тоже являются новичками в профессии, так как не имеют педагогического стажа). Данные о стаже работы в исследуемых образовательных организациях показывают, что процессу миграции подвержена когорта педагогов со стажем работы в определенной образовательной организации от 4 до 10 лет (рис. 7). Это сравнительно небольшой промежуток времени для формирования разных типов связей социального капитала, что подтверждает данные, полученные в количественном исследовании, описанном выше.

Интервью было проведено в форме индивидуальной беседы. Тема интервью соответствует тематике исследования, фокус вопросов направлен на анализ причин увольнения во взаимосвязи с личными и профессиональными связями педагога. Кроме того, вопросы затрагивали не только аспекты работы педагога в образовательной организации, из которой он уволился, но и профессиональной деятельности на новом месте работы. Для составления вопросов интервью была выбрана психологическая теория Карла Роджерса. Интервью, составленное на основе указанной теории, характеризуется клиент-центрированной манерой [Квале, 2003]. Такой подход в исследовательском интервью направлен на изучение смыслов и переживаний интервьюируемого, что, возможно, поможет нам глубже разобраться в проблеме поиска возможных причин миграции педагогических кадров в их взаимосвязи с вовлеченностью.

Цель исследовательского интервью – получить качественные описания жизненного мира собеседника с учетом интерпретации смыслов. «Я хочу понять мир с твоей точки зрения, я хочу знать то, что ты знаешь, так, как ты это знаешь. Я хочу

понять смысл твоего опыта, влезть в твою шкуру...» [Spradley, 1979]. Основу интервью составляют вопросы о профессиональном и межличностном взаимодействии педагогов в рамках образовательной организации. Часть вопросов посвящена корпоративной культуре образовательной организации и вопросам безопасности.

Около 75% опрошенных учителей, отвечая на вопрос о профессиональной поддержке и вхождении в корпоративную культуру образовательного учреждения, показывают большую

Рисунок 4. Состав участников интервью по преподаваемому предмету (%)

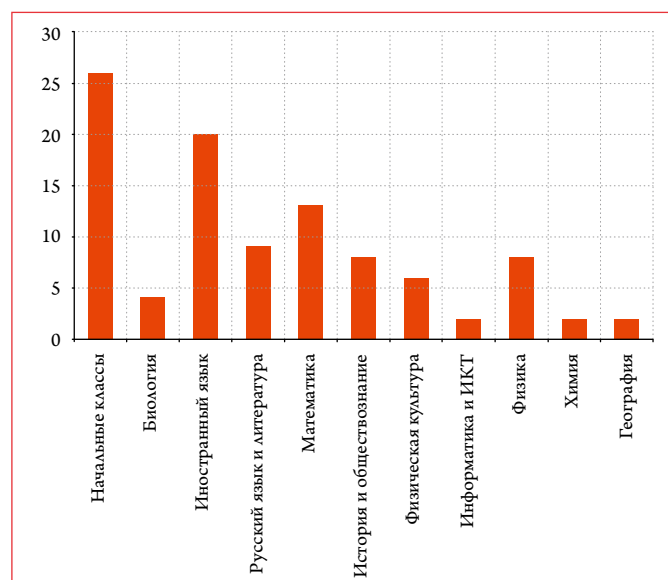


Рисунок 5. Состав участников интервью по возрасту (%)

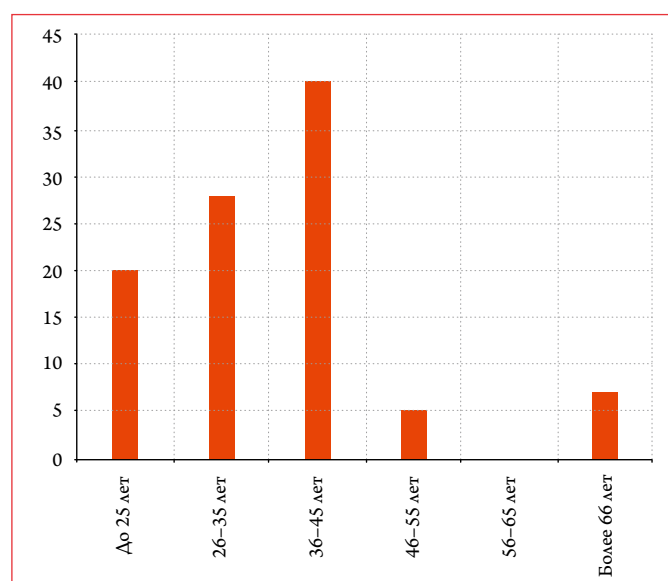


Рисунок 6. Состав участников интервью по педагогическому стажу (%)

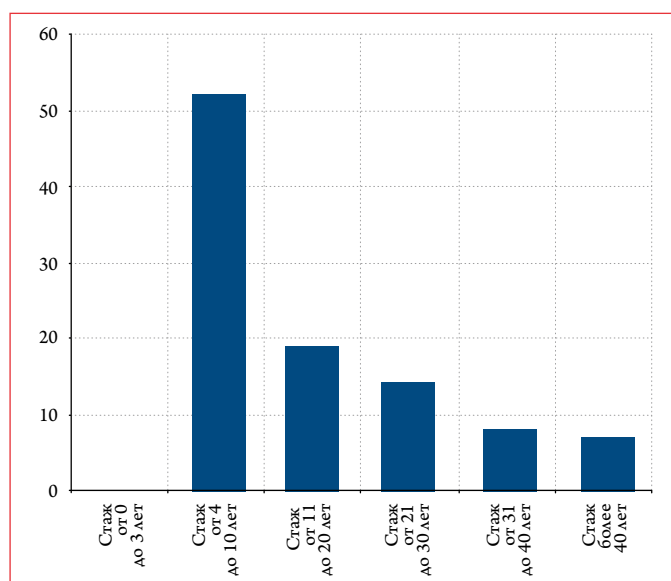
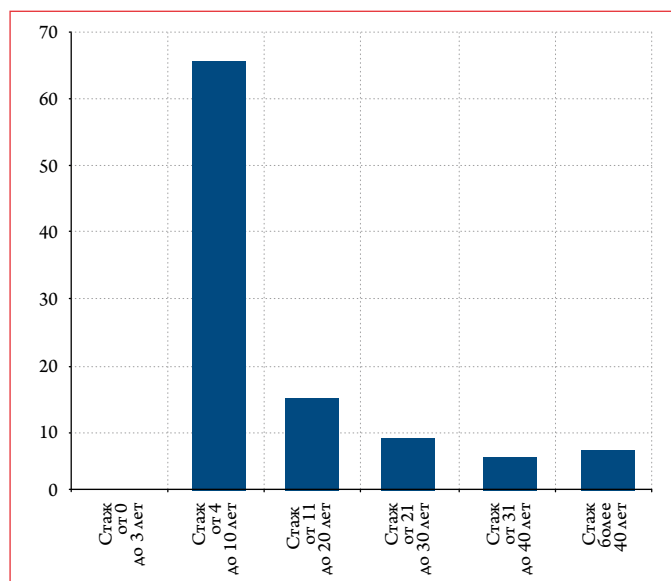


Рисунок 7. Состав участников интервью по стажу работы в исследуемой образовательной организации (%)



или меньшую степень профессионального одиночества, говорят о тревожности, которую испытывали в своей профессиональной деятельности.

Вторым по популярности тезисом была заработная плата – более половины респондентов говорят о ее низком уровне в подмосковных школах:

«В Подмоскowie я получала 37 000, а в Москве 90 000»;
«Могу сказать одно, если бы в Московской области были те же возможности и зарплата, я бы вернулась. Разница 45 000»;

«Оклад технички в школе в связи с поднятием МРОТ 17 000, а оклад молодого специалиста в Московской области 13 700. Чтобы получать хотя бы 35 000, нужно забыть про жизнь за стенами школы».

Однако некоторые респонденты указывали не столько на низкую заработную плату, сколько на большую нагрузку, которую нужно иметь учителю, чтобы достойно заработать:

«Хочешь зарплату – бери нагрузку 40 часов»;
«Если учесть, что ставка при высшей категории 23 000, то, чтобы как-то заработать, нужно брать две – две с половиной ставки. И получается от силы 50 000 рублей»;
«Можно и репетиторством подработать, но не остается времени на качественное выполнение основной работы».

Примерно половина респондентов говорит о теплых, дружеских отношениях с коллегами, в том числе и с администрацией.

Некоторые респонденты показывают, что одной из причин их увольнения стало слишком активное вовлечение в деятельность, которая не имеет отношения к образовательному процессу.

Результаты интервью показывают, что в основном в процессе текучести кадров участвуют педагоги, которые имеют стаж работы от 3 до 7 лет, такие специалисты просто не успевают стать частью образовательной организации, войти в ее корпоративную культуру, они не вовлечены в деятельность школы. Педагоги меняют место работы, прежде всего, потому, что не чувствуют должной оценки, в том числе и материальной, своих профессиональных качеств и поддержки коллектива. Все эти факторы подталкивают педагогов к самостоятельному моделированию дорожной карты по дальнейшему профессиональному развитию, часть из них меняет сферу деятельности, а часть ищет более высокооплачиваемую работу. Кроме того, возложение большого количества дополнительных обязанностей и вовлечение в активности, не имеющие отношения к образовательному процессу, вызывают выгорание, учитель в некоторой степени перестает понимать цель своей профессиональной деятельности.

Заключение

Гипотеза проведенного исследования заключалась в утверждении, что важным фактором принятия педагогом решения об уходе из образовательной организации является социальный

капитал. Социальный капитал представляет собой систему устойчивых взаимных связей между сотрудниками образовательной организации. Связи имеют неодинаковый характер и подразделяются на: личные, актуальные профессиональные и потенциальные профессиональные. Данный фактор был выбран нами, так как он находится в зоне влияния директора школы. Результаты проведенного исследования показывают, что между характеристиками социального капитала и решением педагога покинуть место работы существует взаимосвязь. В ходе количественного и качественного исследования было установлено, что в самой большой когорте (74%) уволившихся педагогов общим устойчивым признаком является отсутствие взаимных потенциальных профессиональных связей с другими педагогами. Результаты количественного исследования были подтверждены результатами серии интервью с уволившимися учителями, большая часть из них называет профессиональное одиночество и связанные с ним профессиональные и психологические проблемы как основную причину увольнения. Кроме того, в результате исследования было выяснено, что процессу текучести подвержены, как правило, специалисты, которые имеют небольшой (от 3 до 7 лет) стаж педагогической деятельности. Данное обстоятельство может говорить о том, что педагог по каким-то причинам не прошел период адаптации и не вошел в организационную культуру образовательной организации, следовательно, не установил профессиональных связей с коллегами, что, в свою очередь, повлекло за собой принятие решения об увольнении.

Организация условий и процедур для успешной адаптации и вхождения в корпоративную культуру организации находится в зоне влияния директора школы, таким образом, руководитель общеобразовательной организации может и должен управлять процессом миграции педагогических работников в сторону снижения дефицита последних. Важным моментом в организации управления указанным процессом во взаимосвязи с социальным капиталом организации является создание правильной системы наставничества. Часть мероприятий по реализации наставничества должна носить неформальный характер, что снижает тревожность новичка, повышает его вовлеченность в деятельность организации. Система наставничества

будет являться средой формирования социального капитала педагогических работников образовательной организации, что, в свою очередь, позволит им реализовать резервные ресурсы человеческого капитала, увеличить физический капитал.

Список источников | References

1. Андреева А. Р., Попова С. А., Родина Н. В. (2014). Внедрение эффективного контракта: результаты исследования. Народное образование, 10.
2. Андрущенко Т. Ю., Аржаных Е. В. (2017). Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов. Психологическая наука и образование, 9(2).
3. Бондаренко Н. В., Бородин Л. М. и др. (2020). Индикаторы образования: 2020. М.: НИУ ВШЭ Институт образования.
4. Бурдые П. (2002). Формы капитала. Экономическая социология, 5.
5. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. (2020). Москва.
6. Заир-Бек С. И., Мерцалова Т. А., Анчиков К. М. (2020). Кадры школьного образования: возможности и дефициты. М.: ВШЭ.
7. Кацва Ю. В. (2016). Карьерные ориентации и мотивация к карьере у управленцев в системе школьного образования. М.: ВШЭ.
8. Квале Стейнар. (2003). Исследовательское интервью. М.: Смысл.
9. Клячко Т. Л., Аврамова Е. М., Логинов Д. М. (2015). Зависимость эффективной деятельности от материальных стимулов. Экономика образования, 2.
10. Колмэн Дж. (2001). Капитал социальный и человеческий. Общественные науки и современность, 3.
11. Крисковец Т. Н. (2005). Организационные педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя. Оренбург.
12. Лебедева Н. М. (2001). Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре. Психологический журнал, 22(3).
13. Мачеринскене И. (2003). Социальный капитал организации. Методология исследования. СОЦИС.
14. Нестик Т. А. (2007). Культурный, социальный и символический капиталы. <http://creativeconomy.ru/library/prd1023.php>.
15. Пикалова О. С., Бурмыкина И. В., Богомолова А. В. (2021). Социально-экономическое моделирование последствий миграции учителей как инструмент принятия управленческого решения. Общество: социология, психология, педагогика, 12.
16. Радаев В. В. (2005). Экономическая социология. Москва.
17. Сальсберг Паси. (2015). Финские уроки. История успеха реформ школьного образования в Финляндии. М.: Классика XXI века.
18. Сведения по форме федерального статистического наблюдения № 00-1. Министерство просвещения РФ, 2020 г. - март 2021 г. <https://docs.edu.gov.ru/document/ed3ca74f26a1dc055a313991f66d2fa3/>.
19. Син Е. Е. (2017). Эстонская версия школы будущего. Эл агартуу, с. 41–45.
20. Татарко А. Н., Лебедева Н. М. (2009). Социальный капитал: теория и психологические исследования. М.: РУДН.

21. Указ Президента РФ № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726>.
22. Ушаков К. М. (2013). Диагностика реальной структуры образовательной организации. Народное образование, 4.
23. Ушаков К. М. (2017). Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет. М.: Сентябрь.
24. Фуллан М. (2011). Выбор ложных движущих сил для реформы целостной системы. Вопросы образования, 4.
25. Чеглакова Л. М., Кабалина В. И. (2015). Вовлеченность персонала: теоретические подходы и эмпирические результаты. Сборник научных статей. Корпоративный менеджмент и бизнес-образование (с. 85–107). М.: Макс Пресс.
26. Allie J., Reallo A. (2004). Individualism-collectivism and social capital. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 35(1).
27. Berry B., Shields P. M. (2017). Solving the teacher shortage: Revisiting the lessons we've learned. *Phi Delta Kappan*, 98 (8), 8–18.
28. Dekker P., Uslaner E. M. (2001). *Social Capital and participation in everyday life*. London.
29. Ingersoll R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38, 499–534.
30. Marinell W. H. (2013). *Who Stays and Who Leaves?* New York University.
31. McKinsey&Company. (June 2007). *Consistently high performance: lessons from the world's top performing school systems*.
32. Paldam M. Social capital: one or many? Definition and measurement (2000). *Journal of economic surveys*, 14 (5).
33. Portes A. (1998). Social capital: its origins and application in modern Sociology. *Annual review of Sociology*.
34. Sibiet Luke. (March, 2020). *Teacher shortage in England. Analysis and pay options*. Education Policy Institute.
35. Spradley J. (1979). *The ethnographic interview*. New York.
36. TALIS. (2018). *Международное исследование учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения*.

SOCIAL CAPITAL AS A FACTOR influencing the migration of teaching staff. On the example of educational organizations of the Moscow region

Anna Anatolyevna USACHEVA

Master's student of the program "Education Management" of the HSE Institute of Education, Deputy Director of the MAOU Aprelevskaya Secondary School No. 1, 143360, Russia, Moscow region, Aprelevka, February str., 59. E-mail: aprash1@mail.ru

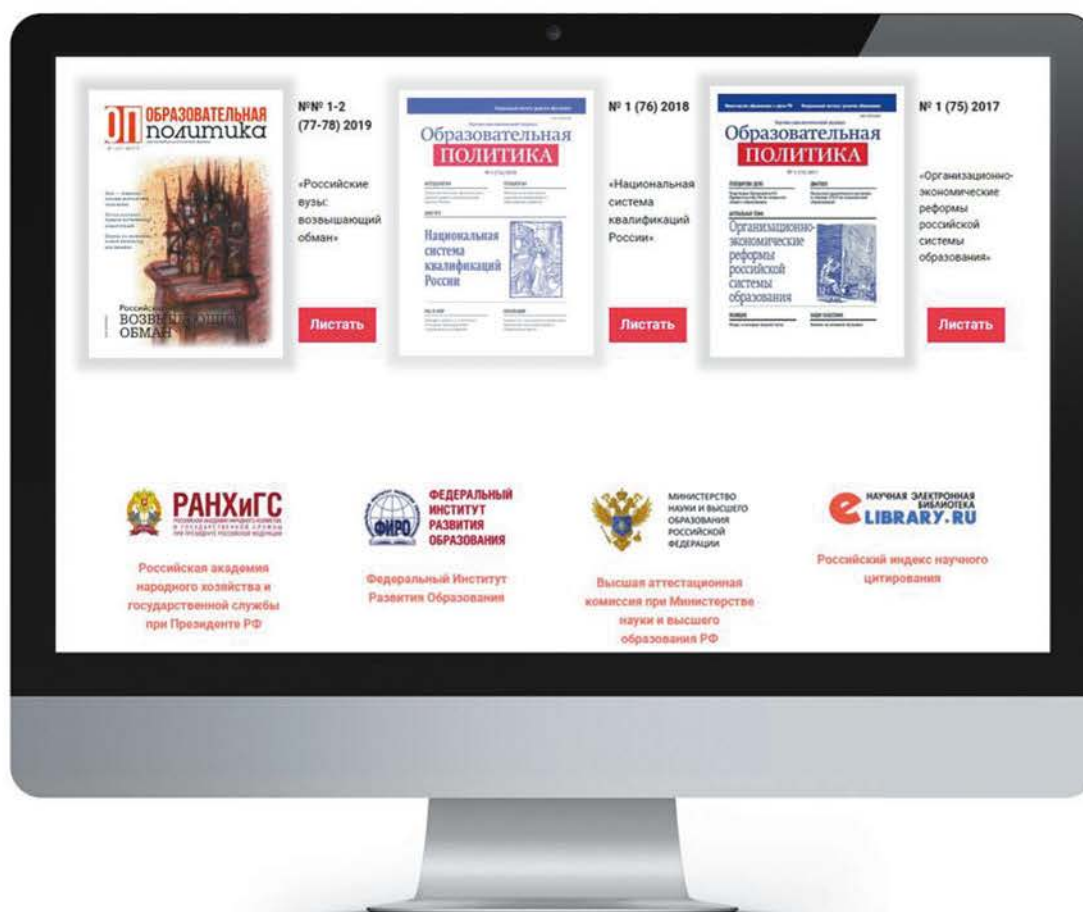
ABSTRACT The task of the education system of the Russian Federation is to raise the level of education and enter the top 10 best countries in the world in terms of the quality of education. Teaching staff are a key element of the task system to achieve the goal. Therefore, at present, the attention of researchers is focused on the study of factors that influence the formation of the involvement of teaching staff in the activities of educational organizations and the system of professional relations. In the Moscow region, there is an acute problem of shortage of teaching staff due to the asymmetric migration of teachers, primarily novice teachers. Staff turnover is aggravated in municipalities that are located in the immediate vicinity of Moscow. The study is devoted to the study of social capital as an important factor influencing the decision of a teacher to leave his place of work. Social capital is considered as a system of mutual stable professional and personal ties between teachers of an educational organization. In the course of the study, it was found that the characteristics of social capital: personal connections of employees, actual and potential professional connections between teachers are correlated with the teacher's decision to change jobs. The study showed that more than 70 % of teachers decide to change jobs because they do not have mutual professional interest with colleagues at work. As a result, they experience professional loneliness, and often professional burnout. The migration process is primarily affected by new employees with work experience from 3 to 10 years. The management of the social capital of the employees of a general education organization is in the zone of influence of the school director. Making managerial decisions regarding the adaptation of new employees and mentoring can reduce the migration of teachers and reduce the shortage of teaching staff.

KEYWORDS Teacher, migration of personnel, social capital, professional relations, educational organization.



ВСЁ АРХИВ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ» В ОТКРЫТОМ ДОСТУПЕ!

2006–2022



Уважаемые читатели,
приглашаем вас на новый сайт журнала:

www.edpolicy.ranepa.ru



Здесь вы найдёте

- выпуски 2022 года
- полный архив номеров
- подробную информацию о журнале
- требования к оформлению публикаций

Будем рады получить ваши отзывы о наполнении сайта!



Повышение эффективности экологического просвещения: от теории к практике

Екатерина Фертикова, Максим Андреев

АННОТАЦИЯ Вопросы управления экологическим просвещением рассматриваются в работе как одно из приоритетных направлений в сфере экологической (социально-экологической) политики государства. С целью решения существующих проблем и повышения эффективности экологического просвещения предпринят анализ деятельности по его организации и управлению с использованием пространственно-временного, программно-целевого и процессного подходов. На примере нормативной базы экологического просвещения Санкт-Петербурга, которая является одной из наиболее разработанных среди всех субъектов РФ, подобраны оптимальные возможные решения к имеющимся проблемам экологического просвещения методом «дерева целей» и «метода ключей». Применение процессного подхода позволяет разделить экологическое просвещение на два связанных друг с другом параллельных процесса. С одной стороны, это непрерывная активность субъекта эколого-информационной политики, а с другой – процесс общественной деятельности, направленной на защиту окружающей среды. Такой подход предлагает ключ к сбалансированному подбору индикаторов эффективности экологического просвещения, которые должны отражать активность как субъекта эколого-информационной деятельности, так и ее объекта (различных групп населения), а также уровень их взаимодействия. Таким образом, в показателях эффективности экологического просвещения в рамках городского управления, помимо показателей эколого-информационной деятельности, должны быть учтены показатели социального (индивидуального и группового) проявления экологической активности на определенном территориальном таксономическом уровне, а также степень институционализации взаимодействий общества и государства в области защиты окружающей среды. Рассмотрены возможности адаптации существующих моделей оценки эффективности образовательных программ к оценке эколого-образовательных проектов и их использования в поиске наиболее эффективных средств эколого-информационной политики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА Экологическое просвещение, экологическая культура, городское управление, общественное развитие, программно-проблемный подход, процессный подход.

DOI 10.22394/2078-838X-2023-1-58-71



Екатерина Петровна ФЕРТИКОВА

к. б. н., старший преподаватель
кафедры геоэкологии, Институт наук
о Земле СПбГУ. 199034, РФ,
Санкт-Петербург, 10-я линия, 33–35.
E-mail: e.fertikova@spbu.ru



Максим Владимирович АНДРЕЕВ

аспирант кафедры региональной
политики и политической географии,
Институт наук о Земле СПбГУ.
199034, РФ, Санкт-Петербург, 10-я линия, 33–35.
E-mail: maxander1308@gmail.com

Введение

Экологическое просвещение (ЭП) является неотъемлемой частью управленческой деятельности в области защиты окружающей среды, важной информационно-образовательной сферой жизни общества, способствующей

формированию массовой экологической культуры, экологического сознания граждан, популяризации экологических практик. Это объясняется тем, что только при достаточном уровне информированности общество осознает кризисную экологическую ситуацию и предпринимает действия по ее решению.

Согласно статье 42 Конституции РФ, в Российской Федерации закреплено право каждого гражданина «на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением»¹. Изменения, внесенные в Конституцию Российской Федерации всенародным голосованием в 2020 году, дополнили сферу ответственности Правительства Российской Федерации пунктом «е.б» следующего содержания: «... создает условия для развития системы экологического образования граждан, воспитания экологической культуры»². В Федеральном законе от 10 января 2002 года № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» обеспечению прав граждан на получение достоверной информации о состоянии окружающей среды посвящено несколько статей (ст. 3, 4.3, 11, 12, 69). Глава XIII данного закона (ст. 71, 73, 74) целиком посвящена основам формирования экологической культуры населения³.

Таким образом, вопросы управления ЭП и оценки эффективности ЭП являются одними из основополагающих и приоритетных направлений в сфере экологической (социально-экологической) политики государства.

Сегодня эколого-просветительские мероприятия в виде одноразовых или повторяющихся акций выступают основным средством ЭП в Российской Федерации [Фертикова, 2019]. Однако наличие нерешенных острых экологических проблем⁴, медленное внедрение природоохранных технологий, частое пренебрежение экологическими последствиями при принятии управленческих решений, связанных, в частности, с природопользованием, – все это оставляет вопросы относительно эффективности действующей системы экологического образования и просвещения. Сравнительный анализ результатов социологических опросов в ряде европейских стран показывает, что российская система образования не способствует в достаточной степени формированию норм, установок и ценностей, касающихся взаимоотношений человека и природы, и, таким образом, не отвечает на данный момент декларируемым на уровне государства приоритетам по формированию экологической культуры населения [Курбанов, Прохода, 2019; Прохода, 2021].

В целом следует подчеркнуть отсутствие междисциплинарных научных исследований, посвященных теоретическому измерению ЭП

на уровне городского управления. В условиях сохранения вышеуказанных негативных тенденций совершенствование такой общественно важной деятельности, как ЭП, за счет его «обогащения» актуальными теоретическими разработками, позволяющими повысить эффективность ЭП, является первоочередной задачей.

Принимая во внимание принцип баланса теории и практики, в данном исследовании предлагается обратить внимание на ЭП как на комплексные системные процессы управления и образования, в эффективной реализации которых особенно заинтересованы власти, представители бизнеса, жители крупных городов-мегаполисов, с последующим анализом его проблем, а также предложить подходы и направления для преодоления проблем ЭП и дальнейшего повышения его эффективности.

В этой связи главной целью работы выступают разработка и предложение концептуальных основ для эффективного анализа и решения существующих проблем ЭП в масштабах российского мегаполиса, а также повышения его эффективности.

Исходя из предложенной цели, авторы ставят задачи как прикладного, так и теоретического характера. В прикладном плане – на основе изучения ключевых документов субъекта Российской Федерации (на примере Санкт-Петербурга) в сфере ЭП обозначить пути решения проблем ЭП на городском уровне. Одновременно с помощью методов теоретизации попытаться расширить и углубить представления об ЭП как о комплексной сфере управления и общественного развития, а также предложить концептуальные основы для повышения эффективности ЭП.

Теория и методология

Для решения поставленных задач авторы в исследовании основываются

- 1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.).
- 2 Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти», ст. 114, п. 1.
- 3 Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».
- 4 Стратегия экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 19 апреля 2017 г. № 176.

на общественно-географическом взгляде, на управлении пространственным развитием, предусматривающим активное использование пространственно-временного, процессного, проблемно-программного, программно-целевого подходов, а также на концептуальных положениях в отношении вопросов взаимодействия общества и природы.

Активизация социально-экологической политики государства обусловлена обострением экологических проблем, разрастанием кризисных явлений в сфере взаимодействия общества и природы⁵. По этой причине информационная и образовательная деятельность в данной сфере демонстрирует четко выраженный проблемный подход. Например, проблема утилизации отходов порождает необходимость просветительских кампаний по раздельному сбору мусора среди населения, проблема сокращения биоразнообразия акцентирует внимание на особо охраняемых природных территориях как центрах ЭП⁶.

На сегодняшний день именно существующие экологические проблемы определяют цели эколого-просветительской деятельности, поэтому и основным методом реализации информационно-экологической политики и эколого-образовательной деятельности является программно-целевой метод, который широко

применяется и доказал свою состоятельность в управлении социально-экономическим развитием территориальных единиц разных уровней⁷.

В последние десятилетия на разных уровнях управления активно разрабатывается процессный подход. В наибольшей степени он разрабо-

тан и применяется в сфере бизнеса. Согласимся с С. В. Мальцевым по поводу сущности процессуальности в управлении: «устойчивая (многократно повторяющаяся) деятельность, преобразующая ресурсы (входы) в результаты (выходы)»⁸. Как справедливо отмечает Е. Н. Евдокимова, «... процессуальность является современ-

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТАКОЙ ОБЩЕСТВЕННО ВАЖНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, КАК ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ, ЗА СЧЕТ «ОБОГАЩЕНИЯ» ТЕОРЕТИЧЕСКИМИ РАЗРАБОТКАМИ, ПОЗВОЛЯЮЩИМИ ПОВЫСИТЬ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ЯВЛЯЕТСЯ ПЕРВООЧЕРЕДНОЙ ЗАДАЧЕЙ

ним пониманием любой деятельности, поэтому процессный подход и следует рассматривать как универсальный управленческий принцип, позволяющий совершенствовать и повышать эффективность разнообразных видов деятельности вне зависимости от их специфики» [Евдокимова, 2011, с. 122]. По мнению автора, процессный подход как универсальный инструмент может быть эффективно применен и для управления на уровне региональных систем [Евдокимова, 2011].

Контент-анализ организационно-правовых документов ЭП на уровне субъекта РФ (на примере Санкт-Петербурга) позволяет выявить преимущества и ограничения использования программно-целевого и процессного подходов в эффективном управлении ЭП.

Результаты и обсуждение

Организация ЭП на территории Санкт-Петербурга. Программно-целевой подход

Анализируя законодательную базу ЭП Санкт-Петербурга, следует отметить, что нормативно-организационное обеспечение эколого-просветительской деятельности является здесь одним

5 Основы государственной политики в области экологического развития России на период до 2030 года (утв. Президентом РФ от 30 апреля 2012 г.).

6 Паспорт Национального проекта «Экология», утвержденный президентом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г.

7 Суть этого метода состоит в том, что существующие противоречия в развитии общества (иными словами, проблемы) и осознанная потребность их решения определяют постановку целей и задач, а также аккумуляцию ресурсов для их преодоления. Примером данного подхода являются целевые комплексные программы, реализуемые на разных уровнях практически во всех сферах деятельности, включая ЭП. Подробнее о подходе см.: Баженов Ю. Н., Чистобаев А. И. (1987). От проблемы – к цели: горизонты комплексных программ. М.: Мысль.

8 Мальцев С. Процессный подход к управлению: теория и практика разработки системы управления <https://www.src-master.ru/article31876.html> (дата обращения 10.02.2022 г.).

из наиболее разработанных среди всех субъектов РФ.

Согласно Концепции непрерывного ЭП на территории Санкт-Петербурга (далее Концепция), целью непрерывного ЭП является «формирование экологической культуры посредством организации в Санкт-Петербурге такой системы, которая включала бы распространение и формирование экологических знаний, устойчивых представлений о состоянии окружающей среды, использовании природных ресурсов и экологическом законодательстве, а также воспитание бережного отношения к окружающей среде всех категорий населения Санкт-Петербурга на протяжении всей жизни» («просвещение в течение всей жизни»)⁹.

Достижение такой цели может быть обеспечено качественными изменениями в установках, ценностях и принципах граждан и их деятельности, т. е. процессом формирования экологической культуры населения (позитивного характера). Различные подходы к определению понятия экологической культуры обусловлены сложностью и многоаспектностью этого социального явления [Алексеев, 2018; Сосунова, 2008]. Подчеркивая необходимость операционализации данного понятия, исследователи выделяют ценностно-нормативный (аксиологический), системный (институциональный) и деятельностный (поведенческий) компоненты феномена экологической культуры [Курбанов, Прохода, 2019]. Каждый из этих аспектов имеет свой механизм формирования, однако системная активность субъектов эколого-просветительской деятельности (распространение и формирование экологических знаний, воспитание бережного отношения к окружающей среде) рассматривается как универсальное средство достижения заявленной цели формирования экологической культуры в обществе¹⁰.

Реализация ЭП, как правило, сопряжена с наличием целого ряда проблем, возникающих из-за сложности и многоаспектности стоящих перед ним задач. Согласно Концепции, на территории Санкт-Петербурга выделяются такие проблемы ЭП, как: межведомственная несогласованность деятельности, недостаточное ресурсное обеспечение, поверхностное, эклектичное освещение экологических проблем в СМИ, низкий уровень социальной активности молодежи в экологических движениях и другие (табл. 1).

С помощью применения метода «дерева целей» и «метода ключей» авторами подобраны оптимальные возможные решения к указанным проблемам. На основе анализа данных проблем выделены проблемы второго и третьего порядка, а также осуществлен дальнейший подбор решений (подцелей) к каждой подпроблеме ЭП Санкт-Петербурга (рис. 1).

Придерживаясь программно-целевого метода, на следующем этапе следует определить все виды ресурсов, необходимые для достижения целей, наметить целевые показатели, исполнителей и сроки реализации целевой программы. В Санкт-Петербурге целевые программы в сфере ЭП разрабатываются и реализуются на уровне местного самоуправления. В 2019 году вопрос об «осуществлении организации экологического воспитания и формирования экологической культуры в области обращения с твердыми коммунальными отходами» был отнесен к вопросам местного значения муниципальных образований, муниципальных округов¹¹. Основной целью включения данного вопроса в ведение городских муниципальных образований является донесение идей устойчивого развития до уровня локальных городских сообществ и отдельных предприятий.

Основным методом реализации вопроса местного значения для органов местного самоуправления муниципального образования является программно-целевой метод – принятие муниципальной программы по реализации вопроса местного значения (самостоятельной или в составе действующих муниципальных программ). На основании оценки эффективности реализации данной программы предполагается оценивать результативность и эффективность деятельности ОМСУ по реализации вопроса местного значения¹².

9 Концепция непрерывного ЭП на территории Санкт-Петербурга. <http://www.infoeco.ru/assets/f/kontseptsia.pdf> (дата обращения: 10.02.2022 г.).

10 Развернутый анализ аспектов формирования экологической культуры можно найти в работах С. Д. Дерябо, В. А. Ясвина, С. В. Алексеева, О. Н. Яницкого, И. А. Сосуновой, О. И. Марар, М. В. Рыбаковой, А. Р. Курбанова, В. А. Проходы и других авторов.

11 Закон Санкт-Петербурга от 23.09.2009 № 420–79 «Об организации местного самоуправления в Санкт-Петербурге» (пп. 44 п. 1 ст. 10).

12 Методические рекомендации для органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга по реализации вопроса местного значения по осуществлению экологического просвещения, а также организации экологического воспитания и формирования экологической культуры в области обращения с твердыми коммунальными отходами, СПб., 2019 г.

Рисунок 1. Элиминирование проблем и использование метода дерева целей

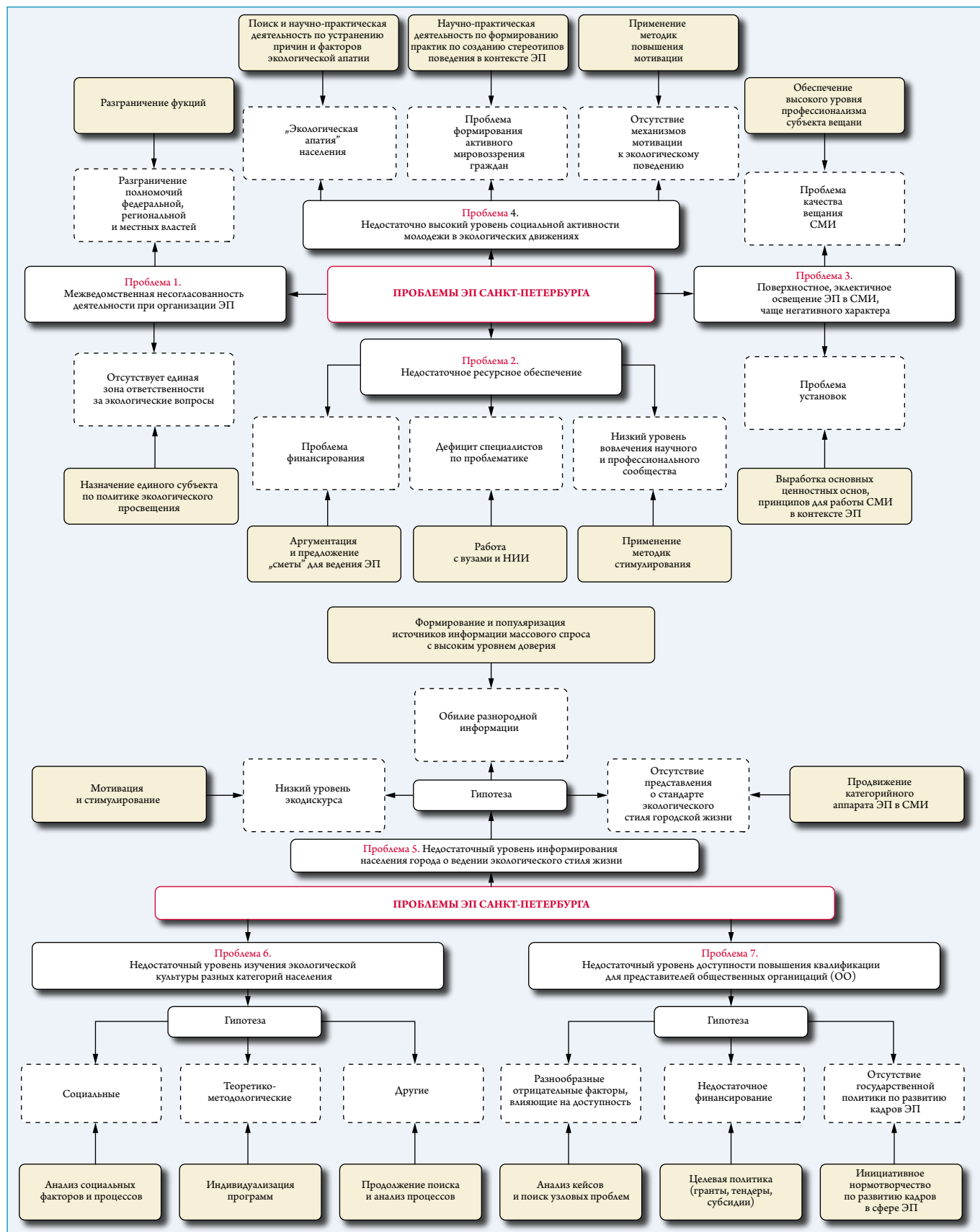


Таблица 1. Проблемы, задачи, ожидаемые результаты и показатели оценки эффективности эколого-просветительской деятельности, предусмотренные Концепцией, сгруппированные по субъектно-объектным характеристикам

Параметр	Характеризует субъект ЭП	Характеризует объект ЭП	Характеризует взаимодействие объекта и субъекта ЭП
Проблемы	- межведомственная несогласованность деятельности при организации ЭП на территории Санкт-Петербурга; - недостаточное ресурсное обеспечение (кадровое, научно-методическое, материально-техническое, информационное, финансовое и др.) ЭП; - поверхностное, эклектичное освещение экологических проблем, чаще негативного характера, в средствах массовой информации; - недостаточный уровень изучения экологической культуры разных категорий населения Санкт-Петербурга; - недостаточный уровень доступности в повышении квалификации представителей общественных организаций в сфере освоения лучших практик отечественного и зарубежного ЭП	- недостаточно высокий уровень социальной активности молодежи в экологических движениях; - недостаточный уровень информированности населения города о ведении экологического стиля жизни (аналогично пропаганде здорового образа жизни)	–
Задачи	- создание благоприятных условий для непрерывного ЭП и формирования экологической культуры на территории Санкт-Петербурга; - осуществление межрегионального сотрудничества в сфере ЭП и формирования экологической культуры	–	Реализация межведомственного взаимодействия органов государственной власти Санкт-Петербурга, организаций и граждан в осуществлении деятельности по ЭП и формированию экологической культуры на территории Санкт-Петербурга
Ожидаемые результаты	- повышается просветительский и образовательный потенциал деятельности учреждений культуры, образования, промышленности, экономики и др.; создаются условия для выполнения ключевых задач Концепции; - реализуется комплексный мониторинг состояния экологической культуры горожан, материалы которого являются основанием для принятия управленческих решений; - осуществляется координация и научно-методическое сопровождение ЭП в интересах устойчивого развития (функционирование координационной структуры / центра); - минимизируется дисбаланс в развитии ЭП в образовательных организациях разных типов и видов, включая дошкольное, школьное, дополнительное и профессиональное образование; - минимизируется дисбаланс в профессиональной компетенции педагогов, руководителей образования и родителей (законных представителей), экологов и руководителей предприятий, обучающихся в сфере ЭП населения; - широко используются цифровые технологии формирования системы экологических знаний в информировании об экологических проблемах города, в пропаганде экологического стиля жизни; - на ЭП выделяется достаточное ресурсное, включая финансовое, обеспечение как из бюджета города, так и из внебюджетных источников; - широко используются модели и инновационный опыт ЭП в интересах устойчивого развития регионов Российской Федерации и зарубежных стран	- наблюдается позитивная тенденция повышения активности населения Санкт-Петербурга в области охраны окружающей среды, становления безопасной и здоровой городской среды, устойчивого развития региона; - прогресс в становлении личности и экологической культуры петербуржца, в его готовности вести экологичный образ жизни в быту и на производстве	Инновации в формальном экологическом просвещении и образовании служат инициативами продвижения различных форм неформального и информального образования и просвещения (волонтерское движение, социальная реклама, молодежные акции и др.)
Показатели эффективности реализации Концепции	- охват населения экологическими мероприятиями; - сумма участников по всем мероприятиям за рассматриваемый период; - количество проведенных мероприятий эколого-просветительского характера, включая конференции, форумы, семинары, круглые столы и т. д.; - объемы затраченных финансовых средств на эколого-просветительские мероприятия	–	- количество посетителей на информационных ресурсах Санкт-Петербурга с экологической информацией за рассматриваемый период; - количество «лайков» в социальных сетях; - количество обращений граждан в Комитет по природопользованию, охране окружающей среды и обеспечению экологической безопасности

В связи с этим важным элементом муниципальной программы является перечень целевых показателей/индикаторов, отражающий конкретные измеримые результаты реализации мероприятий по ЭП, организации экологического воспитания и формирования экологической культуры в области обращения с твердыми коммунальными отходами. Перечень таких показателей/индикаторов устанавливается муниципальным образованием в зависимости от сформулированного перечня мероприятий.

В Методических рекомендациях для включения в программу рекомендованы следующие целевые показатели/индикаторы общего характера:

- количество мероприятий по реализации вопроса местного значения на территории муниципального образования;
- количество публикаций в печатных и электронных муниципальных СМИ по тематике вопроса местного значения;
- доля жителей муниципального образования, охваченных мероприятиями по ЭП, экологическому воспитанию и формированию экологической культуры в области обращения с ТКО;
- доля контейнерных площадок на территории муниципального образования, охваченных инфраструктурой раздельного сбора отходов с круглосуточным доступом (показатель устанавливается в случае, если реализация вопроса местного значения не выделяется в отдельную муниципальную программу, а совмещается с муниципальными программами в сфере благоустройства, создания комфортной среды и аналогичными).

Таким образом, мы видим, что показатели успешной реализации программы отражают в основном уровень активности субъекта эколого-просветительской деятельности. Доля жителей, охваченных мероприятиями по ЭП, является трудно измеримым показателем и напрямую не свидетельствует о повышении их экологической культуры. Так, в 2017 году, объявленном в России Годом экологии, к эколого-просветительским мероприятиям удалось привлечь наибольшее число участников как среди организаторов, так и целевой аудитории. Тем не менее опросы, проводимые ВЦИОМ в 2018 году, показали, что большинство граждан (54%) не слышали ни о каких мероприятиях в рамках Года экологии, 21% граждан считают, что эти мероприятия

никак не повлияли на экологическую обстановку, и только 18% опрошенных думают, что проведенные мероприятия улучшили экологическую обстановку¹³.

Субъекты и объекты ЭП

Вернемся к анализу Концепции и рассмотрим ее важнейшие элементы, такие как основные проблемы, задачи, ожидаемые результаты и показатели оценки эффективности ЭП, с точки зрения их направленности на субъект (ведомства, СМИ, организации) или объект (молодежь, социальные и другие группы населения) эколого-просветительской деятельности, либо на их взаимодействие (табл. 1).

В Концепции указывается, что «эффективность реализации Концепции целесообразно проводить по составляющим ЭП и критериям формирования экологической культуры как результата ЭП». Однако показатели эффективности реализации Концепции отражают скорее уровень активности субъекта при проведении эколого-просветительских мероприятий через количество привлеченных участников. Количество «лайков» в социальных сетях, безусловно, отражает некоторый уровень взаимодействия с аудиторией, однако не может служить показателем уровня экологической культуры или его изменения.

Для устранения данного «перекоса» в Концепции предложен комплексный, интегральный показатель (индикатор) состояния ЭП на территории Санкт-Петербурга, так называемый «уровень ЭП» (УЭП). «Количественное значение УЭП может быть получено в процессе экспертной оценки членами Координационного совета по ЭП, экологическому образованию и формированию экологической культуры на территории Санкт-Петербурга с привлечением (в случае необходимости) представителей экспертного сообщества. Порядок проведения оценки такого показателя определяется и утверждает Координационным советом»¹⁴. Разработка

13 Всероссийский центр изучения общественного мнения. Инициативный всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник» от 13 августа 2018 г. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ekologicheskaya-situaciya-v-rossii-monitoring-3> (дата обращения 20.01.2022 г.).

14 Концепция непрерывного ЭП на территории Санкт-Петербурга. <http://www.infoeco.ru/assets/f/kontseptsia.pdf> (дата обращения: 10.02.2022 г.), с. 26.

Таблица 2. Характеристики процессов ЭП

Параметр	Управленческая эколого-информационная деятельность	Защита окружающей среды как сфера жизни общества	Пересечение процессов
Цель	Решение экологических проблем административно-правовыми методами, в том числе через информирование, обучение и агитацию населения	Решение экологических проблем через институционализацию экологической культуры	Принятие людьми только экологически обоснованных решений в быту и в профессиональной деятельности (на рабочем месте)
Пространственные рамки	Федеральный уровень, субъект РФ, муниципальное образование, учреждения: СМИ, музеи, библиотеки, учреждения культуры, природоохранные учреждения (ООПТ), организации спорта и туризма, предприятия, бизнес	Дом, двор, дачный участок, район, регион (экологическое благополучие места проживания)	Информационно-экологические компании, акции, митинги, пикеты. Общественные слушания. Рассмотрение дел о возмещении ущерба окружающей среде в суде
Тип деятельности	Формирование программ формального и дополнительного образования, целевые комплексные программы ЭП, поддержка экологических проектов и массовых мероприятий	Получение/усвоение/обмен экологической информацией. Организация/добровольное участие в образовательных мероприятиях и программах экологического содержания	Эколого-просветительские мероприятия, эколого-просветительские программы
Каналы информации	Образование (формальное, дополнительное), публичные мероприятия, Интернет, СМИ	Образование (формальное, неформальное, информальное), личное общение, Интернет, СМИ	Совпадение/расхождение контента формальных и информальных каналов. Низкая/высокая популярность экологической тематики
Содержание	Информационная политика, образовательная политика	Обсуждение экологических проблем, с которыми сталкивается население, их влияния на здоровье, обмен опытом экологических практик	
Результат	Баланс между экологическим просвещением и экологической политикой, проводимой на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, их синергетическое взаимодействие	Экологические практики: ограничение потребления, энергосбережение, бойкот определенных товаров по экологическим критериям, раздельный сбор отходов, выбор в пользу более экологичных энергоносителей и транспорта и другие	Формирование общественных институтов решения экологических проблем, наряду с государственными (общественные слушания, общественная экологическая экспертиза и др.). Совпадение/противоречия в декларируемой и реализуемой политике / индивидуальных действиях

методического подхода к определению данного показателя является актуальной задачей.

ЭП как непрерывный процесс

На наш взгляд, для эффективного управления ЭП необходимо обратить пристальное внимание на его процессуальную сторону, т. е. рассмотреть ЭП и его оценку в качестве непрерывных сопутствующих процессов.

При оценке ЭП (субъектно-объектного процесса) можно считать целесообразным деление данного процесса на два связанных друг с другом, но параллельных процесса:

- ЭП как непрерывная деятельность субъекта эколого-информационной политики;
- процесс общественной деятельности, направленной на защиту окружающей среды.

Действительно, периодическая реализация проектов и программ в сфере ЭП позволяет говорить о регулярности активности

с определенной частотой. При этом политика ЭП выступает в виде непрерывной последовательности действий со стороны государственных и общественных акторов, первым необходимым шагом для обеспечения ЭП как передачи ценностей, знаний и навыков. Оба процесса могут идти параллельно, при этом иметь разные особенности.

Безусловно, эти процессы взаимозависимы, и плоскость их пересечения, отражающая уровень субъектно-объектных отношений в эколого-просветительской деятельности, должна находиться в центре внимания при оценке всего процесса. Именно в этой плоскости происходит институционализация взаимодействий людей в области защиты окружающей среды на определенном территориально-таксономическом уровне в данный момент времени.

В таблице 2 представлены характеристики процессов ЭП как эколого-информационной деятельности и как сферы жизни общества.

Пространственно-временной аспект

Каждый из процессов, составляющих ЭП, необходимо рассматривать в пространственно-временном разрезе, поскольку любой целевой деятельности необходим учет неразрывности пространства и времени. С точки зрения управления ЭП необходим анализ территориальной структуры, всех имеющихся пространственных условий, тенденций, от которых может зависеть эффективность или неэффективность ЭП. Здесь важно понимание оптимального соотношения необходимых ресурсов управленческого и образовательного процессов ЭП и среды, связанной с особенностями общественно-географического пространства [Чистобаев, 2005]. Уникальность природных и антропогенных условий той или иной территории обуславливает необходимость создания региональных эколого-просветительских программ [Фертикова, 2021]. Также в контексте обеспечения образовательного процесса должен существовать непрерывный запрос в актуальных сведениях (информационно-аналитическая работа) о пространственно-временных аспектах развития экологических проблем в пределах территории – объекта ЭП (от характеристики экологически значимых объектов до вопросов благоустройства городского пространства).

Объектом такой деятельности выступают общество и его системно-структурные компоненты: отдельные индивиды (граждане), социальные (социально-классовые) группы и страты, этнические и религиозные группы граждан, отражающие местную специфику. Особенную важность имеет оценка пространственно-функциональной стороны социальных отношений в установленном полигоне ЭП как непрерывного управления и образования.

Результаты ЭП подразумевают как индивидуально-практическую реализацию знаний, так и социально-значимую активность политического характера – экологический активизм. К мероприятиям экологического активизма относятся экологические акции, пикеты, митинги, деятельность в социальных сетях и т. д.

Таким образом, мы имеем дело с двумя процессами, имеющими собственные показатели; отслеживая их в пространственном и временном измерении, по нашему мнению, представляется возможным приблизиться не только

к качественной, но и к количественной оценке процесса просвещения в социально-территориальном отношении, попытаться выявить факторы, способствующие этому процессу или препятствующие ему. Отслеживая эти факторы в количественном измерении, в перспективе можно будет говорить о налаживании режима постоянного мониторинга ЭП и его результатов, которые, в свою очередь, могут быть проанализированы и на основании которых будут делаться выводы для повышения результативности ЭП.

Показатели эффективности политики ЭП

Очевидно, что без оценки эффективности обучения невозможно выстроить систему просвещения и развития, которая обеспечит необходимые результаты в сфере экологической политики.

По нашему мнению, эффективность ЭП – это комплексный индикатор уровня соответствия результатов ЭП-деятельности задачам, поставленным субъектами ЭП, на разных уровнях территориальной организации общества (от локального до глобального). Эффективность связана с интенсивностью проявлений экологической деятельности и экологической культурой граждан, динамикой и направленностью изменений, характером и степенью положительного воздействия на целевой объект – окружающую среду.

Выявляя показатели эффективности ЭП, целесообразно, по нашему мнению, использовать следующие научные подходы и методы: программно-целевой подход, пространственно-временной и процессный подходы (рассмотрены выше), системно-структурный подход, статистический метод, качественный анализ, количественный анализ, деятельностный, дискурсивный, контент-анализ, ивент-анализ.

Применяя предложенный процессный подход, в первую очередь необходимо разделить показатели «уровня ЭП» на следующие группы (идеальное представление):

- показатели эффективности (активности) управления ЭП;
- показатели эффективности эколого-просветительских проектов и программ (отражают уровень взаимодействия между субъектом и объектом ЭП);

- универсальные показатели эффективности ЭП (отражают уровень экологической культуры населения).

Согласно последним двум пунктам, необходимо фиксировать процессуальные эффекты экологической деятельности со стороны объектов ЭП, то есть «отдачу», которая может проявляться материально и нематериально (информационно).

К показателям эффективности (активности) политики по ЭП можно отнести: количество проведенных мероприятий; объемы затраченных на них финансовых средств; охват населения экологическими мероприятиями; статистику по участникам мероприятий за рассматриваемый период.

При выборе показателей эффективности эколого-просветительских проектов и программ, помимо образовательно-методических аспектов ЭП, важной его стороной выступают показатели эффективности просвещения, которые подразумевают фиксацию и установление проявления экологического поведения на практике.

Индикаторами эффективности реализации эколого-просветительских проектов могут выступать следующие показатели: количество посетителей на региональных и муниципальных информационных ресурсах с экологической информацией за рассматриваемый период; количество разнообразных каналов, групп и «пабликов» в социальных сетях и мессенджерах, сайтов экологического содержания, динамика их подписчиков, количество «лайков» в социальных сетях; показатели распространения среди населения тех или иных экологических практик; количество обращений граждан в Комитет по природопользованию, охране окружающей среды и обеспечению экологической безопасности; количество (и качество) инициатив со стороны граждан; участие граждан в общественных слушаниях по проектам, оказывающим влияние на окружающую среду, в информационно-экологических кампаниях, акциях, митингах, пикетах; обращение граждан в суд с исками о возмещении ущерба окружающей среде; а также результаты социологических опросов.

При выборе универсальных показателей эффективности ЭП возникает вопрос относительно анализа эффективности просвещения как проявления индивидуального

и коллективного экологического поведения в сфере решения местных социально-экологических проблем, а также о разработке суммарного показателя эффективности ЭП в контексте управления.

На наш взгляд, в универсальных показателях эффективности ЭП на уровне городского управления должны быть учтены следующие компоненты:

- показатели социального (индивидуального и группового) проявления экологической активности на определенном территориальном таксономическом уровне;
- степень институционализации взаимодействий общества и государства в области защиты окружающей среды на определенном территориально-таксономическом уровне.

Универсальность критериев данной группы заключается в том, что их выделение отражает как процессный, так и программно-целевой характер эколого-просветительской деятельности. Как известно, «прежде чем цель будет сформулирована, она должна быть осознана субъектом как потребность. Связь между потребностями и целями опосредована интересами. Через интересы цели людей воплощаются в конкретные действия. Таким образом, взаимосвязь между рассматриваемыми категориями может быть представлена в виде следующей логической цепочки: противоречия (проблемы) – потребности – интересы – цели» [Гладкий, Чистобаев, 1998, с. 70].

ЭП и институты

Трансформация индивидуального и коллективного экологического поведения в явление, которое можно называть экологической культурой общества, происходит через ее институциональное оформление [Рыбакова, 2010; Сосунова, Марар, 2009]. Процесс институционализации экологической культуры включает в себя формирование социальных (и на их основе государственных) институтов, реализующих экологические потребности общества и обеспечивающих его экологическую безопасность [Ситаров, Пустовойтов, 2000].

Процесс создания социального института, в котором экологические нормы и правила будут оформлены в четкую статусно-ролевую структуру, одобренную большинством