

# Бюджетная реформа и образование

---

## Педагоги дошкольного образования: специфика профессиональной группы и рынка услуг



**Колесникова Елена Михайловна** – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Сектора социологии профессий и профессиональных групп ИС РАН

*E-mail:* [kolesnikova@mail.ru](mailto:kolesnikova@mail.ru)

## Педагоги дошкольного образования: специфика профессиональной группы и рынка услуг

### Аннотация

Статья посвящена выявлению основных показателей положения педагогов дошкольного образования в условиях реформирования, что обусловлено ростом спроса на данную услугу, с одной стороны, и массой нерешённых проблем сектора, определяющих статусные позиции группы, с другой.

**Ключевые слова:** социология профессий, социология образования

Сегодня институт дошкольного образования переживает возрождение в социальной политике и проблематике исследований. Во всём мире практики ухода за детьми всё больше и больше закрепляются именно за различными учреждениями дошкольного образования, порождая дискуссии относительно «профессиональной группы» в этой сфере. Зарубежные исследователи рассматривают дошкольное образование как часть социальной политики государств и актуализируют вклад института в проблематику социальной мобильности, социальной справедливости и гендерного равенства в семье [Scheiwe, Willekens 2009]. При этом вопросы кадров во всех разновидностях дошкольного образования понимаются ими как одно из наиболее приоритетных направлений, как один из решающих факторов успешной социальной политики государства [Competence Requirements... 2011]. Немногочисленные, на наш взгляд, отечественные исследования посвящены экономике и доступности дошкольного образования [Политика... 2011; Савицкая 2004; Селиверстова 2008], специфике родительского спроса [Потребление... 2009; Сухова 2011] и профессиональной культуре занятий, ориентированных на работу с детьми-дошкольниками [Здравомыслова 2008; Мониторинг... 2011].

Сложное сегодняшнее положение педагогов дошкольного образования обусловлено ростом спроса на услугу, с одной стороны, и очевидной нерешённостью проблем сектора, определяющих статусные позиции группы, с другой. Формирование и развитие дошкольного образования как формализованной практики и самостоятельной профессии в России приходится на советский период. Институт конструировался как некоммерческий и «политический» с ориентацией на служение обще-

ству и главенством государства в его экономике, администрировании и культурной политике. Постсоветские и актуальные реформы связаны с очевидным желанием государства активно привлекать самих граждан к финансированию сектора, что усложнило структуру профессиональной группы.

Работа выполнена в рамках проекта «Процессы актуального российского рынка услуг дошкольного образования»<sup>1</sup>. В проекте профессиональная группа рассматривается в неовейберовской концепции как корпоративный актор, а её профессионализация – как процесс увеличения объёма властного, экономического и культурного ресурсов с целью улучшения положения на рынке труда [Подробный анализ подхода см.: Мансуров и др. 2008; 2009]. Также принципиально значимыми являются исследования формирования профессиональных идеологий отечественными социальными антропологами [Щепанская 2003; 2010].

Профессиональная культура такой большой и сложноструктурированной группы, как «педагоги дошкольного образования», – явление принципиально неоднородное. Здесь необходим учёт двух моментов: «профессиональная чистота группы» и занятость в «прогосударственном/коммерческом» секторе. Само понятие «педагоги дошкольного образования» включает не только классических воспитателей, логопедов, дефектологов, психологов и прочих специалистов, традиционно занятых в детских садах, но и «воспитательные специальности», более связанные с домашним пространством (мамы-воспитатели семейных детских садов, няни, гувернёры, репетиторы). Профессия «воспитатель» статистически на данный момент является доминирующей среди педагогических работников дошкольных учреждений – 81% от всего педсостава всех типов учреждений [Образование... 2012: 81]. Если в отношении муниципальных и государственных дошкольных учреждений позиции кадрового состава очевидны, то в частном секторе всё не так однозначно. Чёткое отнесение к категории «воспитатель» в частном секторе возможно только в такой форме, как детский сад. Но, с нашей точки зрения, разнообразие форм учреждений в частном секторе образовательных услуг для дошкольников и их родителей весьма широко и представлено в основном не классическими садами, а индивидуальной практикой и всевозможными «центрами развития»<sup>2</sup>. Специалисты,

<sup>1</sup> Грант РГНФ N 12-03-00490.

<sup>2</sup> Важно отметить, что в целом данные государственной статистики по объёму частного сектора дошкольного образования и его структуре имеют одну важную особенность. В 2010 г. фиксируется только 374 дошкольных образовательных учреждения частной формы собственности [Образование... 2012: 186]. Очевидным является то, что основная масса услуг частного дошкольного образования предоставляется в форме, исключающей лицензирование и минимализирующей финансовую и налоговую отчётность. Гипотетически можно предположить, что избежать лицензирования не могут только частные детские садики,

занятые в них, могут идентифицироваться как «воспитатель»<sup>1</sup> скорее по базовому образованию, профессиональной биографии, основному содержанию труда, а не по штатному расписанию. Тем не менее, в силу актуального статистического доминирования муниципальных детских садов во всех видах дошкольных учреждений и, как результат, воспитателей в педагогических кадрах сектора, мы принимаем именно воспитателей как базовый объект в рамках нашего исследования.

С точки зрения перспектив развития сектора, нам представляется наиболее интересным сопоставление ситуации и внутрикорпоративных дифференциаций профессиональной культуры в частном и государственном секторах. Усложнение структуры группы и спроса на услугу, стратификационного порядка и трудовых отношений могут стимулировать изменения в идеологии группы, которые предполагают определённое соотношение объёма властных полномочий между нанимателями (государством, родителями) и профессионалом. Так, например, в классической статье Маршалла обсуждаются тенденции трансформации профессионализма в связи с изменениями в социальной структуре и социальной политике XX века. Дилемма актуального профессионализма в общественных или индивидуальных терминах видится в трактовке благополучия клиента. Если в случае с классическим «частным» пониманием профессии её авторитет основывается на долге перед пациентом, этике и ясно выраженном платежеспособном спросе, то в социальном государстве занятия превращаются в массовое социальное обслуживание и базируются уже на политической власти и принципах общественного благополучия. Государственные службы и служащие не мыслят коммерческими категориями и пассивны в политическом отношении, они оперируют категориями найма, а не прибыли [Маршалл 2010]. В качестве гипотезы мы предполагаем, что для профессиональной культуры представителей коммерческого и прогосударственного секторов дошкольного образования будут характерны различия в тактиках отстаивания автономии как во взаимоотношениях с государством, так и во взаимоотношениях с потребителем услуг (родителями).

Часть проекта, реализованная автором, включала проведение семи экспертных интервью с заведующими государственными и негосударственными дошкольными учреждениями (детских садов и образовательных центров) в Москве, Самаре и Уфе

---

форма работы которых требует больших помещений, прогулочной зоны, а значит исключает возможность «полу- или нелегальной» работы. Это затрудняет учёт образовательных учреждений частной формы собственности и его персонала государственной статистикой.

<sup>1</sup> Отметим, что в рамках выбранного нами подхода мы не делаем различий между терминами «профессионал» и «специалист» и используем их как синонимы.

и пятнадцати интервью с педагогами дошкольного образования государственных и негосударственных детских садов в Москве и Самаре (N=24).

## Культурный капитал профессиональной группы

Данные экспертного опроса позволяют выделить в идеологии занятия значимые элементы, которые отражают сложившиеся тенденции в институте и задают траектории перспективного развития: характеристики неформального профессионального контракта, специфику важности профессиональных знаний в актуальной ситуации, дифференциацию образовательных стратегий семей, особенности маркировки экспертного пространства. Само понятие «профессиональный контракт» вводится по аналогии с такими понятиями, как «гендерный контракт», «контракт работающей матери». Он включает в себя не набор официальных квалификационных требований, предъявляемых к воспитателю или педагогу дошкольного образования, а описывает неформальные правила практики, права и обязанности профессионала, определяющие разделение труда.

### *Забота и образование как значимые характеристики профессионального контракта*

Социальный институт дошкольного образования не только влияет на родительский контракт потребителя его услуг, обеспечивая возможность делегировать часть функций присмотра, ухода и заботы, но и определённым образом формулирует составляющие профессионального контракта специалистов института. Концепт ребёнка в современном обществе относится к разряду наиболее нуждающихся в заботе и приватном мире как необходимом условии успешной социализации. Соответственно в идеологии институтов и экспертных групп, связанных с дошкольным детством, присутствуют представления о необходимости создания квазиприватного пространства, характеризующегося квазиинтимностью, квазиперсонализированной заботой и доверием.

Контракт специалиста в описаниях всех экспертов (вне зависимости от типа дошкольного образовательного учреждения и региона) включает принятие «квазиродительских/материнских» ролей по отношению к детям, с которыми они работают, поддерживая аналогии с репродуктивным/родительским контрактом. Характеристиками контракта эксперты считают:

- значимость собственного родительского опыта как фильтра при приёме на работу (вход в профессиональную группу): *«Я полагаю, что с дошкольниками, так же как и в акушерстве, не должны работать девочки, которые ещё не имеют родительского опыта, нужна личная практика»;*

- повседневная практика эмоционального личного контакта и заботы как неотъемлемая составляющая профессиональных обязанностей: *«В группе 20-25 детей, и каждому надо оказать индивидуальное внимание, подойти, обнять до 15 раз в день; у них есть в этом потребность, сказать ласковое слово. ... Она (воспитатель) должна к каждому притронуться, запахнуть, застегнуть, чтобы у него нигде не поддувало и головка была аккуратная»;*

- интерпретация личного актуального родительства/материнства как конкурирующей «угрозы» эффективной «профессиональной родительской/материнской практике»: *«Это, наверное, материнский инстинкт. Женщина-воспитатель – это нормально. Я считаю, что 55 лет – предельный возраст для воспитателя. Дальше уже прирабатываются. На примере многих людей я увидела, что когда у людей появляются внуки, они становятся безразличны по отношению ко всем остальным окружающим детям... Когда воспитатель становится бабушкой, то она уже не должна работать воспитателем»;*

- эмоциональный менеджмент, ориентированный не только на ребёнка, но и на родителей, как неотъемлемая часть «профессионального родительства»: *«Она должна выглядеть хорошо всегда, достойно очень. На работу, как на праздник, и забыть все семейные проблемы. Всегда должна быть улыбка. Родители и дети не должны видеть твоих проблем. Родители должны оставить ребёнка, а ребёнок – остаться и быть спокоен, что воспитатель с хорошим настроением. Их здесь ждуют, их здесь любят и всегда рады»;*

- пропагандирование ценностей некоммерческой приватности как противоположности рыночных отношений: *«Здесь работа такая... с душой. Когда сюда приходят за зарплатой, то это не те люди. Они бегут из сада в сад и в итоге уходят куда-то в торговлю... Воспитатели, работники дошкольного образования – это определённый тип личности... Как говорится, сколько ни плати, от этого не зависит профессионализм... У них есть жилка, определённые жизненные ценности, ориентиры, у них внутри что-то иное, чем у людей, которые хотят сделать карьеру или ориентированы на деньги, на жизненный успех».*

Вторая значимая роль в профессиональном контракте отводится профильному образованию как фактору в стратификационном порядке. При этом эксперты продемонстрировали

определённую тенденцию в понимании связи необходимого уровня образования для эффективного исполнения обязанностей и использования его как инструмента закрытия, защиты позиций и повышения уровня дохода.

Заведующие муниципальными садами вне зависимости от регионального аспекта рассматривают среднеспециальное профильное образование как наиболее подходящий вариант для профессиональной группы. Специалисты именно с этим уровнем образования являются наиболее лояльными по отношению к профессии как таковой и к работе в бюджетной сфере. Ориентация образования на обучение практическим навыкам даёт более чёткое представление об основном содержании труда. Также в этом типе дошкольных образовательных учреждений сосредоточены одновременно кадры с наиболее высокими показателями стажа (исторический период получения образования которых приходился на этап превалирования среднеспециального образования), и кадры с исходно непрофильным образованием.

Респондент из муниципального ДОУ (Москва) утверждает: *«Чтобы быть хорошим воспитателем, достаточно среднеспециального образования. Оно даёт больше практических навыков. Высшее образование не принципиально для педагога, работающего в группе».* *«А стать хорошим педагогом дошкольного образования – по мнению заведующей муниципальным детским садом (Самара) – можно даже после курсов. Я говорю на примере своего педагога. Она пришла в сад с ребёнком, не имея профильного образования. Стала младшим воспитателем. Ей так понравилась работа, что она пошла учиться, заочно закончила педколледж и работает. Её ребёнок уже закончил третий класс, а она работает. Я считаю, что нужна любовь к детям этого возраста».*

Образовательные учреждения, ориентированные на маркетинговую образовательных услуг (частные и автономные учреждения) вне зависимости от региональной принадлежности, гораздо более ориентированы на высшее образование своих специалистов как свидетельство высокого культурного и символического капитала, который может быть конвертирован в экономическое вознаграждение группы и общее повышение её статусных позиций. Чем больше образовательное учреждение заинтересовано в коммерциализации своего труда, тем выше образовательные требования. Для таких учреждений характерна не только популяризация значения поля своей профессиональной экспертизы как такового, но и своей квалификации: *«Сейчас есть понимание того, что основы развития ребёнка закладываются в дошкольный период, и если воспитатель будет без специального педагогического образования, то он ребёнку ничего не даст»* (свидетельствует респондент частного ДОУ). *«Не все понимают сложность нашей работы, –*

считает другой респондент, заведующая автономным ДОУ – *Во всех областях должны работать специалисты. Воспитатель не может работать экономистом или врачом, однако все считают, что воспитателем может работать кто угодно. Не может быть так... Я считаю, что высшее образование – это высшее образование, оно накладывает свой отпечаток*.

Здесь высшее образование само по себе занимает значимое место в понимании процессов профессионализации. Его знаковой характеристикой является «качество», признание в рамках экспертного сообщества. Наличие именно «качественного образования» является подтверждением экспертности, включающей не только специализированные знания, но и навыки освоения нового знания, формирования новых, потенциально востребованных компетенций. Это подтверждают и наши респонденты: *«Важно, чтобы это было базовое гуманитарное образование – историк, художник, культуролог, но с хорошим базовым образованием. Это скорее всего говорит о том, что человек быстро обучаем»* – мнение методиста частного центра. *«Образование должно быть не просто высшее, а хорошее. Даже если оно платное, то требования должны быть, как на бесплатном. Как нас учили: рефераты, курсовые, чтобы в библиотеку ходили, читали очень много»* (заведующая автономным ДОУ).

### ***Экспертный капитал профессиональной группы как ресурс маркировки своих границ***

Взаимоотношения с профессиональными сообществами, чьи сферы деятельности находятся в непосредственной близости от основного содержания труда воспитателей, являются важной составляющей профессиональной культуры. Образы родителей, школьных учителей, психологов, логопедов, работающих с детьми-дошкольниками, построены на поддержании экспертного статуса через маркировку границ.

Взаимоотношения с родителями как потребителями услуги и одновременно сопредельным экспертным сообществом основываются на присвоении им идентичности «родитель дошкольника», которая проблематизирует экспертные и экономические ресурсы группы, соотносит категории профессионального статуса, рыночной ситуации и стремлений повышения влияния. Экспертный ресурс родителей в вопросах детской психологии и педагогики формирует представления о самих себе как о заказчиках услуг.

Классический образ профессии основывается на «неведении и пассивности» клиента, его исходной неквалифицированности в вопросах основного содержания труда, уникальности предложения, экспертном ресурсе [Маршалл 2010: 110]. Базовым основанием дисквалификации родительского/домаш-

Образы родителей, школьных учителей, психологов, логопедов, работающих с детьми-дошкольниками, построены на поддержании экспертного статуса через маркировку границ.



него экспертного ресурса является признание института дошкольного образования не только и не столько «пространством безопасности», но и «пространством экспертизы», принципиально необходимым для успешного развития ребёнка. Оно включает признание разницы между категориями «ребёнок» и «дошкольник», закрепление экспертного поля «успешной социализации дошкольника» за специализированной профессиональной деятельностью и невозможность обойти её с помощью «домашних» институтов. Родители, принимающие данную трактовку институтов дошкольного образования, получают статус «правильных, грамотных».

Характерно, что данное основание актуально для всех типов дошкольных образовательных учреждений, но организации, ориентированные на внебюджетное/родительское финансирование, принципиально заинтересованы в признании родителями экспертного капитала сотрудников, бюджетные же организации больше уповают на «политическую» власть массовой услуги как средства улучшения общества. Об этом говорит заведующая автономным ДОУ: *«У нас такие родители, которые себе могут позволить няню. Дети ходят в детский сад, но приводят и забирают их няни. Это очень грамотные родители. Они говорят, что ребёнку нужно пройти социализацию... Это очень достойные люди, они понимают, что надо в ребёнка вкладывать. Они понимают, что альтернативы нет и надо посещать детский сад регулярно».* Ей вторит респондент из муниципального ДОУ: *«А есть родители, которые, наверное, сами живут не так, как им хотелось бы. Они каждую копейку не в образование вкладывают, а в семью, в еду. У них нет возможностей. Родители водят детей в сад, чтобы самим ходить на работу. Не для образования... И сейчас для родителей детские сады и дошкольное образование – это, в основном, присмотр и уход. А образовательную составляющую понимают возможно не все или не в той мере, в которой мы её даём».*

Очевидным следствием данной ситуации является разная степень заинтересованности в дисквалификации родителей как экспертов в вопросах дошкольной педагогики и психологии. Образ родителей строится на делегитимации их конкурирующего статуса. Подобная дисфункциональность наилучшим образом маркирует социальное пространство и статус профессионала, трансформируя образ родителя в объект оценки, коррекции и контроля, наравне с детьми. В данном случае в экспертном капитале подгруппы особую роль играют навыки «формирования в клиенте понимания и признания дистанции»: *«Некоторые (родители) говорят: мы ходили в детский сад, но адаптация у нас не прошла, и ребёнок не смог посещать детский сад. Но в этом не детский сад виноват. Приходится объяснять, что они просто не добились конечного*

*результата и это их вина... Все проблемы ребёнка – из семьи... Надо слушать родителей, но если их понимание ребёнка не вписывается в систему нашего дошкольного образования, надо встретиться и объяснить родителям, почему это неприемлемо» (респондент из автономного ДОУ).*

Профессиональный статус поддерживается также и посредством теоретической концептуализации собственного поля экспертизы, использования формализованной системы знаний, презентации информации с апелляцией к научным стандартам, к длительной и успешной теории и практике: *«Родители прислушиваются к нам потому, что воспитатели грамотные... У нас очень хорошие проходят родительские собрания и в группах, и по параллелям. И посещаемость родителей очень высокая, потому что им интересно. На все собрания выходят специалисты и не только рассказывают об особенностях возраста, чем мы будем заниматься, какие будут результаты, но дают каждому родителю листочки, в которых обозначены цифры по конкретному ребёнку. Например, объём кратковременной памяти в данном возрасте должен быть такой-то, а родитель в листочке видит реальные данные своего ребёнка... Чтобы развить кратковременную память, есть определённые упражнения, нужна коррекция. И родители обращаются к воспитателю – говорите, что нам делать» (из интервью с сотрудником автономного ДОУ).*

Стратегии отношений с сопредельными экспертными сообществами (учителя начальной школы, детские психологи, логопеды) разнятся в зависимости от специфики услуги, предлагаемой дошкольным учреждением. В данном случае преобладающим фактором является длительность пребывания ребёнка в дошкольном учреждении в течение дня. Детский сад как тип учреждения предполагает полудневное пребывание ребёнка и количественное преобладание в штатном составе воспитателей. Здесь экспертное доминирование строится на принципе комплексности услуги, объединяющей не только «присмотр, уход и образование», но и регулярную практику процедур «узких специалистов» в рамках функции «образования». Сотрудник муниципального детского сада полагает: *«Это узкие специалисты, а воспитатель должен быть и психологом, и социальным педагогом, и няней, и учителем начальных классов в подготовительной группе. Работа воспитателя гораздо сложнее, чем каждого из специалистов, потому что у него широкий диапазон функций».*

Детские центры развития исходно ориентированы на кратковременное пребывание ребенка (1,5-3 часа), что даёт возможность отказаться от функции «присмотра и ухода» и таким образом вычленив и актуализировать «образовательную» экспертную составляющую услуги. Это исключает чёткую сегрегацию сфер экспертизы на «воспитателей» (объединяющих

присмотр, уход и образование в практике) и «специалистов» (исключающих присмотр и уход в практике). Результатом является формирование профессиональной идентичности, которая одновременно основывается на экспертной комплексности предоставляемой услуги (как и у «воспитателей»), но и идеологической дистанции от статуса «воспитателя». Частным проявлением подобного дистанцирования является выбор другого наименования с присоединением к более успешным профессиональным проектам или научным школам, например «социальный педагог»: *«Специалисты, которые у нас работают с детьми и родителями, это специалисты широкого профиля, и по специальности их можно отнести скорее к социальному педагогу... Исходно это психолог, социальный психолог, педагог начального и школьного образования»* (сотрудник частного центра).

В отношении школьных учителей представлена противоречивая ситуация одновременного объединения в единое педагогическое сообщество и экспертной конкуренции. Единение основывается на получении образования в рамках одних учреждений (педагогические институты готовят педагогов и дошкольного, и среднего школьного образования) и сотрудничестве со школами в рамках развития образовательных стратегий клиентов/детей. При этом сохраняется акцент на экспертной самостоятельности и достаточно частая проблематизация её признания со стороны школьных учителей: *«Когда я была воспитателем, то поняла, что учителя относились к детсадовскому образованию так – лучше бы вообще ничего не делали, потому что нам приходится переучивать, а переучить всегда сложнее, чем научить. Мы работаем со школой в плане преемственности, но это ограничивается взаимными посещениями»* (сотрудник муниципального детского сада).

При этом практически все респонденты подчёркивают сложность признания культурного капитала их специализации как со стороны общественности (в частности родителей и профильных чиновников), так и со стороны других специалистов. Распространённым аргументом является непопулярность формализованной системы критериев экспертного поля, снижающая очевидность привязки повседневной профессиональной практики к научным стандартам. Следствием данной ситуации является отсутствие общепризнанной системы внешней оценки деятельности группы по критериям, вырабатываемым самой профессией: *«Но эта работа не столь уважаема, как, например, работа учителя начальных классов. Люди не так понимают роль именно дошкольного образования. В начальных классах виден результат труда, есть чёткий критерий – надо сформировать определённые знания, умения, навыки. А у нас нет таких чётких критериев, которые родитель бы увидел. Школа – это школа, там есть оценка»*.

## Дифференциация стратегий повышения экономического капитала профессиональной группы

Данные экспертного опроса позволяют утверждать, что реформирование системы финансирования института дошкольного образования повлияет на экономическое положение группы, но характеризуется респондентами противоречиво, в зависимости от типа учреждения и региональной принадлежности. Реформы, связанные с введением подушевого финансирования, новых принципов оплаты труда в бюджетном дошкольном образовании и участием государства в софинансировании частного дошкольного образования были отмечены всеми экспертами как наиболее значимые с точки зрения потенциала изменения экономических показателей профессии. Стратегии улучшения ситуации, повышения доходности и привлечения финансирования дифференцируются на основании того, кто рассматривается как более перспективный работодатель и источник средств – государство или родители. В зависимости от типа учреждения, стратегии участия разнятся с ориентацией на государственную поддержку посредством учёта квалификационных показателей или рыночное регулирование посредством расширения ассортимента оказываемых услуг.

Маркетизация услуг, как предпочитаемая стратегия повышения экономического статуса группы, более характерна для представителей учреждений, рассматривающих родителей как более перспективный источник дохода. Использование разнообразных образовательных программ, которые не входят в систему обязательного дошкольного образования, повышает конкурентоспособность группы, но одновременно делает услугу менее массовой и менее доступной. Респонденты свидетельствуют: *«В муниципальном детском саду зарплата формируется из ставки и надбавок за категорию, стаж, премии; там это очень влияет. В частном саду государственных критериев нет, там критерии устанавливает учредитель и работник с ними соглашается. Есть критерии для вновь прибывших, для тех, кто давно работает, есть различия между должностями, есть разница между окладами. В частном детском саду можно официально подработать, это воспринимается нормально. Не только обязательный стандарт по образовательной программе, но и плюс дополнительные услуги. Услуги запрашивают родители, потому что они хотят, чтобы дети этим занимались».*

Классические муниципальные детские сады ориентированы на бюджетные источники финансирования и в качестве основного источника улучшения материального положения

Реформирование системы финансирования института дошкольного образования повлияет на экономическое положение группы, но характеризуется респондентами противоречиво, в зависимости от типа учреждения и региональной принадлежности.

группы апеллируют к новой системе, стимулирующей оплату труда: *«Мы не оказываем дополнительных платных услуг... Я не думаю, что если я закрою группу и открою платные услуги, то я заработаю больше, чем мне сейчас даёт субсидия города Москвы»* (из интервью с сотрудником муниципального ДОУ). Другой эксперт из муниципального ДОУ несколько иначе об этом говорит: *«30% нам в прошлом году прибавили к зарплате как сельским работникам. У нас стимулирующая система оплаты подняла зарплату... У нас нет платных услуг, хотя есть запросы родителей. Родители готовы платить... Главное, как правильно оформить, чтобы не было юридических проблем. Часто из этого начинают раздувать..., там может и нет материальной выгоды серьёзной»*.

Очевидным следствием ориентации на бюджетное финансирование является значимость различий уровня развития регионов в оценке экономического капитала группы, возможностях финансирования учреждений и доходах работников. Характерным примером является радикальная разница в оценке удовлетворённости финансовыми показателями профессиональной принадлежности: *«Меня очень огорчает, что все говорят правильные слова, что детство это самое дорогое. Всё закладывается с детства, все проблемы идут с детства, что детский сад готовит людей, которые должны быть успешны в школе, в институте, в обществе... А в соответствии с этим здесь и люди должны быть успешные и должны получать достойную зарплату. И об этом говорят, но очень мало делается. Конечно, делается, но не настолько, насколько необходимо. Даже иногда воспитатель стесняется сказать, что работает воспитателем, имея два высших образования. Потому что окружающие не понимают, как это можно работать за 5-6 тысяч при 7 часовом рабочем дне и такой нагрузке»* (респондент из Уфы); *«Мы не практикуем платные услуги совсем. ... Мы сейчас работаем по новой системе оплаты труда. И все мысли настроены на то, чтобы заработать баллы и получить стимулирующие выплаты... У нас все довольны зарплатой, насколько я знаю. Сейчас средний заработок педагога по Москве 35-40 тысяч, и я думаю, что это серьёзная зарплата для женщины, в семье»* (из интервью в Москве).

Образ кадровых показателей группы и перспектив развития довольно жёстко связывается с приоритетом доходной составляющей статуса профессии. Московские эксперты, как представители наиболее экономически развитого региона, указывают на позитивные тенденции в отношении увеличения поля предоставления услуг, экономического вознаграждения и формирования группы. Данная ситуация способствует притоку более молодого кадрового состава и одновременно возможности предъявления более высоких квалификационных

требований. Так, например, они не ставят в прямую и жёсткую зависимость приход в профессию и профессиональную лояльность с личностной «родительской» заинтересованностью в услугах института (желанием устроить своего ребёнка в сад). Одновременно более высокие показатели заработной платы, по сравнению с другими регионами, способствуют притоку «профессиональных мигрантов», специалистов с близлежащих территорий: *«Мне кажется, что у нас расширяются государственные услуги. Возвращаются здания детских садов именно под дошкольную деятельность. Ведомственные детсады передаются государству. Строятся новые здания... Педагогический состав – в основном женщины, возраст от 25 до 40, но есть и пенсионеры – двое, один – предпенсионный возраст. Молодые сейчас пришли, но совсем молодых двое. Есть иногородние с регистрацией, из Подмоскovie и близлежащих областей. Почти треть таких»* (московский респондент).

Эксперты менее экономически развитых регионов более дифференцированы в оценках перспектив экономического вознаграждения и его влияния на формирование группы. Если представители бюджетного сектора традиционны в проблематизации возрастного состава, дохода и мотивации прихода в профессию именно в силу низких экономических показателей занятия, то информанты, занятые в частном секторе, более оптимистичны и «рыночны» в оценке этих же показателей: *«Молодёжь приходит... и первый мотив их прихода – это то, что они приводят своих детей в детский сад и остаются здесь работать. Некоторые остаются совсем и проходят переподготовку, но всё равно воспитателей недостаточно. Работают в основном старые кадры, большая часть из них уже пенсионеры. Приходится брать людей даже с высшим техническим образованием, переквалифицировать их. Нехватка катастрофическая»* (респондент из Самарской области, муниципальное ДОУ); *«В муниципальных садах самая яркая проблема в том, что молодые девочки не хотят идти работать, так как низкая оплата труда. Не будут достойно оплачиваться их труд, не будет там и профессионалов хороших. Сейчас муниципальные дошкольные учреждения работают на старых кадрах, это факт, и от этого никуда не деться. Молодёжь там не держится. Молодёжь приходит только из-за своих детей, либо социально защищённые, до беременности. Жизнь такая, нужны деньги, а воспитатель получает мало. В частном садике педагоги моложе... Молодёжь ищет больше заработка и находит в частном саду. Там есть перспективы карьеры»* (Самара, частное ДОУ).

## Специфика трансформации властного капитала профессиональной группы

Экспертные оценки данных параметров позволяют определить степень участия педагогических работников в регулировании института. В своих интервью большинство респондентов проводили чёткое различие степени автономности на уровне непосредственного рабочего места и института в целом.

На уровне непосредственной практики и своего учреждения эксперты демонстрировали уверенность в высокой степени самостоятельности педагогического персонала. Пространство автономного принятия решений в повседневной профессиональной деятельности довольно обширно и практически не оспаривается. Все решения, связанные с выбором специфики методик, составлением плана деятельности, индивидуальной коррекцией режима дня, работы с клиентом/ребёнком и т. д. принимаются самим педагогом и педагогическим коллективом учреждения: *«Работающий в группе воспитатель – абсолютно самостоятельная фигура. Он решает почти все вопросы. Если у него есть вопросы, то он может поработать со старшим воспитателем. Образовательную программу мы разрабатываем на педсовете»*.

Также воспитатели, особенно бюджетных детских садов, достаточно активно включены в административное управление своим учреждением. Определённый вклад в их полномочия вносит делегирование им части функций по работе с родителями как заказчиками услуги – привлечение родителей к решению круга вопросов, связанных с работоспособностью учреждения: *«Педколлектив активно принимает участие в управлении садом. Сначала мы стараемся узнать у педагогов, какие у них есть проблемы – мебель, игрушки, ремонт, оборудование, что-то ещё; потом мы обсуждаем эти проблемы с родителями, а они по возможности принимают участие в их решении. Всегда изначально оговаривается, что мы планируем сделать, и совместным протоколом мы оформляем решение»* (муниципальное ДОУ).

Непосредственное участие в общении с заказчиком/родителями по вопросам учреждения не характерно для частных детских центров и частных детских садов. Скорее всего, данная ситуация объясняется небольшим составом педагогического коллектива и исключением из их полномочий обсуждения непосредственно с заказчиком вопросов, связанных с финансированием и администрированием помещения и деятельности. Данная функция может сохраняться на уровне коллектива, но уже не выходить за его пределы: *«Существуют общие собрания, где обсуждаются общие проблемы, каждый педагог может высказаться. Учредительские моменты решает сам учредитель»* (респондент из частного ДОУ).

Дошкольное образование как институт характеризуется экспертами как централизованная система с низким уровнем профессиональной автономии, с государственным регулированием и контролем практически на «советском» уровне. Характер его становления и развития в России способствовал укреплению и практически монополизации государственной бюрократией управленческих функций. Статус института в советский период базировался на «политической» власти, массовости услуги как средства улучшения общества, социальных идеях общественного благополучия, а не на экспертном авторитете профессии и платёжеспособном спросе. Очевидным следствием истории и сохраняющейся ситуации, в которой именно государство выступает самым массовым работодателем для отрасли, является бюрократизация управления без учёта возможности выработки и предпочтения внутренних, профессиональных критериев эффективности педагогической деятельности. Отсутствие ощущения сопричастности к институциональному администрированию рождает и чувство «исключения», неудовлетворённости в отношениях с управляющими органами: *«Мне кажется, что когда разрабатываются основополагающие документы, то их авторы не совсем представляют специфику работы внизу, в практике. Очень много ненужных бумажных вещей, много отчётов, дублирующих друг друга, нас просто завалили бумагой. Приходится собирать очень много бумаг и тратить силы на то, чтобы подтвердить свои профессиональные достоинства и заработать. Люди и так работают, сама работа с детьми требует очень много сил»* (Самарская область); *«Большая проблема для нас – бумажная отчётность, которую надо сдать, написать и доказать, что ты работаешь. Тратишь время на бумаги, хотя это время можно было потратить на детей, на обмен опытом, пообщаться с педагогами, специалистами. Ещё одна трудность – бесконечные проверки... Проверяют бесконечно руководителя и бухгалтерию. Я согласна, что проверки должны быть, особенно финансовые... Но на самом деле они просто не позволяют пройти по детскому саду, и ты не видишь ни детей, ни воспитателей»* (Уфа); *«Высшая власть нас не слышит. Сама значимость дошкольного образования не понимается в той мере, в которой хотелось бы. Даже на уровне департамента»* (Москва).

В отношении частных дошкольных учреждений эксперты ощущают свою включённость в государственную систему управления образованием. Прохождение процедур, связанных с лицензированием и государственным софинансированием частных образовательных учреждений, инкорпорирует данный тип организаций в государственно-бюрократическую систему подчинения: *«Конечно, мы работаем с управлением образования. Тем более, что теперь родители, отдающие детей в част-*

Дошкольное образование как институт характеризуется как централизованная система с низким уровнем профессиональной автономии, с государственным регулированием и контролем практически на «советском» уровне.



ные детские сады, получают государственные компенсации. Поэтому нас теперь также контролирует министерство образования» (частное ДОО, Самара); «Вопросами управления должны заниматься госслужащие» (частный центр, Москва).

Важным показателем властных ресурсов занятия является оформление практики как самостоятельного института, административно независимого от сопредельных экспертных сообществ. Эксперты, занятые в бюджетных организациях, выделили проблему автономности и отстаивания значимости основного содержания труда в условиях реформирования. Включение учреждений дошкольного образования в образовательные холдинги актуально ставит вопросы утраты самостоятельности и (потенциально) институционализации неформального подчинения дошкольного образования школьному, сохранения «приватного» культурного капитала и неравномерности доходов внутри профессиональной группы учительства, в которую воспитатели включаются теперь административно. Административное присоединение к более многочисленной и доходной группе (учителей) может быть потенциальной возможностью повышения статусных показателей. Но при этом обозначенная выше слабость культурного капитала профессии и конкуренция за экспертное поле с учителями может спровоцировать дополнительную проблематизацию властных возможностей для воспитателей в реализации их профессионального контракта. Квазиприватность «профессионального родительства» дошкольного педагога потенциально может быть не воспринята в школьном экспертном пространстве: *«Сейчас идёт реформа, и мы, скорее всего, будем частью школы. И все воспитатели будут сотрудниками школы. Мы будем прикреплены к школе, будем работать по единой программе с ними. Возникнет образовательный холдинг, который начинается с самого раннего возраста и идёт вплоть до института. Заведующей не будет, а будет завуч. Его (воспитателя) статус будет статусом педагога образовательного холдинга. Тогда не будет разницы – работаешь ли ты с дошкольниками, или ты предметник. Ты же педагог образовательного холдинга, а не детского сада. Наверное, это будет более престижно, но только если это будет хорошо решено. Если такая система построится, то, наверное, всё будет замечательно. Но сам момент её построения мне представляется сложным. Постепенно, с образованием холдингов, будет более востребована частная система дошкольного образования, особенно для детей младшего дошкольного возраста. По-моему, такая тенденция просматривается, к сожалению»* (респондент из Москвы).

Профессиональные организации как показатели развитого коллективного самосознания являются важной составляющей профессиональной автономии. Эксперты муниципального

сектора проявили единодушие, сведя все возможности данного направления деятельности к профсоюзной активности и, таким образом, подтвердив историческую преемственность актуального и «советского» институтов дошкольного образования. Эффективность деятельности профсоюза оценивается экспертами по-разному, но никто из экспертов не продемонстрировал признания за профсоюзной организацией серьёзных возможностей изменения положения группы. В описаниях информантов профсоюз объединяет в себе функции, связанные с социальной защитой и представительством своих членов в отношениях с заказчиком услуг (государством и родителями): *«У нас профсоюз выбил нам 20% прибавки к зарплате на селе. Они представляют наши интересы. Выделяют нам путёвки. У них не очень большие полномочия, но стараются, как могут»* (Самарская область).

При этом эксперты учреждений, более ориентированных на родителей как перспективного работодателя, чем на государство, продемонстрировали заинтересованность в другой разновидности профессиональных объединений – профессиональные представительные ассоциации, направленные на пропаганду экспертного капитала и, таким образом, на групповую мобильность всего экспертного сообщества. Но в их деятельности не подразумевается более сложных функций (например, лицензирования, регулирования экономического вознаграждения и т. д.), связанных с продвижением профессиональной автономии через формирование самостоятельной бюрократической структуры: *«Мы создаём ассоциацию в городе из автономных ДОУ. У нас это в стадии регистрации. Она будет заниматься проблемами автономных дошкольных учреждений городского округа. Мы хотим, чтобы нас приглашали на заседания и мероприятия департамента образования. Её задача – в донесении наших насущных проблем от начального до самого высокого уровня. Чтобы услышали нас, поняли, что на нас надо обращать внимание, что мы есть, что у нас есть проблемы и достижения, чтобы про нас не забывали... Лицензированием мы заниматься не должны. На это нужно очень много времени. В ассоциацию будут входить заведующие, а нам некогда. Мы будем оторваны от своего учреждения, от своей работы»* (респондент из автономного ДОУ).

Эксперты, практикующие в секторе частных детских центров, работа которых минимально ориентирована на сотрудничество с государственной системой, вообще не рассматривают профсоюз как институт для актуального обращения за поддержкой, но продемонстрировали заинтересованность в общественном контроле рынка услуг: *«Сейчас в обществе такая непростая ситуация, что должен быть общественный совет, куда бы входили представители общественных организаций, занимающиеся вопросами детства и семьи, традиционных*

конфессий. Важно, чтобы был экспертный совет из широкого круга специалистов, а не только чиновников» (респондент из частного центра).

## Оценка состояния профессионального сообщества педагогов дошкольного образования

На основании анализа экспертами статусных ресурсов профессии и группы можно проследить оценку ситуации на рынке профильных услуг дошкольного образования. Эксперты говорят о высоком спросе на услуги института, недостатке мест в дошкольных образовательных учреждениях и одновременно проблематизируют все основные показатели статуса – материальное и социальное вознаграждение, формирование группы, профессиональную лояльность, профессиональное образование и возрастные показатели кадрового состава. Высокий спрос на услуги в данном секторе характерен для всех типов учреждений, вне зависимости от региональной специфики, но перспективы оцениваются экспертами по-разному.

Эксперты обозначают ситуацию потенциальной дифференциации кадрового состава по типам дошкольных учреждений, отдавая предпочтение экономическому вознаграждению как основному фактору перераспределения. Уже на современном этапе существования группы она выражена довольно очевидно, хотя сглаживается в силу позитивного сочетания специфики формирования заработной платы в бюджетных учреждениях и превалирования в них специалистов с высокими показателями стажа. Потенциально эта проблема поднимается экспертами как значимая: *«В частном детском саду педагоги моложе. У нас молодёжь есть. В муниципальном саду молодой специалист будет получать пять тысяч, а у нас десять. Это в два раза больше. Пожилые контингент, кто работает в муниципальном саду, не хотят идти в частный, так как боятся перемен, новшеств. А молодёжь экспериментирует. Зарплата получается больше, но и ответственность растёт. Там есть перспективы карьеры. Можно приобрести опыт, и в дальнейшем те, кто заинтересован, могут открыть и свой садик»* (респондент – сотрудник частного ДОУ); *«Конкуренция за педагогический состав есть, и я её боюсь. Частный детский сад переманивает наших сотрудников, на 1000 рублей больше – и воспитатель может уйти туда. Наше правительство решает вопрос очереди в ДОУ и выделяет дотации тем родителям, которые водят детей в частный детский сад. Зарплата там может быть больше, и это может способствовать оттоку работников. Одна няня*

уже перешла. Педагогический коллектив у меня предпенсионного возраста, они дорабатывают до пенсии, только поэтому не уходят» (респондент – сотрудник муниципального ДОО).

Эксперты отмечают, что на данный момент не ощущают ярко выраженной конкуренции между частным и бюджетным дошкольным образованием, с точки зрения привлечения клиента (родителей и детей). В ситуации повышенного спроса на услугу и нехватки мест в бюджетных учреждениях частные ДОО не являются конкурентом, а скорее дополнением бюджетным местам.

*«Наверное, должна быть конкуренция между садами. Тогда мы поймём, какой сад чего стоит. Сейчас все сады полны, мест не хватает. Это покажет время, когда будет конкуренция. Такое время было, когда детские сады стояли пустые, и был большой демографический спад. Тогда помещения ДОО сдавали в аренду, перепрофилировали. Тогда было время конкуренции. Востребованные детские сады не сдавали в аренду и ничего там не перепрофилировали. У нас всегда была очередь, и я всегда гордилась, что моё учреждение родители выбирают. Тогда частных садов не было. Я жду – через 10 лет, когда будет конкуренция, посмотрим, как будут выглядеть частные сады»* (сотрудник автономного ДОО).

При этом каждый тип ДОО рассматривает именно свой вариант как наиболее перспективный. Если достоинствами бюджетных учреждений являются их очевидное количественное доминирование, длительность истории института, формализованность внешнего контроля различными государственными инстанциями, то частные учреждения уповают на незаинтересованность муниципалитетов в содержании дорогостоящей системы детских садов, маркетинговую услугу и общественное/родительское финансирование как более надёжное и перспективное. Среди значимых характеристик внутрикорпоративных отношений профессионалов, занятых в государственном и коммерческом секторах, эксперты отметили отсутствие институционализированной практики контакта, с одной стороны, и ощущение внутренней конкуренции – с другой, что ведёт к формированию предубеждений, разобщённости и отсутствию возможности объединения усилий для единого корпоративного продвижения интересов: *«Никогда не сталкивалась с частным дошкольным образованием. Мне кажется, что так как есть сейчас большой спрос, то многие берутся за это. Люди не профессионалы, просто деятельные, предприимчивые»; «Типичный портрет – это женщины чуть старше среднего возраста, как правило, имеющие непрофильное образование, работающие по зову души или по некоей социальной неустраиваемости... Общая проблема, о которой говорят родители – это насмешливое определение частных детских садов “кошёлками”, сдал (ребёнка) по необходимости».*

На данный момент отсутствует ярко выраженная конкуренция между частным и бюджетным дошкольным образованием, с точки зрения привлечения клиента.

Значимым аргументом в дискуссии выступают представления о специфике организации пространства в негосударственных садах и группах, внутреннем регламенте практики. Экспертами «прогосударственной» сферы они трактуются как нарушение научного обоснования профессии и уход за рамки самого экспертного поля, а специалистами «частной» сферы – как особые условия его реализации: *«Частные и бюджетные сады очень отличаются... В частных садиках разновозрастные группы, в которых воспитатель работает как няня, которая только присматривает за детьми и всё. В муниципальных детских садах родителей радует возрастная однородность групп и проведение занятий в соответствии с этим возрастом»; «В (муниципальных) детских садах обстановка попроще и детей там побольше на одного воспитателя. В частном детском саду воспитателей на детей приходится больше, внимания они получают больше».*

Другим важным пунктом противопоставления практик и оформляющих их идеологий является «стиль непосредственного общения лицом к лицу» с клиентом в частном секторе, строящийся с учётом квазисокращения культурной дистанции в ситуации квазиподотчётности. В данном случае очевидны пересечения с концепцией профессионализации заботы. Признание за клиентом определённых функций работодателя ведёт к необходимости постоянного завоёвывания и поддержания авторитета в условиях конкуренции. Педагогическая практика становится не только зоной экспертизы, но и товаром, который продаётся клиенту (родителю и ребёнку): *«Дети (в частном саду) больше загружены, им больше даётся. Но есть проблема с дисциплиной. В обычном детском саду дисциплина на первом месте, там с детками строже, потому что если не будет порядка, то один педагог не удержит 25 детей. В частном же родители могут не так понять (строгости), они платят больше денег, и тут надо быть очень корректным, следить за своей речью, чтобы, ни дай Бог, какой-нибудь казус не произошёл. Детки больше избалованы, они больше видели жизнь благодаря своим родителям».*

## Основные выводы

Результаты данного исследования являются начальным этапом анализа ситуации педагогических работников дошкольного образования, но уже они позволяют выделить следующие основные точки проблематизации капитала педагогов дошкольного образования. Культурный ресурс занятия очень слабо популяризирован, отсутствуют общественные представления о специфике, границах экспертного знания, критериях оценки профессиональной деятельности, что не способствует

накоплению символического капитала группы. В частности, культурная составляющая контракта «воспитателя» имеет много символических пересечений с «родительским/материнским» контрактом, что делает его в общественных представлениях «менее профессиональным». В этой ситуации частный сектор принципиально заинтересован в продвижении культурного капитала занятия, так как именно экспертный капитал и власть авторитета профессии являются для него основой повышения статусных показателей группы. Для бюджетного сектора более характерна опора на «политическую» власть института, ощущение неценности единения с государством как работодателем и поддержание закрытости экспертизы и культурной дистанции с родителями как с клиентами.

Экономический ресурс группы и стратегии улучшения ситуации в оценках экспертов дифференцируются в зависимости от типа учреждения с ориентацией на государственную поддержку или рыночное регулирование. Маркетингизация услуг более характерна для представителей учреждений, рассматривающих родителей как более перспективный источник дохода, что повышает конкурентоспособность группы, но одновременно делает услугу менее массовой и менее доступной. Классические муниципальные детские сады ориентированы на бюджетные источники финансирования, что ставит в прямую зависимость экономический капитал и доходы работников от уровня развития региона.

Властный ресурс группы довольно слаб, но различается по степени автономности на разных уровнях. На уровне непосредственной практики и своего учреждения эксперты демонстрировали уверенность в самостоятельности педагогического персонала, особенно бюджетных детских садов, в силу делегирования им части функций по работе с родителями как заказчиками. На институциональном уровне признаётся монополизация государством управленческих функций. Бюрократизация управления и вынужденная потенциальная утрата институциональной автономии рождает чувство «исключения» в отношениях с управляющими органами. Профессиональные организации в оценках экспертов получили разную трактовку. Респонденты «прогосударственного» сектора ассоциировали их исключительно с профсоюзами, с учётом отсутствия у них серьёзных возможностей изменения положения профессиональной группы. Эксперты «прорыночных» учреждений продемонстрировали заинтересованность в профессиональных ассоциациях и организациях общественного контроля. Предпочтение вида экспертных объединений, ориентированных на продвижение культурного капитала группы и характерных для классического «небюрократического» представления о профессиональной самостоятельности, свидетельствует о более высокой заинтересованности в развитии властного ресурса и групповой восходящей мобильности.

Маркетингизация услуг характерна для представителей учреждений, рассматривающих родителей как перспективный источник дохода, что повышает конкурентоспособность группы, но делает услугу менее массовой и доступной.

Признание в бюджетном секторе сложностей на всех этапах формирования и актуальной практики профессиональной группы рассматривается как угроза качеству оказания услуги, а соответственно и перспективам улучшения положения группы. Частный сектор услуг более доходен и является более привлекательным вариантом трудоустройства для специалистов, продвигающих индивидуальную восходящую мобильность, но зачастую это связано с отказом от формальной привязки к экспертному полю «воспитатель».

Для подтверждения или опровержения данных выводов экспертного опроса предполагается проведение опроса профессиональной группы, в котором будет актуализирована затрагиваемая проблематика.

## Библиографический список

1. Здравомыслова Е. 2008. Няни в условиях изменения гендерного контракта: коммерциализация и профессионализация заботы // Социальная политика в современной России: реформы и повседневность / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. – М.: ЦСПГИ, Вариант.
2. Мансуров В. А., Юрченко О. В. 2008. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации // Модернизация социальной структуры российского общества. Глава 4. / Отв. ред. З. Т. Голенкова. – М.: Институт социологии РАН.
3. Мансуров В. А., Юрченко О. В. 2009. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. № 8.
4. Маршалл Т. 2010. Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной политикой // Журнал исследований социальной политики. № 1.
5. Мониторинг экономики образования. Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей дошкольных образовательных учреждений в 2006-2011 гг. 2011 // Информационный бюллетень. № 6. – М.: НИУ ВШЭ.
6. Образование в Российской Федерации. 2012. Стат. сб. – М.: НИУ ВШЭ.
7. Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010. 2011 // Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования». № 6 (53). – М.: НИУ ГУ ВШЭ.

8. Потребление услуг детских дошкольных учреждений. 2009 // Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования». № 4 (39). – М.: ГУ ВШЭ.
9. Савицкая Е. В. 2004. Некоторые итоги исследования системы детского дошкольного образования // Вопросы образования. № 4.
10. Селиверстова И. В. 2008. Охват детей дошкольным образованием: уровень, межрегиональная дифференциация и её причины // Вопросы образования. № 3.
11. Сухова А. С. 2011. Услуги по уходу за детьми: масштаб и факторы потребления российскими семьями // Журнал исследований социальной политики. № 4.
12. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы // Официальный сайт ФЦП. URL: <http://www.fcpro.ru/> [Дата посещения: 15.10.2013].
13. Щепанская Т. Б. 2003. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. Том VI. № 1.
14. Щепанская Т. Б. 2010. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды. Россия, конец XX – начало XXI в. – СПб.: Наука.
15. Hochschild A. R. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. – Berkeley: The University of California Press.
16. Hochschild A. R. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. – N. Y.: Viking Penguin.
17. Scheiwe K., Willekens H. (eds.). 2009. *Child Care and Preschool Development in Europe: Institutional Perspectives*. – L.: Palgrave MacMillan.
18. Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A study for European Commission Directorate-General for Education and Culture. Final Report. University of East London, Cass School of Education and University of Ghent, Department for Social Welfare Studies, 2011// Официальный сайт Европейской комиссии. URL: [http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core_en.pdf) [Дата посещения: 15.10.2013].