




**СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

УТВЕРЖДАЮ

**Председатель Совета
по профессиональным
квалификациям в сфере
образования**


_____**Л.Н. Духанина**
«27» февраля 2025 г.

ОТЧЕТ
об итогах деятельности
Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования
в 2024 году

Москва 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1 Организация деятельности Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования	4
2 Направления деятельности Совета	5
2.1 Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании.....	5
2.2 Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований	7
2.2.1 Разработка и актуализация профессиональных стандартов	7
2.2.2 Разработка отраслевой рамки квалификаций.....	12
2.3 Организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности	13
2.3.1 Разработка наименований квалификаций и требований к квалификации для проведения независимой оценки квалификации	13
2.3.2 Разработка оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации....	14
2.3.3 Отбор центров оценки квалификаций и экзаменационных центров ЦОК.....	15
2.3.4 Проведение профессиональных экзаменов.....	16
2.4 Информация о мониторинге деятельности центров по оценке квалификации и контроле за их деятельностью	16
2.5 Проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (далее – ФГОС), примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов (далее – ПООП), оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ	17
2.6 Организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ (далее – ПОА)	19
3 Прочая информация о деятельности Совета	20
3.1. Участие Совета в реализации пилотных проектов, направленных на развитие системы независимой оценки квалификации	20
3.2. Освещение результатов деятельности Совета в СМИ и социальных сетях	21
3.3. Проведение Советом публичных мероприятий.....	32
3.4. Деятельность Совета по подготовке предложений по отмене отдельных параграфов ЕТКС/ЕКС в связи с принятием соответствующих профессиональных стандартов	42
3.5. Инициативы Совета по развитию независимой оценки квалификации по видам профессиональной деятельности, отнесенным к ведению Совета, реализованные в 2024 году	43
4 Плановые показатели деятельности Совета	43
Приложения к отчету	44
Приложение № 1.....	44
Проверочный лист для самооценки деятельности СПК	44
Приложение № 2.....	52

Отчет о проведении мониторинга рынка труда в 2024 году	52
Приложение № 3.....	200
Отраслевая рамка квалификаций (при наличии)	200
Приложение № 4.....	201
Результаты деятельности Совета по проведению экспертизы ФГОС, ПООП	201
Приложение № 5.....	205
Сведения об организациях, наделенных Советом полномочием по проведению профессионально-общественной аккредитации	205
Приложение № 6.....	207
Сведения об аккредитованных программах (при наличии)	207
Приложение № 7.....	207
План работы Совета на 2024 г.	207
Приложение № 8.....	213
Плановые показатели деятельности Совета на 2023–2026 годы	213

1 Организация деятельности Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования

Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования (далее – СПК, Совет) создан решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 25 сентября 2019 года, протокол № 39.

Решением Национального совета от 18 сентября 2024 г. (протокол № 84) полномочиями базовой организации Совета наделено Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет просвещения»).

В СПК действуют рабочие органы по основным направлениям деятельности Совета – 6 Комиссий, включая Апелляционную комиссию, и 4 Комитета по уровням образования:

- Комиссия по разработке и актуализации профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- Комиссия по организации независимой оценки квалификаций;
- Комиссия по экспертизе ФГОС и ПООП;
- Комиссия по организации профессионально-общественной аккредитации;
- Комиссия по мониторингу и контролю деятельности центров оценки квалификаций;
- Апелляционная комиссия;
- Комитет по профессиональным квалификациям в области дошкольного образования;
- Комитет по профессиональным квалификациям в области школьного образования;
- Комитет по профессиональным квалификациям в области среднего-профессионального образования;
- Комитет по профессиональным квалификациям в области высшего образования.

В 2024 году внесены следующие изменения в персональный состав Совета.

На основании решения Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол заседания Национального совета № 79 от 16.02.2024г.) из состава Совета в 2024 году выведены Мосолов Олег Николаевич, Керашев Анзаур Асланбекович и Жолован Степан Васильевич (протокол заседания СПК в сфере образования № 32 от 02.11.2023г.).

Также в 2024 году СПК в сфере образования одобрил выход из состава Совета на основании личного заявления Волосовец Татьяны Владимировны (протокол заседания СПК в сфере образования № 39 от 08.11.2024г.). Решение Совета направлено для одобрения в Национальный совет. В настоящее время решение Национального совета по данному вопросу не вынесено.

В состав СПК по состоянию на 31 декабря 2024 года входило **26** человек.

Персональный состав СПК размещен на официальном сайте Совета <https://spkobr.ru/sostav-soveta/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-v-sfere-obrazovaniya/> и в Реестре НОК <https://nok-nark.ru/spk/detail/036#Personal>.

По состоянию на 31 декабря 2024 года к ведению СПК отнесено 13 профессиональных стандартов в сфере образования. Реестр закрепленных за Советом профессиональных стандартов размещен на официальном сайте СПК <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/utverzhdennye-professionalnye-standarty/>.

В течение 2024 года состоялось 6 заседаний Совета. Заседания были проведены в заочном формате. Протоколы всех заседаний Совета размещены на официальном сайте СПК в сфере образования <https://spkobr.ru/about/zasedaniya-soveta/136/>

При подготовке настоящего отчета проведена самооценка деятельности Совета. Ее результаты приведены в приложении № 1 к отчету.

2 Направления деятельности Совета

2.1 Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании

В 2024 году Совет провел мониторинг рынка труда в сфере образования по теме «Мониторинг рынка труда в сфере дошкольного образования, в том числе его обеспеченности в квалификациях и профессиональном образовании» в целях исследование изменений в квалификационной структуре рынка дошкольного образования.

Мониторинг проводился в период с мая по ноябрь 2024 года.

В целях проведения мониторинга была разработана программа, методика проведения мониторинга рынка труда и подготовлена анкета (опросная форма).

Основными задачами мониторинга являлись:

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

Целевая аудитория мониторинга: педагогические и руководящие работники сферы дошкольного образования, проживающие и трудоустроенные на территории Российской Федерации.

В процессе исследования было осуществлено приглашение участников онлайн-панели на основе тщательно сконструированной выборки. 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). Для повышения качества исследований проведен 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 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).

Разработанная анкета для проведения мониторинга рынка труда включала 42 вопроса.

Для привлечения к опросу респондентов осуществлялась рассылка официальных писем в адрес региональных органов управления образования. Для каждого региона была создана уникальная ссылка на анкету, позволяющая сопоставлять регион, указанный при заполнении респондентом, и регион, в который было направлено письмо. Таким образом было собрано максимальное количество респондентов — 46 766 человек. 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.

Основные используемые методы: подсчет описательных статистик, факторный (эксплораторный) анализ, корреляционный анализ, по Спирмену, определение статистической значимости различий с помощью критерия Манна-Уитни.

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 образования. 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%).

Результаты мониторинга рынка труда, проводимом в 2024 году, размещены на официальном сайте Совета: <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/monitoring-rynka-truda/rezultaty-monitoringa-rynka-truda-2024.php>

2.2 Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований

2.2.1 Разработка и актуализация профессиональных стандартов

В отчетный период Советом завершена разработка 5 проектов профессиональных стандартов в сфере образования (с последующим утверждением приказами Минтруда России):

1. «Руководитель профессиональной образовательной организации»;
2. «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования»;
3. «Инструктор по труду»
4. «Педагогический работник высшего образования».
5. «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий»

Продолжается работа по актуализации 2 профессиональных стандартов в сфере образования:

1. «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)»
2. «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»

Разработанные проекты профессиональных стандартов «Руководитель профессиональной образовательной организации» и «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования», основным разработчиком которых являлась Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, были внесены в Минтруд России в конце 2023 года после одобрения Советом (протокол заседания СПК в сфере образования № 32 от 02 ноября 2023 года). После принятия к рассмотрению Минтрудом России в январе 2024 года, к проектам профстандартов поступили дополнительные предложения и замечания в рамках общественного обсуждения, проводимом Минтрудом России. Доработанные проекты профстандартов были внесены на повторное рассмотрение в Совет (протокол заседания № 38 от 02 августа 2024 года) и повторно, после одобрения Советом, направлены в Минтруд России. После согласования с Министерством

просвещения Российской Федерации Минтруд России направил доработанные проекты профессиональных стандартов «Руководитель профессиональной образовательной организации» и «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям для согласования в установленном порядке.

Завершена разработка проекта профессионального стандарта «Инструктор по труду». Основным разработчиком выступал – Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. Соработчиками являлись: ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, ФГАНУ «Социоцентр» и ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет». Проект профессионального стандарта «Инструктор по труду» был включен в перечень наименований проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2024 году (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 апреля 2024 года № 236) и разрабатывался в рамках реализации поручения Правительства Российской Федерации от 15 марта 2021 г. № ТГ-П45-3091 и распоряжения Правительства Российской Федерации от 16 августа 2022 г. № 2253-р. Должность Инструктор по труду отнесена к педагогическим работникам и включена в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденную Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225. К разработке данного профессионального стандарта были привлечены организации социальной сферы, Совет по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения, ВНИИтруда Минтруда России.

Разработанный проект профессионального стандарта «Инструктор по труду» прошел профессионально-общественное обсуждение путем проведения круглых столов и рабочих групп. Был размещен в социальных сетях, на портале Минтруда России «Профессиональные стандарты» - <https://profstandart.rosmintrud.ru/expert-opinion.php>, а также на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования - <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/instruktor-po-trudu/>

По результатам обсуждения проект профстандарта был доработан с учетом поступивших предложений. Проект профстандарта «Инструктор по труду» одобрен решением Совета от 12 декабря 2024 года (протокол № 40) и принят Минтрудом России к рассмотрению в установленном порядке.

В 2024 году завершилась разработка проекта профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования». Основным разработчиком являлся Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. Разработка осуществлялась совместно с ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

университет «Высшая школа экономики» и ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». Разработка данного профессионального стандарта была определена решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в связи с отменой ранее утвержденного профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Разработанный проект профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования» прошел профессионально-общественное обсуждение путем проведения круглых столов и рабочих групп. Был размещен в социальных сетях, а также на сайте Совета: <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/pedagogicheskiy-rabotnik-vysshego-obrazovaniya/>

Проект профстандарта был направлен во все органы управления образованием Российской Федерации, а также в федеральные органы исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные организации высшего образования. По результатам обсуждения поступили письма от региональных органов управления образованием, образовательных и иных организаций из 43 субъектов Российской Федерации, при этом 22 региона поддержали проект профстандарта без замечаний. Были получены письма от 6 федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации – Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства транспорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации. В обсуждении проекта профстандарта приняли участие представители 21 Федерального учебно-методического объединения системы высшего образования и более 40 крупных вузов России. В ходе профессионально-общественного обсуждения проекта профессионального стандарта было зафиксировано более 500 замечаний и предложений по доработке проекта профессионального стандарта, поступивших в том числе с помощью электронной формы, размещенной на сайте Совета. По результатам обсуждения проект профстандарта был доработан с учетом поступивших предложений. Проект профстандарта «Педагогический работник высшего образования» одобрен решением Совета от 08 ноября 2024 года (протокол № 39) и направлен в Минтруд России для согласования в установленном порядке.

Также в 2023-2024 годах осуществлялась совместная работа с Советом по профессиональным квалификациям городского пассажирского транспорта по актуализации профессионального стандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий». Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Ассоциация работодателей внеуличного транспорта России» выступила ответственной организацией-разработчиком. Актуализация осуществлялась совместно с ГУП «Московский

метрополитен», Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования и Некоммерческим партнерством содействия развитию системы подготовки и переподготовки водителей транспортных средств «Межрегиональная ассоциация автошкол, преподавателей, инструкторов и водителей». Одновременно при актуализации профстандарта велась разработка 10 (десяти) наименований квалификаций и требований к ним. К обсуждению проекта актуализированного профессионального стандарта были привлечены эксперты из числа действующих работников транспорта Российской Федерации. К профессионально-общественному обсуждению было привлечено 24 эксперта из 16 организаций.

Проект актуализированного профессионального стандарта был размещен на официальном сайте Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация работодателей внеуличного транспорта России» в разделе «Профессиональные стандарты»:

<http://spk.arvtr.ru/%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%84%d0%b5%d1%81%d1%81%d0%b8%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d1%8b%d0%b5-%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%d0%b4%d0%b0%d1%80%d1%82%d1%8b/>

Также проект актуализированного профессионального стандарта был размещен на официальном сайте СПК в сфере образования

<https://spkobrru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/master-proizvodstvennogo-obucheniya-vozhdeniyu-transportnykh-sredstv-sootvetstvuyushchikh-kategoriy/>

Проект профстандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий» одобрен решением Совета от 08 ноября 2024 года (протокол № 39) и направлен в Минтруд России для согласования в установленном порядке.

Продолжается работа по актуализации профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2018 г. №840н. Актуализация данного профессионального стандарта была одобрена решением Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования от 09 февраля 2024 года (протокол № 35). Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды» является ответственной организацией-разработчиком данного профессионального стандарта при участии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». Актуализация профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» обусловлена задачами, поставленными Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации, по обеспечению развития подготовки кадров для сферы отдыха и оздоровления детей, обеспечению содействия

получению молодежью в возрасте от 14 до 18 лет трудового опыта в целях выбора дальнейшего профессионального пути, повышения мотивации к активному построению карьеры, устранению излишних барьеров при трудоустройстве молодежи. В этой связи актуальным является введение должности «Помощник вожатого». Актуализация профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» обусловлена общностью функций вожатого и помощника вожатого в организациях отдыха и оздоровления детей, прежде всего в летних лагерях при общеобразовательных организациях. В 2024 году проведено профессионально-общественное обсуждение актуализированного проекта профстандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» путем проведения круглых столов и рабочих групп. Проект профстандарта размещен в социальных сетях, а также на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования - <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/spetsialist-uchastvuyushchiy-v-organizatsii-deyatelnosti-detskogo-kollektiva-vozhatty/>

В настоящее время проект профстандарта дорабатывается с учетом поступивших предложений. Также одновременно с доработкой проекта профстандарта дорабатываются проекты наименований квалификаций и требований к ним, соответствующим квалификациям «Вожатый» и «Помощник вожатого».

Продолжается актуализация профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н. Актуализация данного профессионального стандарта была одобрена решением Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования от 19 марта 2024 года (протокол № 36). Актуализация проводилась в инициативном порядке ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» совместно с общероссийской общественной организацией «Федерация психологов образования России». Необходимость актуализации данного профессионального стандарта обусловлена поручением Координационного совета при Правительстве Российской Федерации по проведению в Российской Федерации Десятилетия детства «О подготовке предложений по внесению изменений в Профессиональный стандарт в части дополнения его трудовой функцией по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса в образовательных организациях высшего образования» (п. II.3 протокола заседания от 28 июня 2023 года № 2). В 2024 году было проведено профессионально-общественное обсуждение проекта актуализированного профстандарта, в котором приняло участие профессиональное сообщество всех субъектов Российской Федерации. С этой целью была обеспечена рассылка проекта профстандарта в региональные органы исполнительной власти, осуществляющие управление в сфере образования, 89 субъектов Российской Федерации; рассылка в

федеральные органы исполнительной власти, в ведении которых находятся подведомственные образовательные организации (Минобрнауки России, Минпросвещения России, Минкультуры России, Минтрансу России, Минспорту России, Минобороны России, Минсельхозу России, Минздраву России и Минфину России), а также проект профстандарта был направлен в ведущие ассоциации университетов и психологических сообществ - Психологический институт Российской академии образования, Российскую академию образования, Российское психологическое общество, в Федеральные учебно-методические объединения в системе высшего образования по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки» и 37.00.00 «Психологические науки», Ассоциацию классических университетов России, Ассоциацию ведущих университетов России, Ассоциацию технических университетов и Российский союз ректоров. Были проведены круглые столы по обсуждению актуализированного проекта профстандарта, в рамках которых приняли участие представители 47 регионов.

Проект профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» был размещен в открытом доступе на сайте Совета - <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/pedagog-psikholog-psikholog-v-sfere-obrazovaniya/>. В настоящее время проект профстандарта дорабатывается с учетом поступивших предложений.

По состоянию на 31 декабря 2024 года утверждено и закреплено за СПК в сфере образования 13 профессиональных стандартов. Реестр утвержденных профессиональных стандартов в сфере образования размещен на сайте Совета <https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/utverzhdennye-professionalnye-standarty/>.

2.2.2 Разработка отраслевой рамки квалификаций

В 2024 году Совет продолжил работу по формированию отраслевой рамки квалификаций в секторе высшего образования (далее – ОРК в секторе ВО). Работа осуществлялась совместно с ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» и ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». В настоящее время ведется доработка отраслевой рамки квалификаций в секторе ВО по результатам обсуждений с представителями ведущих университетов страны, с членами Комитета по профессиональным квалификациям в области высшего образования СПК в сфере образования, по результатам обсуждений на заседаниях Экспертного совета по вопросам высшего образования, управления экономикой знаний, деbüroкратизации в

сфере высшего образования, повышения качества образовательной деятельности при Комитете Государственной Думы по науке и высшему образованию.

2.3 Организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности

2.3.1 Разработка наименований квалификаций и требований к квалификации для проведения независимой оценки квалификации

В 2024 году в соответствии с заключенным Соглашением о межотраслевом сотрудничестве и взаимодействии в сфере развития Национальной системы квалификаций между Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования и Советом по профессиональным квалификациям городского пассажирского транспорта была проведена совместная работа по разработке 10 (десяти) наименований квалификаций и требований к ним, сформированных на основе актуализированного проекта профессионального стандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий»:

1. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории Тб (троллейбус);
2. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории Тм (трамвай);
3. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории А, подкатегории А1
4. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории В, подкатегории В1
5. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории С, подкатегории С1
6. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории СЕ, подкатегории С1Е
7. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории D, подкатегории D1
8. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории DE, подкатегории D1Е
9. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории ВЕ
10. Специалист по практической подготовке вождению транспортных средств категории М

Разработанные наименования квалификаций и требования к ним были одобрены Советом (протокол № 39 от 08.11.2024) и направлены вместе с актуализированной версией профессионального стандарта («Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий») в Минтруд России и в Национальное агентство развития квалификаций.

В 2024 году Советом были одобрены проекты 2 (двух) наименований квалификаций и требований к ним, сформированных на основе профессионального стандарта «Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)» (протокол № 39 от 08.11.2024):

1. «Работник по присмотру и уходу за детьми (няня)»
2. «Работник по присмотру и уходу за детьми (няня), в том числе за детьми с ограниченными возможностями здоровья»

Данные проекты наименований квалификаций и требований к ним планируется направить в Национальное агентство развития квалификаций в 2025 году.

В настоящее время утверждено и закреплено за СПК в сфере образования 8 (восемь) квалификаций для проведения независимой оценки квалификаций по профессиональному стандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и одна квалификация Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями для проведения независимой оценки квалификаций по профессиональному стандарту «Специалист в области воспитания».

Сведения об утвержденных квалификациях размещены на сайте СПК <https://spkobrru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/utverzhdennye-kvalifikatsii/>

2.3.2 Разработка оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации

В 2024 году Совет приступил к разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации (далее – ОС) по следующим проектам квалификаций:

1. «Работник по присмотру и уходу за детьми (няня)»;
2. «Работник по присмотру и уходу за детьми (няня), в том числе за детьми с ограниченными возможностями здоровья».

Планируется разработать 6 комплектов ОС:

1. 3 комплекта ОС для квалификации «Работник по присмотру и уходу за детьми (няня)»;
2. 3 комплекта ОС для квалификации «Работник по присмотру и уходу за детьми (няня), в том числе за детьми с ограниченными возможностями здоровья».

Разработка осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 01 ноября 2016 года № 601н¹, которым утвержден порядок разработки и утверждения

¹ Приказ Минтруда России от 01 ноября 2016 года № 601н «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации».

оценочных средств и структура оценочных средств, и Методическими рекомендациями Национального агентства развития квалификаций².

Разработку ОС планируется завершить в 2025 году.

2.3.3 Отбор центров оценки квалификаций и экзаменационных центров ЦОК

В настоящее время Советом утвержден один Центр оценки квалификаций - АНО «ЦОК СПК в сфере образования» (далее – ЦОК).

ЦОК был создан в 2020 году, в 2023 году были продлены полномочия ЦОК по проведению независимой оценки квалификаций в сфере образования (протокол СПК в сфере образования № 32 от 02.11.2023 г.). Исполнительным директором АНО «ЦОК СПК в сфере образования» является Маковский Александр Андреевич. Официальный сайт АНО «ЦОК СПК в сфере образования» в сети «Интернет» - <https://tsokobr.ru/>

В 2024 году Советом продлены полномочия одного действующего Экзаменационного центра - Государственное автономное учреждение Иркутской области «Центр оценки профессионального мастерства, квалификаций педагогов и мониторинга качества образования», город Иркутск (протокол СПК в сфере образования № 35 от 09.02.2024 г.).

Статус Экзаменационного центра в 2024 году был присвоен одной новой организации - ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта», город Калининград (протокол СПК в сфере образования № 37 от 25.06.2024 г.).

Вышеуказанные организации наделены полномочиями по проведению НОК по 8 (восемью) квалификациям:

1. Учитель (по программам начального общего образования) (5 уровень квалификации)
2. Учитель (по программам начального общего образования) (6.1 уровень квалификации)
3. Учитель (по программам начального общего образования) (6.2 уровень квалификации)
4. Учитель (по программам начального общего образования) (6.3 уровень квалификации)
5. Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (5 уровень квалификации)
6. Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.1 уровень квалификации)
7. Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.2 уровень квалификации)

² Методические рекомендации по разработке и экспертизе оценочных средств в системе независимой оценки квалификации. (Сборник методических рекомендаций Национального агентства развития квалификаций, 2017 год).

8. Учитель (по программам основного и среднего общего образования) (6.3 уровень квалификации).

По состоянию на 31.12.2024 года в ЦОК осуществляют свою деятельность 18 Экзаменационных центров.

2.3.4 Проведение профессиональных экзаменов

В течение отчетного периода ЦОК в сфере образования проведена независимая оценка квалификации в форме профессиональных экзаменов **293** соискателей, по итогам которых выдано **286** свидетельств о квалификации и **7 заключений** о прохождении профессионального экзамена (**98%** соискателей успешно сдали профессиональный экзамен).

108 соискателей (**37%**) прошли процедуры НОК по направлению работодателей и **185** соискателей (**63%**) являлись студентами образовательных организаций среднего профессионального образования и высшего образования, которые сдавали профессиональный экзамен в рамках проектов совмещения независимой оценки квалификации с государственной итоговой аттестацией, промежуточной аттестацией и демонстрационным экзаменом.

2.4 Информация о мониторинге деятельности центров по оценке квалификации и контроле за их деятельностью

В отчетном периоде плановых и внеплановых проверок ЦОК в сфере образования и экзаменационных центров ЦОК со стороны Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям не проводилось.

СПК осуществлял ежеквартальный мониторинг деятельности ЦОК в сфере образования в соответствии с Приказом Минтруда от 14 декабря 2016 г. № 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации».

Мониторинговые показатели деятельности ЦОК в сфере образования за период с января 2024 года по декабрь 2024 года:

- а) Количество полученных заявлений для проведения независимой оценки квалификаций – 293;
- б) Численность лиц, прошедших профессиональный экзамен – 293;
- в) Количество выданных свидетельств о квалификации – 286;
- г) Количество выданных заключений о прохождении профессионального экзамена – 7;
- д) Количество жалоб, их основные причины, результаты рассмотрения – 0;

е) Количество проведенных проверок деятельности центров по вопросам проведения независимой оценки квалификации, их результаты и принятые меры по устранению выявленных недостатков – 0.

2.5 Проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (далее – ФГОС), примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов (далее – ПООП), оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ

В отчетном периоде Совет проводил экспертизу 4 (четырёх) проектов федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) и 12 (двенадцати) проектов примерных образовательных программ среднего профессионального образования (далее – ПОП СПО), в том числе разработанных в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Были подготовлены экспертные заключения на следующие проекты ФГОС СПО:

- ФГОС СПО 44.02.07 Преподавание в основной школе (квалификация специалиста среднего звена «учитель технологии в сфере основного общего образования», «учитель основ безопасности жизнедеятельности в сфере основного общего образования», «учитель информатики в сфере основного общего образования»;
- ФГОС СПО 54.02.06 Изобразительное искусство и черчение (квалификация специалиста среднего звена «учитель изобразительного искусства и черчения»);
- ФГОС СПО 54.02.05 Живопись (по видам) (квалификация специалиста среднего звена «художник-живописец, преподаватель»);
- ФГОС СПО 54.02.07 Скульптура (квалификация специалиста среднего звена «художник-скульптор, преподаватель»).

Экспертиза ФГОС СПО 54.02.06 «Изобразительное искусство и черчение» проводилась дважды. Проекты ФГОС СПО 54.02.05 «Живопись (по видам)» и 54.02.07 «Скульптура» было рекомендовано направить на доработку с привлечением ФУМО СПО по УГПС 44.00.00 «Образование и наука». Таким образом, на проекты ФГОС СПО было подготовлено 5 экспертных заключений.

Подготовлены экспертные заключения на 6 (шесть) проектов ПОП СПО:

1. ПОП СПО 44.02.04 Специальное дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста, в том числе с ограниченными возможностями здоровья»
2. ПОП СПО по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования для квалификации «Педагог дополнительного образования»
3. ПОП СПО по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) для квалификации «Мастер производственного обучения»

4. ПОП СПО 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста»

5. ПОП СПО 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста в полилингвальной среде»

6. ПОП СПО 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании квалификация «учитель начальных классов, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

В экспертных заключениях, подготовленных по проектам ПОП СПО 44.02.03 Педагогика дополнительного образования для квалификации «Педагог дополнительного образования», 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста» и 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста в полилингвальной среде» были даны рекомендации по доработке. Остальные проекты ПОП СПО было рекомендовано утвердить.

Подготовлены экспертные заключения на 6 (шесть) проектов ПОП СПО «Профессионалитет»:

1. ПОП СПО «Профессионалитет» по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования для квалификации «Педагог дополнительного образования»

2. ПОП СПО «Профессионалитет» по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) для квалификации «Мастер производственного обучения»

3. ПОП СПО «Профессионалитет» 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста»

4. ПОП СПО «Профессионалитет» 44.02.02 Преподавание в начальных классах квалификация «учитель начальных классов»

5. ПОП СПО «Профессионалитет» 49.02.01 Физическая культура для квалификации «Педагог по физической культуре и спорту»;

6. ПОП СПО «Профессионалитет» 49.02.02 Адаптивная физическая культура для квалификации «Педагог по адаптивной физической культуре и спорту».

В экспертных заключениях, подготовленных по проектам ПОП СПО «Профессионалитет» 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста», 44.02.02 Преподавание в начальных классах квалификация «учитель начальных классов», 49.02.01 Физическая культура для квалификации «Педагог по физической культуре и спорту» и 49.02.02 Адаптивная физическая культура для квалификации «Педагог по адаптивной физической культуре и спорту» были даны рекомендации по доработке. При этом экспертиза ПОП СПО «Профессионалитет» 44.02.02 Преподавание в начальных классах квалификация «учитель начальных классов» проводилась дважды. Остальные проекты ПОП СПО

было рекомендовано утвердить.

Таким образом, было подготовлено 6 экспертных заключений на проекты ПОП СПО и 7 экспертных заключений на проекты ПОП СПО «Профессионалитет».

Экспертиза проектов ФГОС СПО, ПОП СПО и ПОП СПО «Профессионалитет» проводилась на предмет соответствия профессиональным стандартам «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и проекта профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования».

Работа осуществлялась в соответствии с обращениями, поступившими со стороны Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Федерального учебно-методического объединения в системе среднего профессионального образования по укрупненным группам профессий, специальностей 44.00.00 «Образование и педагогические науки» и Федерального учебно-методического объединения в системе среднего профессионального образования по укрупненным группам профессий, специальностей 49.00.00 «Физическая культура и спорт».

2.6 Организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ (далее – ПОА)

В отчетном периоде Советом процедуры ПОА не проводились.

В соответствии с Порядком отбора экспертов, привлекаемых к проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ по виду (видам) профессиональной деятельности Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования, и ведения реестра экспертов, утвержденным решением СПК в сфере образования (протокол от 21 ноября 2022 г. № 25), в 2024 году был проведен дополнительный отбор экспертов и наделение их полномочиями на проведение ПОА (протокол СПК № 35 от 09.02.2024 года).

По состоянию на 31 декабря 2024 года в реестр экспертов ПОА включено 43 эксперта.

В марте 2024 года на заседании Совета было принято решение о наделении Общероссийской общественной организации «Российское профессорское собрание» полномочиями на проведение профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ по видам профессиональной деятельности (профессиональным стандартам) Совета по профессиональным

квалификациям в сфере образования сроком на 5 (пять) лет (протокол заседания СПК № 36 от 19 марта 2024 года).

На сайте СПК в сфере образования на странице «Профессионально-общественная аккредитация» размещены утвержденные Советом документы по организации и проведению ПОА (<https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/akkreditatsiya-obrazovatelnykh-programm/dokumenty-po-organizatsii-i-provedeniyu-poa/>), размещен реестр экспертов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» (<https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/akkreditatsiya-obrazovatelnykh-programm/reestr-ekspertov-poa/>), размещен реестр аккредитуемых организаций (<https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/akkreditatsiya-obrazovatelnykh-programm/reestr-akkredituyushchikh-organizatsiy/>), а также иная дополнительная информация, необходимая для образовательных организаций, желающих пройти профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ.

3 Прочая информация о деятельности Совета

3.1. Участие Совета в реализации пилотных проектов, направленных на развитие системы независимой оценки квалификации

СПК в сфере образования продолжает реализацию проекта по совмещению государственной итоговой или промежуточной аттестации студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования и программам высшего образования, и независимой оценки квалификации (далее - ГИА-НОК).

В рамках совмещения ГИА-НОК профессиональные экзамены были проведены для 81 студента колледжей:

- 28 студентов из 9 колледжей Свердловской области;
- 48 студентов из 5 колледжей Ростовской области;
- 5 студентов из 1 колледжа Челябинской области.

В 2024 году апробирована модель признания результатов демонстрационного экзамена в качестве практической части независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена (далее – НОК-ДЭ). В апробации НОК-ДЭ приняли участие 104 студента ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения».

Всего прошли профессиональный экзамен НОК 185 студентов образовательных организаций.

Профессиональные экзамены проводились по квалификации «Учитель по программам начального общего образования (6.1 уровень квалификации)» и «Учитель по программам основного и среднего общего образования (6.1 уровень квалификации)» по 7 (семи) учебным предметам: русский язык, литература, математика, физика, история, обществознание и биология.

3.2. Освещение результатов деятельности Совета в СМИ и социальных сетях

В 2024 году Советом была проведена разработка материалов в целях популяризации системы квалификаций в сфере образования, в том числе подготовка 102 единиц контента по популяризации системы квалификаций в сфере образования и подготовка 5 публикаций для федеральных СМИ.

Для популяризации системы квалификаций в сфере образования в информационно-телекоммуникационной сети Интернет были подготовлены и размещены на официальном сайте СПК в сфере образования по адресу <https://spkobr.ru/> и на официальной странице ВКонтакте по адресу <https://vk.com/spkobr> 102 информационных поста:

– Актуализация профстандарта «Вожатый» поддержана Комитетом Государственной Думы по молодежной политике, 19 января 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/aktualizatsiya-profstandarta-vozhatty-podderzhana-komitetom-gosudarstvennoy-dumy-po-molodezhnoy-poli/>

– «Что нужно знать директорам школ о профессиональных стандартах?», 25 января 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_448

– СПК в сфере образования совместно с ВНИИ труда Минтруда России провел круглый стол для руководителей школ по вопросам применения профстандартов, 25 января 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-sovmestno-s-vnii-truda-mintruda-rossii-provel-kruglyy-stol-dlya-rukovoditel/>

– Эксперты Национальной системы квалификаций приняли участие в семинаре-совещании Южного Федерального округа, 30 января 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/eksperty-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy-prinyali-uchastie-v-seminare-soveshchaniy-yuzhnogo-feder/>

– Л.Н. Духанина представила доклад о разработке профстандарта «Педагогический работник высшего образования», 1 февраля 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_463

– Новый проект профстандарта преподавателя высшей школы представлен научно-педагогической общественности, 1 февраля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/novyuy-proekt-profstandarta-prepodavatelya-vysshey-shkoly-predstavlen-nauchno-pedagogicheskoy-obshche/>

– «Комитет Госдумы по молодёжной политике поддержал актуализацию профстандарта «Вожатый», 02 февраля 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_464

– Новые экзаменационные центры СПК в сфере образования открыты в Москве и Смоленске, 5 февраля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_467

– «Духанина: Наставничество — отдельный вид профессиональной деятельности, и было бы неправильно вменить эту функцию каждому учителю»,

27 февраля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-nastavnichestvo-otdelnyy-vid-professionalnoy-deyatelnosti-i-bylo-by-nepravilno-vmenit-etu/>

– О важности профстандартов для работы директора школы рассказала Духанина на Академической мастерской руководителей образовательных организаций, 1 марта 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/o-vazhnosti-profstandartov-dlya-raboty-direktora-shkol-rasskazala-dukhanina-na-akademicheskoy-master/>

– О наставничестве в школе и проекте профстандарта «Наставник» рассказала Духанина на Форуме труда, 4 марта 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_468

– Опубликован отчет о деятельности СПК в сфере образования в 2023 году, 13 марта 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_469

– Проекты профстандартов работников СПО размещены на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов, 15 марта 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_470

– Состоялось 80-е заседание Национального совета, 20 марта 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/sostoyalos-80-e-zasedanie-natsionalnogo-soveta/>

– Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования одобрил актуализацию профстандарта «Вожатый» и разработку новых квалификаций, 22 марта 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_471

– Структура профстандарта «Наставник» была представлена на первом заседании рабочей группы по наставничеству на рабочем месте Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей, 22 марта 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-rasskazala-moskovskim-rabotodatelyam-o-profstandarte-nastavnik/>

– СПК в сфере образования наделил полномочиями на проведение ПОА Российское профессорское собрание, 26 марта 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-nadelil-polnomochiyami-na-provedenie-poa-rossiyskoe-professorskoe-sobranie/>

– Продлены полномочия экзаменационного центра СПК в сфере образования в Иркутской области, 29 марта 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_473

– В журнале «Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)» вышла статья коллектива авторов во главе с Л.Н. Духаниной о разработке профессионального стандарта «Наставник», 31 марта 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_475

– СПК в сфере образования одобрил актуализацию профстандарта «Педагог-психолог», 03 апреля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-odobril-aktualizatsiyu-profstandarta-pedagog-psikholog/>

– Совет наделил полномочиями по проведению профессионально-общественной аккредитации Российское профессорское собрание, 4 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_476

- Члены СПК в сфере образования единогласно поддержали возможность актуализации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», 6 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_478
- Председатель Совета на площадке РАО рассказала о месте профстандарта «Специалист в области воспитания» в системе СПО, 16 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_480
- Профстандарт «Специалист в области воспитания» обсудили на площадке РАО, 16 апреля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/profstandart-spetsialist-v-oblasti-vospitaniya-obsudili-na-ploshchadke-rao/>
- Разработана актуализированная версия профессионального стандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий», 18 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_482
- Национальной системе квалификаций исполнилось 10 лет!, 19 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_483
- Состоялась вторая встреча московских работодателей по вопросам наставничества, 23 апреля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/sostoyalas-vtoraya-vstrecha-moskovskikh-rabotodateley-po-voprosam-nastavnichestva/>
- Профессионально-общественное обсуждение проекта актуализированного профстандарта «Вожатый», 25 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_484
- Независимую оценку квалификации впервые прошли учителя частной школы, 26 апреля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/nezavisimuyu-otsenku-kvalifikatsii-vpervyye-proshli-uchitelya-chastnoy-shkoly/>
- Профессионально-общественное обсуждение профстандарта «Педагогический работник высшего образования», 26 апреля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_485
- Семинар-совещание по внедрению профстандартов и независимой оценки квалификации, 21 мая 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_488
- Более 800 работников образования Волгоградской области приняли участие в семинаре-совещании по внедрению профстандартов и НОК, 21 мая 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/bolee-800-rabotnikov-obrazovaniya-volgogradskoy-oblasti-prinyali-uchastie-v-seminare-soveshchanii-po/>
- Консультационный семинар НАРК о применении профстандартов, 29 мая 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_490
- Духанина: Задача этого года — разработать отдельный профстандарт педагога дошкольного образования, 31 мая 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-zadacha-etogo-goda-razrabotat-otdelnyy-profstandart-pedagoga-doshkolnogo-obrazovaniya/>
- Педагоги Московской области успешно прошли независимую оценку квалификации, 10 июня 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/pedagogi-moskovskoy-oblasti-uspeshno-proshli-nezavisimuyu-otsenku-kvalifikatsii/>

- Учителя российских регионов продолжают проходить независимую оценку квалификации, 17 июня 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_501
- Эксперты обсудили законодательное закрепление наставничества, 20 июня 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/eksperty-obsudili-zakonodatelnoe-zakreplenie-nastavnichestva/>
- Опыт СПК в сфере образования вошел в доклад для Президента России, 23 июня 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_504
- На сайте Национального развития квалификаций вышло интервью с председателем СПК в сфере образования Любовью Духаниной, 28 июня 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_506
- В «Учительской газете» вышло большое интервью с председателем СПК в сфере образования Любовью Духаниной, 4 июля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_508
- Совет проводит мониторинг рынка труда в сфере дошкольного образования, 5 июля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/sovet-provodit-monitoring-rynka-truda-v-sfere-doshkolnogo-obrazovaniya/>
- Совет начинает мониторинг рынка труда в сфере образования, 8 июля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_509
- Выпускники Государственного университета просвещения успешно прошли независимую оценку квалификации, 10 июля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_510
- Профессионально-общественное обсуждение проекта профстандарта «Педагог-психолог», 12 июля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_511
- Новый экзаменационный центр СПК в сфере образования открыт в Калининградской области, 18 июля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_513
- Выпускники педагогических вузов и колледжей успешно прошли независимую оценку квалификации, 19 июля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/vypuskniki-pedagogicheskikh-vuzov-i-kolledzhey-uspeshno-proshli-nezavisimuyu-otsenku-kvalifikatsii/>
- Старт Первого Всероссийского съезда наставников. Панельная дискуссия «Концепция развития наставничества в Российской Федерации до 2030 года», 26 июля 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_516
- Профстандарт «Педагог-психолог» будет обновляться в рамках реализации Концепции развития системы психолого-педагогической помощи, 30 июля 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_517
- Концепцию развития наставничества обсудили на Первом съезде наставников, 31 июля 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/kontseptsiyu-razvitiya-nastavnichestva-obsudili-na-pervom-sezde-nastavnikov/>
- Цитата Д.Н. Платыгина, 3 августа 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_519

- Разработчики и эксперты обсудили актуализацию профстандарта «Педагог-психолог», 5 августа 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_520
- Разработчики и эксперты обсудили актуализацию профстандарта «Педагог-психолог», 5 августа 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/razrabotchiki-i-eksperty-obsudili-aktualizatsiyu-profstandarta-pedagog-psikholog/>
- Духанина рассказала о применении профстандартов в системе среднего профессионального образования на Форуме СПО, 26 августа 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_522
- Духанина: Профессию мы выбираем по велению души. Но потом, работая по этой профессии, мы все-таки получаем зарплату, 26 августа 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-professiyu-my-vybiraem-po-veleniyu-dushi-no-potom-rabotaya-po-etoy-professii-my-vse-taki-p/>
- Совмещение НОК и ГИА в формате демонстрационного экзамена апробируют в колледжах для будущих педагогов, 27 августа 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/sovmeshchenie-nok-i-gia-v-formate-demonstratsionnogo-ekzamena-aprobiruyut-v-kolledzhakh-dlya-budushchikh-pedagogov/>
- Студенты педколледжей будут проходить независимую оценку квалификации в формате демонстрационного экзамена, 28 августа 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_523
- СПК в сфере образования разработает профстандарт «Инструктор по труду», 28 августа 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-razrabotaet-profstandart-instruktor-po-trudu/>
- Профстандарт «Инструктор по труду» разработает СПК в сфере образования, 29 августа 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_524
- СПК в сфере образования присоединится к реализации задач президента по совершенствованию системы квалификаций, 12 сентября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-prisoedinitnya-k-realizatsii-zadach-prezidenta-po-sovershenstvovaniyu-siste/>
- Перспективы развития независимой оценки квалификаций обсудили на семинаре-совещании с экзаменационными центрами СПК в сфере образования, 13 сентября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/perspektivy-razvitiya-nezavisimoy-otsenki-kvalifikatsiy-obsudili-na-seminare-soveshchaniy-s-ekzamena/>
- СПК в сфере образования отвечает на вопросы о профстандартах: «можно ли для заместителя директора по воспитательной работе применять профстандарт «Специалист в области воспитания?», 19 сентября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_530
- Совет присоединится к реализации задач президента по развитию системы квалификаций, 19 сентября 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_532

– СПК в сфере образования отвечает на вопросы о профстандартах: «какой профстандарт применять для музыкального руководителя и старшего воспитателя детского сада?», 20 сентября 2024 года, https://vk.com/wall-207300805_533

– СПК в сфере образования подписал соглашение о сотрудничестве с Тверским государственным университетом, 24 сентября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-podpisal-soglashenie-o-sotrudnichestve-s-tverskim-gosudarstvennym-universit/>

– Круглый стол «Применение инструментов национальной системы квалификаций и развитие взаимодействия бизнеса и образования в подготовке кадров: полный цикл», 25 сентября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-v-razrabotke-profstandarta-nastavnik-uchastvovali-bolee-600-ekspertov-i-166-predpriyatiy/>

– Вебинар «Перспективы оценки универсальных компетенций педагогов в системе квалификаций», 26 сентября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_537

– Интеграция в независимую оценку квалификации — один из вариантов диагностики универсальных компетенций педагогов, 27 сентября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/integratsiya-v-nezavisimuyu-otsenku-kvalifikatsii-odin-iz-variantov-diagnostiki-universalnykh-kompet/>

– СПК в сфере образования и ГК «Академия» объединяют усилия в целях повышения качества подготовки педагогических кадров, 30 сентября 2024 года, [https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-i-gk-akademiya-obedinyayut-usiliya-v-tselyakh-povysheniya-kachestva-podgoto/](https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-i-gk-akademiya-obedinyayut-usiliya-v-tselyakh-povysheniya-kachestva-podgotovki-pedagogicheskikh-kadrov/)

– Первая пятилетка СПК в сфере образования, 30 сентября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_540

– Стартовало профессионально-общественное обсуждение проекта профстандарта «Инструктор по труду», 2 октября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/startovalo-professionalno-obshchestvennoe-obsuzhdenie-proekta-profstandarta-instruktor-po-trudu/>

– Круглый стол «Профессиональные стандарты в сфере образования. Актуализация профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», 3 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_543

– В России появится новый профессиональный стандарт «Педагог-психолог», 4 октября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/v-rossii-poyavitsya-novyy-professionalnyy-standart-pedagog-psikholog/>

– Совет заключил соглашение о сотрудничестве с ГК «Академия». 4 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_685

– Профессионально-общественное обсуждение проекта профстандарта «Инструктор по труду», 8 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_691

– Государственный университет просвещения стал базовой организацией СПК в сфере образования, 9 октября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/gosudarstvennyy-universitet-prosveshcheniya-stal-bazovoy-organizatsiey-spk-v-sfere-obrazovaniya/>

– Государственный университет просвещения стал базовой организацией СПК в сфере образования, 9 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_693

– СПК в сфере образования отвечает на вопросы о профстандартах: «следует ли в штатном расписании заменить должности учителя и воспитателя на педагога в соответствии с профстандартом?», 16 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_695

– СПК в сфере образования отвечает на вопросы о профстандартах: «какой профстандарт следует применять для старшего вожатого: «Специалист в области воспитания» или «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатого)»?», 22 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_696

– Круглый стол «Разработка и применение профессионального стандарта «Инструктор по труду», 23 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_697

– Круглый стол «Разработка и применение профессионального стандарта «Инструктор по труду», 23 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_698

– Разработчики и эксперты обсудили содержание и область применения профстандарта «Инструктор по труду», 25 октября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/razrabotchiki-i-eksperty-obsudili-soderzhanie-i-oblast-primeneniya-profstandarta-instruktor-po-trudu/>

– Председатель СПК в сфере образования рассказала об опыте совмещения демонстрационного экзамена и независимой оценки квалификации будущих педагогов, 25 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_748

– Л.Н. Духанина представила доклад о нормативном закреплении наставнической деятельности, проекте профстандарта и месте наставника в системе педагогических профессий, 29 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_749

– Председатель Совета представила модель совмещения НОК и демонстрационного экзамена для будущих педагогов, 31 октября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/predsedatel-soveta-predstavila-model-sovmeshcheniya-nok-i-demonstratsionnogo-ekzamena-dlya-budushchi/>

– На Межрегиональном съезде работников дошкольного образования обсудят возможность разработки отдельного профессионального стандарта педагога дошкольного образования, 31 октября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_750

– Духанина: Профстандарт «Наставник» необходим, чтобы работники, осуществляющие наставничество, могли воспользоваться социальными льготами, 1 ноября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-profstandart-nastavnik-neobkhodim-chtoby-rabotniki-osushchestvlyayushchie-nastavnichestvo/>

– СПК в сфере образования отвечает на вопросы о профстандартах: можно ли считать профстандарт «Няня» применимым к должностям «Помощник воспитателя», «Младший воспитатель»? , 2 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_755

– Круглый стол «Актуализация и применение профстандарта «Вожатый» и соответствующих квалификаций, 5 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_758

– Круглый стол «Актуализация профстандарта «Вожатый» и соответствующих квалификаций», 6 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_760

– Масштабный мониторинг рынка труда подчеркивает важность разработки профстандарта «Педагог дошкольного образования», 6 ноября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/masshtabnyy-monitoring-rynka-truda-podcherkivaet-vazhnost-razrabotki-profstandarta-pedagog-doshkolno/>

– Помощники вожатого смогут официально работать в организациях отдыха и оздоровления детей, 11 ноября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/pomoshchniki-vozhatogo-smogut-ofitsialno-rabotat-v-organizatsiyakh-otdykha-i-ozdorovleniya-detey/>

– СПК в сфере образования отвечает на вопросы о профстандартах: какой профстандарт следует применять для инструктора по физической культуре: «Педагог (воспитатель, учитель)» или «Инструктор-методист»? , 14 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_936

– Духанина: «Совмещение итоговой аттестации и НОК в ДПО улучшает качество программ и способствует успешному трудоустройству», 18 ноября 2024 года, [https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-sovmeshchenie-itogovoy-attestatsii-i-nok-v-dpo-uluchshaet-kachestvo-programm-i-sposobstvuet/](https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-sovmeshchenie-itogovoy-attestatsii-i-nok-v-dpo-uluchshaet-kachestvo-programm-i-sposobstvuet-uspeshnomu-trudoustrystvu/)

– Председатель СПК в сфере образования выступила с позицией, что совмещение итоговой аттестации в ДПО с независимой оценкой квалификации может стать универсальным инструментом оценки качества подготовки специалистов, 22 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_938

– Духанина рассказала участникам Невской Образовательной Ассамблеи о применении профстандартов, 23 ноября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-rasskazala-uchastnikam-nevskoy-obrazovatelnoy-assamblei-o-primenenii-profstandartov/>

– Вебинар «Достижения и дефициты формирования универсальных компетенций студентов педагогических вузов (по результатам пилотной оценки)», 25 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_939

– Вебинар «Достижение и дефициты формирования универсальных компетенций студентов педагогических вузов, 25 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_940

– Духанина: «Универсальные компетенции — неотъемлемая часть профессиональных компетенций педагогов», 25 ноября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-universalnye-kompetentsii-neotemlemaya-chast-professionalnykh-kompetentsiy-pedagogov/>

– X Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России», 27 ноября 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_943

– Духанина представила проекты квалификаций работников по присмотру и уходу за детьми, 28 ноября 2024 года, <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-predstavila-proekty-kvalifikatsiy-rabotnikov-po-prismotru-i-ukhodu-za-detmi/>

– Совет одобрил проект профстандарта «Педагогический работник высшего образования», 6 декабря 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_949

– Государственный университет просвещения совместно с Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования проводят научно-практическую конференцию «Наставничество в Российской Федерации: состояние и перспективы», 17 декабря 2024 года, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_950

Самым популярным постом стала запись Круглый стол «Профессиональные стандарты в сфере образования. Актуализация профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», она набрала 118 отметок «Нравится» и 33 репоста (Рисунок 1).

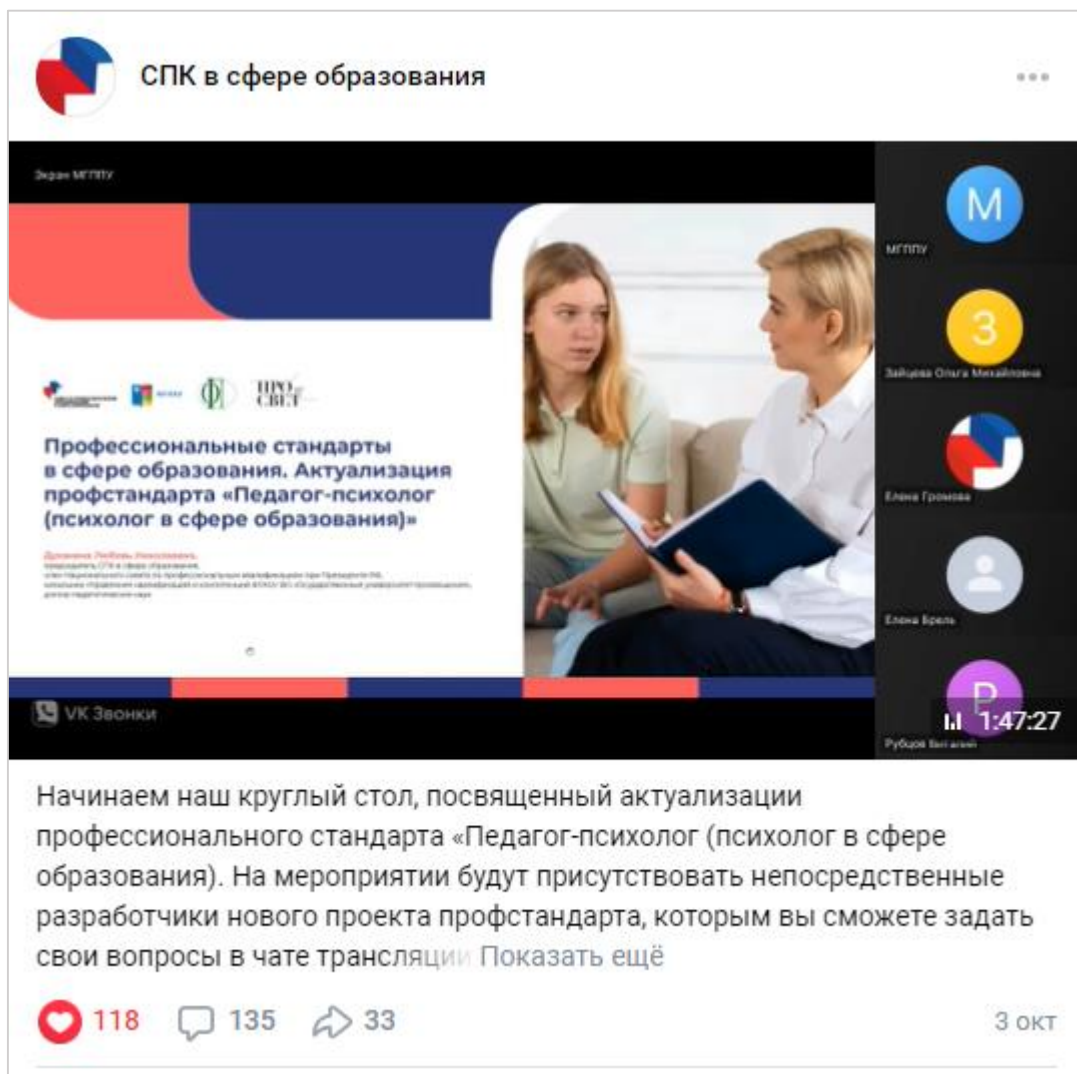


Рисунок 1 — Скриншот записи Круглый стол «Профессиональные стандарты в сфере образования. Актуализация профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»»

В отчетном периоде были подготовлены и размещены 5 публикаций материалов в федеральных средствах массовой информации в целях популяризации системы квалификаций в сфере образования (Таблица 1):

Таблица 1 — Публикации в федеральных средствах массовой информации

Дата	Название и ссылка	Издание/канал	Краткое содержание
01.03.2024	«Образование в России». Национальный проект «Кадры» https://otr-online.ru/programmy/segodnya-v-rossii/obrazovanie-v-rossii-75707.html	Общественное телевидение России (ОТР)	Комментарий председателя СПК в сфере образования Л.Н. Духаниной по его содержанию национального проекта «Кадры» и значению для граждан России

25.06.2024	«Профстандарт является ориентиром для колледжей и вузов» №3 (11020) 25 июня 2024 года	Независимое педагогическое издание «Учительская газета»	Председатель СПК в сфере образования Л.Н. Духанина в интервью рассказала о миссии Совета и поделилась результатами работы за последние 5 лет, а также рассказала о текущих проектах совета
26.06.2024	«Любовь Духанина рассказала о НОК в аттестации педагогов» https://nark.ru/articles/spk/lyubov-y-dukhanina-o-pervom-uspeshnom-opyte-primenen/	Сетевое издание «Национальная система квалификаций России», Онлайн издание	Председатель СПК в сфере образования Л.Н. Духанина рассказала про опыт сопряжения аттестации и независимой оценки квалификации педагогических работников Красноярского края
27.08.2024	«Студентам педколледжей засчитают демонстрационный экзамен» https://tass.ru/obschestvo/21701127	Информационное агентство ТАСС, рубрика «Общество»	Комментарий председателя СПК в сфере образования Л.Н. Духаниной о признании демонстрационного экзамена частью независимой оценки квалификации

Декабрь 2024	«Опыт разработки проекта профессионального стандарта «Инструктор по труду» https://www.po-rt.ru/articles/2203	Журнал «Профессиональное образование и рынок труда», Т. 12, № 4	Цель исследования – описать и проанализировать подходы к разработке профессионального стандарта «Инструктор по труду». В результате предложен алгоритм создания профстандарта, позволяющий оптимизировать процедуру разработки и сократить сроки за счет оптимизации процессов на этапе исследования вида профессиональной деятельности.
--------------	---	---	--

3.3. Проведение Советом публичных мероприятий

В 2024 году Советом организованы и проведены 11 экспертных обсуждений в формате ВКС по вопросам применения профстандартов и требований к квалификации в сфере образования: обучающие вебинары и круглые столы. Председатель Совета Л.Н. Духанина также приняла участие в качестве модератора и спикера на 19 федеральных и региональных мероприятиях по освещению вопросов формирования системы квалификаций в образовании.

Вопросы формирования системы квалификаций в образовании были освещены для профессионального сообщества на следующих федеральных и региональных мероприятиях:

- Экспертная сессия «Формирование нормативно-правовых оснований для снижения бюрократической нагрузки в системе образования», состоявшийся на площадке РАНХиГС 24.01.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «Снижение бюрократической нагрузки в системе общего образования». Публикация о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/lyubov-dukhanina-prinyala-uchastie-v-ekspertnoy-sessii-po-snizheniyu-byurokraticheskoy-nagruzki-v-sf/>

- Международная научно-методическая конференция «Форсайт образования: портрет преподавателя будущего», экспертная сессия «Кадры. Профессия преподаватель. Воспроизводство кадров для вуза», состоявшаяся на площадке Финансового университета, г. Москва 01.02.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «Профстандарт педагогического работника как инструмент развития кадрового потенциала высшего образования». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/novyuy-proekt-profstandarta->

[prepodavatelya-vysshey-shkoly-predstavlen-nauchno-pedagogicheskoy-obshche/](https://vk.com/wall-207300805_463),
https://vk.com/wall-207300805_463

– Круглый стол «Наставничество. Перезагрузка», состоявшийся на площадке VIII Санкт-Петербургского международного форума труда, г. Санкт-Петербург, 22.02.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О развитии наставничества в образовательной среде». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-nastavnichestvo-otdelnyy-vid-professionalnoy-deyatelnosti-i-bylo-by-nepravilno-vmenit-etu/>, https://vk.com/wall-207300805_468

– Академическая мастерская для собственников и руководителей частных образовательных организаций, состоявшаяся на площадке Российской академии образования, г. Москва, 01.03.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «Профстандарты и система независимой оценки квалификации: зачем директору школы это знать?». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/o-vazhnosti-profstandartov-dlya-raboty-direktora-shkol-rasskazala-dukhanina-na-akademicheskoy-master/>,
<https://rusacademedu.ru/news/07032024-2/>

– Заседание Рабочей группы по развитию наук об образовании при Совете ректоров вузов Юга России и Российской академии образования, состоявшийся на площадке Азовского государственного педагогического университета, г. Бердянск, 19.03.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О разработке проекта профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования». Публикация о мероприятии: <https://rusacademedu.ru/news/21032024-2/>

– Открытое расширенное заседание Бюро Отделения профессионального образования Российской академии образования и Научного совета по развитию профессионального образования и обучения по теме «Воспитание в системе среднего профессионального образования», состоявшееся на площадке Российской академии образования, г. Москва, 16.04.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О профессиональном стандарте «Специалист в области воспитания». Публикации о мероприятии: <https://www.youtube.com/live/mOSfPUxz7x4>, <https://spkobr.ru/novosti/profstandart-spetsialist-v-oblasti-vospitaniya-obsudili-na-ploshchadke-rao/>, <https://rusacademedu.ru/ob-uchastii-centra-razvitiya-vo-spo-ra0-v-iii-ma-rao/>, https://vk.com/wall-207300805_480

– Круглый стол «Развитие экосистемы наставничества на рабочем месте», состоявшийся на площадке Московской конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей), г. Москва, 23.04.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О профессиональном стандарте «Наставник». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/sostoyalas-vtoraya-vstrecha-moskovskikh-rabotodateley-po-voprosam-nastavnichestva/>, <https://my.mts-link.ru/MoskovskayaKonfedera/600885233/record-new/1138021808>

– Межрегиональная сессия негосударственного образования, г. Волгоград, 25.04.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О профессиональных экзаменах педагогов частных школ». Публикация о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/nezavisimuyu-otsenku-kvalifikatsii-vpervye-proshli-uchitelya-chastnoy-shkoly/>

– Консультационный семинар по вопросам применения профессиональных стандартов; Национальное агентство развития квалификаций, г. Москва, 29.05.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «Применение профессиональных стандартов и процедуры независимой оценки квалификации в сфере образования». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-zadacha-etogo-goda-razrabotat-otdelnyy-profstandart-pedagoga-doshkolnogo-obrazovaniya/>, https://vk.com/wall-207300805_490

– Деловая сессия конкурса «Лучший наставник метро — 2024», состоявшаяся 11.06.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «Законодательное закрепление наставнической деятельности». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/eksperty-obsudili-zakonodatelnoe-zakreplenie-nastavnichestva/>, https://t.me/KY_MT/1763

– Первый Всероссийский съезд наставников, г. Калуга, 26.07.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О задачах развития системы наставничества в Российской Федерации». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/kontseptsiyu-razvitiya-nastavnichestva-obsudili-na-pervom-sezde-nastavnikov/>,

– Форум СПО «Создаем будущее своими руками», г. Калуга, 26.08.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему «О применении профстандартов в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования». Публикация о мероприятии: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_522

– Круглый стол «Наставничество – вчера, сегодня, завтра. Лучшие практики», г. Калуга, 26.08.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «О наставничестве в профессиональном образовании и его роли в подготовке кадров». Публикация о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-professiyu-my-vybiraem-po-veleniyu-dushi-no-potom-rabotaya-po-etoy-professii-my-vse-taki-p/>, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_522

– Научно-практическая конференция «Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена», г. Москва, 25.10.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «Независимая оценка квалификации в сфере образования в форме совмещения профессионального экзамена и демонстрационного экзамена». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/predsdatel-soveta-predstavila-model-sovmeshcheniya-nok-i-demonstratsionnogo-ekzamena-dlya-budushchi/>, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_748

– Всероссийская конференция «Педагог-наставник»: основы профессионального мастерства и точки роста», г. Москва, 29.10.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «Профессиональный стандарт «Наставник». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-profstandart-nastavnik-neobkhodim-chtoby-rabotniki-osushchestvlyayushchie-nastavnichestvo-/>, https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_749

– Межрегиональный съезд работников дошкольного образования «ФГОС дошкольного образования: приоритеты развития и региональные практики», Ленинградская область, 31.10.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «Развитие дошкольного образования: экспертное мнение». Публикации о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/masshtabnyy-monitoring-rynka->

truda-podcherkivaet-vazhnost-razrabotki-profstandarta-pedagog-doshkolno/,
https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_750

– VIII Всероссийский образовательный форум «Невская Образовательная Ассамблея», г. Санкт-Петербург, 23.11.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «Профессиональные стандарты в жизни образовательной организации». Публикация о мероприятии: <https://spkobr.ru/meropriyatiya/viii-vserossiyskiy-obrazovatelnyy-forum-nevskaya-obrazovatel'naya-assambleya/>

– Научно-практическая конференция «Повышение качества организации присмотра и ухода за детьми как одно из условий улучшения демографической ситуации в Российской Федерации», г. Владикавказ, 28.11.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «О профессиональных стандартах и независимой оценке квалификаций в сфере образования, а также присмотра и ухода за детьми». Публикация о мероприятии: <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-predstavila-proekty-kvalifikatsiy-rabotnikov-po-prismotru-i-ukhodu-za-detmi-/>

– II Межрегиональная конференция Координационного совета СПКФР по региональному развитию «Национальная система квалификаций: синергия образования и сферы труда», г. Барнаул, 10.12.2024 г. Выступление Л.Н. Духаниной, начальника Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, председателя Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования на тему: «О профессиональных стандартах и независимой оценке квалификаций в сфере образования, а также присмотра и ухода за детьми». Публикация о мероприятии: <https://asprof.ru/news/pub/6891>

В целях информационной и консультационной поддержки участников системы квалификаций в сфере образования проведены следующие мероприятия по вопросам применения профстандартов и требований к квалификации в сфере образования с участием представителей региональных систем образования:

- круглый стол «Профстандарты педагогов общего образования: что нужно знать руководителям школ» (формат: онлайн);
- семинар-совещание «Внедрение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в сфере образования» (формат: смешанный);
- семинар «Новые подходы к разработке и применению профстандартов» (формат: онлайн);
- круглый стол «Профстандарты в деятельности образовательных организаций» (формат: онлайн);

- семинар по вопросам применения профессиональных стандартов для участников системы квалификаций (формат: смешанный);
- вебинар «Перспективы оценки универсальных компетенций педагогов в системе квалификаций» (формат: онлайн);
- круглый стол «Профессиональные стандарты в сфере образования. Актуализация профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (формат: смешанный);
- круглый стол «Разработка и применение профессионального стандарта «Инструктор по труду» (формат: онлайн);
- круглый стол Актуализация и применение профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» и соответствующих ему проектов квалификаций» (формат: онлайн);
- вебинар «Достижения и дефициты формирования универсальных компетенций студентов педагогических вузов (по результатам пилотной оценки)» (формат: онлайн);
- научно-практическая конференция «Наставничество в Российской Федерации: состояние и перспективы» (формат: смешанный).

Круглый стол «Профстандарты педагогов общего образования: что нужно знать руководителям школ» состоялся 25 января 2024 г. в режиме ВКС. Цель мероприятия – обсуждение национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов в образовании, совершенствование подготовки педагогических кадров на основе этой системы, а также использование профессиональных стандартов для улучшения кадровой политики и повышения качества труда. Организаторами выступили Государственный университет просвещения, Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования и ВНИИ труда Минтруда России. Длительность мероприятия составила 1 час 20 минут, общее количество участников — 1013 человек. Участники круглого стола обсудили экосистему профессиональных стандартов в сфере образования, совершенствование системы подготовки педагогических кадров на основе системы квалификаций, профессиональные стандарты как инструменты кадровой политики и повышения качества труда.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_448. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» Публикации о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-sovmestno-s-vnii-truda-mintruda-rossii-provel-kruglyy-stol-dlya-rukovoditel/>.

Семинар-совещание «Внедрение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в сфере образования» состоялся 16.05.2024 г. Цель мероприятия — применение профессиональных стандартов, определение

направлений активизации работы по завершению внедрения профессиональных стандартов в практику кадровых процессов системы управления персоналом образовательных организаций Волгоградской области. Организаторами выступили Государственный университет просвещения, Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования и Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области. В мероприятии приняли участие 820 человек. Участники круглого стола обсудили применение профессиональных стандартов в системе образования, использование системных инструментов для развития профессионализма учителей, а также поделились положительным опытом внедрения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в образовательных организациях.

Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» Публикации о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/bole-800-rabotnikov-obrazovaniya-volgogradskoy-oblasti-prinyali-uchastie-v-seminare-soveshchani-po/>, а также на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/wall-207300805_488

Семинар «Применение профстандартов: новые подходы» состоялся 10 сентября 2024 г. Цель мероприятия — обсудить новые подходы в области разработки и актуализации профстандартов и их применения в практике работы организаций, создание гибкой системы профстандартов, новые подходы к формированию видов профессиональной деятельности и квалификационных характеристик. Организаторами выступили Государственный университет просвещения и Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. В мероприятии приняли участие 19 человек. Эксперты отметили, что ключевыми направлениями совершенствования системы квалификаций являются гармонизация терминов в трудовой и образовательной сферах, создание классификатора видов профессиональной деятельности, сопоставление категорий профессий с образовательными программами, обновление существующих стандартов и разработка новых форматов квалификационных характеристик.

Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» Публикации о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-prisoedinitnya-k-realizatsii-zadach-prezidenta-po-sovershenstvovaniyu-siste/>

Семинар-совещание «Профстандарты в деятельности образовательных организаций» состоялся 11 сентября 2024 г. Организатором выступили Государственный университет просвещения и Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. В мероприятии приняли участие 44 человека — руководители и сотрудники экзаменационных центров СПК в сфере образования. Участники обсудили применение профессиональных стандартов в деятельности

образовательных организаций, практику проведения независимой оценки квалификаций среди действующих педагогов школ, а также в системе подготовки педагогических кадров, результаты и опыт совмещения процедур государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификаций в системе СПО, планы работы экзаменационных центров на 2024/25 учебный год в части проведения независимой оценки квалификаций будущих и действующих педагогов.

Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» Публикации о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/perspektivy-razvitiya-nezavisimoy-otsenki-kvalifikatsiy-obsudili-na-seminare-soveshchani-s-ekzamena/>.

Семинар по вопросам применения профессиональных стандартов участников системы квалификаций состоялся 24 сентября 2024 г. Организатором выступили Государственный университет просвещения, Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования и Тверской государственный университет. Цель семинара — рассмотреть применение профессиональных стандартов и методов независимой оценки квалификаций в кадровой политике. В мероприятии приняли участие 18 человек. Участники обсудили вопросы применения профессиональных стандартов и перспективы совмещения независимой оценки квалификации и демонстрационного экзамена. Представители региональных экзаменационных центров обменялись положительным опытом проведения аттестации педагогических работников с учётом независимой оценки квалификации.

Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» публикация о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/spk-v-sfere-obrazovaniya-podpisal-soglashenie-o-sotrudnichestve-s-tverskim-gosudarstvennym-universit/>.

Вебинар «Перспективы оценки универсальных компетенций педагогов в системе квалификаций» состоялся 26 сентября 2024 г. Организатором выступили Государственный университет просвещения, Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования и Самарский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». В мероприятии приняли участие 97 человек. Цель вебинара — анализ современных требований к универсальным компетенциям педагогов, а также изучение методов и подходов к их объективной оценке. Участники вебинара обсудили вопросы интеграции оценки универсальных компетенций в решение задач повышения качества образовательного процесса. Эксперты, участвовавшие в дискуссии, предложили различные подходы к объективному измерению уровня развития универсальных компетенций. Один из перспективных вариантов, согласно солидарной позиции участников мероприятия, — включение их в предмет независимой оценки квалификации.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_537. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» Публикации о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/integratsiya-v-nezavisimuyu-otsenku-kvalifikatsii-odin-iz-variantov-diagnostiki-universalnykh-kompet/>.

Круглый стол «Профессиональные стандарты в сфере образования. Актуализация профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» состоялся 03 октября 2024 года. Организатором выступили Государственный университет просвещения, Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования и Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет». В мероприятии приняли участие 2666 человек. Цель круглого стола — обсудить и внести предложения по актуализации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)». В ходе мероприятия разработчики профессионального стандарта и ведущие специалисты в области психологии образования рассмотрели ряд ключевых вопросов, связанных с проектом актуализации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)». Эксперты обсудили подходы к описанию трудовых функций и квалификационных требований для педагога-психолога, с учетом современных тенденций в развитии всех уровней образования и психологической науки. Также были представлены промежуточные результаты профессионально-общественного обсуждения данного проекта, а также учтены особенности различных типов образовательных учреждений при утверждении профессионального стандарта.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_543. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» публикация о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/v-rossii-poyavitsya-novyy-professionalnyy-standart-pedagog-psikholog/>.

Круглый стол «Разработка и применение профессионального стандарта «Инструктор по труду» состоялся 23 октября 2024 г. Организатором выступили Государственный университет просвещения и Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. В мероприятии приняли участие 877 человек. Цель мероприятия — анализ подходов к описанию трудовых функций и требований к квалификации инструктора по труду с учетом актуальных задач сферы образования и социальной сферы. Участники встречи рассмотрели проект профстандарта и

обсудили подходы к описанию трудовых функций и требований к квалификации инструктора по труду с учетом актуальных задач образования и социальной сферы. Также в течение встречи основные докладчики отвечали на вопросы подключившихся к трансляции круглого стола педагогов, руководителей образовательных организаций и представителей сферы социального обслуживания.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_698. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» публикация о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/razrabotchiki-i-eksperty-obsudili-soderzhanie-i-oblast-primeneniya-profstandarta-instruktor-po-trudu/>.

Круглый стол «Актуализация и применение профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» и соответствующих ему проектов квалификаций» состоялся 06 ноября 2024 г. Организатором выступили Государственный университет просвещения и Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования. В мероприятии приняли участие 277 человек. Цель круглого стола — обсудить и внести предложения по актуализации профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)». В ходе встречи разработчики профстандарта, ведущие эксперты в сфере образования и развития национальной системы квалификаций рассмотрели проект профессионального стандарта и соответствующие ему проекты квалификаций. Основное изменение, выносимое на обсуждение с разработчиками, заключается в повышении квалификационного уровня вожатого с второго до четвёртого. Во время встречи докладчики ответили на вопросы, касающиеся трудовых функций, ключевых аспектов работы вожатого, реализации программ подготовки и допуска к этой деятельности, а также его роли в школе.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_760. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» публикация о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/pomoshchniki-vozhatogo-smogut-ofitsialno-rabotat-v-organizatsiyakh-otdykha-i-ozdorovleniya-detey/>.

Вебинар «Достижения и дефициты формирования универсальных компетенций студентов педагогических вузов (по результатам пилотной оценки)» состоялся 25 ноября 2024 года. В мероприятии участвовали 69 человек. Вовремя вебинара эксперты обсудили актуальные требования к универсальным компетенциям студентов педагогических вузов, выработанные на основе запросов работодателей,

и их отражение в системе квалификаций в области образования. Были представлены результаты пилотного оценивания уровня универсальных компетенций студентов, обучающихся на выпускных курсах педагогических специальностей.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_940. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» публикация о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/dukhanina-universalnye-kompetentsii-neotemlemaya-chast-professionalnykh-kompetentsiy-pedagogov/>.

Научно-практическая конференция «Наставничество в Российской Федерации: состояние и перспективы» состоялась 17 декабря 2024 г. Организаторами выступили Государственный университет просвещения совместно с Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования. Цель конференции — обсуждение приоритетных задач развития и нормативного закрепления института наставничества в Российской Федерации. В рамках мероприятия эксперты рассмотрели основные приоритетные задачи, стоящие перед системой наставничества в России. Участники обсуждали вопросы, связанные с улучшением качества образования, развитием профессиональных компетенций наставников и созданием эффективных моделей взаимодействия между наставниками и обучаемыми. Особое внимание уделялось важности обмена опытом между регионами, что позволит внедрить успешные практики и адаптировать их к специфике местных условий.

Запись круглого стола размещена на официальной странице Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования ВКонтакте: https://vk.com/spkobr?w=wall-207300805_950. Релиз мероприятия размещен на сайте Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования в разделе «Новости» публикация о мероприятии размещена по ссылке: <https://spkobr.ru/novosti/v-prosvete-sostoyalas-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-po-razvitiyu-nastavnichestva/>.

3.4. Деятельность Совета по подготовке предложений по отмене отдельных параграфов ЕТКС/ЕКС в связи с принятием соответствующих профессиональных стандартов

В отчетном периоде деятельность в данном направлении Советом не осуществлялась.

3.5. Инициативы Совета по развитию независимой оценки квалификации по видам профессиональной деятельности, отнесенным к ведению Совета, реализованные в 2024 году

В целях развития независимой оценки квалификаций в сфере образования и установления долгосрочных партнерских взаимоотношений в вопросах создания и развития инфраструктуры национальной системы квалификаций в сфере образования СПК в сфере образования заключил соглашения о сотрудничестве:

- Соглашение о сотрудничестве и признании результатов государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена в системе независимой оценки квалификации № 3 от 26 августа 2024 года между СПК в сфере образования и ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»;
- Соглашение о взаимодействии между Группой компаний «Академия» и Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования б/н от 27 сентября 2024 года;
- Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии в сфере развития Национальной системы квалификаций № 925 от 09 декабря 2024 года между СПК в сфере образования, Министерством образования Тверской области и ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет».

В 2024 году продолжалось взаимодействие с СПК городского пассажирского транспорта и СПК в сфере физической культуры и спорта.

4 Плановые показатели деятельности Совета

4.1. План деятельности Совета

Информация представлена в Приложении № 7.

4.2. Плановые показатели деятельности Совета

Информация представлена в Приложении № 8.

Проверочный лист для самооценки деятельности СПК

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/ неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
Общие положения об организации деятельности Совета				
1.	п. 3 ст. 7 Федерального закона от 3 июля 2017 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций»)	Совет разработал на основе примерного положения о совете по профессиональным квалификациям Положение и утвердил его	полное	https://spkobr.ru/dokumenty/utverzhdennye-dokumenty/
2.	п. 9 Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям (утверждено приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н, далее – Примерное положение)	Совет проводит заседания не реже одного раза в квартал	полное	https://spkobr.ru/about/zasedaniya-soveta/danya-soveta/136/
3.	Пункт 2 статьи 7 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»	В состав Совета входят представители профессиональных союзов	полное	https://spkobr.ru/sostav-soveta/sovetskie-organizatsii-professionalnykh-soyuzov/

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
4.	Пункт 7 Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации (утвержден Приказом Минтруда России от 14 декабря 2016 г. № 759н, далее – Порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере НОК)	Совет своевременно (до 1 марта года, следующего за отчетным периодом) представляет отчет о деятельности Совета за прошедший календарный год	полное	https://spkobr.ru/about/otchet-o-deyatelnosti-spk/
Проведение мониторинга рынка труда, обеспечения его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании				
5.	п. 4 Примерного положения	Совет проводит не реже одного раза в два года мониторинг рынка труда	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/monitoring-rynka-truda/rezultaty-monitoringa-rynka-truda-2024.php
Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований				
6.	п. 4 Примерного положения	Совет осуществляет разработку и актуализацию профессиональных стандартов	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/
Проведение экспертизы ФГОС, ПООП и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ				
7.	п. 4 Примерного положения	Совет проводит экспертизу ФГОС, ПООП и их проектов, оценку их соответствия профессиональным стандартам, готовит предложения по совершенствованию	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/ekspertiza-fgos-i-poop/

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
		указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ		
Проведение профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ (далее – профессионально-общественная аккредитация)				
8.	Общие требования к проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ (утв. Председателем Национального совета 3 июля 2017 г., далее – Общие требования к проведению ПОА)	Совет наделил полномочием на проведение профессионально-общественной аккредитации работодателей, общероссийские и иные объединения работодателей, ассоциации (союзы) и иные организации, представляющие и (или) объединяющие профессиональные сообщества по виду (видам) профессиональной деятельности, отнесенным к ведению Совета	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/akkreditatsiya-obrazovatelnykh-programm/reestr-akkredituyushchikh-organizatsiy/
9.	п. 4 Порядка формирования и ведения перечня организаций, проводящих профессионально-общественную аккредитацию (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2017 г. № 431)	Совет направил в Минобрнауки России информацию об аккредитующих организациях в АИС «Мониторинг ПОА»	полное	https://minobrnauki.gov.ru/acton/prof-public-accrreditation/

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
10.	п. 6 Общих требований к проведению ПОА	Советом установлен порядок проведения профессионально-общественной аккредитации в соответствии с Общими требованиями к проведению ПОА	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/akkreditatsiya-obrazovatelnykh-programm/
11.	п. 6 Общих требований к проведению ПОА	Совет осуществляет ведение реестра экспертов профессионально-общественной аккредитации	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/akkreditatsiya-obrazovatelnykh-programm/reestr-ekspertov-poa/
Организация проведения независимой оценки квалификации				
12.	ст. 7 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»	Совет осуществляет разработку наименований квалификаций и требований к квалификации	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/professionalnye-standarty/
13.		Совет проводит оценку квалификации экспертов центров оценки квалификаций	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/nezavisimaya-otsenka-kvalifikatsii/reestr-ekspertov/
14.		Совет организует разработку и утверждение оценочных средств по соответствующим квалификациям	полное	https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/nezavisimaya-otsenka-kvalifikatsii/utverzhennyye-otsenochnyye-sredstva/

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
15.	п. 10 Перечня сведений, содержащихся в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации (утвержден Приказом Минтруда России от 15 ноября 2016 г. № 649н)	Совет разместил сведения об оценочных средствах в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификаций	полное	https://nok-nark.ru/os/list/?filter%5BPROPERTY_SPK_ID%5D=447606&sort%5Bby%5D=CODE&sort%5Border%5D=asc
16.	подпункт «а» пункта 14 Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации (утверждено Приказом Минтруда России от 1 ноября 2016 г. № 601н)	Совет разместил примеры заданий, входящих в состав оценочных средств на сайте Совета	полное	8 утвержденных примеров https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/nezavisimaya-otsenka-kvalifikatsii/utverzhdennye-otsenochnye-sredstva/
17.	ст. 7 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»	Совет проводит отбор организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификации	полное	В 2024 году осуществлял полномочия 1 Центр оценки квалификации в сфере образования и 18 Экзаменационных центров, из них у 1 ЭЦ были продлены полномочия и 1 ЭЦ был наделен полномочиями. https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/nezavisimaya-

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
				otsenka-kvalifikatsii/reestr-otsok/ https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/nezavisimaya-otsenka-kvalifikatsii/reestr-ets/
18.		Совет проверяет, обрабатывает и признает результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификаций и направляет в Национальное агентство развития квалификаций информацию о выданных свидетельствах для ее внесения в Реестр	полное	Протоколы заседаний Комиссии по организации независимой оценки квалификации Совета о признании результатов независимой оценки квалификации и выдаче свидетельств о квалификации или заключений о прохождении профессионального экзамена размещены на сайте Совета https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/nezavisimaya-otsenka-kvalifikatsii/zasedaniya-

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
				komissii-po-organizatsii-nezavisimoy-otsenki-kvalifikatsii/ Все протоколы и информация о выданных свидетельствах направлены в Национальное агентство развития квалификаций для внесения в Реестр
19.	п. 12 Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации (утвержден приказом Минтруда России от 14 декабря 2016 г. № 729н, далее – Порядок осуществления мониторинга и контроля)	Советом по профессиональным квалификациям проводится мониторинг и контроль деятельности центров оценки квалификации	полное	В 2024 г. Советом ежеквартально проводился мониторинг ЦОК. Плановый контроль деятельности ЦОК не проводился https://spkobr.ru/napravleniya-deyatelnosti/monitoring-i-kontrol-deyatelnosti-tsentrov-otsenki-kvalifikatsii/monitoring-deyatelnosti-tsok/
Взаимодействие с Реестром сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее – Реестр)				
20.	п. 4 Перечня сведений, содержащихся в Реестре	В Реестре размещены сведения о полном наименовании Совета	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036

№ п/п	Нормативный правовой акт, установивший требование		Исполнение Советом соответствующего требования (полное/неполное/отсутствует)	Комментарий об исполнении Советом соответствующего требования
	Реквизиты нормативного правового акта	Содержание требования		
21.	сведений о проведении независимой оценке квалификации (утв. приказом Минтруда России от 15 ноября 2016 г. № 649н)	В Реестре размещены сведения о полном наименовании организации, на базе которой создан Совет	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036
22.		В Реестре размещена контактная информация о базовой организации Совета, включая почтовый адрес, адрес электронной почты, номера контактных телефонов	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036
23.		В Реестре размещены сведения о видах профессиональной деятельности, в отношении которых Совет наделен полномочиями по проведению независимой оценки квалификации	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036
24.		В Реестре размещен персональный состав Совета	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036#Personal
25.		В Реестре размещен перечень организаций, наделенных Советом полномочиями центров	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036#Centers
26.		В Реестре размещены сведения об апелляционной комиссии Совета (почтовый адрес, адрес электронной почты, номера контактных телефонов)	полное	https://nok-nark.ru/spk/detail/036#Appeal
Обеспечение информационной открытости Совета				
27.	п. 14 Примерного положения	Советом создан сайт в сети Интернет	полное	https://spkobr.ru/

Отчет о проведении мониторинга рынка труда в 2024 году

Аналитический отчет

о выполнении работ по подготовке к проведению мониторинга рынка труда, включая разработанную анкету (опросную форму) и итоги мониторинга

В рамках данного вида работ была разработана программа и методика проведения мониторинга рынка труда, подготовлена анкета (опросная форма), проведен мониторинг рынка труда по теме «Мониторинг рынка труда в сфере дошкольного образования в том числе его обеспеченности в квалификациях и профессиональном образовании».

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.

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

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 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).

26.06.2024 № 06-186
на № _____ от _____

Министру образования и науки
Алтайского края
Говорухиной С.П.

О проведении мониторинга
рынка труда

Уважаемая Светлана Павловна!

Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования совместно с Управлением квалификаций и компетенций ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения» проводят ежегодный мониторинг рынка труда в сфере образования (далее — мониторинг).

Предметом мониторинга 2024 года является выявление потребностей работодателей в новых квалификациях, потребностей работников в повышении профессиональной квалификации, а также анализ влияния различных факторов на развитие рынка труда. **Результаты мониторинга будут использованы при актуализации профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и разработке квалификационных требований, предъявляемых к работникам дошкольных образовательных организаций.**

К участию в мониторинге приглашаются представители организаций, реализующих программы дошкольного образования — руководители организаций, руководители структурных подразделений, их заместители, старшие воспитатели и воспитатели.

Прошу Вас оказать содействие в проведении данного мониторинга. Участие доступно по ссылке: <https://ankt.cc/zi7yhY> до 01 августа 2024 года. Заполнение анкеты одним респондентом в среднем занимает 15-20 минут. Гарантируется полная конфиденциальность полученной информации. Все данные будут использоваться исключительно в обобщенном и обезличенном виде. Аналитический отчет о проведенном мониторинге будет направлен в региональные министерства и департаменты, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

Дополнительно сообщая, что в мониторинге 2023 года приняли участие 36793 представителя организаций общего образования и 11907 представителей организаций СПО из 79 субъектов Российской Федерации. В том числе 283 представителя Алтайского края.

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).

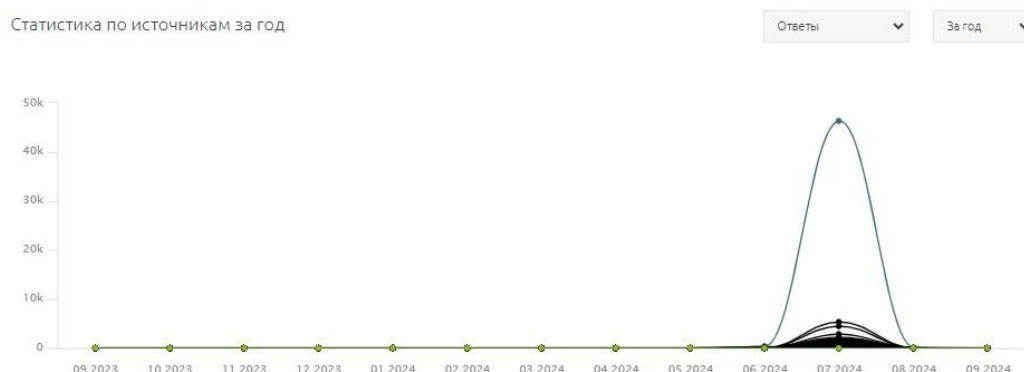
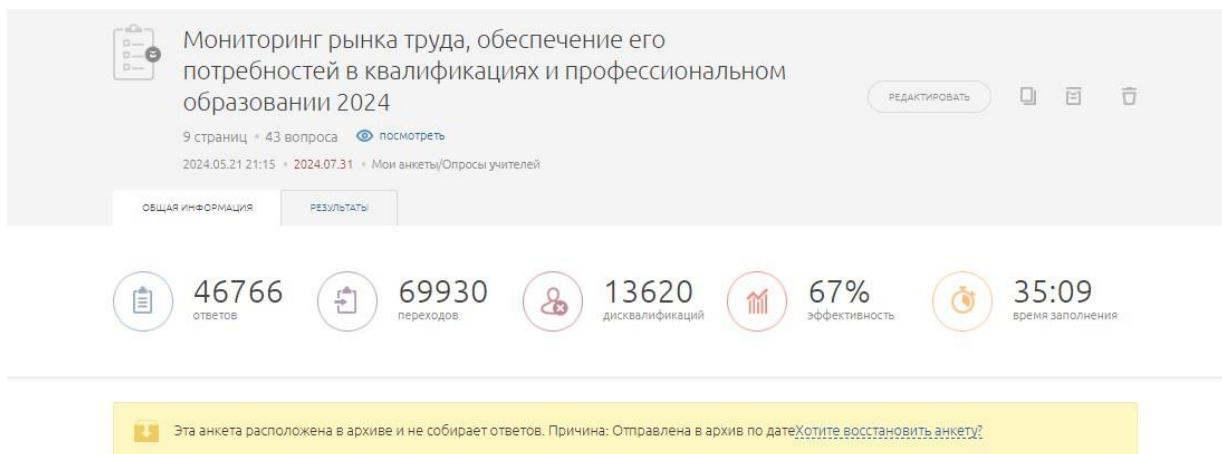


Рисунок 3. — Скриншот статистики по источникам трафика анкеты за 2024 год

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.

2.1. 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
	Алтайский край		
	Амурская область		
	Архангельская область		
	Астраханская область		
	Белгородская область		
	Брянская область		
	Владимирская область		
	Волгоградская область		
	Вологодская область		
	Воронежская область		
	город Москва		
	город Санкт-Петербург		
	город Севастополь		
	Донецкая Народная Республика		
	Еврейская автономная область		
	Забайкальский край		
	Запорожская область		
	Ивановская область		
	Иркутская область		
	Кабардино-Балкарская Республика		
	Калининградская область		
	Калужская область		
	Камчатский край		
	Карачаево-Черкесская Республика		
	Кемеровская область — Кузбасс		
	Кировская область		
	Костромская область		
	Краснодарский край		
	Красноярский край		
	Курганская область		
	Курская область		
	Ленинградская область		
	Липецкая область		
	Луганская Народная Республика		
	Магаданская область		
	Московская область		
	Мурманская область		
	Ненецкий автономный округ		
	Нижегородская область		
	Новгородская область		
	Новосибирская область		
	Омская область		

№ п/п	Регион	Количество человек	Процент от выборки
	Оренбургская область		
	Орловская область		
	Пензенская область		
	Пермский край		
	Приморский край		
	Псковская область		
	Республика Адыгея (Адыгея)		
	Республика Алтай		
	Республика Башкортостан		
	Республика Бурятия		
	Республика Дагестан		
	Республика Ингушетия		
	Республика Калмыкия		
	Республика Карелия		
	Республика Коми		
	Республика Крым		
	Республика Марий Эл		
	Республика Мордовия		
	Республика Саха (Якутия)		
	Республика Северная Осетия — Алания		
	Республика Татарстан (Татарстан)		
	Республика Тыва		
	Республика Хакасия		
	Ростовская область		
	Рязанская область		
	Самарская область		
	Саратовская область		
	Сахалинская область		
	Свердловская область		
	Смоленская область		
	Ставропольский край		
	Тамбовская область		
	Тверская область		
	Томская область		
	Тульская область		
	Тюменская область		
	Удмуртская Республика		
	Ульяновская область		
	Хабаровский край		
	Ханты-Мансийский автономный округ — Югра		
	Херсонская область		
	Челябинская область		

№ п/п	Регион	Количество человек	Процент от выборки
	Чеченская Республика		
	Чувашская Республика — Чувашия		
	Чукотский автономный округ		
	Ямало-Ненецкий автономный округ		
	Ярославская область		
	Итого:		

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 образования¹. 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

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

¹ 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%).

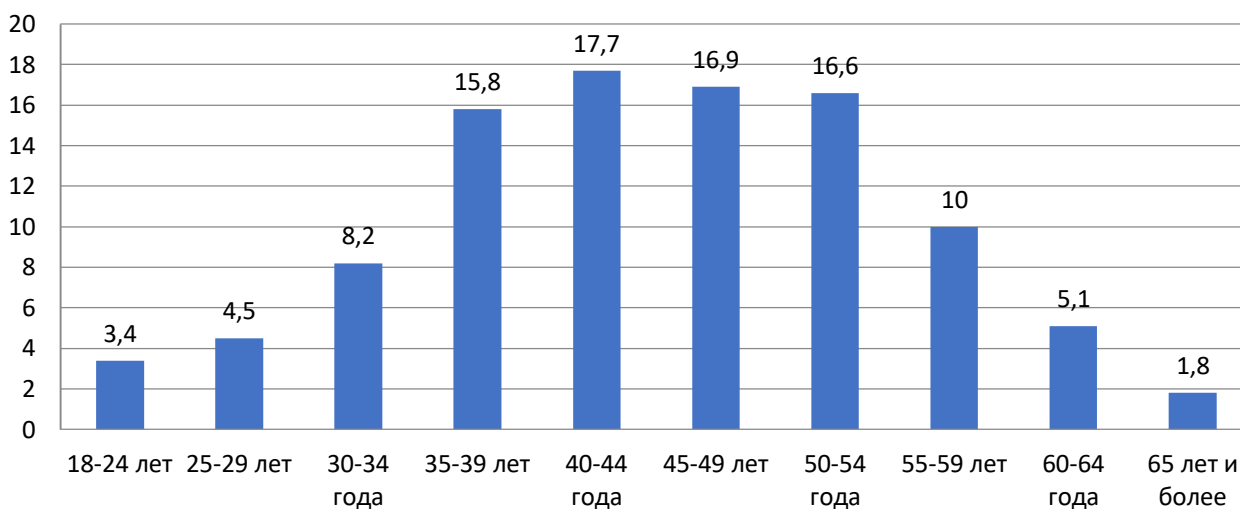


Рисунок 4. — Распределение групп респондентов по возрасту (%)

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.

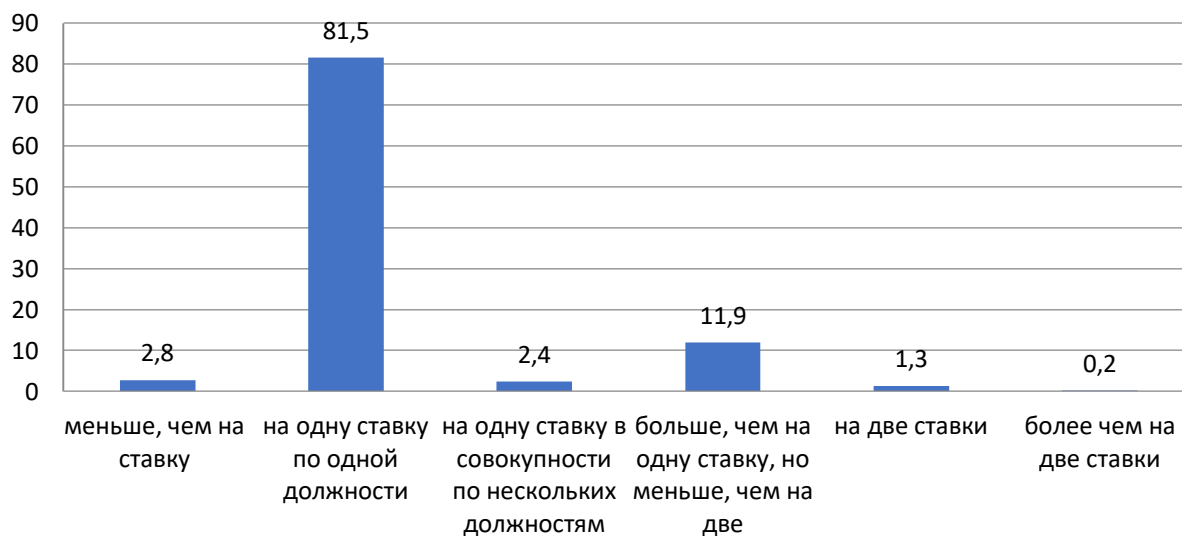


Рисунок 5. — Занятость респондентов при совмещении ставок/должностей

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 профессиональных компетенций	Руководитель	3.36	0.589
	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

Условия труда	Нагрузка	Среднее значение	SD
	больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две	3.08	0.648
	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	0.766
	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

Условия труда	Нагрузка	Среднее значение	SD
	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
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
	нет	3.12	0.639

Условия труда	Самостоятельность в принятии решения о повышении квалификации	Среднее значение	SD
уровень развития профессиональных компетенций коллег	да	3.20	0.626
	нет	3.21	0.721
уровень развития профессиональных компетенций руководства	да	3.32	0.682
	нет	2.96	0.745
способы оценки Вашего профессионального уровня	да	3.09	0.721
	нет	2.80	0.850
форма признания значимости Вашего труда	да	2.96	0.825
	нет	3.09	0.673
возможности профессионального развития, обучения новому	да	3.24	0.654
	нет	3.06	0.683
возможности внедрять новые формы, технологии и методы работы	да	3.20	0.664
	нет	2.64	0.916
возможности отдыха и восстановления	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
	женский	3.29	0.695

уровень развития профессиональных компетенций руководства	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 связи¹ 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***

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

¹ Примечания: уровень значимости корреляций: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ оценка по критерию Спирмена.

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	4.81	4.70	0.11	1

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
проведению занятий в соответствии с тематическим планированием				
осуществляет подбор наглядного и дидактического материала	4.77	4.68	0.09	2
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	4.53	4.57	-0.04	6

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации				
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	4.62	4.57	0.05	5
организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствие с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ	4.63	4.59	0.04	4
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 технологий, 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)	ГАР (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
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	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 ДОУ, 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 (GAP) 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)	GAP (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	4.75	4.71	0.04	4

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей				
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 освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем	4.65	4.71	-0.06	9
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	4.40	4.39	0.01	15

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAР (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства				
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 ролевою, 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
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

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
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 оздоровительного 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,	4.93	4.91	0.02	2

здоровье и безопасность в период образовательного процесса				
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, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе	4.55	4.7	-0.15	2
обеспечивает совместно с	4.65	4.66	-0.01	1

медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников				
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
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-	4.39	4.46	-0.07	7

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
педагогической компетентности родителей (законных представителей)				

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)	GAР (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 воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном	4.93	4.78	0.15	1
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

Трудовые функции	Среднее значение (воспитатели)	Среднее значение (руководители воспитателей)	GAP (как разница между 2 и 3 столбцами)	РАНГ
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 ДОУ» (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

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
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 осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием	4.81
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	4.75

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
		соответствии с его индивидуальными особенностями	
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 образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам	4.70
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,	помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе,	4.66

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
	воспитательной и развивающей деятельности	педагогическими работниками, родителями (законным представителям)	
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	4.64

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
		заведующего дошкольным образовательным учреждением	
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
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	4.59

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
		деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время	
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 развивающей деятельности	осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника	4.48
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
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 ДОУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	4.28

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
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
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

№	Базовые трудовые функции	Трудовые функции	Средние значения
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 ДООУ 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	
	р	p < .001	р	p < .001	р	p < .001
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	
	создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации	0.15	<.001	0.016	0.003	0.145
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
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

Частота выполнения трудовых функций в части осуществления образовательной, воспитательной и развивающей деятельности	Возраст		Образование		Стаж	
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 ролевою, 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	
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, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации	0.083	<.001	-	-	0.073	<.001
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	
	β	p	β	p	β	p
применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	0.099	<.001	0.025	<.001	0.119	<.001
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	
	r	p	r	p	r	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
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 согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением	-0.037	<.001	-0.036	<.001	-0.044	<.001

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.

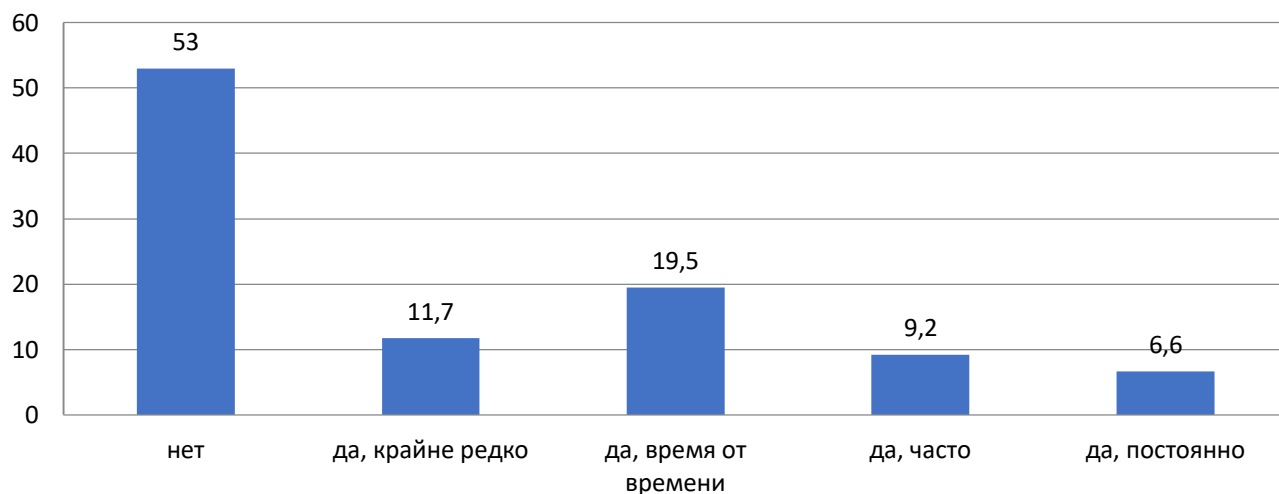


Рисунок 5. — Распределение ответов на вопрос: «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением? (%)»

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.

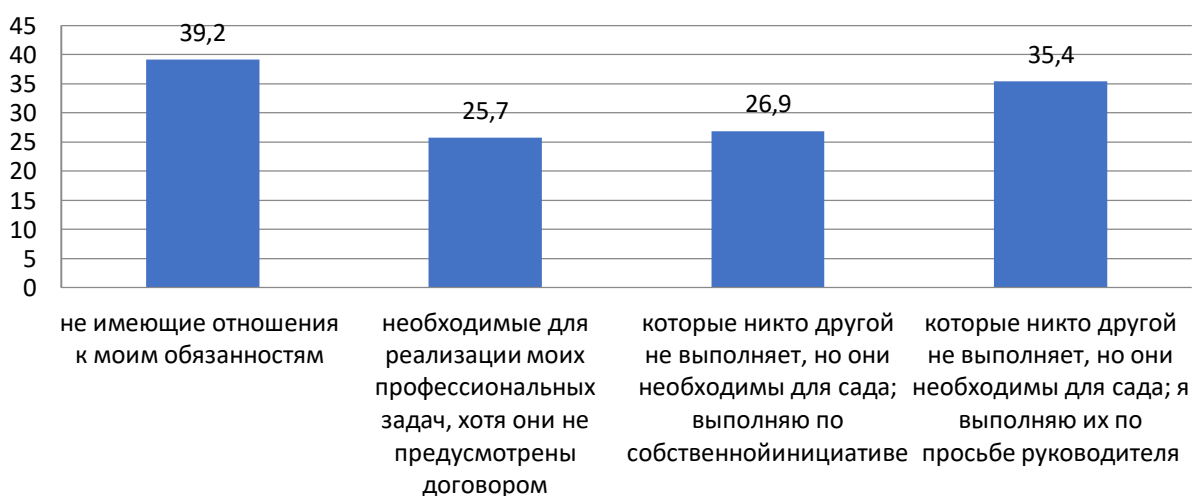


Рисунок 6. — Распределение ответов на вопрос: «Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? (%)» (множественный выбор)

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», «косметический ремонт», «ремонт группы»	87
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
мытьё	«мытьё полов», «мытьё окон», «мытьё игрушек»	46

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры избыточных функций	Количество упоминаний
отчет	«бухгалтерские отчеты», «оформление приказов», «подготовка отчетов»	42
прочая нагрузка	«общественная работа», «антитеррор», «ГОЧС», «ответственный по ОТ и ТБ»	17
веден конкур	«проведение конкурсов», «незапланированные акции»	12
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 пресекаются 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 пабликах / 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, профоринтологами, 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.

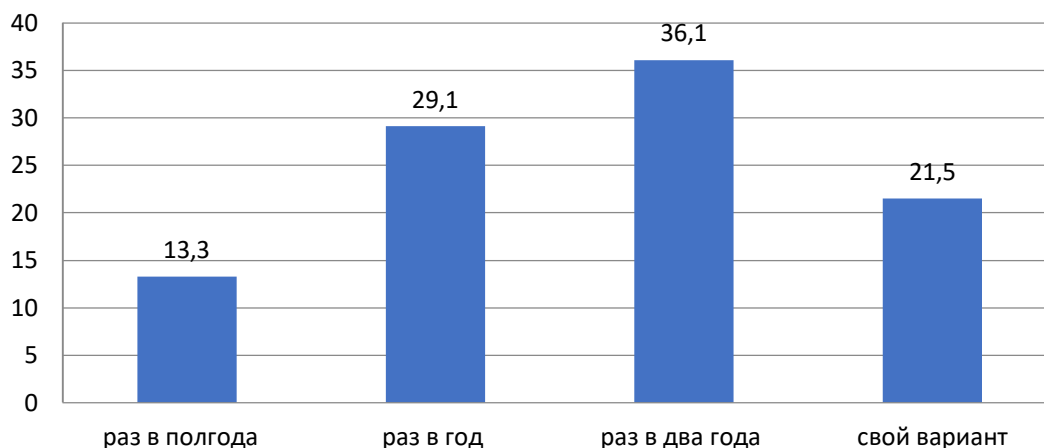


Рис. 7. — Распределение ответов на вопрос: «Как часто Вы проходите курсы повышения квалификации? (%)» (одиночный выбор)

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.

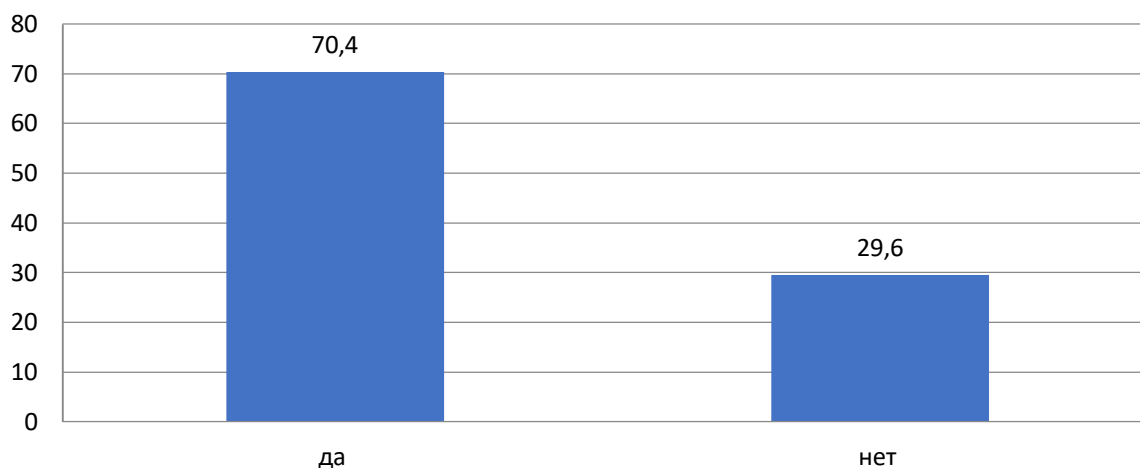


Рис. 8. — Распределение ответов на вопрос: «Самостоятельно ли Вы выбираете организацию и направление, по которому хотите пройти курсы повышения квалификации? (%)» (одиночный выбор)

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.

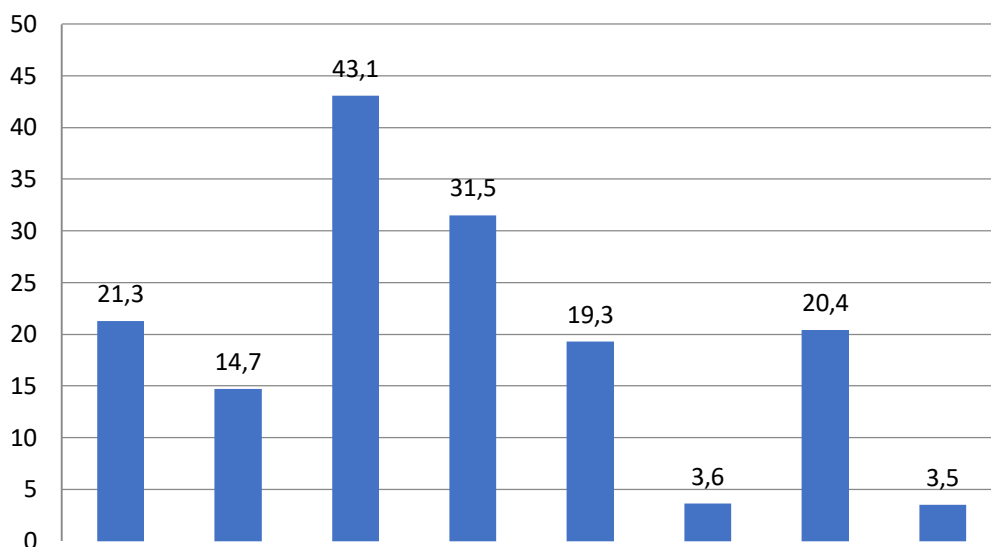


Рис. 9. — Распределение ответов на вопрос: «Когда Вы задумываетесь о курсах повышения квалификации или профессиональной подготовки и начинаете поиск? При каких обстоятельствах? (%)» (множественный выбор)

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
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	284

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
	тяжелыми нарушениями речи», «Речевое развитие»	
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 технологии»	136
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

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
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 искусств 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
ИТ + ИТ	«ИТ-безопасность», Грамотность в сфере ИТ», Инновационные технологии в сфере ИТ в ДОУ»	44
персо	«Управление персоналом»	41

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
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

Ключевое слово для подсчета по массиву данных с помощью функции «СЧЕТЕСЛИ»	Примеры актуальных тем для повышения квалификации	Количество упоминаний
эмоци	«Эмоциональный интеллект дошкольника», «Развитие эмоционального интеллекта в ДОУ»	17
администр	«Администрирование социальных сетей»	16
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 ДОО 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.

**Анкета для проведения мониторинга рынка труда
в дошкольном образовании**

1 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Вы работаете: *

- в государственном (муниципальном) детском саду
- в частном детском саду
- в государственной (муниципальной) школе, реализующей программы дошкольного образования
- в частной школе, реализующей программы дошкольного образования
- в государственном (муниципальном) колледже, реализующем программы дошкольного образования
- в частном колледже, реализующем программы дошкольного образования
- в государственном (региональном) вузе, реализующем программы дошкольного образования
- в частном вузе, реализующем программы дошкольного образования
- в государственной (муниципальной) организации дополнительного образования, реализующей программы дошкольного образования
- в частной организации дополнительного образования, реализующей программы дошкольного образования
- в иной организации, реализующей программы дошкольного образования
- Ничего из вышеперечисленного

1 ЛОГИЧЕСКОЕ ПРАВИЛО

Перейти к странице дисквалификации «1»

если респондент выбрал вариант «Ничего из вышеперечисленного»

×

СТРАНИЦА 2

2 МНОЖЕСТВЕННЫЙ ВЫБОР

Укажите должность, которую Вы занимаете в организации: *

- руководитель образовательной организации, в структуру которой входит детский сад
- заместитель руководителя образовательной организации, в структуру которой входит детский сад
- заведующий дошкольной образовательной организации
- заместитель заведующего дошкольной образовательной организации
- старший воспитатель
- воспитатель
- другой педагогический работник
- Ничего из вышеперечисленного

1 ЛОГИЧЕСКОЕ ПРАВИЛО

Перейти к странице дисквалификации «1»

если респондент выбрал вариант «Ничего из вышеперечисленного»

если респондент выбрал вариант «Другое»

между условиями правила работает логическое ИЛИ

×

СТРАНИЦА 3

1 ТЕКСТОВЫЙ БЛОК

Пожалуйста, расскажите нам о Ваших условиях труда.

Все данные используются в обезличенном виде.

3 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

В образовательной организации Вы работаете... *

- меньше, чем на ставку
- на одну ставку по одной должности
- на одну ставку в совокупности по нескольким должностям (например, 0,5 ставки воспитателя и 0,5 ставки педагога-психолога)
- больше, чем на одну ставку, но меньше, чем на две
- на две ставки
- более чем на две ставки

4 МАТРИЦА

Удовлетворены ли Вы... *

Необходимо ответить на все строки

	определенно нет	скорее нет	скорее да	определенно да
--	--------------------	---------------	--------------	-------------------

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 Вашего профессионального уровня				
формой признания значимости Вашего труда				
возможностями профессионального развития, обучения новому				
возможностями внедрять новые формы, технологии и методы работы				
возможностями отдыха и восстановления				

×

СТРАНИЦА 4

2 ТЕКСТОВЫЙ БЛОК

Пожалуйста, укажите, как часто Вы выполняете следующие трудовые действия

5 МАТРИЦА

Планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
проектирует воспитательные программы					
осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием					
осуществляет подбор 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					
обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности					
проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)					
планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей					
планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации					
планирует и организует оснащение развивающей предметно-					

пространственной среды группы					
организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ					
оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам					
привлекает семью, волонтеров, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организывает их работу					

МАТРИЦА

Методическая работа

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации					

воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности					
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					

МАТРИЦА

Осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации					
подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми					
осуществляет образовательную и					

<p>оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей</p>					
<p>использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности</p>					
<p>обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе</p>					
<p>осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями</p>					
<p>обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному</p>					

<p>государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем</p>					
<p>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</p>					
<p>реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми</p>					
<p>создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство</p>					
<p>организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную,</p>					

<p>познавательную-исследовательскую, игровую, в том числе ролевую, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование</p>					
<p>организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов</p>					
<p>проводит коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей</p>					
<p>организует художественно-эстетическую деятельность обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры</p>					
<p>организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков</p>					
<p>помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с</p>					

детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законным представителем)					
осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника					

8 МАТРИЦА

Присмотр и уход

	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					
обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке					
соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и					

безопасность в период образовательного процесса					
организует режим дня, занятий и отдыха детей					
наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации					
формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности					
осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом					

9 МАТРИЦА

Анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
применяет инструментальный и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка					

<p>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</p>					
<p>разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах</p>					
<p>проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению</p>					

10 МАТРИЦА

Взаимодействие с другими специалистами

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
<p>доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения</p>					
<p>взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума</p>					

координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе					
обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников					
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					

11 МАТРИЦА

Взаимодействие с родителями

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей					
доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы					

<p>использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка</p>					
<p>информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках</p>					
<p>проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время</p>					
<p>осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным</p>					

образовательным учреждением и социумом					
организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)					

12 МАТРИЦА

Оформление документации

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
рабочая программа					
календарный план воспитательной работы					
календарно-тематическое планирование					
план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием					
перспективный план работы по основным видам деятельности					
конспекты образовательной деятельности					
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном					

журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде					
журнал здоровья					
журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе					
паспорт группы					
протоколы родительских собраний					
тетрадь протоколов родительских собраний					
тетрадь сведений о родителях (законных представителях)					
тетрадь закаливания воспитанников					
тетрадь осмотра участка на сорную растительность					
тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы					
диагностические материалы					
результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ					

другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением					
--	--	--	--	--	--

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать страницу

если в вопросе №2 «Укажите должность, которую Вы занимаете в организации:» респондент выбрал вариант «воспитатель»

×

СТРАНИЦА 5

3 ТЕКСТОВЫЙ БЛОК

Пожалуйста, укажите, как часто воспитатель детского сада выполняет следующие трудовые действия

13 МАТРИЦА

Планирование и подготовка к осуществлению образовательной, воспитательной и развивающей деятельности

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
проектирует воспитательные программы					
осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием					
осуществляет подбор наглядного и дидактического материала					
осваивает психолого-педагогические технологии,					

<p>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</p>					
<p>обеспечивает взаимосвязь и взаимодополняемость программ воспитания и программ внеурочной деятельности</p>					
<p>проектирует ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)</p>					
<p>планирует коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями на основе изучения индивидуальных особенностей</p>					

планирует выставки работ воспитанников, организует участие воспитанников в конкурсах разного уровня, досуг детей и другие мероприятия в соответствии с планом работы организации					
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы					
организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ					
оформляет тематические стенды для родителей (законных представителей), групповую ячейку и информационные стенды к праздникам					
привлекает семью, волонтеров, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организовывает их работу					

Методическая работа

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
анализирует методическую литературу, современный педагогический опыт организации воспитательного процесса, актуальные информационные источники с целью методической поддержки воспитательной деятельности					
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					

15 МАТРИЦА

Осуществление образовательной, воспитательной и развивающей деятельности

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
создает, поддерживает уклад, атмосферу и традиции жизни дошкольной образовательной организации					

подготовку и качественное проведение образовательной деятельности с детьми					
осуществляет образовательную и оздоровительную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей					
использует современные инновационные технологии и методики, осуществляет эффективное их применение в своей воспитательной и образовательной деятельности					
обеспечивает условия для благоприятного эмоционального климата в детском коллективе					
осуществляет взаимодействие с воспитанниками на основе сотрудничества, уважения личности ребенка и предоставления ему свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями					
обеспечивает уровень достижения воспитанниками					

<p>планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует федеральному государственному образовательному стандарту качества дошкольного образования или выше уровнем</p>					
<p>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</p>					
<p>реализует педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми</p>					
<p>создает возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивает игровое время и пространство</p>					

<p>организует виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметную, познавательную-исследовательскую, игровую, в том числе ролевою, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование</p>					
<p>организует конструктивное взаимодействие детей в разных видах деятельности, создает условия для свободного выбора детьми деятельности, её участников и материалов</p>					
<p>проводит коррекционно-развивающую работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей</p>					
<p>организует художественно-эстетическую деятельность обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры</p>					
<p>организует игровую деятельность, направленную на освоение детьми основных социальных навыков</p>					

помогает воспитаннику решать возникшие проблемы в общении с детьми в группе, педагогическими работниками, родителями (законным представителям)					
осуществляет реализацию индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника					

16 МАТРИЦА

Присмотр и уход

	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					
обеспечивает безопасность жизнедеятельности детей в помещениях организации и на прогулочной площадке					
соблюдает права и свободы воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и					

безопасность в период образовательного процесса					
организует режим дня, занятий и отдыха детей					
наблюдает за поведением детей в период их адаптации в дошкольной организации, создает благоприятные условия для легкой и быстрой адаптации					
формирует у детей навыки самообслуживания и безопасности жизнедеятельности					
осуществляет комплексные оздоровительные мероприятия, способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом					

17 МАТРИЦА

Анализ эффективности процесса обучения и воспитания, диагностика результатов воспитанников

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
применяет инструментальный и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка					

<p>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</p>					
<p>разрабатывает анкеты, опросники для выявления мнений участников совместной деятельности о ее результатах</p>					
<p>проводит систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению</p>					

18 МАТРИЦА

Взаимодействие с другими специалистами

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
<p>доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам дошкольного образовательного учреждения</p>					
<p>взаимодействует с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума</p>					

координирует деятельность помощника воспитателя, няни, младшего воспитателя в рамках единой образовательной деятельности в группе					
обеспечивает совместно с медицинскими работниками сохранение и укрепление здоровья воспитанников					
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					

19 МАТРИЦА

Взаимодействие с родителями

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
осуществляет подготовку и проведение родительских собраний, консультаций для родителей					
доводит информацию до каждого родителя о продвижении его ребенка в освоении программы через различные формы					

<p>использует конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка</p>				
<p>информирует родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей и о плановых профилактических прививках</p>				
<p>проводит консультирование родителей (законных представителей) по вопросам организации совместной воспитательной деятельности с образовательной организацией, организации досуговой деятельности обучающихся, их отдыха в каникулярное время</p>				
<p>осуществляет взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам реализации основной общеобразовательной программы, стратегии и тактики воспитательно-образовательного процесса, сотрудничества с дошкольным</p>				

образовательным учреждением и социумом					
организует мероприятия с целью повышения социально-педагогической компетентности родителей (законных представителей)					

20 МАТРИЦА

Оформление документации

	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
рабочая программа					
календарный план воспитательной работы					
календарно-тематическое планирование					
план учебно-воспитательной работы в соответствии с календарно-тематическим планированием					
перспективный план работы по основным видам деятельности					
конспекты образовательной деятельности					
журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в бумажном					

журнал (табель) посещения воспитанников дошкольного образовательного учреждения в электронном виде					
журнал здоровья					
журнал контроля состояния охраны труда и безопасности жизнедеятельности в группе					
паспорт группы					
протоколы родительских собраний					
тетрадь протоколов родительских собраний					
тетрадь сведений о родителях (законных представителях)					
тетрадь закаливания воспитанников					
тетрадь осмотра участка на сорную растительность					
тетрадь осмотра участка на колющие и режущие предметы					
диагностические материалы					
результаты диагностики по выявлению уровня развития детей и					

выполнения образовательной программы ДОУ					
другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением					

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать страницу

если в вопросе №2 «Укажите должность, которую Вы занимаете в организации:» респондент выбрал вариант «руководитель образовательной организации, в структуру которой входит детский сад»

если в вопросе №2 «Укажите должность, которую Вы занимаете в организации:» респондент выбрал вариант «заместитель руководителя образовательной организации, в структуру которой входит детский сад»

если в вопросе №2 «Укажите должность, которую Вы занимаете в организации:» респондент выбрал вариант «заведующий дошкольной образовательной организации»

если в вопросе №2 «Укажите должность, которую Вы занимаете в организации:» респондент выбрал вариант «заместитель заведующего дошкольной образовательной организации»

если в вопросе №2 «Укажите должность, которую Вы занимаете в организации:» респондент выбрал вариант «старший воспитатель»

между условиями правила работает логическое ИЛИ

×

СТРАНИЦА 6

21 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением? *

- нет
- да, крайне редко
- да, время от времени
- да, часто

- да, постоянно

22 МНОЖЕСТВЕННЫЙ ВЫБОР

Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? Выберите все подходящие варианты ответа. *

- не имеющие отношения к моим обязанностям
- необходимые для реализации моих профессиональных задач, хотя они не предусмотрены договором
- которые никто другой не выполняет, но они необходимы для сада; выполняю по собственной инициативе
- которые никто другой не выполняет, но они необходимы для сада; я выполняю их по просьбе руководителя

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №21 «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением?» респондент выбрал вариант «да, крайне редко»

если в вопросе №21 «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением?» респондент выбрал вариант «да, время от времени»

если в вопросе №21 «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением?» респондент выбрал вариант «да, часто»

если в вопросе №21 «Требуется ли от Вас выполнение трудовых функций, которые не предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением?» респондент выбрал вариант «да, постоянно»

между условиями правила работает логическое ИЛИ

23 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

В предыдущем вопросе Вы ответили, что осуществляете ИЗБЫТОЧНЫЕ трудовые функции, которые не имеют отношения к Вашим обязанностям. По возможности назовите их. *

Затрудняюсь ответить

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №22 «Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? Выберите все подходящие варианты

ответа.» респондент выбрал вариант «не имеющие отношения к моим обязанностям »

24 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

В предыдущем вопросе Вы ответили, что осуществляете дополнительные трудовые функции, необходимые для реализации Ваших профессиональных задач, хотя они не предусмотрены договором. По возможности назовите их. *

Затрудняюсь ответить

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №22 «Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? Выберите все подходящие варианты ответа.» респондент выбрал вариант «необходимые для реализации моих профессиональных задач, хотя они не предусмотрены договором»

25 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

В предыдущем вопросе Вы ответили, что осуществляете трудовые функции, которые никто другой не выполняет, но они необходимы для работы сада, и Вы выполняете их по собственной инициативе. По возможности назовите их. *

Затрудняюсь ответить

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №22 «Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? Выберите все подходящие варианты ответа.» респондент выбрал вариант «которые никто другой не выполняет, но они необходимы для сада; выполняю по собственной инициативе»

26 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

В предыдущем вопросе Вы ответили, что осуществляете ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ трудовые функции, которые никто другой не выполняет, но они необходимы для работы сада, и Вы выполняете их по инициативе руководителя. По возможности назовите их. *

Затрудняюсь ответить

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №22 «Какие трудовые функции, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности, Вы осуществляете? Выберите все подходящие варианты ответа.» респондент выбрал вариант «которые никто другой не выполняет, но они необходимы для сада; я выполняю их по просьбе руководителя»

27 МНОЖЕСТВЕННЫЙ ВЫБОР

Сталкивались ли Вы с ситуациями, когда разные специалисты (например, воспитатель и педагог-психолог) параллельно выполняли одинаковые трудовые функции? *

- да, мне приходилось дублировать некоторые трудовые обязанности других специалистов
- да, мои трудовые обязанности дублировали другие специалисты
- да, был свидетелем дублирования трудовых обязанностей другими специалистами
- нет, не сталкивался(лась) с такими ситуациями

28 МАТРИЦА СВОБОДНЫХ ОТВЕТОВ

Уточните пожалуйста, о каких специалистах идет речь и в чем состояло дублирование обязанностей? *

Пожалуйста, заполните хотя бы одну строку.

	Должность специалиста	Обязанности, которые приходилось дублировать
1		
2		
3		
4		
5		

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №27 «Сталкивались ли Вы с ситуациями, когда разные специалисты (например, воспитатель и педагог-психолог) параллельно выполняли одинаковые трудовые функции?» респондент выбрал вариант «да, мне приходилось дублировать некоторые трудовые обязанности других специалистов»

29 МАТРИЦА СВОБОДНЫХ ОТВЕТОВ

В предыдущем вопросе Вы ответили, что Ваши трудовые обязанности дублировали/дублируют другие специалисты. Уточните пожалуйста, о каких специалистах идет речь, и в чем состояло задвоение обязанностей? *

Пожалуйста, заполните хотя бы одну строку.

	Должность специалиста	Обязанности, которые дублировались
1		
2		
3		
4		
5		

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №27 «Сталкивались ли Вы с ситуациями, когда разные специалисты (например, воспитатель и педагог-психолог) параллельно выполняли одинаковые трудовые функции?» респондент выбрал вариант «да, мои трудовые обязанности дублировали другие специалисты»

30 МАТРИЦА 3D

Пожалуйста, уточните, чьи трудовые функции дублировались в Вашей организации? *

Пожалуйста, заполните хотя бы одну строку.

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №27 «Сталкивались ли Вы с ситуациями, когда разные специалисты (например, воспитатель и педагог-психолог) параллельно выполняли одинаковые трудовые функции?» респондент выбрал вариант «да, был свидетелем дублирования трудовых обязанностей другими специалистами»

×

СТРАНИЦА 7

31 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Есть ли у Вас идеи, какие новые должности или функции должны появиться в системе дошкольного образования или получить большее распространение, чем сейчас? *

- да
- нет

32 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

Какие должности, которых сейчас нет в системе дошкольного образования, на Ваш взгляд, должны появиться в ближайшем будущем? *

Пожалуйста, укажите даже те должности (функции), которых на данный момент нет в номенклатуре педагогических должностей и ЕКС. Например, в школьном образовании это могут быть дидактические дизайнеры, проектировщики образовательных сред, наставники проектов, профориентологи и др. А что у Вас? ;)

1 ПРАВИЛО ОТОБРАЖЕНИЯ

Показать вопрос

если в вопросе №31 «Есть ли у Вас идеи, какие новые должности или функции должны появиться в системе дошкольного образования или получить большее распространение, чем сейчас?» респондент выбрал вариант «да»

×

СТРАНИЦА 8

33 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Как часто Вы проходите курсы повышения квалификации? *

- раз в полгода
- раз в год
- раз в два года
- свой вариант

34 МНОЖЕСТВЕННЫЙ ВЫБОР

Когда Вы задумываетесь о курсах повышения квалификации или профессиональной подготовки и начинаете поиск? При каких обстоятельствах? *

- когда приближается аттестация
- только когда требует руководитель
- в любой удобный момент, для самообразования
- когда необходимы новые знания по какому-то конкретному вопросу
- когда возникает новая профессиональная задача
- коллега рассказала, и записываюсь по рекомендации
- когда чувствую потребность идти в ногу со временем
- получил(а)/ планирую получить новую должность

35 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Самостоятельно ли Вы выбираете организацию и направление, по которому хотите пройти курсы повышения квалификации? *

- да

- нет

36 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

По какому направлению Вам бы хотелось пройти курсы повышения квалификации? *

Затрудняюсь ответить

×

СТРАНИЦА 9

37 ВЫПАДАЮЩИЙ СПИСОК

Укажите регион, в котором Вы работаете: *

- выбрать -

38 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Ваш пол: *

- мужской
- женский

39 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Вы работаете: *

- в городе
- в селе

40 ОДИНОЧНЫЙ ВЫБОР

Ваш возраст: *

- 18-24 лет
- 25-29 лет
- 30-34 года
- 35-39 лет
- 40-44 года
- 45-49 лет
- 50-54 года
- 55-59 лет
- 60-64 года
- 65 лет и более

41 МНОЖЕСТВЕННЫЙ ВЫБОР

Уровень Вашего образования: *

- среднее общее образование

- среднее профессиональное образование
- высшее (бакалавриат)
- высшее (специалитет)
- высшее (магистратура)
- высшее образование (аспирантура)
- ученая степень кандидата наук
- ученая степень доктора наук

42 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

Ваш стаж работы в системе образования: *

Пожалуйста, укажите ТОЛЬКО число лет без слов «лет» и «месяцев». Можно использовать дробные числа

Текст ответа должен быть целым числом

43 СВОБОДНЫЙ ОТВЕТ

Если Вы хотите получить результаты мониторинга, пожалуйста, оставьте свои контакты. Также здесь Вы можете оставить комментарий по пройденному опросу. Большое спасибо!

*Приложение 2 к
Аналитическому
отчету*

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	0.4	1.5	6.3	27.8	63.9

соответствии с планом работы организации					
планирует и организует оснащение развивающей предметно-пространственной среды группы	0.3	1.2	4.8	23.8	69.9
организует работу по обеспечению развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствие с возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ	0.3	0.9	4.7	23.7	70.4
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	0.7	3.2	13.8	32.3	50

ДОУ, объединений, других направленных на представление собственного опыта и результатов педагогической деятельности	методических семинарах и мероприятиях,					
---	--	--	--	--	--	--

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

Трудовые действия	никогда а	редк о	иногда	часто	постоянн о
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
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	0.1	0.4	2.7	18.2	78.5

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
	а	о			о
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	0.2	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	0.2	0.6	3.5	22.1	73.6

Трудовые действия	никогда	редко	иногда	часто	постоянно
	а	о			о
дошкольном возрасте: предметную, познавательно-исследовательскую, игровую, в том числе ролевою, режиссерскую, с правилом, продуктивную; конструирование					
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 работу (групповую, индивидуальную) с детьми с ограниченными возможностями здоровья на основе изучения индивидуальных особенностей	6.9	6	13.7	26.9	46.6
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 (законным представителям)	0.1	0.6	4.2	22.8	72.3
осуществляет реализацию индивидуального и оздоровительного	1	2	7.8	26.6	62.6

Трудовые действия	никогда	редк	иногда	часто	постоянно
	а	о			о
образовательного маршрута каждого воспитанника					

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

Трудовые действия	никогда	редк	иногда	часто	постоянно
	а	о			о
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,	0.2	0.5	2.4	13.8	83.1

способствующие укреплению здоровья и психофизиологическому развитию детей, рекомендуемые медицинским персоналом					
---	--	--	--	--	--

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

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
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	редк о	иногда	часто	постоянн о
доводит информацию о проблемах в развитии воспитанников специалистам	0.8	1.8	8.8	28.2	60.4

дошкольного образовательного учреждения					
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 индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	3	3.5	11.5	26.5	55.5

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

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
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	редк о	иногда	часто	постоянн о
рабочая программа	1.9	1.8	5.4	13.3	77.6
календарный план воспитательной работы	0.7	0.6	1.8	6.9	90
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

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
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	редк о	иногда	часто	постоянн о
проектирует воспитательные программы	2.9	7.5	17.8	27.1	44.6
осуществляет подготовку к проведению занятий в соответствии с тематическим планированием	1.4	1.5	3.6	13	80.5
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	1.9	5.4	17.7	32	43

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью					
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 соответствие с	0.5	1.3	5.1	25.6	67.6

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
возрастными потребностями детей, уровнем их развития реализуемых программ					
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, социальные институты, готовые оказать поддержку в работе с детьми по избранному направлению внеурочной деятельности, и организовывает их работу	2	5	16.4	34	42.5

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

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
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	редк о	иногда	часто	постоянн о
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 свободы развития в соответствии с его индивидуальными особенностями	0.5	0.6	2.3	17.7	78.9
обеспечивает уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамики формирования интегративных качеств, который соответствует	0.6	0.7	2.4	20.2	76.1

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
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	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

Трудовые действия	никогда	редк о	иногда	часто	постоянн о
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 обучающихся, применяет технологии развития у них эстетической культуры	1.5	1.3	4.2	24.1	68.9
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 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	редк о	иногда	часто	постоянн о
--------------------------	----------------	-------------------	---------------	--------------	-----------------------

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	редк о	иногда	часто	постоянно
применяет инструментальный 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	редк о	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	редк о	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,	0.3	1	6.1	25.6	67

помогает семье в решении вопросов воспитания ребенка					
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	никогд а	редк о	иногда а	часто	постоянно о
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 закаливания 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

Отраслевая рамка квалификаций (при наличии)

Описание уровней (подуровней) профессиональных квалификаций

Уровень (подуровень)	Показатели профессиональной деятельности				Примечание (возможное наименование должностей)
	полномочия и ответственность	характер умений	характер знаний	другие показатели (личные характеристики)	

Завершение разработки отраслевой рамки квалификаций в секторе высшего образования планируется в 2025 году.

Результаты деятельности Совета по проведению экспертизы ФГОС, ПООП

№ n/n	Наименование	Результат экспертизы	Ссылка на пункт протокола Совета	Дата проведения экспертизы
<i>Уровень образования (ВО, СПО), предмет экспертизы (ФГОС, ПООП)</i>				
1.	<i>ФГОС СПО 44.02.07 Преподавание в основной школе (квалификация специалиста среднего звена «учитель технологии в сфере основного общего образования», «учитель основ безопасности жизнедеятельности в сфере основного общего образования», «учитель информатики в сфере основного общего образования»)</i>	<i>Соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Рекомендовать одобрить.</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>06 июня 2024 года</i>
2.	<i>ФГОС СПО 54.02.06 Изобразительное искусство и черчение (квалификация специалиста среднего звена «учитель изобразительного искусства и черчения»)</i>	<i>Было проведено две экспертизы. 1. Не соответствует профстандартам «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать направить на доработку совместно с ФУМО СПО по УГПС 44.00.00 2. Рекомендовать одобрить</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>15 апреля 2024 года 06 июня 2024 года</i>
3.	<i>ФГОС СПО 54.02.05 Живопись (по видам) (квалификация специалиста среднего звена «художник-живописец, преподаватель»)</i>	<i>Не соответствует профстандартам «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>09 декабря 2024 года</i>

		<i>(воспитатель, учитель)» и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать направить на доработку совместно с ФУМО СПО по УГПС 44.00.00</i>		
4.	<i>ФГОС СПО 54.02.07 Скульптура (квалификация специалиста среднего звена «художник-скульптор, преподаватель»)</i>	<i>Не соответствует профстандартам «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать направить на доработку совместно с ФУМО СПО по УГПС 44.00.00</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>09 декабря 2024 года</i>
5.	<i>ПОП СПО 44.02.04 Специальное дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста, в том числе с ограниченными возможностями здоровья»</i>	<i>Соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>06 февраля 2024 года</i>
6.	<i>ПОП СПО «Профессионалитет» по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования для квалификации «Педагог дополнительного образования»</i>	<i>Соответствует профстандарту «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать утвердить</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>19 февраля 2024 года</i>
7.	<i>ПОП СПО по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования для квалификации «Педагог дополнительного образования»</i>	<i>Не соответствует профстандарту «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать доработку</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>19 октября 2024 года</i>
8.	<i>ПОП СПО «Профессионалитет» по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по</i>	<i>Соответствует проекту профстандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования». Рекомендовать</i>	<i>Экспертиза проводилась</i>	<i>31 января 2024 года</i>

	<i>отраслям) для квалификации «Мастер производственного обучения»</i>	<i>к утверждению. Считаем целесообразным утверждение ПОП после утверждения ПС с дополнительным направлением ПОП на согласование в СПК.</i>	<i>экспертом Совета</i>	
9.	<i>ПОП СПО по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (по отраслям) для квалификации «Мастер производственного обучения»</i>	<i>Соответствует проекту профстандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования». Рекомендовать к утверждению. Считаем целесообразным утверждение ПОП после утверждения ПС с дополнительным направлением ПОП на согласование в СПК.</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>28 ноября 2024 года</i>
10.	<i>ПОП СПО «Профессионалитет» 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста»</i>	<i>Повторная экспертиза Не соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», рекомендовать на повторную доработку</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>20 февраля 2024 года</i>
11.	<i>ПОП СПО 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста»</i>	<i>Повторная экспертиза Не соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Рекомендована повторная доработка.</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>12 ноября 2024 года</i>
12.	<i>ПОП СПО 44.02.01 Дошкольное образование квалификация «воспитатель детей дошкольного возраста в полилингвальной среде»</i>	<i>Повторная экспертиза Не соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Рекомендована повторная доработка.</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>12 ноября 2024 года</i>

13.	<i>ПОП СПО «Профессионалитет» 44.02.02 Преподавание в начальных классах квалификация «учитель начальных классов»</i>	<i>Две повторных экспертизы 1. Не соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», рекомендовать доработку 2. Утвердить с доработкой без повторного согласования</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>20 февраля 2024 года 28 ноября 2024 года</i>
14.	<i>ПОП СПО 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании квалификация «учитель начальных классов, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»</i>	<i>Не соответствует профстандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Рекомендовать утвердить после доработки без дополнительного согласования</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>05 ноября 2024 года</i>
15.	<i>ПОП СПО «Профессионалитет» 49.02.01 Физическая культура для квалификации «Педагог по физической культуре и спорту»;</i>	<i>Не соответствует профстандартам «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать доработку совместно с ФУМО СПО по УГПС 44.00.00</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>07 июня 2024 года</i>
16.	<i>ПОП СПО «Профессионалитет» 49.02.02 Адаптивная физическая культура для квалификации «Педагог по адаптивной физической культуре и спорту»</i>	<i>Не соответствует профстандартам «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», рекомендовать доработку совместно с ФУМО СПО по УГПС 44.00.00</i>	<i>Экспертиза проводилась экспертом Совета</i>	<i>07 июня 2024 года</i>

Сведения об организациях, наделенных Советом полномочием по проведению профессионально-общественной аккредитации

№ п/п	Наименование организации	Профессиональный стандарт (профессиональные стандарты), по которым организация наделена полномочием	№ пункта в перечне организаций, проводящих ПОА, на информационном ресурсе Минпросвещения России, Минобрнауки России
1	Общероссийская общественная организация «Российское профессорское собрание»	<p><i>Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)</i></p> <p><i>Педагог-психолог (психолог в сфере образования)</i></p> <p><i>Педагог дополнительного образования детей и взрослых</i></p> <p><i>Специалист в области воспитания</i></p> <p><i>Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)</i></p>	<p><i>Пункт 9 в Перечне организаций, проводящих профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ высшего образования и (или) соответствующих дополнительных профессиональных программ, размещенном на сайте Министерства науки и высшего образования Российской Федерации</i></p> <p>https://www.minobrnauki.gov.ru/action/prof-public_accreditation/</p> <p><i>Пункт 70 в Перечне организаций, проводящих профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ среднего профессионального образования и (или) соответствующих дополнительных профессиональных программ, основных программ профессионального обучения, размещенном на сайте Министерства просвещения Российской Федерации</i></p> <p>https://docs.edu.gov.ru/document/614976e7ce01d594b3d80bf206bf733a/</p>

	<p><i>Руководитель научной организации</i></p> <p><i>Научный руководитель научной организации</i></p> <p><i>Руководитель образовательной организации высшего образования</i></p> <p><i>Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)</i></p> <p><i>Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)</i></p> <p><i>Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления</i></p> <p><i>Педагог-дефектолог</i></p> <p><i>Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий</i></p>	
--	--	--

Сведения об аккредитованных программах (при наличии)

<i>№ п/п</i>	<i>Аккредитующая организация</i>	<i>Наименование образовательной организации</i>	<i>Наименование программы</i>	<i>Профессиональный стандарт</i>	<i>Ссылка на сведения о результатах ПОА в сети Интернет</i>

План работы Совета на 2025 г.

<i>№ п/п</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Ответственный</i>
1.	Организация работы СПК в сфере образования	Проведение заседаний СПК в сфере образования	не реже 1 раза в квартал	Председатель СПК Л.Н. Духанина
2.		Подготовка и предоставление в Национальное агентство развития квалификаций отчета о деятельности Совета за 2024 год	1 марта	Председатель СПК Л.Н. Духанина
3.		Взаимодействие с региональными методическими центрами и региональными координационными органами по вопросам развития национальной системы квалификаций, в том числе независимой оценки квалификации	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов П.Г. Положевец
4.	Профессиональные стандарты и	Разработка не менее 1 (одного) профессионального стандарта и актуализация не менее 1 (одного) профессионального стандарта	до конца года	Председатель СПК Л.Н. Духанина

№ п/п	Направление деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
	квалификационные требования			Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков
5.		Разработка не менее 2 (двух) наименований квалификаций и требований к квалификации для проведения независимой оценки квалификации	до конца года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков
6.		Проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, относящихся к сфере ответственности СПК (по обращениям организаций – разработчиков профессиональных стандартов)	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков
7.		Организация профессионально-общественного обсуждения профессиональных стандартов, разработанных СПК в сфере образования и/или иными организациями	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков

№ п/п	Направление деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
8.		Подготовка предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов, отнесенных к ведению СПК	до конца года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов
9.	Независимая оценка квалификации	Организация разработки оценочных средств на основе профессиональных стандартов для проведения независимой оценки квалификации	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК В.Н. Иванова
10.		Организационно-методическая поддержка ЦОК/ЭЦ	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК В.Н. Иванова Руководитель ЦОК А.А. Маковский
11.		Организация подтверждения квалификации экспертов ЦОК	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК В.Н. Иванова Руководитель ЦОК А.А. Маковский
12.		Проведение отбора организаций для выполнения ими функций экзаменационных центров Центра оценки квалификаций	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК В.И. Блинов Руководитель ЦОК А.А. Маковский

№ п/п	Направление деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
13.		Осуществление мониторинга деятельности ЦОК, наделенного полномочиями по проведению независимой оценки квалификации, на основе данных реестра и анализа деятельности апелляционной комиссии	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК П.Г. Положевец
14.		Взаимодействие с педагогическими вузами в целях организации профессиональных экзаменов для студентов (ГИА-НОК)	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков В.Н. Иванова Руководитель ЦОК А.А. Маковский
15.		Организация и обеспечение проверки, обработки и признания результатов независимой оценки квалификации, принятия решений о выдаче свидетельств о квалификации центрами оценки квалификации	по мере необходимости	Члены СПК В.Н. Иванова А.Н. Моисеев Руководитель ЦОК А.А. Маковский
16.		Формирование и предоставление в установленном порядке сведений для внесения в Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации	по мере необходимости	Члены СПК В.Н. Иванова Руководитель ЦОК А.А. Маковский
17.		Организация проведения обучающих и консультационных семинаров/ вебинаров по вопросам деятельности ЦОК/ЭЦ и процедур проведения профессиональных экзаменов с использованием цифровых технологий	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК В.Н. Иванова

№ п/п	Направление деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
				Руководитель ЦОК А.А. Маковский
18.	Экспертиза федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов	Проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов	по мере необходимости	Председатель СПК Л.Н. Духанина Члены СПК А.А. Черникова В.С. Басюк М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков
19.	Профессионально-общественная аккредитация	Отбор организаций на проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, включая размещение информации об отобранных организациях в информационных ресурсах Минпросвещения России и Минобрнауки России	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК И.М. Реморенко
20.		Организация обучения экспертов по профессионально-общественной аккредитации	в течение года	Член СПК И.М. Реморенко
21.		Осуществление мониторинга деятельности аккредитующих организаций по виду (видам) профессиональной деятельности в соответствии с полномочием Совета	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина Член СПК И.М. Реморенко
22.		Ведение реестра экспертов и его размещение на официальном сайте Совета	в течение года	Председатель СПК Л.Н. Духанина
23.	Мониторинг рынка труда	Проведение мониторинга рынка труда	в течение года	Председатель СПК

№ п/п	Направление деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
		Участие в опросе работодателей и образовательных организаций, организованном АНО НАРК		Л.Н. Духанина Члены СПК В.С. Басюк А.А. Черникова М.Н. Стриханов И.М. Реморенко А.В. Лубков

Плановые показатели деятельности Совета на 2024–2027 годы

№ п/п	Показатель	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1.	Количество разработанных профессиональных стандартов, ед.	1	1	1	1
2.	Количество актуализированных профессиональных стандартов, ед.	1	1	1	1
3.	Количество утвержденных отраслевых рамок квалификаций, ед.	-	1	-	1
4.	Количество профессиональных стандартов, по которым разработаны наименования квалификаций и требования к квалификации для проведения независимой оценки квалификации, ед.	1	2	1	1
5.	Количество разработанных наименований квалификаций и требований к квалификации для проведения независимой оценки квалификации, ед.	-	3	2	2
6.	Количество актуализированных наименований квалификаций и требований к квалификации для проведения независимой оценки квалификации, ед.	-	-	-	-
7.	Количество утвержденных оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации, ед.	-	2	2	2
8.	Количество организаций, наделенных полномочиями центров оценки квалификации, ед.	-	-	-	-
9.	Количество профессиональных стандартов, на соответствие требованиям которых проводится независимая оценка квалификации, ед.	1	2	3	4
10.	Количество наименований квалификаций, на соответствие требованиям которых проводится независимая оценка квалификации, ед.	8	10	12	12
11.	Количество проведенных профессиональных экзаменов, ед.	250	350	500	600
12.	Количество организаций, наделенных полномочием на проведение профессионально-общественной аккредитации, ед.	1	1	-	-
13.	Количество профессиональных стандартов, на соответствие требованиям которых проводится (может быть проведена) профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, ед.	1	13	13	13