

2024

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА

В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ТОМ
ЧИСЛЕ ЕГО ОБЕСПЕЧЕННОСТИ В КВАЛИФИКАЦИЯХ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Методология, цели и задачи мониторинга рынка труда	2
1.1. Разработка программы и методики проведения мониторинга рынка труда в сфере дошкольного образования, в том числе его обеспеченности в квалификациях и профессиональном образовании	2
1.2. Подготовка анкеты (опросной формы) для проведения мониторинга рынка труда в сфере дошкольного образования	3
1.3. Технология проведения опроса среди представителей системы дошкольного образования	6
2. Результаты проведения опроса представителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дошкольного образования	9
2.1. Описание выборки исследования.....	9
2.2. Оценка уровня удовлетворенности условиями труда.....	13
2.3. Анализ функциональной нагрузки воспитателей дошкольных образовательных учреждений.....	25
2.4. Анализ полученных данных реализации системы повышения квалификации.....	83
3. Выводы и рекомендации по результатам мониторинга	93
Приложение Таблицы распределения частоты выполнения трудовых действий	97

1. Методология, цели и задачи мониторинга рынка труда

1.1. Разработка программы и методики проведения мониторинга рынка труда в сфере дошкольного образования, в том числе его обеспеченности в квалификациях и профессиональном образовании

Сроки проведения мониторинга: май — ноябрь 2024 года.

Цель: исследование изменений в квалификационной структуре рынка в сфере дошкольного образования с постановкой следующих задач:

- анализ жизненного цикла квалификаций;
- анализ уровня функциональной загруженности педагогических работников дошкольного образования, выявления дублирующих, избыточных или отсутствующих, но необходимых трудовых функций;
- выявление текущих и перспективных потребностей работодателей в работниках;
- формирование прогноза кадровой потребности в педагогах и перечня востребованных образовательных программ подготовки педагогов.

Предмет мониторинга: система взаимодействия участников трудовых отношений в сфере дошкольного образования.

Целевая аудитория: педагогические и руководящие работники сферы дошкольного образования, проживающие и трудоустроенные на территории Российской Федерации (воспитатели, старшие воспитатели, методисты, руководители дошкольных образовательных организаций). Генеральная совокупность составляет 652,3 тысячи человек¹.

Метод сбора данных — онлайн-опрос на платформе Anketolog.ru с применением совмещения технологий panel-sampling (с привлечением респондентов из онлайн панели) и river-sampling (без предварительного рекрутирования в панель). Эти методы отличаются низкой стоимостью, широким охватом аудитории и оперативностью. Кроме того, специализированные конструкторы анкет

¹ Основные показатели в сфере дошкольного образования по Российской Федерации 29.03.2024, Федеральная служба государственной статистики дата обращения — 15 апреля 2023 года

позволяют показывать респондентам изображения, аудио- и видеоматериалы и автоматически обрабатывать полученные данные.

Для повышения качества исследований проводился скрининг для отсеивания нецелевой аудитории (респонденту мало получить приглашение к опросу, которое высылается ему в соответствии с параметрами выборки. Он дополнительно проверяется на соответствие целям исследования первыми контрольными вопросами в анкете); верификация ответов с данными профиля для респондентов онлайн-панели (время от времени данные респондентов в профиле вручную проверяются на соответствие с ответами респондентов в анкете. В случае несовпадения ответ респондента выбраковывается из результатов исследования, а сам респондент блокируется и перестает получать приглашения к опросам до внесения изменений в профиль); логический контроль ответов (в анкету вставляются проверочные вопросы для отслеживания правдивости и логичности действий респондента. Ответы на эти вопросы проверяются на противоречивость); защита от ошибок ввода в анкете (респондент не может ввести в текстовое поле цифры или отметить несколько вариантов там, где предусмотрен только один).

1.2. Подготовка анкеты (опросной формы) для проведения мониторинга рынка труда в сфере дошкольного образования

В качестве инструментария исследования был выбран опрос, позволяющий собрать данные о мнениях, установках, поведении и других характеристиках респондентов (представителей российских детских садов). В рамках выполнения данного вида работ была разработана анкета для проведения мониторинга рынка труда, обеспечения его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании (Приложение 1).

Анкета содержала 42 вопроса, включающие в себя:

- вопросы социально-демографического и содержательного характера;
- дисквалифицирующие вопросы;

– вопросы с правилами отображения (например, вопрос «По возможности уточните свой ответ» отображается пользователям, которые ранее выбрали варианты «да, крайне редко», «да, время от времени», «да, часто» и «да, постоянно», «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением?»);

– вопросы «паспортички», включающие необязательные вопросы;

– вопросы, где респонденту предлагают выбрать один вариант ответа («**Одиночный выбор**»), например, «Есть ли в Вашей организации вакантные должности или скрытая потребность в новых сотрудниках?»;

– вопросы, где респонденту предлагают выбрать несколько вариантов ответа («**Множественный выбор**»), например, «Пожалуйста, укажите все причины, по которым Вам приходится выполнять дополнительные трудовые функции». К тексту вопроса в ряде случаев добавлялось текстовое пояснение;

– вопросы, в которых необходимо оценить несколько объектов по единой шкале («**Матрица**»), например, вопрос «Удовлетворены ли Вы...»;

– вопросы, в которых необходимо оценить несколько объектов по нескольким критериям («**3D матрица**»);

– вопросы, в которых респондент может высказать свое мнение в произвольной форме («**Свободный ответ**»);

– вопросы, в которых респондент может высказать свое мнение в произвольной форме в виде нескольких свободных ответов, например, вопрос «Выполнению каких трудовых обязанностей и/или поручений Вы уделяете больше всего времени?».

После создания анкеты с целью проверки её на точность и доступность для респондентов было проведено тестирование для оценки оптимального количества открытых вопросов, так как они требуют больших трудозатрат как респондента, так и исследователя, списка подсказок, количества полей «Другое» для ввода ответа в свободной форме, чтобы позже дополнить перечень ответов.

Содержательно анкета включила несколько блоков. Первый содержательный блок анкеты был направлен на выявление уровня

удовлетворенности и оценивался по следующим параметрам: содержание деятельности, рабочая нагрузка, модель формирования заработной платы, уровень развития своих профессиональных компетенций, уровень развития профессиональных компетенций коллег, уровень развития профессиональных компетенций руководства, способы оценки профессионального уровня, форма признания значимости труда, возможности профессионального развития, обучения новому, возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы, возможности отдыха и восстановления. Опрошенные должны были оценить утверждения по 4-х бальной шкале, где 1 — определенно нет, 2 — скорее нет, 3 — скорее да, 4 — определенно да.

Вопросы № 5-12 содержали утверждения, оценивающие частоту определенных действий работника, связанных с планированием и подготовкой к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, методической работой, осуществлением образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, присмотром и уходом за детьми, анализом эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников, взаимодействием с другими специалистами, взаимодействием с родителями подопечных, а также оформлением документации. Частота определенных действий работника оценивались им самим по шкале от 1— никогда, до 5 — постоянно.

Остальной блок анкеты включал в себя вопросы на выявление трудовых функций, не предусмотренных трудовым договором (соглашением), избыточных трудовых функций, не имеющих отношения к трудовым обязанностям работника, а также функциям, которые дублируются с другими работниками в ходе выполнения работы и функциями, необходимыми для работы организации, но которые выполняются по собственной инициативе работника. Отдельным вопросом этого блока уточнялось о должностях в системе дошкольного образования, которые должны появиться в ближайшем будущем.

Заключительный блок анкеты содержал вопросы о повышении квалификации работника (о том, как происходит выбор направления повышения квалификации и насколько самостоятелен работник в его выборе).

1.3. Технология проведения опроса среди представителей системы дошкольного образования

Для привлечения к опросу респондентов осуществлялась рассылка официальных писем в адрес региональных органов исполнительной власти (Рисунок 1).

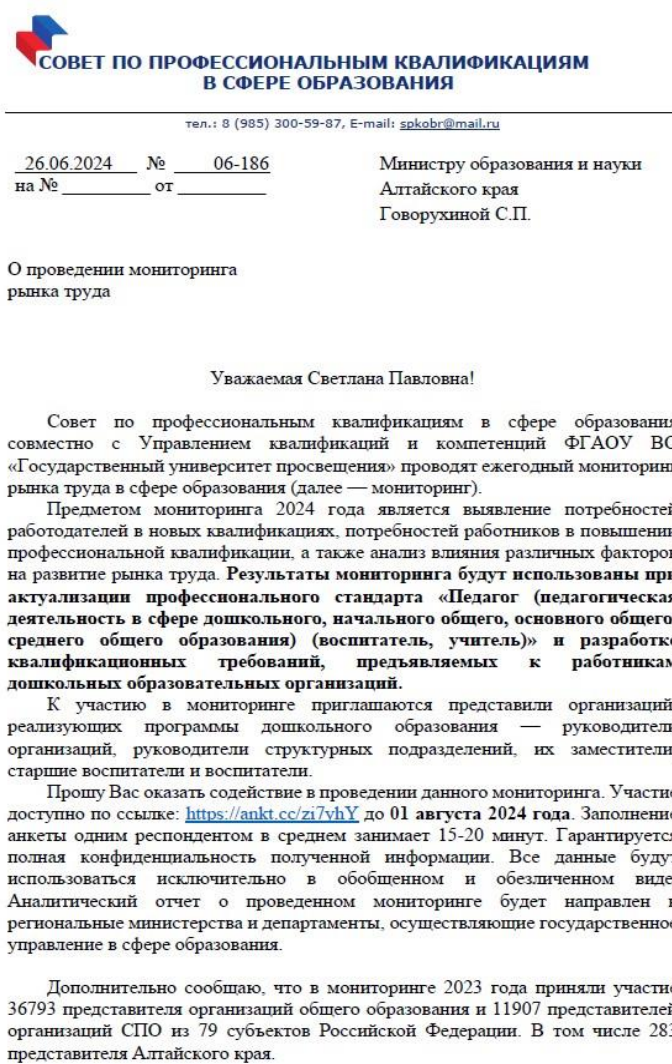


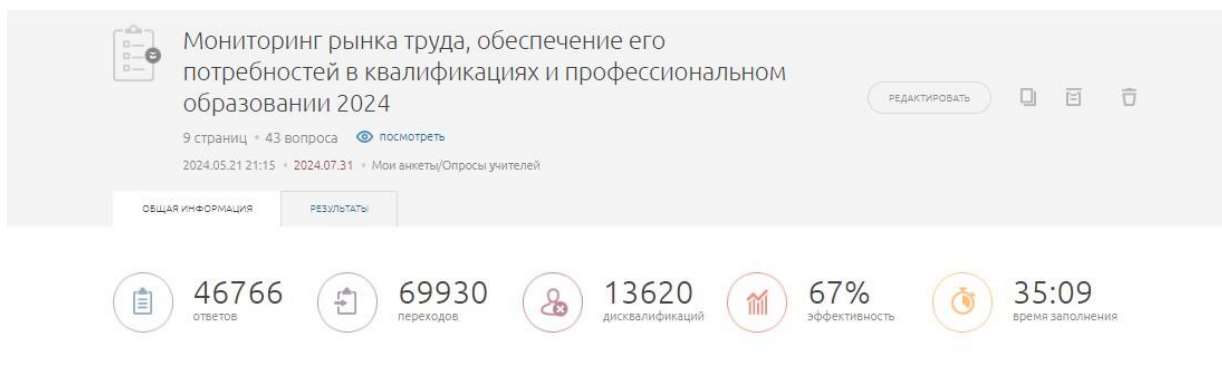
Рисунок 1. — Скриншот письма министру образования и науки Алтайского края Говорухиной С.П. с приглашением принять участие в мониторинге рынка труда

Для каждого региона была создана уникальная ссылка на анкету, позволяющая сопоставлять регион, указанный при заполнении респондентом, и регион, в который было направлено письмо (Рисунок 2).

источник	ответов	дисквалификаций	переходов	
Доп. ссылка	46763	13619	69925	▼
Доп. ссылка: Архангельская область	445	93	609	▼
Доп. ссылка: Астраханская область	1291	340	1841	▼
Доп. ссылка: Белгородская область	670	263	1056	▼
Доп. ссылка: Брянская область	37	1	47	▼
Доп. ссылка: Владимирская область	336	71	471	▼
Доп. ссылка: Волгоградская область	1145	334	1723	▼
Доп. ссылка: Иркутская область	1447	448	2227	▼
Доп. ссылка: Калужская область	606	134	844	▼
Доп. ссылка: Камчатский край	101	48	191	▼
Доп. ссылка: Карачаево-Черкесская Республика	409	206	714	▼
Доп. ссылка: Кузбасс	1346	265	1793	▼
Доп. ссылка: Кировская область	1319	397	1978	▼
Доп. ссылка: Костромская область	301	51	393	▼
Доп. ссылка: Курганская область	1669	488	2416	▼
Доп. ссылка: Курская область	1983	819	3323	▼

Рисунок 2. — Скриншот статистики по источникам трафика анкеты за 2024 год

Таким образом было собрано максимальное количество респондентов — 46 766 человек (Рисунок 3).



⚠ Эта анкета расположена в архиве и не собирает ответов. Причина: Отправлена в архив по дате. Хотите восстановить анкету?

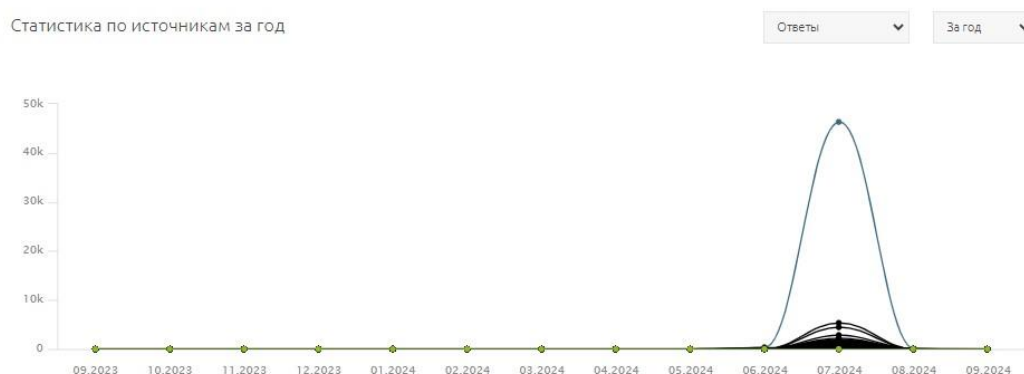


Рисунок 3. — Скриншот статистики по источникам трафика анкеты за 2024 год

Реализуемая в настоящем исследовании технология *river sampling* предполагает построение выборки в сети Интернет без предварительного рекрутирования респондентов в онлайн-панель, на которой проводится онлайн-опрос. С этой целью приглашения к участию в мониторинге были размещены в официальной группе ВКонтакте СПК в сфере образования и на официальном сайте, откуда были получены 23 и 5 339 респондентов соответственно.

Данные обрабатывались при помощи программы Jamovi 2.3.28. Использованные методы анализа данных: подсчет описательных статистик, факторный (эксплораторный) анализ, корреляционный анализ, по Спирмену, определение статистической значимости различий с помощью критерия Манна – Уитни.

2. Результаты проведения опроса представителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дошкольного образования

2.1. Описание выборки исследования

Исследование проводилось в период с 10 мая 2024 года по 31 июля 2024 года в режиме анонимного онлайн-опроса. В опросе приняли участие 46 766 представителей системы дошкольного образования. География участия в мониторинге представителей дошкольного образования представлена в Таблице 1.

Таблица 1. — Структура выборки по регионам

№ п/п	Регион	Количество человек	Процент от выборки
1.	Алтайский край	13	0,03%
2.	Амурская область	7	0,01%
3.	Архангельская область	449	0,96%
4.	Астраханская область	1 280	2,74%
5.	Белгородская область	677	1,45%
6.	Брянская область	44	0,09%
7.	Владимирская область	337	0,72%
8.	Волгоградская область	1 130	2,42%
9.	Вологодская область	36	0,08%
10.	Воронежская область	3	0,01%
11.	город Москва	6	0,01%
12.	город Санкт-Петербург	981	2,10%
13.	город Севастополь	845	1,81%
14.	Донецкая Народная Республика	0	0,00%
15.	Еврейская автономная область	2	0,00%
16.	Забайкальский край	1	0,00%
17.	Запорожская область	317	0,68%
18.	Ивановская область	4	0,01%
19.	Иркутская область	1 457	3,12%
20.	Кабардино-Балкарская Республика	1	0,00%
21.	Калининградская область	2	0,00%
22.	Калужская область	614	1,31%
23.	Камчатский край	104	0,22%
24.	Карачаево-Черкесская Республика	409	0,87%
25.	Кемеровская область — Кузбасс	1 349	2,88%
26.	Кировская область	1 336	2,86%
27.	Костромская область	301	0,64%
28.	Краснодарский край	2	0,00%
29.	Красноярский край	2	0,00%
30.	Курганская область	1 644	3,52%
31.	Курская область	2 007	4,29%

№ п/п	Регион	Количество человек	Процент от выборки
32.	Ленинградская область	1 303	2,79%
33.	Липецкая область	904	1,93%
34.	Луганская Народная Республика	248	0,53%
35.	Магаданская область	46	0,10%
36.	Московская область	4	0,01%
37.	Мурманская область	0	0,00%
38.	Ненецкий автономный округ	15	0,03%
39.	Нижегородская область	0	0,00%
40.	Новгородская область	332	0,71%
41.	Новосибирская область	625	1,34%
42.	Омская область	452	0,97%
43.	Оренбургская область	2	0,00%
44.	Орловская область	256	0,55%
45.	Пензенская область	17	0,04%
46.	Пермский край	2 850	6,09%
47.	Приморский край	14	0,03%
48.	Псковская область	270	0,58%
49.	Республика Адыгея (Адыгея)	0	0,00%
50.	Республика Алтай	396	0,85%
51.	Республика Башкортостан	4 434	9,48%
52.	Республика Бурятия	186	0,40%
53.	Республика Дагестан	518	1,11%
54.	Республика Ингушетия	0	0,00%
55.	Республика Калмыкия	0	0,00%
56.	Республика Карелия	124	0,27%
57.	Республика Коми	171	0,37%
58.	Республика Крым	412	0,88%
59.	Республика Марий Эл	424	0,91%
60.	Республика Мордовия	0	0,00%
61.	Республика Саха (Якутия)	330	0,71%
62.	Республика Северная Осетия — Алания	782	1,67%
63.	Республика Татарстан (Татарстан)	230	0,49%
64.	Республика Тыва	262	0,56%
65.	Республика Хакасия	4	0,01%
66.	Ростовская область	1 812	3,87%
67.	Рязанская область	504	1,08%
68.	Самарская область	6	0,01%
69.	Саратовская область	1 688	3,61%
70.	Сахалинская область	4	0,01%
71.	Свердловская область	3	0,01%
72.	Смоленская область	969	2,07%
73.	Ставропольский край	1 946	4,16%
74.	Тамбовская область	682	1,46%
75.	Тверская область	2	0,00%
76.	Томская область	492	1,05%
77.	Тульская область	1	0,00%
78.	Тюменская область	110	0,24%
79.	Удмуртская Республика	184	0,39%

№ п/п	Регион	Количество человек	Процент от выборки
80.	Ульяновская область	2	0,00%
81.	Хабаровский край	6	0,01%
82.	Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	2 126	4,55%
83.	Херсонская область	10	0,02%
84.	Челябинская область	4 218	9,02%
85.	Чеченская Республика	11	0,02%
86.	Чувашская Республика — Чувашия	0	0,00%
87.	Чукотский автономный округ	14	0,03%
88.	Ямало-Ненецкий автономный округ	967	2,07%
89.	Ярославская область	38	0,08%
	Итого:	46 766	100,00%

В опросе приняли участие представители организаций дошкольного образования из 81 субъекта Российской Федерации. Подавляющее большинство респондентов (95,5%) трудятся в государственных (муниципальных) детских садах, 3,2% — в государственных (муниципальных) школах, реализующих программы дошкольного образования². Большая часть опрошенных женщины (99,6%). Учитывались также место проживания (на селе проживает 25,99% ответивших, 74,01% — в городе) и уровень образования (Таблица 2).

Таблица 2. — Уровень образования респондентов

Уровни образования респондентов	Количество ответов	Проценты
среднее общее образование	1041	2,2
среднее профессиональное образование	16672	35,6
высшее (бакалавриат)	9395	20,1
высшее (специалитет)	18281	39,1
высшее (магистратура)	2494	5,3
высшее образование (аспирантура)	226	0,5
ученая степень кандидата наук	42	0,1
ученая степень доктора наук	13	0

² Остальные респонденты заняты в государственной (муниципальной) организации дополнительного образования, реализующей программы дошкольного образования (0,4%), в иной организации, реализующей программы дошкольного образования (0,3%), в государственном (муниципальном) колледже, реализующем программы дошкольного образования (0,1%), в частном детском саду (0,1%).

Возраст респондентов приведен на рисунке 4. Анализируя приведенные данные, можно сделать вывод о распределении возраста опрошенных близкому к нормальному.

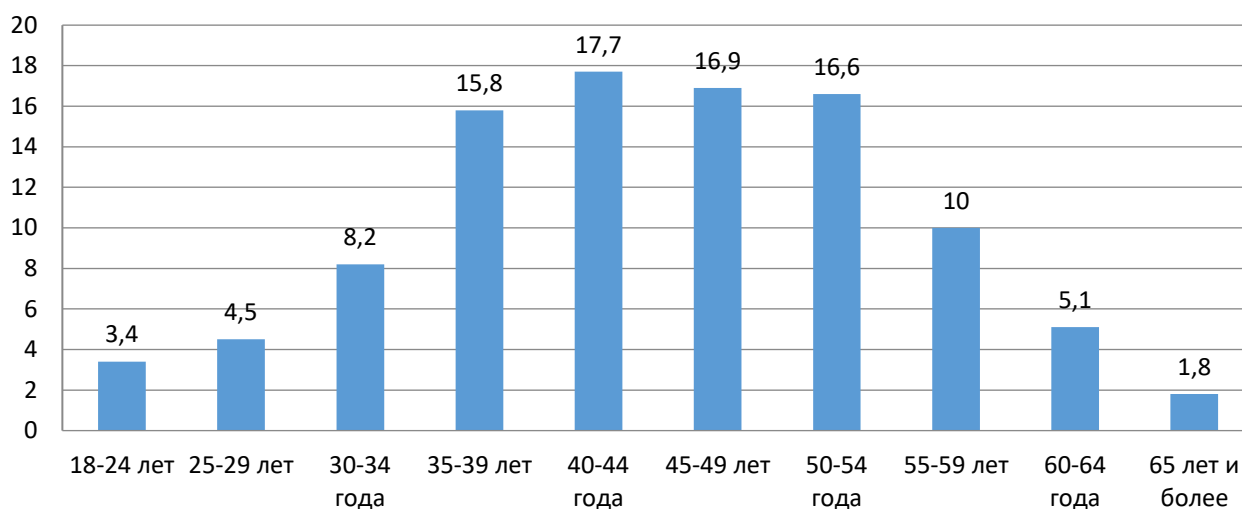


Рисунок 4. — Распределение групп респондентов по возрасту (%)

Мониторинг предполагал проведение опроса трех профессиональных групп: руководителей образовательных организаций, в структуру которых входит детский сад, заведующих дошкольными образовательными учреждениями, а также их заместителей (15,8%), старших воспитателей (7,58%) и воспитателей (76,62%).

Занятость респондентов-воспитателей при совмещении ставок/должностей показана на рисунке 5.

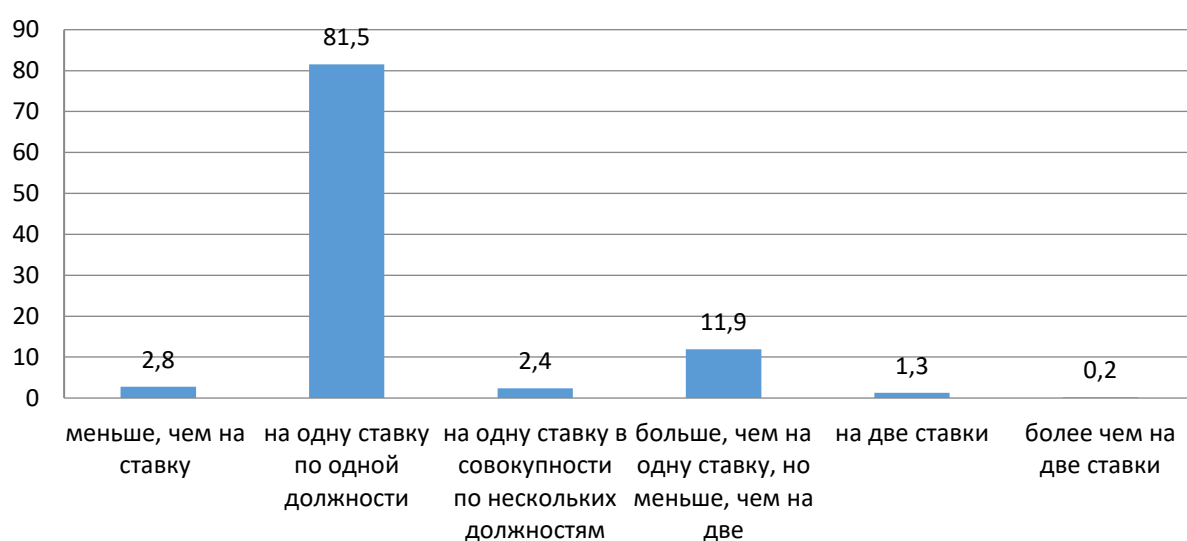


Рисунок 5. — Занятость респондентов при совмещении ставок/должностей

2.2. Оценка уровня удовлетворенности условиями труда

Изучение уровня удовлетворенности условиями труда является не только важным аспектом исследования, но и ключевым элементом в контексте системы профессиональных квалификаций. Проведение такого анализа позволяет выявить ключевые факторы, влияющие на удовлетворенность работников, а также определить области, требующие улучшения для повышения их квалификации и профессионального роста. Условия труда воспитателя детского сада включают множество важных элементов, влияющих на удовлетворенность, эффективность работы и общее благополучие. Работа воспитателя связана с большой ответственностью, нагружена физически и эмоционально. Исследование условий труда воспитателей может помочь выявить аспекты, требующие внимания, и предложить стратегии формирования поддерживающей рабочей среды.

В таблице 3 представлена степень удовлетворенности работников условиями труда (в целом по выборке).

Таблица 3. — Степень удовлетворенности работников условиями труда в детском саду

Условия труда	Среднее значение	SD
содержание деятельности	3.11	0.740
рабочая нагрузка	2.83	0.912
модель формирования заработной платы	2.37	0.981
уровень развития своих профессиональных компетенций	3.28	0.605
уровень развития профессиональных компетенций коллег	3.18	0.631
уровень развития профессиональных компетенций руководства	3.29	0.696
способы оценки Вашего профессионального уровня	3.05	0.730
форма признания значимости Вашего труда	2.91	0.836
возможности профессионального развития, обучения новому	3.20	0.663
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	3.16	0.673
возможности отдыха и восстановления	2.75	0.903

В целом по выборке наибольшая удовлетворенность наблюдается уровнем развития профессиональных компетенций руководства (3,29) и самих сотрудников (3,28), а также возможностями профессионального развития, обучения новому

(3,20). Это подчеркивает важность постоянного совершенствования профессиональных квалификаций в организации. Высокий уровень удовлетворенности может быть обусловлен тем, что сотрудники видят перспективы для личностного роста и карьерного продвижения, что способствует повышению их мотивации и вовлеченности. Внедрение регулярного обучения и развития навыков позволяет соответствовать требованиям современного рынка труда.

Меньше всего работники удовлетворены моделью формирования заработной платы (2,37), возможностями отдыха и восстановления (2,75), а также рабочей нагрузкой (2,83). Полученные данные свидетельствуют о необходимости пересмотра системы компенсаций и отдыха для сотрудников. Недостаток времени для отдыха и восстановления, ненормированный рабочий день, частые переработки, а также отсутствие инициатив на рабочем месте для поддержки физического и эмоционального благополучия могут вести к снижению мотивации и продуктивности, а также повышать риск эмоционального выгорания сотрудников.

Для более детального понимания была проанализирована степень удовлетворенности трудом в разрезе 3-х должностей: воспитателя, старшего воспитателя и руководителя детского сада. В таблице 4 представлена степень удовлетворенности работников условиями труда (в разрезе должностей).

Таблица 4. — Степень удовлетворенности работников условиями труда в детском саду в разрезе должностей

Условия труда	Должность	Среднее значение	SD
содержание деятельности	Руководитель	3.28	0.703
	Старший воспитатель	3.27	0.680
	Воспитатель	3.06	0.746
рабочая нагрузка	Руководитель	3.01	0.893
	Старший воспитатель	3.02	0.869
	Воспитатель	2.77	0.913
модель формирования заработной платы	Руководитель	2.62	0.985
	Старший воспитатель	2.63	0.962
	Воспитатель	2.29	0.969
уровень развития своих	Руководитель	3.36	0.589

Условия труда	Должность	Среднее значение	SD
профессиональных компетенций	Старший воспитатель	3.39	0.581
	Воспитатель	3.26	0.608
уровень развития профессиональных компетенций коллег	Руководитель	3.19	0.617
	Старший воспитатель	3.12	0.632
	Воспитатель	3.18	0.633
уровень развития профессиональных компетенций руководства	Руководитель	3.35	0.644
	Старший воспитатель	3.39	0.673
	Воспитатель	3.27	0.707
способы оценки Вашего профессионального уровня	Руководитель	3.09	0.725
	Старший воспитатель	3.16	0.697
	Воспитатель	3.03	0.733
форма признания значимости Вашего труда	Руководитель	2.97	0.820
	Старший воспитатель	3.02	0.803
	Воспитатель	2.89	0.840
возможности профессионального развития, обучения новому	Руководитель	3.30	0.655
	Старший воспитатель	3.31	0.648
	Воспитатель	3.16	0.663
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	Руководитель	3.21	0.684
	Старший воспитатель	3.25	0.673
	Воспитатель	3.14	0.670
возможности отдыха и восстановления	Руководитель	2.74	0.923
	Старший воспитатель	2.82	0.889
	Воспитатель	2.75	0.90

Анализируя данные таблицы 4, можно сделать следующие выводы: содержанием деятельности, рабочей нагрузкой и моделью формирования заработной платы больше удовлетворены руководители и старшие воспитатели.

Старшие воспитатели больше всего удовлетворены уровнем развития своих компетенций, они же меньше всех удовлетворены уровнем развития компетенций своих коллег. У старших воспитателей наблюдается наивысшая степень удовлетворенности формой признания значимости своего труда, возможностями отдыха и восстановления, возможностями внедрять новые формы, технологии и методы работы, возможностями профессионального развития, обучения новому.

Рассмотрим степень удовлетворенности условиями труда у работников детских садов в зависимости от их нагрузки (Таблица 5).

Таблица 5. — Степень удовлетворенности работников условиями труда в детском саду в зависимости от их нагрузки

Условия труда	Нагрузка	Среднее значение	SD
содержание деятельности	меньше, чем на ставку	2.94	0.840
	на одну ставку по одной должности	3.14	0.725
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	3.05	0.754
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.02	0.776
	на две ставки	2.92	0.893
	более чем на две ставки	2.68	0.998
рабочая нагрузка	меньше, чем на ставку	2.68	0.962
	на одну ставку по одной должности	2.87	0.896
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	2.80	0.896
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	2.64	0.954
	на две ставки	2.46	1.074
	более чем на две ставки	2.16	1.093
модель формирования заработной платы	меньше, чем на ставку	2.25	0.985
	на одну ставку по одной должности	2.39	0.981
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	2.45	0.982
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	2.27	0.967
	на две ставки	2.15	1.033
	более чем на две ставки	1.99	1.074
уровень развития своих профессиональных компетенций	меньше, чем на ставку	3.16	0.670
	на одну ставку по одной должности	3.30	0.597
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	3.24	0.628
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.24	0.616
	на две ставки	3.28	0.697
	более чем на две ставки	2.97	0.816
уровень развития профессиональных компетенций коллег	меньше, чем на ставку	3.13	0.678
	на одну ставку по одной должности	3.20	0.622
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	3.09	0.655
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.08	0.648

Условия труда	Нагрузка	Среднее значение	SD
	на две ставки	3.06	0.741
	более чем на две ставки	2.85	0.861
уровень развития профессиональных компетенций руководства	меньше, чем на ставку	3.22	0.745
	на одну ставку по одной должности	3.30	0.686
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	3.25	0.709
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.24	0.725
	на две ставки	3.20	0.811
	более чем на две ставки	2.90	0.900
	способы оценки Вашего профессионального уровня	меньше, чем на ставку	2.98
на одну ставку по одной должности		3.07	0.721
на одну ставку в совокупности по нескольким должностям		3.01	0.748
больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две		2.97	0.762
на две ставки		3.02	0.833
более чем на две ставки		2.66	0.853
форма признания значимости Вашего труда	меньше, чем на ставку	2.87	0.856
	на одну ставку по одной должности	2.93	0.827
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	2.92	0.826
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	2.80	0.866
	на две ставки	2.82	0.938
	более чем на две ставки	2.41	0.940
возможности профессионального развития, обучения новому	меньше, чем на ставку	3.13	0.709
	на одну ставку по одной должности	3.21	0.654
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	3.15	0.708
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.13	0.683
	на две ставки	3.14	0.748
	более чем на две ставки	2.79	0.912
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	меньше, чем на ставку	3.06	0.729
	на одну ставку по одной должности	3.17	0.666
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	3.10	0.697
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.10	0.687
	на две ставки	3.15	0.729
	более чем на две ставки	2.85	0.811

Условия труда	Нагрузка	Среднее значение	SD
возможности отдыха и восстановления	меньше, чем на ставку	2.78	0.891
	на одну ставку по одной должности	2.78	0.895
	на одну ставку в совокупности по нескольким должностям	2.72	0.883
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	2.58	0.931
	на две ставки	2.59	1.007
	более чем на две ставки	2.22	1.017

Исходя из данных таблицы 5, видно, что оптимальной нагрузкой для наивысшей удовлетворенности условиями труда почти по всем параметрам является работа на одну ставку по одной должности, за исключением параметра «модель формирования заработной платы», по которому наибольшая удовлетворенность возникает при нагрузке «на одну ставку в совокупности по нескольким должностям».

Далее рассмотрим удовлетворенность условиями труда работников детских садов регионов России в разрезе самостоятельности принятия решения о повышении квалификации (Таблица 6).

Таблица 6. — Степень удовлетворенности работников условиями труда в детском саду в разрезе самостоятельности принятия решения о повышении квалификации

Условия труда	Самостоятельность в принятии решения о повышении квалификации	Среднее значение	SD
содержание деятельности	нет	2.99	0.761
	да	3.16	0.725
рабочая нагрузка	нет	2.68	0.926
	да	2.89	0.899
модель формирования заработной платы	нет	2.20	0.959
	да	2.44	0.982
уровень развития своих профессиональных компетенций	нет	3.20	0.619
	да	3.32	0.595
уровень развития профессиональных компетенций коллег	нет	3.12	0.639
	да	3.20	0.626
уровень развития профессиональных компетенций	нет	3.21	0.721
	да	3.32	0.682

Условия труда	Самостоятельность в принятии решения о повышении квалификации	Среднее значение	SD
руководства			
способы оценки Вашего профессионального уровня	нет	2.96	0.745
	да	3.09	0.721
форма признания значимости Вашего труда	нет	2.80	0.850
	да	2.96	0.825
возможности профессионального развития, обучения новому	нет	3.09	0.673
	да	3.24	0.654
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	нет	3.06	0.683
	да	3.20	0.664
возможности отдыха и восстановления	нет	2.64	0.916
	да	2.80	0.893

Анализ данных таблицы 6 показывает, что степень удовлетворенности условиями труда выше у тех работников, кто самостоятелен в выборе специализации и тематики повышения квалификации. Это свидетельствует о том, что самостоятельность выбора повышает чувство автономии и контроля над своей деятельностью, усиливает мотивацию, отвечает профессиональным интересам, соответствует личным и профессиональным целям.

Рассмотрим далее удовлетворенность условиями труда работников детских садов регионов России в разрезе места проживания и работы респондентов (проживают и работают в городе и проживают и работают на селе, в районных центрах РФ) (Таблица 7).

Таблица 7. — Степень удовлетворенности работников условиями труда в детском саду в разрезе места работы и проживания (город/село)

Условия труда	Уровень урбанизации	Среднее значение	SD
содержание деятельности	Город	3.10	0.743
	Село	3.14	0.730
рабочая нагрузка	Город	2.80	0.919
	Село	2.90	0.890
модель формирования заработной платы	Город	2.35	0.978
	Село	2.41	0.989

уровень развития своих профессиональных компетенций	Город	3.29	0.605
	Село	3.27	0.605
уровень развития профессиональных компетенций коллег	Город	3.18	0.628
	Село	3.18	0.639
уровень развития профессиональных компетенций руководства	Город	3.30	0.695
	Село	3.27	0.697
способы оценки Вашего профессионального уровня	Город	3.05	0.736
	Село	3.07	0.713
форма признания значимости Вашего труда	Город	2.89	0.842
	Село	2.96	0.816
возможности профессионального развития, обучения новому	Город	3.19	0.663
	Село	3.21	0.662
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	Город	3.17	0.669
	Село	3.15	0.686
возможности отдыха и восстановления	Город	2.74	0.905
	Село	2.77	0.898

Согласно данным таблицы 7, видно, что на селе больше удовлетворены рабочей нагрузкой, моделью формирования заработной платы, формой признания значимости труда работника, возможностями развития и обучения новому, тогда как городские работники детских садов больше удовлетворены уровнем развития профессиональных компетенций руководства и уровнем развития своих профессиональных компетенций.

Рассмотрим далее удовлетворенность условиями труда работников детских садов регионов России в разрезе пола респондентов (Таблица 8).

Таблица 8. — Степень удовлетворенности работников условиями труда в детском саду в разрезе пола респондента

Условия труда	Пол	Среднее значение	SD
содержание деятельности	женский	3.11	0.740
	мужской	3.06	0.863
рабочая нагрузка	женский	2.83	0.912
	мужской	2.95	0.939
модель формирования заработной платы	женский	2.37	0.981
	мужской	2.52	1.032
уровень развития своих профессиональных компетенций	женский	3.28	0.604
	мужской	3.28	0.688
уровень развития профессиональных компетенций коллег	женский	3.18	0.630
	мужской	3.18	0.735

уровень развития профессиональных компетенций руководства	женский	3.29	0.695
	мужской	3.22	0.815
способы оценки Вашего профессионального уровня	женский	3.05	0.730
	мужской	3.02	0.817
форма признания значимости Вашего труда	женский	2.91	0.835
	мужской	2.88	0.943
возможности профессионального развития, обучения новому	женский	3.20	0.662
	мужской	3.13	0.759
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	женский	3.16	0.673
	мужской	3.08	0.766
возможности отдыха и восстановления	женский	2.75	0.903
	мужской	2.81	0.964

Анализ данных таблицы 8 показывает, что степень удовлетворенности условиями труда выше у женщин по таким параметрам как: содержание труда, уровень развития профессиональных компетенций руководства, форма признания значимости труда, возможности профессионального развития, обучения новому, возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы. Мужчины больше удовлетворены возможностями отдыха, моделью формирования заработной платы, а также рабочей нагрузкой.

Результаты эксплораторного факторного анализа выявили 2-х факторную структуру опросника удовлетворенности условиями труда работников детских садов регионов России (Таблица 9).

Таблица 9. — Факторная структура опросника удовлетворенности работников условиями труда в детском саду

Условия труда	Фактор 1	Фактор 2
содержание деятельности		0.671
рабочая нагрузка		0.783
модель формирования заработной платы		0.791
уровень развития своих профессиональных компетенций	0.747	
уровень развития профессиональных компетенций коллег	0.767	
уровень развития профессиональных компетенций руководства	0.655	
способы оценки Вашего профессионального уровня	0.542	0.546
форма признания значимости Вашего труда		0.641
возможности профессионального развития, обучения новому	0.723	
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	0.677	
возможности отдыха и восстановления		0.698

В целом результаты эксплораторного факторного анализа выявили 2-х факторную структуру опросника. Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина (КМО), характеризующая степень применимости факторного анализа, равна 0,926, что свидетельствует о пригодности факторного анализа. Обнаруженный критерий сферичности Бартлетта (прибл. хи-квадрат=236968 при $p < 0,001$) также указывает на то, что проведение факторного анализа приемлемо.

Анализ позволил выделить 2 фактора, которые соответствуют 2 субшкалам. Первый фактор «Профессиональные компетенции» включил в себя такие утверждения «уровень развития своих профессиональных компетенций» (0,747), «уровень развития профессиональных компетенций коллег» (0,767), «уровень развития профессиональных компетенций руководства» (0,655), «возможности профессионального развития, обучения новому» (0,723), «возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы» (0,677). Данный фактор представляет собой комплекс утверждений, связанных с профессиональным развитием и компетенциями в рабочей среде. Фактор включает оценку того, насколько работник уверен в своих навыках и умениях, как сотрудник оценивает навыки и умения своих коллег, как сотрудником оцениваются компетенции непосредственных руководителей или начальников, насколько организация предоставляет возможности для обучения и повышения квалификации, а также наличие или отсутствие условий для инноваций и применения новых методов в работе. Все эти составляющие отражают общее восприятие сотрудниками профессиональной среды и возможностей для роста и развития внутри организации. Этот фактор может быть связан с мотивацией, а также эффективностью работы коллектива.

Второй фактор «Внешние условия труда» включил в себя следующие утверждения: «модель формирования заработной платы» (0,791), «рабочая нагрузка» (0,783), «форма признания значимости Вашего труда» (0,641), «возможности отдыха и восстановления» (0,698). Данный фактор объединил аспекты, связанные с непосредственным трудовым процессом и его компенсацией.

Он включает как элементы компенсации за труд (заработная плата и признание), так и условия, способствующие поддержанию и восстановлению работоспособности (отдых и нагрузка). Фактор можно рассматривать как ключевой для обеспечения баланса между вознаграждением за труд и условиями, способствующими поддержанию здоровья и работоспособности.

Такое условие труда как «способы оценки Вашего профессионального уровня» не примкнуло ни к 1-му, ни ко 2-му фактору и не вошло в предложенную модель параметров, что требует проведения дополнительного качественного исследования для его интерпретации.

Следующим шагом в проведении анализа удовлетворенности условиями труда был поиск взаимосвязей между параметрами условий труда и такими переменными как возраст, стаж и уровень образования. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице ниже (Таблица 10).

Таблица 10. — Значимые связи³ показателей удовлетворенности работников условиями труда в детском саду и социально-демографических переменных (возраст, стаж работы, уровень образования)

Условия труда	Возраст	Уровень образования	Стаж
содержание деятельности	0.049*	0.022***	0.063***
рабочая нагрузка	0.065***	0.04***	0.084***
модель формирования заработной платы	-0.012**	0.025***	-
уровень развития своих профессиональных компетенций	0.086***	0.045***	0.126***
уровень развития профессиональных компетенций коллег	-0.026***	-0.064***	-0.032***
уровень развития профессиональных компетенций руководства	-0.014**	-0.021***	-0.013**
способы оценки Вашего профессионального уровня	-0.039***	-0.028***	-0.021***
форма признания значимости Вашего труда	-0.02***	-0.053***	-0.013**
возможности профессионального развития, обучения новому	0.044***	-0.009*	0.048***
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	0.025***	-	0.043***
возможности отдыха и восстановления	-0.046***	-0.056***	-0.049***

³ *Примечания:* уровень значимости корреляций: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ оценка по критерию Спирмена.

Исходя из данных таблицы 10, видно, что такие параметры удовлетворенности как «содержание деятельности», «уровень развития собственных профессиональных компетенций» и «рабочая нагрузка» положительно коррелируют с возрастом, стажем и уровнем образования респондента. «Возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы», положительно коррелируют с возрастом, стажем респондента. Эта положительная корреляция указывает на то, что с увеличением возраста, стажа и уровня образования респондентов, их удовлетворенность определенными аспектами работы, такими как содержание деятельности, возможность внедрения инноваций, развитие компетенций и восприятие рабочей нагрузки, возрастает.

Обратная взаимосвязь обнаружена между уровнем образования, стажем и возрастом и такими параметрами удовлетворенности как «форма признания значимости труда работника», «уровень развития профессиональных компетенций руководства», «уровень развития профессиональных компетенций коллег», «способы оценки профессионального уровня работника» и «возможности отдыха и восстановления». Обнаруженная обратная взаимосвязь показывает, что с увеличением возраста, стажа и уровня образования респондентов их удовлетворенность такими аспектами, как признание их труда, уровень компетенций руководства и коллег, а также методы оценки их профессионализма, снижается. Более опытные и образованные сотрудники могут иметь более высокие ожидания к руководству, коллегам и способам оценки их труда.

«Возможность профессионального развития, обучения новому» положительно связано с опытом работы и стажем опрошенного, но отрицательно коррелирует с уровнем образования. Обнаруженная корреляционная связь указывает на то, что с увеличением опыта и стажа возможность профессионального развития и обучения новому возрастает, но при этом те, у кого уровень образования выше, воспринимают эти возможности менее позитивно. Работники с большим опытом и стажем могут быть более заинтересованы в профессиональном развитии, поскольку они лучше понимают, как это влияет

на их карьеру и личное развитие. С другой стороны, те, кто имеет высокий уровень образования, могут иметь более высокие ожидания от программ обучения и развития.

Показатель удовлетворенности «модель формирования заработной платы» отрицательно коррелирует с возрастом и положительно — с уровнем образования. Эта обнаруженная связь указывает на то, что с увеличением возраста удовлетворенность моделью формирования заработной платы снижается, тогда как с повышением уровня образования увеличивается. С возрастом работники могут становиться более критичными к системе оплаты труда, особенно если их ожидания в отношении заработной платы и финансовой стабильности не соответствуют реальности. Уровень образования положительно влияет на удовлетворенность моделью оплаты труда, поэтому прозрачность и понятность системы могут повысить общую удовлетворенность сотрудников. Возможно, стоит рассмотреть дополнительные меры поддержки для более старших сотрудников, чтобы их удовлетворенность моделью оплаты не снижалась с возрастом.

2.3. Анализ функциональной нагрузки воспитателей дошкольных образовательных учреждений

С целью анализа функциональной нагрузки воспитателей исследовалась частота выполнения им трудовых функций во время работы по должности по таким параметрам как планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, методическая работа, осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, присмотр и уход, анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников, взаимодействие с другими специалистами, взаимодействие с родителями, оформление документации.

Респондентам онлайн-опроса (воспитателям и их руководителям) демонстрировался вопрос о выполнении воспитателями трудовых функций, что позволило провести компаративный анализ. Распределение процентов выбранных

ответов каждой целевой аудиторией представлено в Приложении 2 к информационной справке. Наглядное соотнесение соответствующих вопросов анкеты для воспитателей и руководителей представлено в таблице 11.

Таблица 11. — Соответствие вопросов анкеты с одним содержанием для разных целевых аудиторий исследования (воспитателей и их руководителей)

Содержание вопроса в анкете	№ вопроса, адресованного воспитателю	№ вопроса, адресованного руководителю (о трудовых функциях воспитателя)
Планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	5	13
Методическая работа	6	14
Осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	7	15
Присмотр и уход	8	16
Анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	9	17
Взаимодействие с другими специалистами	10	18
Взаимодействие с родителями	11	19
Оформление документации	12	20

Сравнение частоты выполнения трудовых функций по оценке воспитателей и руководителей в части планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности представлено в таблице 12.

Таблица 12. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
проектирует воспитательные программы	4.17	4.03	0.14	8
осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием	4.81	4.70	0.11	1
осуществляет подбор	4.77	4.68	0.09	2

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	ГАР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
наглядного и дидактического материала				
осваивает психолого-педагогические технологии, в том числе инклюзивные, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	3.93	4.09	-0.16	11
обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности	4.00	4.09	-0.09	9
проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	4.31	4.35	-0.04	7
планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей	3.87	4.02	-0.15	12
планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации	4.53	4.57	-0.04	6
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	4.62	4.57	0.05	5
организует работу по	4.63	4.59	0.04	4

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствие с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ				
оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам	4.70	4.61	0.09	3
привлекает семью, волонтеров, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организывает их работу	3.97	4.10	-0.13	10

В таблице 12 представлены средние значения частоты выполнения трудовых функций воспитателями, оценка руководителем частоты их выполнения и руководителями воспитателей в рамках планирования и подготовки к образовательной, воспитательной и развивающей деятельности. Рассматривается разница в восприятии частоты выполнения этих функций (GAP), которая является разностью между оценками воспитателей и руководителей. Также представлен ранжированный список функций. Анализируя данные Таблицы 12, можно сделать следующие выводы о высокой степени согласованности в восприятии трудовых функций воспитателей и их руководителей. Функции, такие как «осуществление подготовки к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием» (4.81), «осуществление подбора наглядного и дидактического материала» (4,77) и «оформление тематических стендов для родителей» (4.70), получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности.

Наименьшие средние значения со стороны воспитателей получили следующие трудовые функции: «планирование коррекционно-развивающей работы

(групповой, индивидуальной) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей» (3,87), «освоение психолого-педагогических технологий, в том числе инклюзивных, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью» (3,93), «привлечение семей, волонтеров, социальных институтов, готовых оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организация их работы» (3,97).

Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями, так и их руководителями. В числе трех таковых, имеющих минимальные расхождения: «проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)» (-0,04), «планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации» (-0,04), «организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ» (0,04).

Наибольшее отрицательное значение GAP наблюдается по функции «освоение психолого-педагогические технологии, в том числе инклюзивных, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей» (-0,16), «планирование коррекционно-развивающей работы (групповой, индивидуальной) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей» (-0,15), а также «привлечение семей, волонтеров, социальных институтов, готовых оказать поддержку в работе с детьми по избранному

направлению внеурочной деятельности, и организация их работу» (-0,13), что указывает на то, что руководители считают эту функцию более часто выполняемой, чем воспитатели.

Наибольшее положительное значения GAP наблюдается по таким функциям как «проектирование воспитательных программ» (0,14), «осуществление подготовки к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием» (0,11), «осуществление подбора наглядного и дидактического материала» (0,09), что указывает на то, что воспитатели считают, что выполняют эти функции чаще, чем это оценивают их руководители.

В качестве рекомендаций необходимо уточнить и согласовать ожидания между воспитателями и руководителями по задачам с наибольшим расхождением, особенно по функциям, связанным с освоением психолого-педагогических технологий и планированием коррекционно-развивающей работы. Также возможно, стоит уделить больше внимания обучению воспитателей в области инклюзивного образования и адресной работы с различными группами детей, чтобы улучшить их восприятие частоты выполнения этих задач. Кроме того, руководителям следует учитывать возможные различия в восприятии частоты выполнения функций и предоставлять воспитателям более точную обратную связь, чтобы согласовать ожидания и улучшить совместную работу.

Сравнение в восприятии частоты трудовых функций воспитателей и руководителей в части методической работы представлено в таблице 13.

Таблица 13. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части методической работы

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности	4.24	4.27	-0.03	2

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	ГАР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
участвует в педсоветах и других формах методической работы в ДООУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	4.28	4.62	-0.34	1

Из данных таблицы 13 видно, что воспитатели оценивают вторую трудовую функцию «участие в педсоветах и других формах методической работы в ДООУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности» более высоко (4,28), чем трудовую функцию «анализ методической литературы, современного педагогического опыта организации воспитательного процесса, актуальных информационных источников с целью методической поддержки воспитательной деятельности» (4,24). Сравнительный анализ оценки трудовых функций воспитателями и их руководителями показывает, что воспитатели оценивают частоту выполнения функции «анализ методической литературы, современного педагогического опыта организации воспитательного процесса, актуальных информационных источников с целью методической поддержки воспитательной деятельности» в среднем на 4.24 балла, руководители оценивают этот показатель в среднем на 4.27 балла. Разница (GAR) в -0.03 балла свидетельствует о почти идентичных оценках частоты выполнения этой функции обеими группами.

Частоту выполнения второго показателя методической работы «участие в педсоветах и других формах методической работы» воспитатели оценивают на 4.28 балла, тогда как руководители — на 4.62 балла. Разница составляет -0.34, что указывает на значительное расхождение в восприятии частоты выполнения этой функции, то есть руководители переоценивают выполнение данной функции воспитателями. Таким образом, воспитатели и руководители в целом согласны

в оценке частоты выполнения методической работы, однако в отношении второй функции («участие в педсоветах и других формах методической работы») руководители склонны завышать частоту их выполнения по сравнению с восприятием воспитателей.

Рассмотрим в таблице 14 сравнение в восприятии частоты трудовых функций воспитателей и руководителей в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности.

Таблица 14. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	ГАР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации	4.57	4.71	-0.14	12
подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми	4.77	4.75	0.02	2
осуществляет образовательную и оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей	4.75	4.71	0.04	4
использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности	4.45	4.43	0.02	14
обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе	4.78	4.78	0	1
осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями	4.75	4.74	0.01	3
обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов	4.65	4.71	-0.06	9

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	ГАР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем				
организует разные виды деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	4.40	4.39	0.01	15
реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми	4.36	4.38	-0.02	16
создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство	4.74	4.68	0.06	5
организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную, познавательно-исследовательскую, игровую, в том числе ролевую, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование	4.68	4.64	0.04	7
организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов	4.65	4.60	0.05	10

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	ГАР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
проводит коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей	4.00	4.08	-0.08	17
организует художественно-эстетическую деятельность обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры	4.61	4.58	0.03	11
организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков	4.70	4.66	0.04	6
помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законным представителям)	4.66	4.64	0.02	8
осуществляет реализацию индивидуального и образовательного маршрута каждого воспитанника	4.48	4.47	0.01	13

Из данных таблицы 14 видно, что такие функции, как «обеспечение условий для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе» (4.78), «подготовка и качественное проведение образовательной деятельности с детьми» (4,77) и «осуществление взаимодействия с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями» (4.75), получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности.

Наименьшие средние значения со стороны воспитателей получили следующие трудовые функции: «проведение коррекционно-развивающей работы

(групповой, индивидуальной) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей» (4,00), «реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми» (4,36), «организация разных видов деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства» (4,40).

Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями, так и их руководителями. В числе четырех таковых, имеющих минимальные расхождения: «обеспечение условий для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе» (0,00), «осуществление взаимодействия с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями» (0,01), «организация разных видов деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства» (0,01), «осуществление реализации индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника» (0,01).

Наибольшее отрицательное значение GAP наблюдается по функции «создание и поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни дошкольной образовательной организации» (-0,14), что указывает на то, что руководители считают эту функцию более часто выполняемой, чем воспитатели. Положительных разрывов не обнаружено, что свидетельствует о том, что в части осуществления

образовательной, воспитательной и развивающей деятельности нет трудовых функций, которые воспитатели переоценивали по сравнению с руководителями.

Рассмотрим в таблице 15 сравнение в восприятии частоты трудовых функций воспитателей и руководителей в части присмотра и ухода.

Таблица 15. — Частота выполнения трудовых функций воспитателей и руководителей в части присмотра и ухода

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
осуществляет надлежащий присмотр за вверенными ему воспитанниками в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей, санитарными правилами и правилами противопожарной безопасности в помещениях и на прогулочных площадках	4.90	4.85	0.05	5
обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке	4.92	4.91	0.01	3
соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса	4.93	4.91	0.02	2
организует режим дня, занятий и отдыха детей	4.94	4.91	0.03	1
наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации	4.90	4.86	0.04	6
формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности	4.92	4.84	0.08	4
осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом	4.79	4.75	0.04	7

Из данных таблицы 15 видно, что такие функции, как «организация режима дня, занятий и отдыха детей» (4,94), «соблюдение прав и свобод воспитанников, несение ответственности за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса» (4,93) и «обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке» (4,92), получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности в части присмотра и ухода.

Наименьшие средние значения со стороны воспитателей получили следующие трудовые функции: «наблюдение за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создание благоприятных условий для легкой и быстрой адаптации» (4,90) и «осуществление комплексных оздоровительных мероприятий, способствующих укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемых медицинским персоналом» (4,79). Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей в части почти всех трудовых функций незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями, так и их руководителями. Минимальные расхождения по восприятию частоты выполнения трудовых функций «обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке» (0,01) и «соблюдение права и свободы воспитанников, несение ответственности за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса» (0,02).

Рассмотрим в таблице 16 сравнение в восприятии частоты выполнения трудовых функций воспитателей и руководителей в части анализа эффективности процесса обучения и воспитания, диагностики результатов воспитанников.

Таблица 16. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части анализа эффективности процесса обучения и воспитания, диагностики результатов воспитанников

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	4.67	4.59	0.08	1
выявляет индивидуальные интересы, потребности, способности детей дает объективную оценку знаний воспитанников на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	4.63	4.56	0.07	2
разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах	4.02	4.02	0.00	4
проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	4.38	4.33	0.05	3

В таблице 16 представлены данные о сравнении восприятия частоты выполнения трудовых функций воспитателями и руководителями воспитателей в части анализа эффективности процесса обучения и воспитания, диагностики результатов воспитанников. Из данных таблицы 16 видно, что такие функции, как «применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка» (4.67) и «выявление индивидуальных интересов, потребностей, способностей детей и выдача объективной оценки знаний воспитанников на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей» (4.63), получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности в части анализа эффективности процесса обучения и воспитания, диагностики результатов воспитанников.

Наименьшее среднее значение со стороны воспитателей получила следующая трудовая функция: «разработка анкеты, опросника для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах» (4,02).

Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей в части почти всех трудовых функций незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями, так и их руководителями. Минимальные расхождения по восприятию частоты выполнения трудовых функций «разработка анкеты, опросника для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах» (0,00), а наибольшая – «применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка» (0,08), по которой воспитатели переоценивают частоту своих трудовых функций в отличие от своих руководителей.

Рассмотрим в таблице 17 сравнение в восприятии частоты трудовых функций воспитателей и руководителей в части взаимодействия с другими специалистами.

Таблица 17. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части взаимодействия с другими специалистами

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения	4.46	4.53	-0.07	3
взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	4.11	4.35	-0.24	5
координирует деятельность помощника воспитателя,	4.55	4.7	-0.15	2

няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе				
обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников	4.65	4.66	-0.01	1
участвует совместно с психологом и другими специалистами в планировании и корректировке образовательных задач по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	4.28	4.38	-0.07	4

Из данных таблицы 17 видно, что такие функции, как «обеспечение совместно с медицинскими работниками сохранения и укрепления здоровья воспитанников» (4.65), «координация деятельности помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе» (4.55) и «доведение информации о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения» (4,36) получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности в части взаимодействия с другими специалистами.

Наименьшее среднее значение со стороны воспитателей получила следующая трудовая функция: «взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума» (4,11).

Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей в части почти всех трудовых функций незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями, так и их руководителями. Минимальные расхождения по восприятию частоты

выполнения трудовых функций «обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников» (-0,01), а наибольшая – «взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума» (-0,24) и «координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе» (-0,15), по которым руководители воспитателей переоценивают частоту трудовых функций последних.

Рассмотрим в таблице 18 сравнение в восприятии частоты трудовых функций воспитателей и руководителей в части взаимодействия с родителями.

Таблица 18. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части взаимодействия с родителями

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей	4.70	4.71	-0.01	3
доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы	4.75	4.71	0.04	2
использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка	4.56	4.58	-0.02	6
информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках	4.80	4.71	0.09	1
проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время	4.59	4.57	0.02	5

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным образовательным учреждением и социумом	4.60	4.63	-0.03	4
организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)	4.39	4.46	-0.07	7

Из данных таблицы 18 видно, что такие функции, как «информирование родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках» (4.80), «доведение информации до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы» (4.75) и «осуществление подготовки и проведения родительских собраний, консультаций для родителей» (4,70) получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности в части взаимодействия с родителями.

Наименьшие средние значения со стороны воспитателей получили следующие трудовые функции: «использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка» (4,56) и «организация мероприятий с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)» (4,39).

Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей в части почти всех трудовых функций незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями,

так и их руководителями. Минимальные расхождения по восприятию частоты выполнения трудовых функций «осуществление подготовки и проведения родительских собраний, консультаций для родителей» (-0,01), «использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка» (-0,02) и «проведение консультирования родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время» (0,02), а наибольшая — «информация родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках» (0,09) (где воспитатели переоценивают частоту своих трудовых функций в отличие от руководителей) и «организация мероприятий с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)» (-0,07) (по которым руководители воспитателей переоценивают частоту трудовых функций последних).

Рассмотрим в таблице 19 сравнение в восприятии частоты трудовых функций воспитателей и руководителей в части оформления документации.

Таблица 19. — Частота выполнения трудовых функций воспитателями в части оформления документации

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
рабочая программа	4.63	4.43	0.20	12
календарный план воспитательной работы	4.85	4.72	0.13	4
календарно-тематическое планирование	4.87	4.75	0.12	2
план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием	4.86	4.74	0.12	3
перспективный план работы по основным видам деятельности	4.83	4.65	0.18	6
конспекты образовательной деятельности	4.72	4.53	0.19	8
журнал (табель) посещения	4.93	4.78	0.15	1

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	ГАР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном				
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде	3.95	3.75	0.20	19
журнал здоровья	4.69	4.51	0.18	10
журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе	4.45	4.15	0.30	16
паспорт группы	4.59	4.30	0.29	15
протоколы родительских собраний	4.75	4.63	0.12	7
тетрадь протоколов родительских собраний	4.62	4.39	0.23	13
тетрадь сведений о родителях (законных представителях)	4.84	4.67	0.17	5
тетрадь закаливания воспитанников	4.14	3.93	0.21	17
тетрадь осмотра участка на сорную растительность	3.74	3.65	0.09	20
тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы	3.98	3.89	0.09	18
диагностические материалы	4.61	4.54	0.07	14
результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ	4.72	4.63	0.09	9
другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением	4.64	4.48	0.16	11

Из данных таблицы 19 видно, что такие функции в оформлении документации, как «журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном» (4.93), «календарно-тематическое планирование» (4.87), «план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием» (4,86), «календарный план

воспитательной работы» (4,85) и «тетрадь сведений о родителях (законных представителях)» (4,84) получили наивысшие средние значения со стороны воспитателей, что может говорить о высокой значимости этих функций в их деятельности в части оформления документации.

Наименьшие средние значения со стороны воспитателей получили следующие трудовые функции в части оформления следующей документации: «тетради осмотра участка на сорную растительность» (3,74), «журнала (табеля) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде» (3,95), «тетради осмотра участка на колющие и режущие предметы» (3,98) и «тетради закаливания воспитанников» (4,14).

Различия для большинства трудовых функций в оценках (GAP) воспитателей и их руководителей в части почти всех трудовых функций незначительны, что свидетельствует о высокой степени согласованности в восприятии частоты выполнения этих функций как воспитателями, так и их руководителями. Минимальные расхождения по восприятию частоты выполнения трудовых функций «диагностические материалы» (0,07), «результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДООУ» (0,09), «тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы» (0,09) и «тетрадь осмотра участка на сорную растительность» (0,09), а наибольшая – «журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе» (0,30), «паспорт группы» (0,29), «тетрадь протоколов родительских собраний» (0,23), «тетрадь закаливания воспитанников» (0,21), «рабочая программа» (0,20), «журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде» (0,20), по которым воспитатели переоценивают частоту своих трудовых функций в отличие от оценок руководителей.

Данные, полученные в ходе мониторинга рынка труда в сфере дошкольного образования, позволили проанализировать функциональную загруженность педагогов дошкольного образования — частоту выполнения трудовых функций в профессиональной деятельности. Для выявления перегруженных элементов и

элементов, менее задействованных в общем процессе все трудовые функции были проранжированы и разделены на три группы: «выполняются чаще всего, постоянно» (35 трудовых функций), «выполняются часто» (19 трудовых функций), «выполняются реже» (20 трудовых функций) (Таблицы 20-22).

Таблица 20 — Анализ частоты выполнения трудовых функций в профессиональной деятельности (1 группа трудовых функций – «выполняются чаще всего, постоянно»)

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
1.	присмотр и уход	организует режим дня, занятий и отдыха детей	4.94
2.	присмотр и уход	соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса	4.93
3.	оформление документации	журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном	4.93
4.	присмотр и уход	обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке	4.92
5.	присмотр и уход	формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности	4.92
6.	присмотр и уход	осуществляет надлежащий присмотр за вверенными ему воспитанниками в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей, санитарными правилами и правилами противопожарной безопасности в помещениях и на прогулочных площадках	4.90
7.	присмотр и уход	наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации	4.90
8.	оформление документации	календарно-тематическое планирование	4.87
9.	оформление документации	план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием	4.86
10.	оформление документации	календарный план воспитательной работы	4.85
11.	оформление документации	тетрадь сведений о родителях (законных представителях)	4.84
12.	оформление документации	перспективный план работы по основным видам деятельности	4.83
13.	Планирование и подготовка к	осуществляет подготовку к проведению	4.81

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
	осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	занятий в соответствии с тематическим планированием	
14.	взаимодействие с родителями	информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках	4.80
15.	присмотр и уход	осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом	4.79
16.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе	4.78
17.	Планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	осуществляет подбор наглядного и дидактического материала	4.77
18.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	осуществляет подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми	4.77
19.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями	4.75
20.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	осуществляет образовательную и оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей	4.75
21.	взаимодействие с родителями	доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы	4.75
22.	оформление документации	протоколы родительских собраний	4.75
23.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство	4.74
24.	оформление документации	конспекты образовательной деятельности	4.72
25.	оформление документации	результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ	4.72
26.	Планирование и подготовка к осуществлению	оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей),	4.70

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
	образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	групповую ячейку и информационные стенды к праздникам	
27.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков	4.70
28.	взаимодействие с родителями	осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей	4.70
29.	оформление документации	журнал здоровья	4.69
30.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную, познавательно-исследовательскую, игровую, в том числе ролевою, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование	4.68
31.	анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	4.67
32.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законным представителям)	4.66
33.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем	4.65
34.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов	4.65
35.	взаимодействие с другими специалистами	обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников	4.65

В группу «выполняются чаще всего, постоянно» вошли 35 трудовых функций. Среди них **все** трудовые функции, относящиеся к присмотру и уходу за детьми; 50% трудовых функций, связанных с заполнением документации (журналов посещения воспитанников, календарно-тематического планирования,

планирования воспитательной и учебно-воспитательной работы); 45% трудовых функций, направленных на взаимодействие с родителями (информирование о состоянии здоровья и освоении программы, подготовка и проведение родительских собраний), а также 58% трудовых функций, связанных с осуществлением образовательной деятельности, среди них: «обеспечение условий для благоприятного эмоционального климата», «подготовка и проведение образовательной деятельности», «взаимодействие с воспитанниками», «оздоровительная деятельность». Педагоги также отметили среди наиболее часто выполняемых функции по планированию и подготовке к осуществлению образовательной деятельности, такие как: «подготовка и проведение занятий», «подбор дидактического материала», «оформление тематических стендов».

Таблица 21 – Анализ частоты выполнения трудовых функций в профессиональной деятельности (2 группа трудовых функций – «выполняются часто»)

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
1.	оформление документации	другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением	4.64
2.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ	4.63
3.	анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	выявляет индивидуальные интересы, потребности, способности детей дает объективную оценку знаний воспитанников на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	4.63
4.	оформление документации	рабочая программа	4.63
5.	Планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	4.62

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
6.	оформление документации	тетрадь протоколов родительских собраний	4.62
7.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	организует художественно-эстетическую деятельность обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры	4.61
8.	оформление документации	диагностические материалы	4.61
9.	взаимодействие с родителями	осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным образовательным учреждением и социумом	4.60
10.	взаимодействие с родителями	проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время	4.59
11.	оформление документации	паспорт группы	4.59
12.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации	4.57
13.	взаимодействие с родителями	использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка	4.56
14.	взаимодействие с другими специалистами	координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе	4.55
15.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации	4.53
16.	осуществление образовательной, воспитательной и	осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника	4.48

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
	развивающей деятельности		
17.	взаимодействие с другими специалистами	доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения	4.46
18.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности	4.45
19.	оформление документации	журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе	4.45

В вторую группу «выполняются часто» вошли 19 трудовых функций, значимую часть которых составляют функции по «оформлению документации» (разработка рабочей программы, ведение протоколов родительских собраний, паспорта группы, оформление диагностических материалов), а также осуществлению образовательной деятельности.

Таблица 22 – Анализ частоты выполнения трудовых функций в профессиональной деятельности (3 группа трудовых функций – «выполняются реже»)

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
1.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	организует разные виды деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	4.40
2.	взаимодействие с родителями	организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)	4.39
3.	анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	4.38
4.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми	4.36

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
5.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	4.31
6.	методическая работа	участвует в педсоветах и других формах методической работы в ДООУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	4.28
7.	взаимодействие с другими специалистами	участвует совместно с психологом и другими специалистами в планировании и корректировке образовательных задач по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	4.28
8.	методическая работа	анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности	4.24
9.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	проектирует воспитательные программы	4.17
10.	оформление документации	тетрадь закаливания воспитанников	4.14
11.	взаимодействие с другими специалистами	взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	4.11
12.	анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах	4.02
13.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности	4.00

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
14.	осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	проводит коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей	4.00
15.	оформление документации	тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы	3.98
16.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	привлекает семью, волонтеров, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организывает их работу	3.97
17.	оформление документации	журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде	3.95
18.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	осваивает психолого-педагогические технологии, в том числе инклюзивные, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	3.93
19.	планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей	3.87
20.	оформление документации	тетрадь осмотра участка на сорную растительность	3.74

Интерес представляют трудовые функции, которые выполняются педагогами реже, не ежедневно. Среди них 50% функций, относящихся к подготовке и планированию образовательной деятельности: коррекционно-развивающей работы, адресной работы с детьми в трудной жизненной ситуации, с особыми образовательными потребностями, с ОВЗ, работы по привлечению семьи, волонтеров и социальных институтов в образовательную деятельность, проектированию образовательных ситуаций и событий. Педагоги отмечают, что

реже занимаются методической работой: участвуют в педагогических советах, методических объединениях, анализируют методическую литературу, а также анализируют эффективность процесса обучения и воспитания.

Таким образом «перегруженным элементом» профессиональной деятельности по-прежнему остается документарная нагрузка на педагога, а менее «задействованными элементами» — коррекционно-развивающая, адресная работа с детьми в трудной жизненной ситуации, с особыми образовательными потребностями, с ОВЗ; расширение образовательных возможностей и обогащение образовательной среды ДОУ за счет привлечения различных социальных институтов, а также анализ собственной профессиональной деятельности.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности представлены в Таблице 23.

Таблица 23. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	Возраст		Образование		Стаж	
	β	p	β	p	β	p
проектирует воспитательные программы	0.075	<.001	-	-	0.075	<.001
осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием	0.117	<.001	0.029	<.001	0.137	<.001
осуществляет подбор наглядного и дидактического материала	0.129	<.001	0.032	<.001	0.152	<.001

осваивает психолого-педагогические технологии, в том числе инклюзивные, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	0.058	<.001	0.073	<.001	0.108	<.001
обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности	0.051	<.001	0.048	<.001	0.088	<.001
проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	0.077	<.001	0.026	<.001	0.107	<.001
планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей	0.1	<.001	0.051	<.001	0.156	<.001
планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации	0.119	<.001	-	-	0.15	<.001
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	0.159	<.001	0.014	0.009	0.188	<.001
организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствие с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ	0.163	<.001	0.018	<.001	0.183	<.001
оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам	0.122	<.001	-	-	0.135	<.001
привлекает семью, волонтеров, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организывает их работу	0.017	0.001	0.033	<.001	0.059	<.001

В таблице 23 исследуются взаимосвязи между частотой выполнения трудовых функций, связанных с планированием и подготовкой к образовательной, воспитательной и развивающей деятельности в детском саду, и социально-демографическими характеристиками работников (возраст, образование и стаж). Рассмотрим эти взаимосвязи более детально. Положительная связь возраста с проектированием воспитательных программ указывает на то, что с увеличением возраста сотрудники немного чаще занимаются проектированием воспитательных программ. Возможно, это связано с приобретением опыта, который необходим для разработки эффективных программ. Положительная взаимосвязь возраста с подготовкой к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием свидетельствует о том, что более возрастные сотрудники чаще занимаются подготовкой занятий. Это может объясняться их лучшим пониманием образовательных программ и опытом в этой сфере. Положительная взаимосвязь возраста с подбором наглядного и дидактического материала указывает на то, что более возрастные сотрудники более активно занимаются подбором материалов для занятий, что может быть связано с накопленным опытом и пониманием, какие материалы наиболее эффективны. Тот факт, что возраст положительно коррелирует с освоением психолого-педагогических технологий указывает на некоторую тенденцию к освоению новых методов и технологий, однако не так сильно, как в других аспектах. Связь возраста с планированием и организацией оснащения развивающей предметно-пространственной среды группы указывает на то, что старшие сотрудники чаще принимают участие в планировании и организации пространственной среды, что важно для обеспечения эффективного образовательного процесса. И наконец, положительная корреляция возраста с организацией работы по обеспечению развивающей среды в группе указывает на то, что старшие работники более активно участвуют в организации и преобразовании образовательной среды.

Степень образованности также оказалась положительно взаимосвязана с некоторыми трудовыми функциями. Так уровень образования положительно коррелирует с освоением психолого-педагогических технологий, что выказывает

тот факт, что более образованные сотрудники чаще осваивают современные технологии, особенно те, которые необходимы для работы с детьми с особыми образовательными потребностями. Степень образованности положительно связана с частотой выполнения трудовых функций в части написания программ воспитания и внеурочной деятельности, что указывает на значимость образования для обеспечения связности и дополнения программ воспитания и внеурочной деятельности. Корреляционная взаимосвязь степени образованности с планированием коррекционно-развивающей работы свидетельствует о том, что уровень образования также способствует более частому планированию коррекционной работы, особенно с детьми с ограниченными возможностями. Уровень образованности также связан с такой функцией педагога как привлечение семьи и социальных институтов, что указывает о том, что более образованные сотрудники активнее привлекают внешние ресурсы для работы с детьми.

Стаж также положительно взаимосвязан с частотой выполнения многих трудовых функций. Так, обнаружена положительная связь с подготовкой к проведению занятий, что свидетельствует о важности опыта для качественной подготовки к занятиям. Также обнаружена положительная связь стажа с подбором наглядного и дидактического материала, что может свидетельствовать о том, что более опытные сотрудники лучше справляются с задачей подбора материалов для образовательной деятельности.

Планирование и организация развивающей предметно-пространственной среды также положительно связано со стажем педагога, что довольно логично, учитывая сложность этой задачи и необходимость большого опыта для её эффективного выполнения.

Таким образом, возраст и стаж имеют значительное влияние на выполнение функций, связанных с планированием и подготовкой образовательной деятельности. С возрастом и опытом педагоги всё чаще выполняют сложные и ответственные задачи, такие как планирование образовательных программ, подбор материалов и организация среды. Уровень образования также влияет

на выполнение этих функций, особенно в аспектах, связанных с освоением современных технологий и привлечением внешних ресурсов для работы с детьми.

Проанализированные выше данные подчеркивают важность опыта и образования для качественного выполнения функций в области планирования и подготовки образовательной деятельности в детском саду.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части методической работы представлены в таблице 24.

Таблица 24. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части методической работы в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части методической работы	Возраст		Образование		Стаж	
	r	p	r	p	r	p
анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности	0.093	<.001	0.018	<.001	0.112	<.001
участвует в педсоветах и других формах методической работы в ДОУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	0.119	<.001	0.026	<.001	0.146	<.001

В таблице 21 представлены данные о значимых корреляциях между частотой выполнения трудовых функций, связанных с методической работой в детском саду, и социально-демографическими переменными, такими как возраст, образование и стаж.

Анализ методической литературы, педагогического опыта и актуальных информационных источников имеет положительную корреляцию с возрастом, образованием и стажем. Это указывает на то, что воспитатели с большим стажем, более старшие и более образованные чаще занимаются анализом и исследованием материалов, поддерживая таким образом воспитательную деятельность.

Участие в педсоветах, методических объединениях, семинарах и других формах методической работы имеет более высокие корреляции с возрастом,

образованием и стажем, что свидетельствует о том, что с увеличением стажа и уровня образования, а также с возрастом, педагоги более активно участвуют в этих мероприятиях и делятся своим опытом.

Корреляция между возрастом и выполнением методических функций, таких как анализ методической литературы и участие в педсоветах, указывает на то, что более старшие воспитатели чаще занимаются этими видами деятельности. Все это может свидетельствовать о том, что с возрастом педагоги уделяют больше внимания поддержке воспитательного процесса через методическую работу, возможно, благодаря накопленному опыту.

Положительная корреляция уровня образования с выполнением таких функций, как участие в педсоветах и методических объединениях свидетельствует о том, что более образованные воспитатели активнее включаются в коллективные формы методической работы. При этом связь уровня образованности с такой трудовой функцией как анализ методической литературы менее выражено, что может означать, что эта деятельность зависит больше от других факторов, таких как стаж или индивидуальная инициатива.

Стаж имеет наиболее выраженное влияние на выполнение методических функций, особенно на участие в педсоветах и анализ методической литературы. Это можно интерпретировать как то, что воспитатели с большим стажем работы не только глубже вовлечены в методическую работу, но и чаще делятся своим опытом и результатами своей деятельности. Кроме того, этот факт может быть связан с тем, что более опытные воспитатели имеют более широкие знания и навыки, которые они могут применять и передавать другим через участие в методической работе.

Таким образом, с возрастом, увеличением стажа и повышением уровня образования педагоги в детских садах активнее занимаются методической работой, что включает анализ методической литературы и участие в различных формах коллективной работы. Наиболее сильная корреляция наблюдается между стажем работы и участием в педсоветах и других формах коллективной методической работы, что подчеркивает важность опыта в этом аспекте педагогической

деятельности. Образование также играет роль, но его влияние на выполнение методических функций выражено менее сильно по сравнению со стажем и возрастом, что может указывать на необходимость учитывать другие факторы при организации методической работы в образовательных учреждениях.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности представлены в таблице 25.

Таблица 25. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	Возраст		Образование		Стаж	
	β	p	β	p	β	p
создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации	0.15	<.001	0.016	0.003	0.145	<.001
подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми	0.178	<.001	0.026	<.001	0.191	<.001
осуществляет образовательную и оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей	0.177	<.001	0.023	<.001	0.192	<.001
использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности	0.066	<.001	0.033	<.001	0.113	<.001
обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе	0.175	<.001	0.027	<.001	0.173	<.001
осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями	0.155	<.001	0.032	<.001	0.165	<.001
обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем	0.145	<.001	0.044	<.001	0.168	<.001

Частота выполнения трудовых функций в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	Возраст		Образование		Стаж	
организует разные виды деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	0.065	<.001	0.007	0.209	0.088	<.001
реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми	0.104	<.001	0.069	<.001	0.122	<.001
создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство	0.168	<.001	0.016	0.002	0.166	<.001
организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную, познавательно-исследовательскую, игровую, в том числе ролевую, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование	0.131	<.001	0.017	0.001	0.139	<.001
организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов	0.13	<.001	0.014	0.011	0.149	<.001
проводит коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей	0.069	<.001	0.051	<.001	0.12	<.001
организует художественно-эстетическую деятельность обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры	0.113	<.001	0.017	0.001	0.133	<.001
организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков	0.152	<.001	0.016	0.002	0.162	<.001
помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законным представителям)	0.097	<.001	0.019	<.001	0.113	<.001
осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника	0.095	<.001	0.025	<.001	0.115	<.001

В таблице 25 представлены корреляции между частотой выполнения различных трудовых функций, связанных с образовательной, воспитательной и развивающей деятельностью в детском саду, и социально-демографическими переменными: возрастом, уровнем образования и стажем работы сотрудников. Эти взаимосвязи помогают понять, как различные факторы влияют на выполнение задач педагогами.

Значимые положительные корреляции наблюдаются для таких функций, как «подготовка и проведение образовательной деятельности с детьми» (0.178), «осуществление образовательной и оздоровительной работы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей» (0.177), а также «обеспечение благоприятного эмоционального климата в детском коллективе» (0.175), что указывает на то, что с увеличением возраста сотрудники чаще выполняют задачи, связанные с подготовкой и проведением образовательной деятельности, а также уделяют больше внимания индивидуальному подходу к детям и созданию благоприятной атмосферы.

Обнаруженная корреляционная связь с уровнем образования в целом ниже, чем с возрастом и стажем, но все же является значимой (например, «использование современных инновационных технологий в образовательной деятельности имеет корреляцию», «реализация педагогических рекомендаций специалистов»), что свидетельствует о том, что степень образованность, вероятно, влияет на возможность использования инновационных методик и выполнение рекомендаций специалистов, но в меньшей степени, чем другие переменные.

Стаж работы также демонстрирует положительные корреляции с частотой выполнения большинства задач («подготовка и проведение образовательной деятельности с детьми», «осуществление образовательной и оздоровительной работы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей», «обеспечение условий для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе»), что указывает на то, что более опытные сотрудники чаще и, возможно, с большим профессионализмом выполняют ключевые задачи, связанные

с образовательной и воспитательной деятельностью, а также с созданием позитивной атмосферы в группе.

Таким образом, возраст и стаж работы оказывают заметное влияние на выполнение педагогических функций, причем старшие и более опытные работники чаще занимаются важными аспектами образовательной и воспитательной деятельности. Уровень образования имеет меньшее, но все же значимое влияние, особенно в контексте использования инновационных методов и выполнения рекомендаций специалистов.

Рассмотренные взаимосвязи могут отражать тот факт, что с возрастом и опытом педагоги приобретают больше уверенности и компетенций в выполнении сложных и ответственных задач, связанных с воспитанием и обучением детей. В то же время образование влияет на способность внедрять новые методики и подходы в образовательную деятельность.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части присмотра и ухода представлены в таблице 26.

Таблица 26. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части присмотра и ухода в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части присмотра и ухода	Возраст		Образование		Стаж	
	r	p	r	p	r	p
осуществляет надлежащий присмотр за вверенными ему воспитанниками в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей, санитарными правилами и правилами противопожарной безопасности в помещениях и на прогулочных площадках	0.124	<.001	-	-	0.113	<.001
обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке	0.123	<.001	0.015	0.005	0.11	<.001
соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса	0.127	<.001	0.015	0.005	0.114	<.001
организует режим дня, занятий и отдыха детей	0.124	<.001	0.014	0.008	0.113	<.001
наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации,	0.083	<.001	-	-	0.073	<.001

создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации						
формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности	0.115	<.001	0.015	0.004	0.114	<.001
осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом	0.036	<.001	0.022	<.001	0.047	<.001

Данные Таблицы 26 демонстрируют значимые связи между частотой выполнения трудовых функций воспитателей в детском саду и некоторыми социально-демографическими переменными, такими как возраст, образование и стаж. В таблице представлена корреляция между этими переменными и конкретными аспектами выполнения обязанностей по присмотру и уходу за детьми.

Такие параметры частоты выполнения трудовых функций в части присмотра и ухода как обеспечение безопасности детей в помещениях и на прогулочной площадке, соблюдение прав и свобод воспитанников, организация режима дня и другие, показали значимые положительные корреляции с возрастом, образованием и стажем, что свидетельствует о том, что более опытные воспитатели, а также те, кто имеют более высокий уровень образования, чаще и качественнее выполняют эти функции.

Положительная связь с возрастом и частотой выполнения функций, таких как надлежащий присмотр за детьми и обеспечение безопасности, свидетельствует о том, что старшие по возрасту воспитатели более строго придерживаются инструкций по охране жизни и здоровья детей, санитарных правил и правил противопожарной безопасности.

Степень образованности положительно коррелирует с такими функциями, как обеспечение безопасности детей и формирование у детей навыков самообслуживания и безопасности, что может означать, что воспитатели с более высоким уровнем образования лучше выполняют данные аспекты своей работы. При этом корреляционная связь с образованием для некоторых функций, таких,

как например, осуществление комплексных оздоровительных мероприятий, оказалась слабее, что может свидетельствовать о том, что выполнение этой функции не сильно зависит от уровня образования.

Стаж также имеет значимую положительную корреляцию с частотой выполнения таких функций, как соблюдение прав и свобод воспитанников и организация режима дня и отдыха детей, что указывает на то, что воспитатели с большим опытом работы лучше выполняют эти функции. Сравнительно меньшие коэффициенты корреляции для функций, связанных с наблюдением за поведением детей в период адаптации, показывают, что стаж не так сильно влияет на эту область работы.

Таким образом, воспитатели с большим опытом работы и более высоким уровнем образования, как правило, лучше справляются с выполнением трудовых функций, особенно тех, которые требуют строгости и соблюдения инструкций. Возраст также играет роль, особенно в контексте обеспечения безопасности и надлежащего присмотра за детьми. В то же время, определенные функции, такие как наблюдение за поведением детей в период адаптации, менее подвержены влиянию социально-демографических переменных, что может указывать на необходимость дополнительного внимания к этой области работы независимо от стажа, возраста и уровня образования.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников представлены в таблице 27.

Таблица 27. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	Возраст		Образование		Стаж	
	применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня	0.099	< .001	0.025	< .001	0.119

Частота выполнения трудовых функций в части эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников	Возраст		Образование		Стаж	
и динамики развития ребенка						
выявляет индивидуальные интересы, потребности, способности детей дает объективную оценку знаний воспитанников на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	0.087	< .001	0.022	< .001	0.113	< .001
разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах	-0.042	< .001	-0.02	< .001	-	-
проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	0.051	< .001	-	-	0.078	< .001

В таблице 27 представлены данные о значимых связях между частотой выполнения трудовых функций, связанных с эффективностью процесса обучения и воспитания, и социально-демографическими переменными (возраст, образование и стаж). Рассмотрим каждую из этих связей более подробно.

Применение инструментов и методов диагностики и оценки уровня и динамики развития ребенка показывает положительную корреляцию с возрастом, образованием и стажем. Это указывает на то, что более опытные, старшие и более образованные воспитатели чаще используют методы диагностики для оценки развития детей.

Выявление индивидуальных интересов, потребностей, способностей детей и объективная оценка их знаний также коррелирует с возрастом, образованием и стажем. Это говорит о том, что более опытные и образованные воспитатели лучше понимают и оценивают потребности и способности детей. Разработка анкет и опросников для выявления мнений участников совместной деятельности имеет отрицательную корреляцию с возрастом и образованием, что может указывать на то, что старшие и более образованные педагоги реже занимаются разработкой подобных инструментов. Систематический анализ эффективности учебных занятий

и подходов к обучению положительно коррелирует с возрастом и стажем, что говорит о том, что более опытные педагоги чаще проводят такие анализы, хотя влияние образования на эту функцию в данных не выделено.

Возраст положительно коррелирует с частотой выполнения таких функций, как применение диагностических инструментов и выявление индивидуальных интересов детей, что свидетельствует о том, что с возрастом педагоги приобретают больше опыта и уверенности в использовании этих методов. Небольшая отрицательная корреляция с разработкой анкет может указывать на то, что старшие педагоги предпочитают другие формы работы или считают разработку анкет менее важной.

Образование положительно коррелирует с использованием диагностических методов и выявлением индивидуальных особенностей детей, что подтверждает, что более образованные педагоги лучше подготовлены к использованию комплексных оценочных методик.

Отрицательная корреляция с разработкой анкет может означать, что более образованные педагоги меньше внимания уделяют этому аспекту работы, возможно, из-за того, что они используют более сложные и формализованные методы оценки.

Стаж работы положительно коррелирует с частотой выполнения таких функций, как использование диагностических инструментов, выявление индивидуальных особенностей детей и анализ эффективности учебных занятий. Это подтверждает, что более опытные воспитатели глубже вовлечены в процесс оценки и диагностики, а также более активно анализируют свою работу. В отличие от возраста и образования, стаж не проявляет значимой связи с разработкой анкет и опросников.

Таким образом, более опытные и образованные педагоги чаще и эффективнее применяют диагностические методы и оценивают результаты воспитанников, что может свидетельствовать о важности накопленного опыта и образования в процессе обучения и воспитания. Разработка анкет и опросников, напротив, имеет отрицательную связь с возрастом и образованием, что может указывать

на меньшую заинтересованность старших и более образованных педагогов в этих методах или на их предпочтение других, более формализованных методов оценки. Систематический анализ эффективности учебных занятий также положительно связан с возрастом и стажем, что подтверждает важность опыта в проведении качественного анализа учебного процесса. Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части взаимодействия с другими специалистами представлены в таблице 28.

Таблица 28. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части взаимодействия с другими специалистами	Возраст		Образование		Стаж	
доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения	0.074	<.001	0.042	<.001	0.09	<.001
взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	0.053	<.001	0.05	<.001	0.081	<.001
координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе	0.117	<.001	0.016	0.003	0.127	<.001
обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников	0.127	<.001			0.113	<.001
участвует совместно с психологом и другими специалистами в планировании и корректировке образовательных задач по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	0.06	<.001	0.038	<.001	0.077	<.001

Данные в таблице 28 иллюстрируют корреляционные связи между частотой выполнения различных трудовых функций, связанных с взаимодействием с другими специалистами в детском саду, и тремя социально-демографическими переменными: возрастом, уровнем образования и стажем работы.

Взаимосвязь такого параметра взаимодействия с другими специалистами как доведение информации о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения с возрастом указывает на то, что с увеличением возраста педагога возрастает и частота взаимодействия с другими специалистами по вопросам проблем развития воспитанников. Стаж также взаимосвязан с этим параметром, что показывает положительную связь между стажем педагога и частотой доведения информации о проблемах воспитанников.

Положительная корреляционная связь возраста и уровня образования с параметром «взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума, указывает о том, что с увеличением образованности и возраста возрастает частота взаимодействия педагога с коллегами по психолого-медико-педагогическому консилиуму. С увеличением возраста и стажа педагога возрастает и частота координации работы других сотрудников.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части взаимодействия с родителями представлены в таблице 29.

Таблица 29. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части взаимодействия с родителями в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части взаимодействия с родителями	Возраст		Образование		Стаж	
	β	p	β	p	β	p
осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей	0.123	<.001	0.024	<.001	0.134	<.001
доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы	0.094	<.001	0.021	<.001	0.109	<.001
использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка	0.028	<.001	0.029	<.001	0.062	<.001
информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках	0.091	<.001			0.087	<.001

Частота выполнения трудовых функций в части взаимодействия с родителями	Возраст		Образование		Стаж	
проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время	0.028	<.001			0.049	<.001
осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным образовательным учреждением и социумом	0.062	<.001	0.028	<.001	0.087	<.001
организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)			0.023	<.001	0.045	<.001

Данные в таблице 29 представляют собой корреляционные связи между частотой выполнения различных трудовых функций, связанных с взаимодействием с родителями в детском саду, и тремя социально-демографическими переменными: возрастом, образованием и стажем работы.

Наиболее выраженная взаимосвязь с подготовкой и проведением родительских собраний, консультаций для родителей прослеживается с возрастом и стажем педагога, что указывает на то, что с увеличением возраста и стажа педагога возрастает и частота проведения собраний и консультаций с родителями. Остальные обнаруженные взаимосвязи хотя и значимые, но весьма слабые.

Таким образом, все корреляции, представленные в таблице выше, являются значимыми, но слабые корреляции указывают на то, что данные факторы (возраст, образование, стаж) влияют на частоту выполнения трудовых функций, связанных с взаимодействием с родителями, но не определяющим образом. Стаж работы и возраст педагога имеют несколько более сильное влияние по сравнению с уровнем образования.

Результаты корреляционного анализа частоты выполнения трудовых функций в части оформления документации представлены в таблице 30.

Таблица 30. — Значимые связи показателей выполнения трудовых функций в части оформления документации в детском саду и некоторых социально-демографических переменных

Частота выполнения трудовых функций в части оформления документации	Возраст		Образование		Стаж	
рабочая программа			-0.044	< .001		
календарный план воспитательной работы	0.076	< .001	-0.039	< .001	0.062	< .001
календарно-тематическое планирование	0.059	< .001	-0.031	0.001	0.048	< .001
план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием	0.053	< .001	-0.025	0.01	0.055	< .001
перспективный план работы по основным видам деятельности			-0.049	< .001		
конспекты образовательной деятельности	-0.044	< .001	-0.04	< .001	-0.05	< .001
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном	0.041	< .001	-0.023	0.018	0.028	0.003
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде	-0.084	< .001	-0.033	< .001	-0.068	< .001
журнал здоровья			-0.037	< .001	-0.042	< .001
журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе	-0.054	< .001	-0.054	< .001	-0.077	< .001
паспорт группы	-0.039	< .001	-0.043	< .001	-0.054	< .001
протоколы родительских собраний	0.036	< .001	-0.028	0.004	0.026	0.008
тетрадь протоколов родительских собраний	0.026	0.007	-0.054	< .001		
тетрадь сведений о родителях (законных представителях)						
тетрадь закаливания воспитанников	-0.032	< .001	-0.021	0.033	-0.029	0.004
тетрадь осмотра участка на сорную растительность			-0.041	< .001	-0.032	0.001
тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы			-0.041	< .001	-0.009	0.35
диагностические материалы			-0.033	< .001		
результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ			-0.034	< .001		
другую документацию воспитателя	-0.037	< .001	-0.036	< .001	-0.044	< .001

согласно соответствию с дошкольным учреждением	номенклатуре с приказом образовательным	дел заведующего образовательным	в						
---	---	---------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

В таблице 30 представлены корреляционные связи между частотой выполнения различных трудовых функций, связанных с оформлением документации в детском саду, и некоторыми социально-демографическими переменными: возрастом, образованием и стажем работников.

Установленная отрицательная связь между возрастом и частотой ведения электронной документации (например, электронный журнал посещаемости) может указывать на то, что с возрастом сотрудники реже используют цифровые инструменты. Умеренно позитивная связь между возрастом и выполнением некоторых традиционных документов (например, календарный план воспитательной работы) может указывать на большую приверженность старших сотрудников к традиционным методам оформления.

Степень образованности связано с частотой выполнения ряда функций, связанных с календарным планированием и контролем. Более низкий уровень образования может быть связан с меньшей частотой выполнения этих задач, что отражается в отрицательных корреляциях. Это может быть интерпретировано следующим образом: высокий уровень образования, как правило, связан с более развитым навыком управления документацией и пониманием процедур, требующихся в профессиональной деятельности. Следовательно, работники с более высоким уровнем образования могут лучше ориентироваться в сложных или специфических требованиях к оформлению документации, что делает их более уверенными и эффективными в выполнении этих задач. Это может объяснять, почему у них наблюдается положительная корреляция с частотой выполнения некоторых функций. И наоборот, работники с более низким уровнем образования могут испытывать затруднения при выполнении сложных документальных задач из-за недостатка знаний, опыта или навыков, что приводит к тому, что они реже выполняют такие функции. Это проявляется в отрицательной корреляции, отмеченной в таблице выше. Таким образом, связь между уровнем образования

и частотой выполнения документальных задач может объясняться различиями в подготовке и компетентности работников.

Стаж работы имеет тенденцию отрицательно коррелировать с выполнением некоторых документов, таких как журналы осмотров и протоколы собраний, что может указывать на возможное снижение вовлеченности в документационную работу по мере увеличения опыта.

Таким образом, отрицательные корреляции могут указывать на снижение частоты выполнения определенных задач с увеличением возраста, стажа или по мере понижения уровня образования. Позитивные корреляции, наоборот, могут свидетельствовать о том, что более опытные или старшие сотрудники могут чаще заниматься определенными видами документации.

Общая картина указывает на то, что частота выполнения тех или иных задач по документации в детском саду может зависеть от социально-демографических характеристик работников, что важно учитывать при распределении обязанностей и организации работы.

Распределение ответов респондентов на вопрос о выполнении трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением, представлены на рисунке 5.

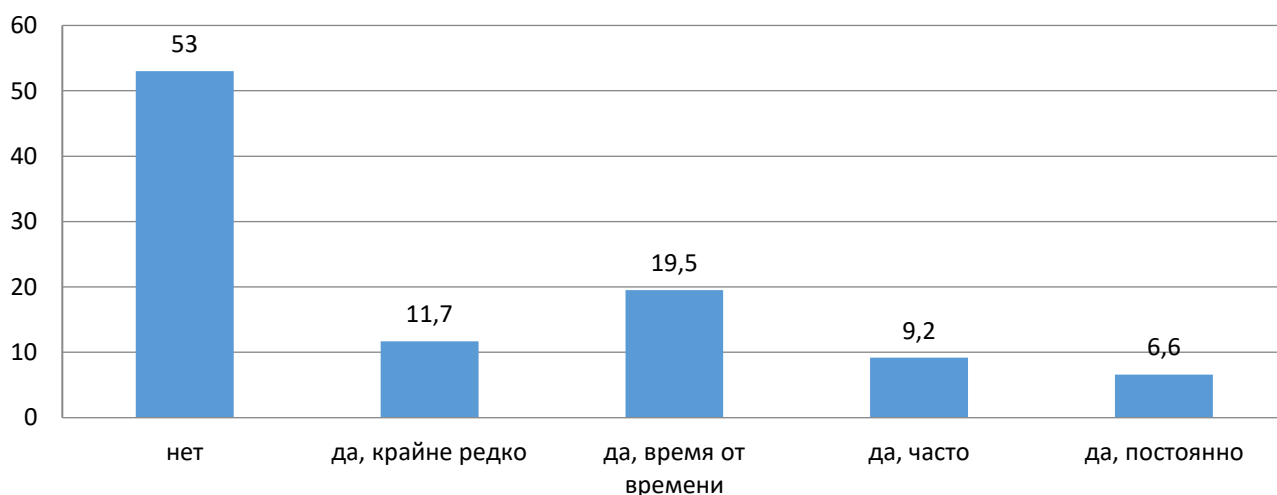


Рисунок 5. — Распределение ответов на вопрос: «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением? (%)»

Согласно полученным данным, пятая часть ответивших (19,5%) иногда выполняет трудовые функции, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением; десятая часть (11,7%) крайне редко выполняет подобные трудовые функции. Более 15% респондентов часто или постоянно приходится выполнять трудовые функции, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением.

Проанализируем полученные данные чуть более подробно. В приведенных данных можно выделить несколько ключевых моментов. Так, работники иногда выполняют не предусмотренные трудовым договором функции, а именно 19,5% опрошенных работников иногда берут на себя дополнительные обязанности, которые не входят в их официальные трудовые договоры или соглашения. Это может свидетельствовать о том, что определенные задачи возникают нерегулярно или что сотрудники добровольно выполняют эти функции по мере необходимости. 11,7% респондентов очень редко занимаются обязанностями, не прописанными в их трудовых договорах. Это может указывать на то, что большинство их задач четко регламентированы и редко выходят за рамки их основных обязанностей.

Частое или постоянное выполнение непредусмотренных функций может свидетельствовать о недостаточной четкости распределения обязанностей или о том, что в рабочем процессе возникает необходимость в выполнении дополнительных задач, которые изначально не были предусмотрены договором.

Эти данные могут указывать на определенную гибкость или необходимость в расширении обязанностей работников, что может быть следствием недостатков в планировании, организации труда или адаптации к изменяющимся условиям работы. Такой контекст может создавать нагрузку на сотрудников, которые вынуждены выполнять задачи, выходящие за рамки их основных обязанностей, что может быть источником стресса или неудовлетворенности работой.

Распределение ответов респондентов на вопрос о выполнении каких именно трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением, представлены на рисунке 6.

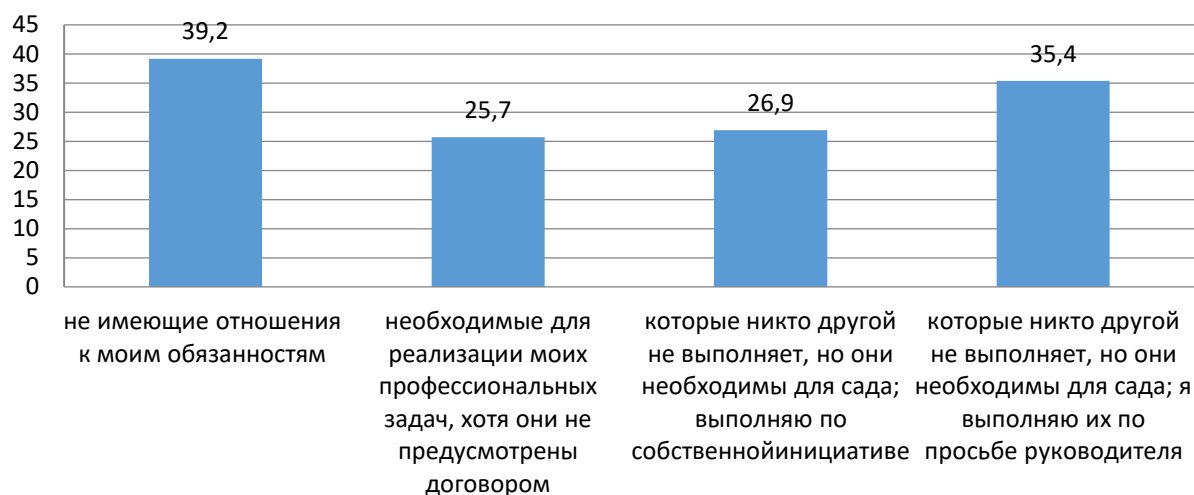


Рисунок 6. — Распределение ответов на вопрос: «Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? (%)» (множественный выбор)

Из данных рисунка 6 видно, что четверть ответивших (25,7%) выполняет трудовые функции, необходимые для реализации профессиональных задач работника (не предусмотренных договором); еще чуть больше четверти респондентов (26,9%) сообщили, что выполняют трудовые функции, которые никто другой не выполняет, но они необходимы для детского сада и выполняются по собственной инициативе. Чуть более трети опрошенных (35,4%) выполняют трудовые функции, которые никто другой не выполняет, но они необходимы для детского сада и эти функции выполняются по просьбе работодателя. 39,2% ответивших сообщили, что они выполняют трудовые функции, не имеющие отношения к их функциональным обязанностям.

Приведенные данные подчеркивают, насколько гибкими являются сотрудники, а также указывают на потенциальные проблемы в управлении и организации труда. Выполнение трудовых функций, необходимых для реализации профессиональных задач работника (не предусмотренных договором), может означать, что договоры не всегда отражают все аспекты их работы или что возникают задачи, которые изначально не были предвидены, но важны для выполнения основных функций. Выполнение задач, которые никто другой не выполняет, но которые необходимы для детского сада (при том, что эти задачи не прописаны в их обязанностях и выполняются по собственной инициативе),

свидетельствует о высокой степени вовлеченности и ответственности работников, а также о существовании задач, которые не распределены официально.

Выполнение задач по просьбе работодателя отражает тот факт, что работодатель признает необходимость этих задач, но официально они не закреплены в трудовых договорах. Выполнение функций, которые не имеют отношения к их официальным обязанностям указывает на наличие дополнительной нагрузки, связанной с выполнением задач, которые не связаны с основной профессиональной деятельностью сотрудников. Возможно, это отражает недостаточную ясность в распределении обязанностей или необходимость выполнения вспомогательных задач, не учтенных в договоре.

Приведенные выше данные показывают, что значительная часть сотрудников детских садов регулярно выполняет дополнительные задачи, не предусмотренные их официальными обязанностями. Это может указывать на необходимость пересмотра или обновления трудовых договоров, чтобы лучше учитывать реальные условия работы. Также это свидетельствует о важности признания и оценки дополнительной работы, которую сотрудники выполняют по собственной инициативе или по просьбе руководства.

Анкета содержала открытый вопрос об избыточных трудовых функциях, которые не имеют отношения к обязанностям респондента (формулировка открытого вопроса: «В предыдущем вопросе Вы ответили, что осуществляете **ИЗБЫТОЧНЫЕ** трудовые функции, которые не имеют отношения к Вашим обязанностям. По возможности, назовите их»). Ниже приведены 3 таблицы с группировкой ответов на этот вопрос воспитателей, старших воспитателей и руководителей. В таблице 31 приведена группировка ответов руководителей на вопрос об избыточных функциях.

Таблица 31. — Избыточные трудовые функции (руководители)

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры избыточных функций	Количество упоминаний
благоустр	«субботники», «прополка клумб», «сажаем и поливаем цветы», «посадка цветов», «оформление клумб»	96
ремонт	«ремонтные работы помещений»,	87

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры избыточных функций	Количество упоминаний
	«косметический ремонт», «ремонт группы»	
убор	«уборка территории», «уборка мусора», «расчистка снега»	83
замещ	«замещение младшего воспитателя», «работа водителем», «контролирую налоги работников», «работа за помощника воспитателя»	49
«обществ»	«общественная нагрузка», «профсоюзная работа», «платные услуги», «бухгалтерская отчетность», «фотоотчеты», «участие в выборах»	9
«полов» «посуд»	«Мытье посуды», «мытьё полов»	7
«админ» «соц сети» «сайт» «паблик»	«Ведение сайта», «ведение социальных сетей»	4

Всего получено 577 содержательных ответа от руководителей (исключая ответы затрудняюсь ответить). Данные из таблицы 28, обобщающие свободные ответы руководителей на вопрос о выполнении избыточных функций, показывают, что руководители образовательных учреждений часто занимаются задачами, которые выходят за рамки их должностных обязанностей. Благоустройство территории (96 упоминаний) и ремонтные работы (87 упоминаний) — наиболее часто упоминаемые избыточные функции. Руководители регулярно участвуют в субботниках, занимаются прополкой и посадкой цветов, а также выполняют ремонтные работы. Это указывает на значительное количество времени, которое руководители тратят на задачи, которые могли бы выполняться специально обученными работниками.

Уборка территории (83 упоминания) также является одной из наиболее часто упоминаемых функций. Занятие такими делами, как уборка мусора и расчистка снега, не соответствует основным обязанностям руководителей, что указывает на недостаточное обеспечение учреждения вспомогательным персоналом. Дополнительные обязанности, не соответствующие должностным инструкциям: замещение других сотрудников (49 упоминаний): Руководители часто берут

на себя функции младших воспитателей, водителей или помощников воспитателей. Данные таблицы 28 свидетельствуют о серьезной нехватке обслуживающего персонала для выполнения задач, связанных с уборкой, ремонтом и благоустройством.

В таблице 32 приведена группировка ответов старших воспитателей на вопрос об избыточных функциях.

Таблица 32. — Избыточные трудовые функции (старшие воспитатели)

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры избыточных функций	Количество упоминаний
ремонт	«ремонтные работы помещений», «косметический ремонт», «ремонт группы»	71
благоустр	«субботники», «прополка клумб», «сажаем и поливаем цветы», «посадка цветов», «оформление клумб»	64
убор	«уборка территории», «уборка мусора», «расчистка снега»	49
соц сет пабл сайт	«ведение пабликов», «ведение социальных сетей», ведение сайта	20
замещ	«замещение младшего воспитателя», «обязанности няни»	16
веден	«функции бухгалтера, секретаря», «ЕИС закупки», «ведение табеля рабочего времени», «ведение ведомостей», «документация по антитеррористической защищенности», «ведение по охране труда, родительской плате»	11
голосов выбор	«голосование», «дежурство на выборах», «уборка городского стадиона», «создание НКО, написание проектов и их реализация»	6

Всего получено 290 содержательных ответа от старших воспитателей (исключая ответы затрудняюсь ответить). Наиболее часто упоминаемые избыточные функции включают: ремонтные работы (71 упоминание): например, «ремонтные работы помещений», «косметический ремонт», «ремонт группы»; благоустройство территории (64 упоминания): Например, «субботники», «прополка клумб», «посадка и полив цветов», «оформление клумб»; уборка

(49 упоминаний): например, «уборка территории», «уборка мусора», «расчистка снега»; ведение социальных сетей и сайта (20 упоминаний): например, «ведение пабликов», «ведение социальных сетей», «ведение сайта»; замещение других сотрудников (16 упоминаний): например, «замещение младшего воспитателя», «обязанности няни»; ведение документации (11 упоминаний): например, «функции бухгалтера», «ведение табеля рабочего времени», «документация по охране труда»; участие в выборах и голосованиях (6 упоминаний): например, «голосование», «дежурство на выборах». Высокое количество упоминаний о таких функциях, как ремонт, благоустройство и уборка, может свидетельствовать о нехватке обслуживающего персонала или недостаточном внимании к распределению обязанностей в учреждениях.

В таблице 33 приведена группировка ответов воспитателей на вопрос об избыточных функциях.

Таблица 33. — Избыточные трудовые функции (воспитатели)

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры избыточных функций	Количество упоминаний
убор	«уборка снега», «уборка территорий», «уборка мусора»	655
ремонт	«ремонт», «ремонтные работы», «косметический ремонт» и т.п.	620
благоустр	«полив сада», «прополка грядок», «посадка цветов», «стрижка кустов»	543
замещ	«подменяю няню», «работаю за младшего воспитателя», «замена отсутствующих сотрудников»	362
соц сет пабл сайт	«ведение пабликов», «администрирование соц сетей», «работа с сайтом», «ведение мессенджеров»	75
голосов выбор опрос	«анкетирование», «мониторинги», «опросы», «голосования», «сферум»	62
мытье	«мытье полов», «мытье окон», «мытье игрушек»	46
отчет	«бухгалтерские отчеты», «оформление приказов», «подготовка отчетов»	42
прочая нагрузка	«общественная работа», «антитеррор», «ГО ЧС», «ответственный по ОТ и ТБ»	17
веден	«проведение конкурсов»,	12

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры избыточных функций	Количество упоминаний
конкур	«незапланированные акции»	
44-ФЗ	«контрактный управляющий», «торги по 44»	7
прочее	«глажка штор», «закрытие группы»	Менее 5

Всего получено 2796 содержательных ответа от воспитателей (исключая ответы затрудняюсь ответить», а также много с эмоциональным реагированием, по типу: «много», «не буду называть, а то уволят» и т.д.). Наиболее часто упоминаемые категории включают такие обязанности, как уборка снега, уборка территории и мусора (655 упоминаний), ремонтные работы (620 упоминаний) и благоустройство (543 упоминания). Воспитатели часто выполняют функции, связанные с заменой других сотрудников (362 упоминания), вынуждены заниматься ведением пабликов, администрированием соцсетей, работой с сайтами и мессенджерами (75 упоминаний). Участвуют в проведении анкетирования, мониторингов, опросов и голосований (62 упоминания), занимаются подготовкой отчетов, ведут общественную работу. Выполнение избыточных функций отвлекает всех работников (воспитателей, старших воспитателей и руководителей) от их основных обязанностей, снижает эффективность их работы и может негативно влиять на качество образовательной деятельности.

В целях изучения дублирования трудовых функций и обязанностей респондентам было предложено ответить на вопрос №27 «Сталкивались ли Вы с ситуациями, когда разные специалисты (например, воспитатель и педагог-психолог) параллельно выполняли одинаковые трудовые функции?». Если респондент выбирал вариант «да, мне приходилось дублировать некоторые трудовые обязанности других специалистов», то его в 28 вопросе просили уточнить, о каких специалистах идет речь и в чем состояло дублирование обязанностей. Частота упоминаний дублирования некоторых трудовых обязанностей других специалистов представлена в таблице 34.

Таблица 34. — Частота упоминаний дублирования некоторых трудовых обязанностей других специалистов (по мнению руководителей, старших воспитателей и воспитателей региональных детских садов)

Руководители	Старшие воспитатели	Воспитатели
Всего – 342 ответов	Всего – 207 ответов	Всего – 1816 ответов
Старший воспитатель – 28	Старший воспитатель – 0	Старший воспитатель – 18
Воспитатель - 71	Воспитатель – 85	Воспитатель – 0
Методист (по дошкольному образованию) – 5	Методист (по дошкольному образованию) – 2	Методист (по дошкольному образованию) – 13
Педагог-психолог – 76	Педагог-психолог – 56	Педагог-психолог – 467
Социальный педагог – 2	Социальный педагог – 6	Социальный педагог – 13
Инструктор по физической культуре – 4	Инструктор по физической культуре – 15	Инструктор по физической культуре – 344
Музыкальный руководитель – 20	Музыкальный руководитель – 14	Музыкальный руководитель – 269
Учитель-логопед – 31	Учитель-логопед – 19	Учитель-логопед – 293
Учитель-дефектолог – 3	Учитель-дефектолог – 4	Учитель-дефектолог – 30
Педагог-организатор – 0	Педагог-организатор – 0	Педагог-организатор – 1
Преподаватель, учитель иностранных языков – 1	Преподаватель, учитель иностранных языков – 0	Преподаватель, учитель иностранных языков – 0
Тьютор – 2	Тьютор – 0	Тьютор – 7
Педагог дополнительного образования – 2	Педагог дополнительного образования – 0	Педагог дополнительного образования – 2
Младший воспитатель – 2	Младший воспитатель – 2	Младший воспитатель – 84
Помощник воспитателя – 7	Помощник воспитателя – 3	Помощник воспитателя – 84
Изо – 0	Изо – 0	Изо – 17
Мед работник (мед сестра) – 7	Мед работник (мед сестра) – 0	Мед работник (мед сестра) – 16
Завхоз (зам по АХР) – 60	Завхоз (зам по АХР) – 10	Завхоз (зам по АХР) – 15
Дворник – 1	Дворник – 1	Дворник – 25

Респонденты, среди которых были руководители, старшие воспитатели и воспитатели, указывали на случаи, когда им приходилось выполнять те же функции, что и другие специалисты.

Руководители наиболее часто упоминали дублирование функций следующих специалистов: педагог-психолог (76 упоминаний), воспитатель (71 упоминание), учитель-логопед (31 упоминание), завхоз/зам по АХР (60 упоминаний). Это свидетельствует о том, что руководители часто выполняют обязанности, связанные с психологической поддержкой, организационными функциями и логопедическими услугами, что, скорее, указывает на нехватку специалистов в этих областях или на необходимость перекрытия этих функций в условиях ограниченных ресурсов.

Старшие воспитатели чаще всего упоминали следующие дублируемые функции: воспитатель (85 упоминаний), педагог-психолог (56 упоминаний), инструктор по физической культуре (15 упоминаний). Старшие воспитатели также выполняют функции, связанные с психологической поддержкой и физическим воспитанием, что может говорить о высокой нагрузке на этих специалистов, которые вынуждены выполнять разнообразные задачи.

Воспитатели упоминали дублирование функций в значительно большем числе случаев, особенно: педагог-психолог (467 упоминаний), инструктор по физической культуре (344 упоминания), музыкальный руководитель (269 упоминаний), учитель-логопед (293 упоминания). Воспитатели часто занимаются поддержкой физического, музыкального, речевого развития детей, в чем пересекаются с узкопрофильными специалистами в дошкольных учреждениях.

Таким образом, педагог-психолог, инструктор по физической культуре и учитель-логопед являются наиболее часто упоминаемыми позициями, чьи функции дублируются другими специалистами.

Проблема дублирования обязанностей широко распространена, особенно среди педагогов-психологов, учителей-логопедов и музыкальных руководителей. Это может указывать на нечеткое распределение обязанностей между специалистами, что приводит к тому, что несколько человек выполняют одни и те же функции.

Анкета также содержала открытый вопрос о новых должностях в детских садах следующей формулировки: «Какие должности, которых сейчас нет в системе дошкольного образования, на Ваш взгляд, должны появиться в ближайшем будущем?», на который было получено 5403 ответа. Большая часть предложений содержала эмоциональное реагирование с призывом включить в штат необходимые штатные единицы, нехватку которых ощущает педагог дошкольного образования в ходе выполнения своих должностных обязанностей. Например, «необходимо вернуть прачку, кастеляншу и кухню в дошкольное учреждение» и т.д. В числе наиболее популярных ответов можно выделить следующие: «специалист по работе в социальных сетях / гос паблицах / мессенджерах», «администратор сайта», «контрактный управляющий», «тьютер» (при работе с детьми с ОВЗ), «проектировщик образовательной среды», «советник по патриотическому воспитанию», «дефектолог», «предметник», «музыкальный руководитель», «культуролог», «социолог», «конфликтолог», «садовник / озеленитель», «хореограф / учитель танцев», «защитник прав педагога», «наставник проектов», «фотограф / видеограф», «спич-райтер / дизайнер по презентациям», «дидактический проектировщик», «делопроизводитель / документовед», «декоратор», «режиссер», «тренер по плаванию», «диет сестра». Кроме того, многочисленные ответы опрошенных содержат предложения доукомплектовать штат недостающими специалистами: психологами, логопедами, подменными воспитателями, нянями в ясельные группы, неврологами, нейропсихологами, художниками, малярами, медицинскими сестрами, швеями, профориентологами, аниматорами, игротехниками, научными методистами, младшими воспитателями.

2.4. Анализ полученных данных реализации системы повышения квалификации

Распределение ответов воспитателей на вопрос о том, как часто они проходят повышение квалификации, представлены на рисунке 7.

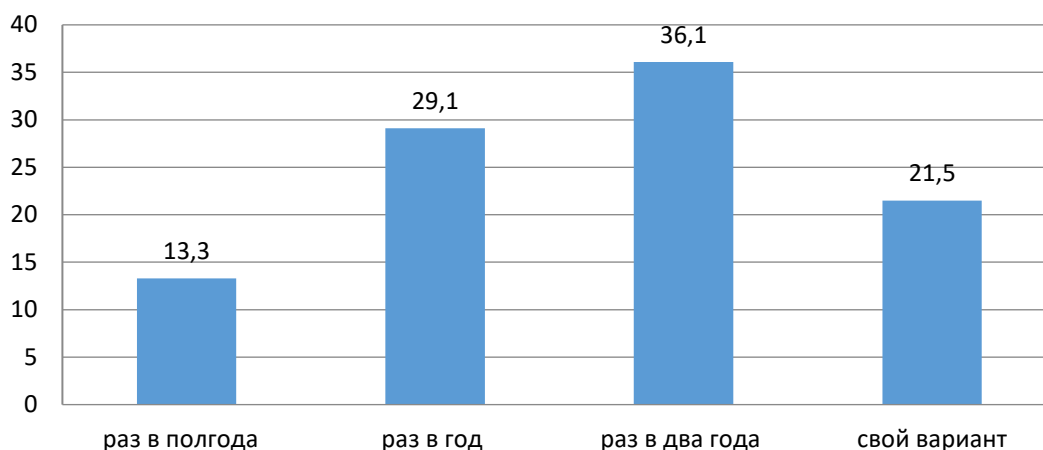


Рис. 7. — Распределение ответов на вопрос: «Как часто Вы проходите курсы повышения квалификации? (%)» (одиночный выбор)

Полученные результаты показывают, что большинство воспитателей (65,2%) проходят повышение квалификации достаточно регулярно — либо раз в год, либо раз в два года. При этом значительная часть (13,3%) делает это даже чаще, раз в полгода, что может свидетельствовать о высоком уровне ответственности за профессиональное развитие или необходимости в частом обновлении знаний. Пятая часть респондентов (21,5%) либо не смогли четко ответить на вопрос о частоте повышения квалификации, либо проходят такие курсы реже, чем раз в два года. В целом, эти данные могут отражать различия в потребностях или возможностях повышения квалификации среди воспитателей, а также необходимость в усилении поддержки или мотивации для тех, кто реже проходит обучение.

Распределение ответов воспитателей на вопрос о том, самостоятельно ли они выбирают организацию и направление, по которому хотят повысить квалификацию, представлены на рисунке 8.

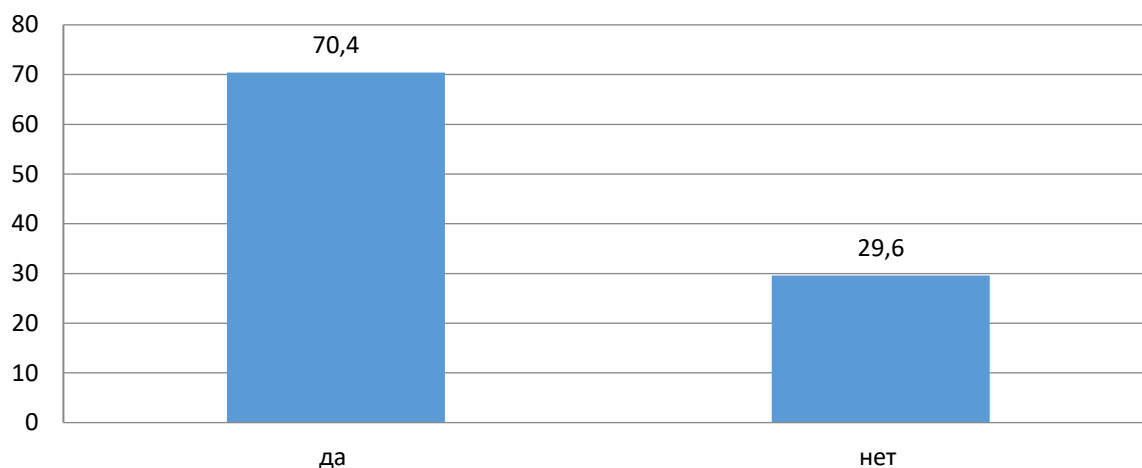


Рис. 8. — Распределение ответов на вопрос: «Самостоятельно ли Вы выбираете организацию и направление, по которому хотите пройти курсы повышения квалификации? (%)» (одиночный выбор)

Полученные результаты показывают, что большинство воспитателей (70,4%) обладают самостоятельностью в выборе организации и направления повышения квалификации. Это может свидетельствовать о наличии гибкости и возможности адаптировать обучение под свои профессиональные потребности и интересы. Однако 29,6% респондентов не имеют такой самостоятельности, что может ограничивать их возможности в выборе наиболее актуальных для них программ. Это может также отражать наличие централизованного подхода в некоторых учреждениях, где решение о повышении квалификации принимается на уровне руководства. Недостаток самостоятельности в выборе может влиять на удовлетворенность работников процессом обучения и его результатами, что требует внимания со стороны управления для повышения мотивации и эффективности обучения.

Распределение ответов воспитателей на вопрос о том, когда они задумываются о курсах повышения квалификации или профессиональной подготовки (при каких обстоятельствах), представлены на рисунке 9.

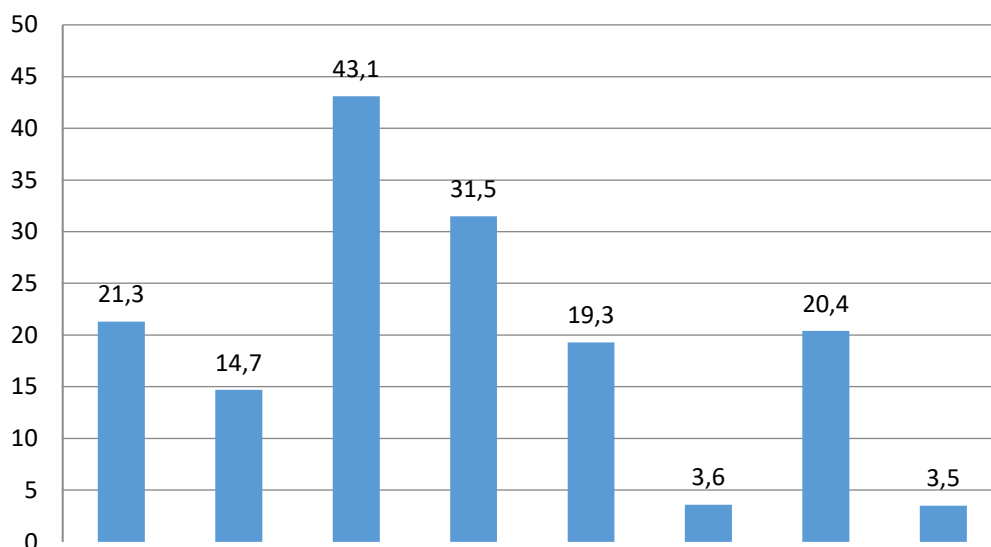


Рис. 9. — Распределение ответов на вопрос: «Когда Вы задумываетесь о курсах повышения квалификации или профессиональной подготовки и начинаете поиск? При каких обстоятельствах? (%)» (множественный выбор)

Из данных рисунка 9 видно, что 43,1% респондентов задумываются о повышении квалификации в любой удобный момент (для самообразования), 31,5% опрошенных начинают размышлять о повышении квалификации, когда необходимы новые знания по какому-либо конкретному вопросу, 21,3% — когда приближается аттестация, 20,4% — когда чувствуют потребность идти в ногу со временем, 19,3% — когда возникает новая профессиональная задача, 14,7% — только когда требует руководитель, 3,6% — по рекомендации коллеги, 3,5% — когда получил(а) или планирует получить новую должность.

Полученные результаты демонстрируют разные подходы воспитателей к повышению квалификации и показывают, что мотивация для обучения у большинства респондентов связана с личными и профессиональными потребностями. Так, 43,1% ориентированы на самообразование и рассматривают повышение квалификации как постоянный процесс, что говорит о высоком уровне внутренней мотивации и стремлении к профессиональному развитию. 31,5% задумываются о повышении квалификации, когда сталкиваются с необходимостью освоить новые знания для решения конкретных вопросов. Это указывает на практический подход к обучению. 21,3% связывают повышение квалификации с необходимостью подготовки к аттестации, что является

формальным мотивом и отражает обязательность процесса. 20,4% респондентов хотят идти в ногу со временем, что показывает желание оставаться актуальными в своей профессии. 19,3% начинают думать о повышении квалификации, когда сталкиваются с новыми профессиональными задачами, что указывает на адаптивность и желание эффективно справляться с новыми вызовами. Меньшие группы респондентов, например, 14,7% делают это по требованию руководителя, 3,6% по рекомендации коллеги и 3,5% при смене должности, что может свидетельствовать о внешней мотивации или необходимости в более структурированном подходе к развитию навыков.

В целом, результаты показывают разнообразие мотивов и подходов к профессиональному обучению, что требует гибких программ повышения квалификации, способных удовлетворить как внутреннюю потребность в развитии, так и внешние требования.

Вопрос о направлении (тематике) повышения квалификации задавался с помощью открытого вопроса. Всего было собрано 9870 ответов, исключая вариант ответа «затрудняюсь ответить». Наиболее актуальные темы, по мнению воспитателей, о направлении (тематике) приведены в таблице 35.

Таблица 35. — Актуальные темы для повышения квалификации, по мнению воспитателей (обобщение свободных ответов на вопрос «По какому направлению Вам бы хотелось пройти курсы повышения квалификации?»)

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
психолог	«Детская психология, «Нейропсихология, «Возрастная психология», «Педагогическая психология»	977
ОВЗ	«Организация тьюторского сопровождения детей с ОВЗ в условиях дошкольного учреждения», «Адаптация детей с ОВЗ в детском саду», «Адаптивная физкультура для работы с детьми с ОВЗ. Сенсорная интеграция», «АРТ-терапия в работе с детьми с ОВЗ согласно ФГРС ДО», «Взаимодействие с детьми ОВЗ и их семьями», «Воспитание детей с ОВЗ» и др	932

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
логопед	«Логопедический массаж», «Логопедия и дефектология», «Нейрологопедия», «Логопедия и специальная педагогика»	790
ФОП	«Внедрение ФОП в ДО», «Инновационные технологии по ФОП», «Организация образовательной деятельности по ФОП»	405
школе	«Подготовка детей к школе»	357
аут рас	«Аутизм в ДОУ», «Работа с детьми – аутистами», «Аутизм у детей в раннем возрасте», «Воспитание детей с РАС»	294
реч	«Запуск речи в ДОУ», «Коррекция речи», «Работа с детьми с нарушениями речи», «Развитие речи», «Дошкольники с тяжелыми нарушениями речи», «Речевое развитие»	284
ИКТ	Современные методы ИКТ	245
инклюз	«Инклюзивное воспитание», «Инклюзия в ДОУ»	220
дошкол	«Дошкольное образование», «Дошкольное воспитание»	214
родит	«Просвещение родителей», «Взаимодействие с родителями детей дошкольного возраста», «Взаимодействие с родителями одаренных детей», «Взаимодействие со сложными родителями», «Защита прав воспитателей во взаимодействии с родителями», «Инновационные формы работы с родителями дошкольников»	176
менедж	«Менеджмент в дошкольном образовании», «Менеджмент в образовательной организации»	171
физкул физич	«Адаптивная физкультура», «Физкультурный работник», «Нейрогимнастика и другие формы нетрадиционной физкультуры», «Физическое воспитание», «Физическое развитие детей»	166
финан	«Финансовая грамотность»	161
ранн	«Работа с детьми раннего возраста», «Развитие детей раннего возраста», «Образовательно-воспитательная деятельность с детьми раннего возраста»	148
дефект	«Дефектология в ДОУ», «Педагог-дефектолог»	148
комп		144
иннова	«Инновации в ДОУ», «Инновационные технологии в образовании», «Инновационные развивающие»	136

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
	технологии»	
управл	«Управление в дошкольной организации»	135
корр	«Коррекционная работа воспитателя», «Коррекционная работа в ДОУ», «Коррекционная работа с девиантными детьми», Коррекционная работа с неговорящими детьми»	132
худ	«Художественно-эстетическое развитие в ДОУ», «Новые технологии художественно-эстетического развитие дошкольника»	131
патриот	«Патриотическое воспитание в младшей разновозрастной группе», «Нравственно-патриотическое воспитание в ДОУ», «Патриотические воспитание дошкольника», «Духовно-нравственное и патриотическое воспитание дошкольников» и др.	121
воспитат	«Воспитательская работа», «Курсы старших воспитателей»	118
нейро искусст интелл	«Нейросети в педагогике», «Искусственный интеллект в образовании»	100
ФГОС	«Качественное внедрение ФГОС в ДОУ», «Олигофренопедагогика: воспитание и обучение детей с умственной отсталостью (нарушениями интеллекта) в условиях реализации ФГОС», «Планирование педпроцесса в соответствии с ФГОС ДОУ», «Организация образовательного процесса в ДОО в условиях реализации обновлённых ФГОС», «Организация инклюзивного образовательного процесса в условиях ФГОС дошкольного образования»	79
роботот	«Робототехника», «Робототехника в ДОУ»	75
эколог	«Экологическое воспитание дошкольников», «Инновационные технологии в экологическом воспитании»	62
грамоте	«Обучение грамоте»	62
тьют	«Работа тьютера в ДОУ», «Тьютерство»	56
музык	«Музыка в ДОУ», «Музыкальное воспитание», «Музыкальный руководитель»	51
матем	«Математическое развитие»	48
терап	«Арт-терапия, «АВА-терапия», «Сказкотерапия», «Песочная терапия»	45
IT + IT	«ИТ-безопасность», Грамотность в сфере ИТ», Инновационные технологии в сфере ИТ в ДОУ»	44

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
персо	«Управление персоналом»	41
театр	«Театрализованная деятельность в ДОУ», «Театрализованная деятельность дошкольников»	39
дело	«Делопроизводство», «Делопроизводитель»	39
проект	«Проектная деятельность»	38
здоров	«Здоровьесберегающие технологии», «Здоровьесбережение дошкольника»	38
бухгал	«Бухгалтерский учет в ДОУ»	36
юрид	«Юридическое сопровождение деятельности в ДОУ», «Юридическая защита педагога»	35
трудовое прав	Трудовое право в ДОУ	34
цифр	«Цифровая среда в ДОУ», «Цифровизация в детском саду», «Современные цифровые инструменты в образовании»	34
профориент	«Профориентация детей дошкольного возраста», «Профориентация дошкольников», «Профориентация в ДОУ»	33
изо	«Изо-деятельность в ДОУ», «Изобразительная деятельность в детском саду»	32
доврач медицин	«Первая доврачебная помощь», «Первая медицинская помощь»	29
рисов	«Нетрадиционные техники рисования», «Обучение рисованию», «Правополушарное рисование»	27
педагог	«Педагогика Реджио», «Педагогика»	26
триз	«Триз-педагогика»	25
менталь	«Ментальная арифметика»	25
чтени	«Обучение дошкольников чтению»	25
охрана труд	Охрана труда в ДОУ	25
береж	«Бережливое производство в ДОУ», «Организация бережливого детского сада»	23
программ	«Программирование в ДОУ»	22
познават	«Познавательное развитие»	20
видео	«Видеомонтаж в работе педагога», «Анимация в детском саду»	20
игр	«Игровая деятельность в детском саду», «Игровые технологии в ДОУ», «Игры Воскобовича», «Игровая практика в ДОУ»	19
дополн	«Педагог дополнительного образования»	18
эмоци	«Эмоциональный интеллект дошкольника», «Развитие эмоционального интеллекта в ДОУ»	17
администр	«Администрирование социальных сетей»	16

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
Шахмат	«Обучение дошкольников игре в шахматы»	16
лего	«Легоконструирование»	16
метод	«Методическая работа»	16
44	«Управление государственными закупками в муниципальных учреждениях в соответствии с ФЗ – 44»	15
сенс	«Сенсорная интеграция», «Сенсорное развитие»	15
функци	«Функциональная грамотность дошкольников»	14
террор	«Антитеррористическая безопасность»	13
наставн	«Наставничество в детском саду»	13
аттест	«Аттестация педагогических кадров», «Аттестация педагогических работников»	13
англ	«Английский язык для дошкольников», «Английский язык в детском саду», «Преподавание английского языка в ДОУ»	13
мультипл	«Мультипликация в детском саду»	12
одарен	«Работа с одаренными детьми»	11
музей	«Музейная педагогика»	9
ФЭМП	«ФЭМП»	9
Пожарн	«Пожарная безопасность»	8
адаптац	«Адаптация детей младшего возраста», «Адаптация дошкольников»	7
эстетит	«Эстетическое воспитание дошкольников»	7
мнемот	«Мнемотехника»	7
краев	«Краеведение в ДОУ»	7
диагн	«Педагогическая диагностика»	5
агресс	«Агрессивный ребенок», «Работа с агрессивными детьми»	4
гейм	«Геймификация в ДОУ»	3
хореогр	«Хореография в детском саду»	3
корруп	«Антикоррупционная деятельность»	2

В таблице 35 представлены актуальные темы для повышения квалификации, которые были определены на основе обобщения свободных ответов воспитателей на вопрос о том, по какому направлению им бы хотелось пройти курсы. Анализируя приведенные темы, можно сделать следующие выводы об их востребованности.

Наиболее востребованные темы: а) «психология»: с 977 упоминаниями, темы, связанные с психологией (детская, нейропсихология, возрастная

и педагогическая психология), являются самыми популярными среди воспитателей; б) «работа с детьми с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья)»: вторая по популярности группа тем (932 упоминания) связана с обучением и адаптацией детей с ОВЗ; в) «логопедия»: логопедические темы, включая логопедический массаж и нейрологопедию, также высоко востребованы, с 790 упоминаниями.

Темы средней востребованности: а) «физическая культура и здоровье»: внедрение физкультурно-оздоровительных программ (ФОП) в дошкольные учреждения упоминается 405 раз; б) «подготовка детей к школе»: эта тема была упомянута 357 раз, что говорит о значительной важности подготовки к школьному обучению; «работа с детьми с аутизмом»: тема работы с детьми с расстройствами аутистического спектра (РАС) была упомянута 294 раза.

Менее популярные, но все же важные темы: а) «информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)»: современные методы ИКТ упомянуты 245 раз, что указывает на интерес к использованию технологий в образовательном процессе; б) «инклюзивное образование»: темы, связанные с инклюзией, были упомянуты 220 раз, что подчеркивает значимость интеграции всех детей в образовательный процесс; в) «менеджмент и управление в дошкольном образовании»: эти темы были упомянуты 171 раз, что свидетельствует о необходимости профессионального развития в области управления.

Данные свидетельствуют о том, что воспитатели наиболее заинтересованы в повышении квалификации в областях, связанных с психологией, работой с детьми с особыми образовательными потребностями (ОВЗ), а также в области логопедии. Это может быть связано с возрастающей сложностью работы с разными категориями детей и необходимостью в углубленных знаниях и методиках для обеспечения их полноценного развития. Важно отметить, что интерес к темам управления и ИКТ также остается актуальным, что отражает потребность в более широком спектре профессиональных компетенций среди воспитателей.

3. Выводы и рекомендации по результатам мониторинга

Мониторинг в сфере дошкольного образования проводился в целях исследования изменений в квалификационной структуре рынка труда с постановкой следующих задач: анализ жизненного цикла квалификаций; анализ уровня функциональной загруженности педагогических работников дошкольного образования; выявление дублирующих, избыточных или отсутствующих, но необходимых трудовых функций; выявление текущих и перспективных потребностей в работниках.

Существенное внимание при проведении исследования было уделено факторам, оказывающим влияние на содержание выполняемых трудовых функций. В числе данных факторов были выделены:

- удовлетворенность содержанием деятельности, рабочей нагрузкой, моделью формирования заработной платы, уровнем развития своих профессиональных компетенций, уровнем развития профессиональных компетенций коллег, уровнем развития профессиональных компетенций руководства, способами оценки профессионального уровня, формой признания значимости труда, возможностью профессионального развития, обучения новому, возможностью внедрять новые формы, технологии и методы работы, возможностью отдыха и восстановления;

- частота выполнения определенных действий работника, связанных с планированием и подготовкой к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, методической работой, осуществлением образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, присмотром и уходом за детьми, анализом эффективности процесса обучения и воспитания, диагностикой образовательных результатов воспитанников, взаимодействием с другими специалистами, взаимодействием с родителями подопечных, а также оформлением документации;

- выполнение работником трудовых функций/действий, не предусмотренных трудовым договором (соглашением), избыточных трудовых

функций/действий, не имеющих отношения к трудовым обязанностям работника, трудовых функций/действий, которые дублируются с функциями/действиями других работников, трудовых функций/действий, выполняемых работником по собственной инициативе и необходимых для работы организации.

Результаты исследования позволили дополнительно уточнить потребность системы дошкольного образования в новых квалификациях, а также определить факторы, влияющие на прохождение повышения квалификации педагогами дошкольного образования и степень самостоятельности их выбора.

1. Анализ степени удовлетворенности работников условиями труда в разрезе должностей показал, что руководители и старшие воспитатели больше удовлетворены содержанием деятельности, рабочей нагрузкой и моделью формирования заработной платы. Воспитатели, проживающие в сельской местности, больше удовлетворены рабочей нагрузкой, моделью формирования заработной платы, формой признания значимости своего труда, возможностями развития и обучения новому. В свою очередь, работники городских детских садов больше удовлетворены уровнем развития профессиональных компетенций руководства и уровнем развития своих профессиональных компетенций.

2. Установлено, что оптимальной нагрузкой, способствующей наивысшей удовлетворенности условиями труда, для воспитателей почти по всем параметрам является работа на одну ставку по одной должности. Исключением является параметр «модель формирования заработной платы», по которому наибольшая удовлетворенность возникает при нагрузке «на одну ставку в совокупности по нескольким должностям».

3. Такие параметры удовлетворенности, как «содержание деятельности», «возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы», «уровень развития собственных профессиональных компетенций» и «рабочая нагрузка», положительно коррелируют с возрастом, стажем и уровнем образования воспитателей. С увеличением возраста, повышением стажа и уровня образования воспитателей их удовлетворенность такими аспектами работы, как «содержание

деятельности», «возможность внедрения инноваций», «развитие своих профессиональных компетенций» и «рабочая нагрузка», возрастает.

4. с увеличением уровня образования, стажа и возраста у воспитателей снижается их удовлетворенность формами признания значимости труда и уровнем профессиональных компетенций руководства и коллег. Это может свидетельствовать о том, что более опытные воспитатели ожидают более выраженных форм признания и внимания к их профессиональным достижениям.

5. Превалирующим компонентом профессиональной деятельности воспитателя по-прежнему остается документационная нагрузка, в то время как коррекционно-развивающая, адресная работа с детьми в трудной жизненной ситуации, с детьми с особыми образовательными потребностями, с детьми с ОВЗ; расширение образовательных возможностей и обогащение образовательной среды ДОУ за счет привлечения различных социальных партнеров, а также анализ собственной профессиональной деятельности в общем объеме деятельности воспитателя отходят на второй план.

6. Результаты корреляционного анализа показали, что с возрастом и опытом воспитатели чаще выполняют сложные и ответственные задачи, такие, как планирование образовательных программ, подбор материалов и организация среды; чаще анализируют методическую литературу и педагогический опыт; более активно участвуют в методических мероприятиях; уделяют больше внимания индивидуальному подходу к детям и созданию благоприятной атмосферы; чаще используют методы диагностики для оценки развития детей; чаще взаимодействуют с другими специалистами и родителями по вопросам развития воспитанников.

7. Почти половина опрошенных выполняют трудовые функции, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением, что может свидетельствовать о недостаточной четкости в распределении обязанностей, а также о том, что в рабочем процессе возникает необходимость в выполнении новых, дополнительных, изначально незапланированных задач.

8. Также в ходе анализа были выявлены трудовые функции, ответственность за выполнение которых не обозначена четко, что приводит к выполнению одних и тех же функций несколькими работниками. Так, руководители отмечают проблему дублирования обязанностей между старшим воспитателем и педагогом-психологом. Старшие воспитатели, в свою очередь, чаще всего становятся свидетелями дублирования обязанностей воспитателей и педагогов-психологов. Воспитатели же наиболее часто указывают на дублирование своих обязанностей с педагогами-психологами и учителями-логопедами.

9. Анализ потребности системы дошкольного образования в новых квалификациях свидетельствуют не только об оформившемся в дошкольном образовании запросе на внедрение перспективных квалификаций, но и о необходимости усиления педагогического состава, учебно-вспомогательного и иного персонала организаций, осуществляющих реализацию образовательных программ дошкольного образования, «базовыми» специалистами, выполняющими функции по организации, сопровождению и реализации процессов воспитания и обучения, присмотру и уходу за детьми, а также административно-хозяйственные функции.

Результаты проведенного анализа имеют ключевое значения для прогнозирования потребности рынка труда в сфере дошкольного образования в новых квалификациях и своевременного решения выявленных системных проблем данной сферы — устранения избыточной функциональной нагрузки специалистов и дублирования трудовых функций. Анализ удовлетворенности работников дошкольного образования условиями труда продемонстрировал необходимость применения персонализированного подхода к признанию и вознаграждению труда, внедрения гибких и прозрачных механизмов оплаты труда. Ресурсом для повышения привлекательности работы воспитателя выступает поддержка инноваций, снижение рабочей нагрузки и предоставление более широких возможностей для отдыха и восстановления.

Таблицы распределения частоты выполнения трудовых действий

Частота трудовых действий в процессе планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
проектирует воспитательные программы	2.5	5.2	15.6	25.9	50.7
осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием	0.1	0.5	2.1	12.7	84.4
осуществляет подбор наглядного и дидактического материала	0.2	0.7	2.4	15.4	81.3
осваивает психолого-педагогические технологии, в том числе инклюзивные, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	3.8	7.3	19.9	30.3	38.7
обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности	3.1	5.5	18.6	34.4	38.4
проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	0.8	2.5	11.2	35.8	49.7
планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей	8.4	8	15.6	24.3	43.7
планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации	0.4	1.5	6.3	27.8	63.9
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	0.3	1.2	4.8	23.8	69.9
организует работу по обеспечению	0.3	0.9	4.7	23.7	70.4

развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствие с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ					
оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам	0.2	0.7	3.6	20.4	75.1
привлекает семью, волонтеров, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организывает их работу	3.1	6.2	19.8	32.5	38.3

Частота трудовых действий в процессе методической работы, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности	0.8	2.7	12.5	39.4	44.6
участвует в педсоветах и других формах методической работы в ДОУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	0.7	3.2	13.8	32.3	50

Частота трудовых действий в процессе осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации	0.2	1.1	5.7	27.6	65.4
подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми	0.1	0.4	2.3	17.1	80
осуществляет образовательную и оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей	0.2	0.6	2.8	17	79.5
использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности	0.3	1.3	8.2	33.3	56.9

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе	0.1	0.5	2.2	15.3	81.9
осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями	0.1	0.4	2.7	18.2	78.5
обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем	0.2	0.7	4.1	23.8	71.2
организует разные виды деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	0.8	2.4	9.6	30.2	56.9
реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми	1.8	2.6	9.5	29.5	56.5
создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство	0.1	0.4	2.5	19.4	77.5
организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную, познавательно-исследовательскую, игровую, в том числе ролевую, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование	0.2	0.6	3.5	22.1	73.6
организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов	0.1	0.6	3.8	25	70.5
проводит коррекционно-развивающую	6.9	6	13.7	26.9	46.6

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей					
организует художественно-эстетическую деятельность обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры	0.3	0.9	4.7	25.8	68.4
организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков	0.2	0.5	3	21.8	74.5
помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законными представителями)	0.1	0.6	4.2	22.8	72.3
осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника	1	2	7.8	26.6	62.6

**Частота трудовых действий в процессе присмотра и ухода,
по мнению воспитателей (%)**

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
осуществляет надлежащий присмотр за вверенными ему воспитанниками в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей, санитарными правилами и правилами противопожарной безопасности в помещениях и на прогулочных площадках	0.1	0.3	1.1	7.1	91.5
обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке	0.1	0.1	0.8	5.2	93.8
соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса	0.1	0.1	0.7	5.1	94
организует режим дня, занятий и отдыха детей	0.1	0.1	0.7	4.3	94.8
наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации	0.1	0.2	1.2	7	91.6
формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности	0.1	0.2	0.8	5.3	93.7

осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом	0.2	0.5	2.4	13.8	83.1
---	-----	-----	-----	------	------

Частота трудовых действий в процессе анализа эффективности процесса обучения и воспитания, диагностики результатов воспитанников, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	0.2	0.6	3.8	23.2	72.3
выявляет индивидуальные интересы, потребности, способности детей дает объективную оценку знаний воспитанников на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	0.2	0.7	4.4	24.9	69.8
разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах	1.9	4.5	21	35	37.6
проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	0.6	1.8	9.9	34	53.8

Частота трудовых действий в процессе анализа эффективности процесса взаимодействия с другими специалистами, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения	0.8	1.8	8.8	28.2	60.4
взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	3.5	5	16	27.6	47.9
координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе	0.6	1.5	7.7	22.8	67.3
обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников	0.8	1.4	4.7	18.4	74.8
участвует совместно с психологом и другими специалистами в планировании и корректировке образовательных задач по результатам мониторинга с учетом	3	3.5	11.5	26.5	55.5

индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста					
---	--	--	--	--	--

Частота трудовых действий в процессе анализа эффективности процесса взаимодействия с родителями, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей	0.2	0.6	3.4	20.3	75.5
доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы	0.1	0.4	2.6	17.7	79.2
использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка	0.2	0.9	7.1	26.3	65.4
информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках	0.3	0.5	2.4	12.9	83.9
проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время	0.4	1.1	5.9	24.4	68.2
осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным образовательным учреждением и социумом	0.3	1	5.5	24.7	68.5
организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)	0.5	1.8	11.5	30.9	55.3

Частота трудовых действий в процессе анализа эффективности процесса оформления документации, по мнению воспитателей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
рабочая программа	1.9	1.8	5.4	13.3	77.6
календарный план воспитательной	0.7	0.6	1.8	6.9	90

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
работы					
календарно-тематическое планирование	0.5	0.4	1.5	6.6	91.1
план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием	0.6	0.4	1.5	7.3	90.3
перспективный план работы по основным видам деятельности	0.4	0.5	2.2	9.5	87.3
конспекты образовательной деятельности	0.3	0.9	4.6	14.8	79.4
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном	0.3	0.3	0.8	3.4	95.2
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде	21.1	2.2	4	6.1	66.7
журнал здоровья	2.7	1.2	3.6	9.9	82.6
журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе	7	1.7	4.8	12.1	74.4
паспорт группы	2.8	1.8	5.7	13.1	76.5
протоколы родительских собраний	0.7	0.9	3.8	12.2	82.5
тетрадь протоколов родительских собраний	3.1	1.3	4.6	12.3	78.7
тетрадь сведений о родителях (законных представителях)	0.4	0.6	2.3	7.5	89.1
тетрадь закаливания воспитанников	11.8	3.1	7.7	13.9	63.5
тетрадь осмотра участка на сорную растительность	22.1	3.8	7.1	11.9	55.1
тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы	18.4	2.7	5	10.5	63.3
диагностические материалы	1.9	1.3	5.3	16.5	74.9
результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ	0.6	0.8	4.1	15.4	79.1
другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением	1.2	1.4	5.8	15.2	76.5

Частота трудовых действий в процессе планирования и подготовки к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, по мнению руководителей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
проектирует воспитательные программы	2.9	7.5	17.8	27.1	44.6
осуществляет подготовку к	1.4	1.5	3.6	13	80.5

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
проведению занятий в соответствии с тематическим планированием					
осуществляет подбор наглядного и дидактического материала	1.1	1.6	3.6	15.9	77.8
осваивает психолого-педагогические технологии, в том числе инклюзивные, необходимых для адресной работы с различными контингентами детей: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	1.9	5.4	17.7	32	43
обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности	3.3	4.8	15.2	33	43.6
проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	1	2.7	9.6	33.8	53
планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей	5.6	6.7	14.4	26.3	46.9
планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации	0.7	1.4	4.8	26.2	66.9
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	0.5	1.3	5.6	26	66.6
организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ	0.5	1.3	5.1	25.6	67.6
оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам	0.8	1.4	4.5	22.3	71
привлекает семью, волонтеров,	2	5	16.4	34	42.5

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организывает их работу					

Частота трудовых действий в процессе методической работы, по мнению руководителей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности	0.7	3.3	12.5	35.9	47.7
участвует в педсоветах и других формах методической работы в ДОУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	0.3	0.9	5.7	23.1	70

Частота трудовых действий в процессе осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности, по мнению руководителей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации	0.2	0.5	2.6	21	75.7
подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми	0.5	0.6	2.3	16.7	79.9
осуществляет образовательную и оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей	0.8	1	2.8	16.7	78.7
использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности	0.8	1.5	7.9	33.9	55.9
обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе	0.4	0.5	1.8	15.7	81.6
осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему	0.5	0.6	2.3	17.7	78.9

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями					
обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем	0.6	0.7	2.4	20.2	76.1
организует разные виды деятельности, в том числе в дистанционной форме, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной, конструированной, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	1.5	2.9	9.2	28.1	58.4
реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми	2.5	2.8	8.3	27	59.4
создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство	1	0.8	3	19.9	75.3
организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную, познавательно-исследовательскую, игровую, в том числе ролевую, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование	1.2	1	3.8	20.1	73.9
организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов	1.2	1	4.2	23.6	70
проводит коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей	6.2	5.6	12.3	25.7	50.3
организует художественно-эстетическую деятельность	1.5	1.3	4.2	24.1	68.9

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры					
организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков	1.4	1.1	3.3	19	75.3
помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законным представителям)	1	0.9	4.3	20.8	73
осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника	1.7	2.3	7.2	25.2	63.6

**Частота трудовых действий в процессе присмотра и ухода,
по мнению руководителей (%)**

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
осуществляет надлежащий присмотр за вверенными ему воспитанниками в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей, санитарными правилами и правилами противопожарной безопасности в помещениях и на прогулочных площадках	0.9	0.7	1.2	6.3	90.9
обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке	0.4	0.3	0.7	5.3	93.3
соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса	0.4	0.2	0.6	5	93.7
организует режим дня, занятий и отдыха детей	0.5	0.3	0.7	4.8	93.7
наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации	0.5	0.4	1.3	7.6	90.2
формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности	1.1	0.7	1.7	6	90.6
осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом	1	0.7	2.9	12.8	82.7

Частота трудовых действий в процессе анализа эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников, по мнению руководителей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	0.8	0.9	4.8	25.4	68
выявляет индивидуальные интересы, потребности, способности детей дает объективную оценку знаний воспитанников на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	1.1	1.1	5.5	25.8	66.6
разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах	2.1	5.2	21.2	32	39.5
проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	0.9	2.9	11.2	31.9	53.1

Частота трудовых действий в процессе взаимодействия с другими специалистами, по мнению руководителей (%)

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения	1.1	1.4	6.6	25.3	65.5
взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	2.2	3.1	11.3	24.2	59.2
координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе	0.4	0.9	4.3	17.3	77.2
обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников	0.9	1.4	4.7	17.4	75.7
участвует совместно с психологом и другими специалистами в планировании и корректировке образовательных задач по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	2.5	2.8	9.6	24.7	60.4

**Частота трудовых действий в процессе взаимодействия с родителями,
по мнению руководителей (%)**

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей	0.2	0.5	3.2	20.2	75.9
доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы	0.5	1	3.4	17.1	78
использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка	0.3	1	6.1	25.6	67
информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках	1.2	1.2	3.6	13.1	80.8
проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время	0.5	1.3	6.3	24.2	67.8
осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным образовательным учреждением и социумом	0.4	0.9	5.1	22.8	70.8
организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)	0.5	1.3	9.4	29.4	59.4

**Частота трудовых действий в процессе оформления документации,
по мнению руководителей (%)**

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
рабочая программа	5.8	2.5	6.5	12.9	72.3
календарный план воспитательной работы	2.3	1.2	3.1	8.6	84.7
календарно-тематическое планирование	1.9	1.1	2.8	8.5	85.8
план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием	2.5	0.9	2.3	8.5	85.8
перспективный план работы по основным видам деятельности	2.8	1.3	4.3	11.9	79.7
конспекты образовательной деятельности	2	2.8	8	15.1	72.1
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном	3.1	1.1	1.5	3.4	90.9
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде	25.4	3	4.5	5.2	61.8
журнал здоровья	5.9	2.1	4.8	9.3	77.9
журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе	12.7	3	6.6	11.9	65.8
паспорт группы	6.8	4.2	8.4	13.4	67.2
протоколы родительских собраний	2.6	1.5	5.2	11.7	79
тетрадь протоколов родительских собраний	8.3	2	5.2	11.3	73.2
тетрадь сведений о родителях (законных представителях)	3.5	1.6	3.5	7.6	83.8
тетрадь закалывания воспитанников	16.1	4.4	8.1	13.5	57.9
тетрадь осмотра участка на сорную растительность	24.1	4.2	7.2	11.4	53.1
тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы	20.1	3	5.2	10.5	61.1
диагностические материалы	2.4	1.6	7.2	17.4	71.4
результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ	1.3	1.4	5.9	16	75.4
другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением	3.8	2.4	7.6	14	72.2