



Профессиональные дефициты у работников детских садов России, имеющих высшее профессиональное образование

Л. Н. ДУХАНИНА

АННОТАЦИЯ

Введение. Современная система высшего образования в России сталкивается с вызовами, связанными с подготовкой квалифицированных специалистов для дошкольного образования. Воспитатели играют ключевую роль в развитии детей, однако исследование выявляет существенные дефициты в их профессиональной подготовке и возможностях повышения квалификации. Актуальность работы обусловлена необходимостью адаптации образовательных программ к современным требованиям общества и профессиональным потребностям педагогов. *Цель статьи* – анализ профессиональных дефицитов работников дошкольных образовательных учреждений с высшим профессиональным образованием.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 29 649 работников дошкольного образования, среди которых 99,5% составляют женщины, а 76% проживают в городах. Основным методом сбора данных стал анонимный онлайн-опрос, включавший вопросы о мотивации к повышению квалификации, а также о частоте и самостоятельности в выборе образовательных программ. Для анализа использовались описательные статистики.

Результаты исследования показали, что большинство воспитателей (65,2%) регулярно проходят повышение квалификации, но почти треть (29,6%) лишена самостоятельности в выборе программ, что ограничивает их профессиональное развитие. Более трети респондентов (36,1%) повышают квалификацию раз в два года, 29,1% — раз в год, а 13,3% делают это даже чаще, что свидетельствует о высокой мотивации. Наиболее востребованные темы обучения включают психологию, работу с детьми с ОВЗ и логопедию, отражая актуальные профессиональные потребности.

Выводы исследования. На основании полученных данных предлагается пересмотреть и дополнить учебные программы в системе высшего профессионального образования. Важно включить в них модули, соответствующие современным требованиям педагогической деятельности: инклюзивное образование, использование цифровых технологий и психологическую подготовку. Рекомендуется также усилить практикоориентированную составляющую обучения и обеспечить гибкость программ повышения квалификации для их адаптации к индивидуальным потребностям воспитателей. Эти меры позволят повысить качество подготовки специалистов, удовлетворенность работников своей профессией и общий уровень дошкольного образования в России.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

воспитатель детского сада, высшее профессиональное образование, дефициты в образовании, повышение квалификации, подготовка педагогических работников

Для цитирования: Духанина Л. Н. Профессиональные дефициты у работников детских садов России, имеющих высшее профессиональное образование // Перспективы науки и образования. 2025. № 4. С. 612–624. <https://doi.org/10.32744/pse.2025.4.40>

Поступила: 25.02.2024 | Одобрена: 18.04.2025 | Опубликовано: 31.08.2025



Лицензия «С указанием авторства — С сохранением условий». Позволяет перерабатывать, исправлять и развивать произведения при условии указания авторства и лицензирования производных работ на аналогичных условиях.



Professional deficits among Russian kindergarten teachers with higher professional education

L. N. DUKHANINA

ABSTRACT

Introduction. The modern higher education system in Russia is facing challenges related to the training of qualified specialists for preschool education. Educators play a key role in children's development, but the study reveals significant deficits in their professional training and professional development opportunities. *The relevance of the work* is due to the need to adapt educational programs to the modern requirements of society and the professional needs of teachers.

Materials and methods. The study involved 29,649 preschool education workers, among whom 99.5% are women, and 76% live in cities. The main method of data collection was an anonymous online survey, which included questions about motivation for professional development, as well as about the frequency and independence in choosing educational programs. Descriptive statistics and correlation analysis were used for the analysis.

The results of the study showed that most educators regularly take advanced training courses, but a significant part is experiencing difficulties due to limited autonomy in choosing educational programs and insufficient accessibility. Psychology, work with children with disabilities and speech therapy are among the most popular teaching topics.

The conclusions of the study. Based on the data obtained, it is proposed to revise and supplement the curricula in the system of higher professional education. It is important to include modules that meet the modern requirements of pedagogical activity: inclusive education, the use of digital technologies and psychological training. It is also recommended to strengthen the practice-oriented component of education and ensure the flexibility of professional development programs to adapt them to the individual needs of educators. These measures will improve the quality of specialist training, employee satisfaction with their profession and the overall level of preschool education in Russia.

KEYWORDS

kindergarten teacher (preschool teacher), higher professional education, deficits in education, upgrading qualifications, development of teaching staff

For Citation: Dukhanina, L. N. (2025). Professional deficits among Russian kindergarten teachers with higher professional education. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Perspectives of Science and Education*, (4), 612–624. <https://doi.org/10.32744/pse.2025.4.40>

Received: 25 February 2025 | Approved: 18 April 2025 | Published: 31 August 2025



This is an open access article distributed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike International License (CC-BY-SA 4.0) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal

ВВЕДЕНИЕ

Современная система высшего образования в России сталкивается с вызовами, связанными с необходимостью подготовки высококвалифицированных специалистов для работы в ключевых социальных сферах, включая дошкольное образование. Воспитатели детских садов играют центральную роль в формировании основ личности ребенка, его интеллектуального, эмоционального и социального развития. От их профессионализма и компетентности во многом зависит качество дошкольного образования, что подчеркивает социальную значимость данного направления подготовки.

Значимость повышения профессионализма воспитателей детских садов выходит за рамки национальных приоритетов, приобретая глобальный характер. Современные международные инициативы, включая цели устойчивого развития ООН (в том числе п. 4 об Обеспечении всеохватного и справедливого качественного образования и поощрении возможностей обучения на протяжении всей жизни для всех), Программу действий ЮНЕСКО «Образование 2030» и рамочные документы Совета Европы по инклюзивному образованию, подчеркивают необходимость развития профессиональных компетенций педагогов. Эти инициативы нацелены на создание условий, позволяющих специалистам эффективно реализовывать образовательные задачи, способствуя равному доступу к качественному обучению и формированию инклюзивной образовательной среды.

Актуальность темы обусловлена растущими требованиями к качеству образовательных услуг и увеличением многообразия образовательных потребностей детей. Согласно исследованиям, значительная часть воспитателей сталкивается с ограничениями в доступе к современным образовательным программам и самостоятельности в выборе направлений профессионального развития. Эти дефициты могут негативно влиять на их профессиональную удовлетворенность и способность применять современные педагогические методики.

Подготовка специалистов для дошкольного образования требует комплексного подхода, включая формирование у студентов как теоретических знаний, так и практических навыков, необходимых для успешной работы с детьми. Важной задачей становится обеспечение доступности повышения квалификации, адаптации программ обучения под меняющиеся потребности общества, просветительские запросы самих выпускников педагогических вузов и внедрение технологий, способствующих профессиональному росту воспитателей. Таким образом, исследование и совершенствование подготовки кадров в этой области имеет значительное значение для социальной и образовательной политики страны.

Обзор источников по настоящей теме исследования

Вопросы профессиональных дефицитов в системе дошкольного образования занимают важное место в исследованиях, направленных на улучшение качества образовательной среды и профессионального развития педагогов. Исследования отечественных и зарубежных авторов указывают на сложность и многогранность проблемы, обусловленной как объективными факторами (недостаток ресурсов, высокая нагрузка, ограничения в повышении квалификации), так и субъективными аспектами (мотивация, готовность к инновационной деятельности, уровень профессиональных компетенций). В частности, внимание исследователей сосредоточено на выявлении ключевых дефицитов, влияющих на эффективность работы воспитателей, включая недостаточную теоретическую подготовку, трудности в управлении эмоциональным выгоранием, а также ограниченные возможности для карьерного роста. Рассмотрение этих аспектов становится основой для дальнейшего анализа существующих подходов к устранению профессиональных дефицитов и разработке рекомендаций, направленных на поддержку педагогов с высшим профессиональным образованием.

А.В. Савченков [1] заключает, что для повышения компетентности педагогов традиционные формы методической работы, основанные на формальном и неформальном обучении, недостаточны. Перспективным направлением является неформальное образование, ориентированное на индивидуальные профессиональные потребности, при условии наличия цифровой образовательной среды. Эффективная методическая работа требует формализованных управленческих условий для мониторинга прогресса, выявления трудностей и предоставления экспертной поддержки. Успешная реализация этих подходов возможна только при достаточной цифровой грамотности педагогов, необходимой для работы в современной образовательной среде.

Н.И. Дзегутанова [2] на основе проведенного исследования, пришла к выводам, что анализ профессиональной деятельности педагогов дошкольных учреждений Ставропольского края выявил две ключевые проблемные области: необходимость оптимизации организационного менеджмента и вызовы, связанные с цифровизацией этого процесса, включая вопросы материально-технического и информационно-методического обеспечения, а также значительное обновление педагогической функции «обучение».

Р.М. Чудинский с коллегами [3] разработали систему оценки качества педагогического образования, основанную на профессиональных дефицитах в регионах России. В рамках системы определены объекты и предметы оценивания, а также процедуры оценки для каждого этапа профессионального становления педагога. Выделены пять направлений управления качеством педагогического образования и критерии их оценки. Эта система позволяет анализировать, выявлять и определять проблемы и дефициты региональной системы педагогического образования.

Результаты исследования Н.В. Алтыниковой [4] показывают, что почти все учителя – участники опроса не справились с заданиями, связанными с организацией работы с обучающимися, имеющими различные нозологии. У значительной части учителей были выявлены профессиональные дефициты в области целеполагания в образовательном процессе. Затруднения в использовании информационно-коммуникационных технологий в обучении наблюдались у 3/4 учителей. Дефициты, связанные с объективным оцениванием результатов на основе установленных критериев, выявлены у более чем 2/3 учителей.

С.Г. Батырева [5] выделяет несколько дефицитов в профессиональной подготовке педагогов, которые мешают достижению ожидаемых результатов. Среди них – отсутствие у учителей необходимой подготовки для работы в деятельностной парадигме, доминирование авторитарного стиля преподавания, ограниченное восприятие целей начального общего образования, а также недостаточное разнообразие в подходах к представлению учебного материала. Хотя могут быть и другие проблемы в подготовке педагогов, эти являются наиболее актуальными и требуют немедленного внимания.

О.Д. Федоров и Е.В. Киселева [6] считают, что суть современного педагогического образования заключается не столько в накоплении знаний, навыков или компетенций, сколько в освоении ценностных ориентиров личностно ориентированного подхода, принятии целей гуманистической парадигмы образования, а также осознании важности широкого кругозора и разнообразия инструментов педагогической деятельности. На наш взгляд, именно эти принципы должны лежать в основе разработки ядра педагогического образования и служить основными регуляторами для постдипломного обучения педагогов.

По результатам опроса, проведенного Усаниной в 2024 году [7], выяснилось, что педагоги, независимо от их стажа, чаще всего сталкиваются с трудностями в работе с детьми, имеющими поведенческие особенности (75% опрошенных). На втором месте по частоте встречаемости проблем оказались трудности в общении с родителями (33%). Трудности в организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья испытывают 27% респондентов. Наименее выраженными являются проблемы в таких аспектах трудовых отношений, как взаимодействие с коллегами (9%) и руководством (8%).

А.В. Малышева [8] разработала структуру и характеристики понятия «профессиональная компетентность» педагога в условиях системной модернизации образования, определив оптимальные организационно-методические условия для развития этой компетентности в дополнительном профессиональном образовании с начальной диагностикой уровня компетенции, изменений в содержании и структуре образовательных программ, а также индивидуализацией обучения. Предложенные ею программы имеют модульную структуру, адаптированную к исходному уровню компетентности педагогов, с выбором соответствующих методов обучения для достижения максимальных результатов. Обучение проводится в очно-заочной форме с дистанционными элементами и возможностью командного обучения для всего педагогического коллектива.

Таким образом, анализ исследований показывает, что профессиональные дефициты работников детских садов с высшим образованием связаны с ограниченностью возможностей для профессионального роста, недостатком практических навыков и высокой нагрузкой. Эти проблемы требуют комплексного подхода, включая совершенствование системы повышения квалификации, развитие компетенций, создание условий для эмоционального благополучия педагогов, а

также проведения дополнительных исследований и изучения запросов педагогов на повышение квалификации для учета их реальных потребностей.

Цель статьи – анализ профессиональных дефицитов работников дошкольных образовательных учреждений с высшим профессиональным образованием.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Выборка исследования

Исследование проводилось анонимно с 10 мая 2024 года по 31 июля 2024 года в режиме онлайн-опроса на сервисе конструктора анкет «Анкетолог». В опросе принял участие 29 649 представителя дошкольного образования, из них 0,5 % мужчин и 99,5% женщин (средний возраст – 47,5 лет). Целевой аудиторией выступили педагогические и руководящие работники сферы дошкольного образования, проживающие и трудоустроенные на территории Российской Федерации (в том числе воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники).

Подавляющее большинство респондентов (95,5%) трудятся в государственном (муниципальном) детском саду, 3,2% – в государственной (муниципальной) школе, реализующей программы дошкольного образования^а. Учитывались также место проживания (на селе проживает 26% ответивших, 76% – в городе). Все респонденты имеют высшее образование. Опрос охватывал три профессиональные группы дошкольного образования: руководителей (16,2%), старших воспитателей (7,6%) и воспитателей (76,6%).

Инструментарий исследования

В качестве инструментария социологического исследования был выбран опрос, позволяющий собрать данные о мнениях, установках, поведении и других характеристиках респондентов (представителей российских детских садов). Анкета содержала блок вопросов на выявление уровня удовлетворенности, который оценивался по следующим утверждениям: 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 Вашего профессионального уровня, форма признания значимости Вашего 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.

Методы обработки данных

Данные обрабатывались при помощи программы Jamovi 2.3.28. Использованные методы анализа данных: подсчет описательных статистик.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Распределение ответов воспитателей на вопрос о том, как часто он проходит повышение квалификации, представлены на рисунке 1.

Из данных рисунка 1 видно, что чуть меньше трети ответивших (29,1%) повышает свою квалификацию раз в год, более трети респондентов (36,1%) проходят курсы повышения квалификации раз в два года, 13,3% воспитателей повышают квалификацию раз в полгода. Пятая

^а 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%).

часть респондентов (21,5%) высказали свое мнение о частоте повышения квалификации (можно предположить, что они затруднились с ответом или проходят повышение квалификации реже, чем раз в 2 года).

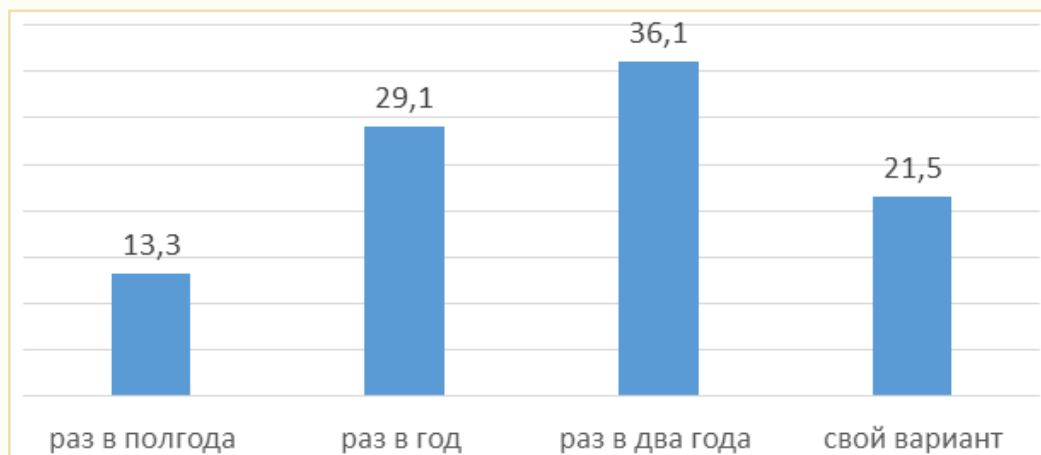


Рисунок 1 Распределение ответов на вопрос: «Как часто Вы проходите курсы повышения квалификации?(%)» (одиночный выбор)

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. Однако 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. Это может указывать на различные причины: отсутствие четкой системы повышения квалификации, недостаток мотивации, или же просто более редкую необходимость в прохождении таких курсов. 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 2.

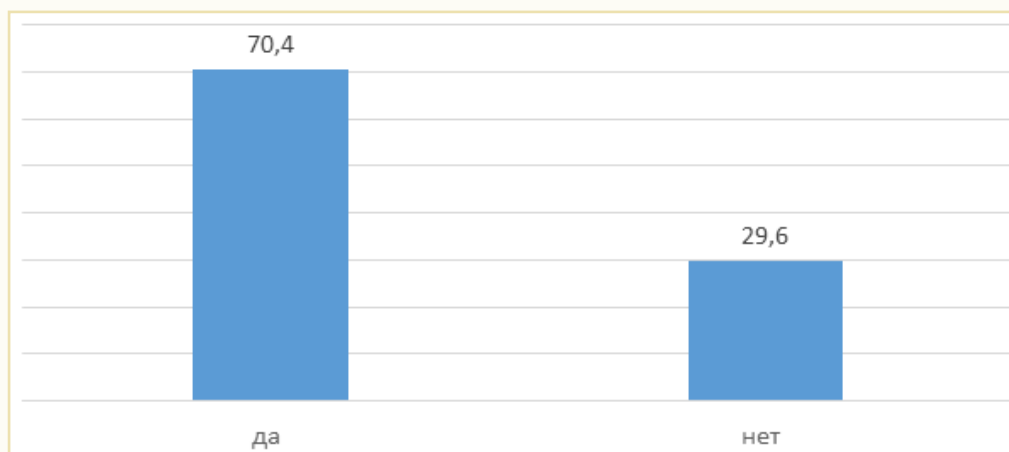


Рисунок 2 Распределение ответов на вопрос: «Самостоятельно ли Вы выбираете организацию и направление, по которому хотите пройти курсы повышения квалификации?(%)» (одиночный выбор)

Из данных рисунка 2 видно, что чуть меньше трети ответивших (29,6%) не имеют самостоятельности в выборе организации и направления повышения своей квалификации, тогда как 70,4% сообщили, что самостоятельно выбирают как организацию, так и направление, по которому респонденты повышают свою квалификацию.

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 3.

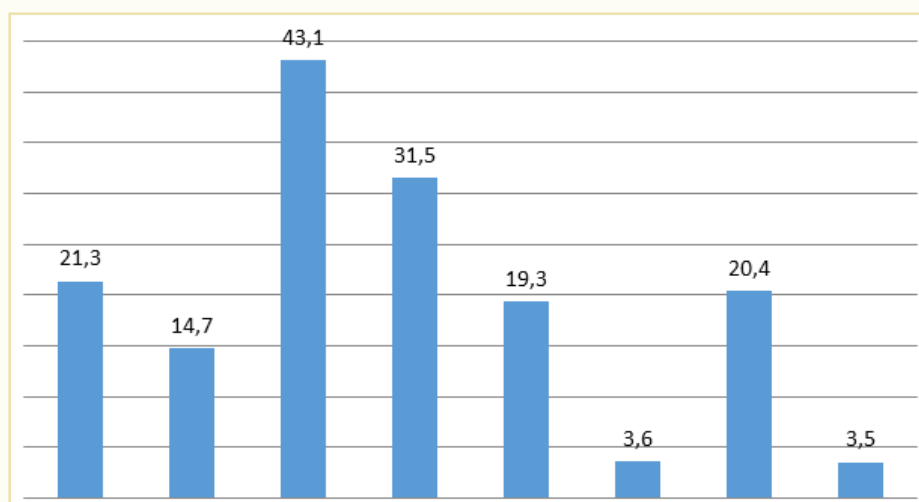


Рисунок 3 Распределение ответов на вопрос: «Когда Вы задумываетесь о курсах повышения квалификации или профессиональной подготовки и начинаете поиск? При каких обстоятельствах?(%)» (множественный выбор)

Из данных рисунка 3 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». В этом информационном массиве было много эмоционального реагирования и уведомлений о том, что повышение квалификации в недавней ретроспективе уже состоялось.

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 нейрорлогопедию, 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.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Приведенные выше результаты требуют более детального обсуждения и сопоставления с исследованиями других авторов для выявления их значимости и установления контекстуальной взаимосвязи.

Дошкольники учителей, повышающие квалификацию постоянно, значимо лучше осваивают умение считать и составлять схемы и отличаются более качественным пространственно-геометрическим мышлением [9]. Эффективность обучения детей дошкольного возраста существенно отличается в зависимости от определенного конкретного содержания и форматов обучения [10] и является предиктором развития речи, грамотности, математического счета и исполнительных функций у детей [11].

Частота повышения квалификации среди воспитателей демонстрирует как позитивные, так и вызывающие вопросы аспекты. Примерно две трети опрошенных (65,2%) регулярно участвуют в образовательных программах раз в год или раз в два года, что соответствует принятым стандартам в ряде отраслей. Такая регулярность позволяет обновлять профессиональные навыки и поддерживать их актуальность. Более того, 13,3% воспитателей повышают квалификацию раз в

полгода, что можно расценивать как высокий уровень вовлеченности в профессиональное развитие. Это совпадает с данными других авторов, например [12; 13], однако вызывают вопросы доля респондентов (21,5%), которые либо затруднились с ответом, либо проходят обучение реже, чем раз в два года, что может быть связано с объективными ограничениями, такими как высокая рабочая нагрузка, недостаточная доступность курсов или отсутствие четкого понимания необходимости регулярного повышения квалификации. В сравнении с другими сферами, например здравоохранением [14; 15] или IT-индустрией, где обучение зачастую происходит чаще из-за стремительного обновления знаний, подобная ситуация может быть недостаточной для профессионалов, работающих в сфере дошкольного образования.

Темпы изменений в образовании, включая внедрение инклюзивных подходов [16], цифровых технологий и современных методик обучения детей [17; 18], требуют от воспитателей более частого обновления знаний. Если частота повышения квалификации не соответствует этим изменениям, это может снизить эффективность работы и адаптивность к современным вызовам. Таким образом, текущие данные показывают средний уровень удовлетворения требований, однако для соответствия темпам изменений в образовании необходимо оценить, насколько содержание курсов отвечает актуальным запросам профессии.

Данные о самостоятельности воспитателей в выборе организации и направления повышения квалификации отражают сложное взаимодействие личных и профессиональных потребностей. Большинство респондентов (70,4%) имеют возможность самостоятельно принимать решения относительно своего обучения, что подчеркивает высокий уровень автономии в профессиональном развитии. Это может способствовать их мотивации, так как выбранные курсы зачастую связаны с интересами и индивидуальными профессиональными целями. В свою очередь, такая свобода способствует расширению кругозора, развитию новых навыков и личностному росту, что в конечном счете позитивно сказывается на качестве их работы. Однако почти треть воспитателей (29,6%) лишены возможности выбирать направление обучения самостоятельно, что может свидетельствовать о том, что организации стремятся направить их усилия на удовлетворение конкретных рабочих потребностей. Это важно в контексте обеспечения стратегического соответствия профессионального развития задачам учреждения, так как самостоятельный выбор не всегда совпадает с актуальными требованиями работодателя или образовательной системы. В подобных случаях самостоятельное обучение может акцентироваться на общих интересах работника, которые не всегда соотносятся с текущими вызовами профессиональной среды.

Таким образом, необходимо учитывать, что автономия в выборе направления обучения важна для поддержания внутренней мотивации работников, однако организация должна создавать условия для гармоничного сочетания личных интересов и задач профессиональной среды и является важным аспектом ценностного управления, способствующего эффективности менеджмента [19]. Идеальным решением становится баланс [20], где работники могут удовлетворять свои интересы, но при этом учитывать приоритетные цели организации. Социально-экономические установки работников, влияющие на их отношение к самообразованию и развитию, также формируются под воздействием структурных факторов, что отмечается в исследовании Берковича и соавторов [21].

Как показывают зарубежные исследования, основной вызов для воспитателей зарубежных детских садов связан с созданием высококачественной и насыщенной образовательной среды в дошкольных учреждениях [22], в том числе с проектированием внедрения ИИ для каждой штатной единицы в организации [23].

Важным неотмеченным аспектом остается необходимость повышения квалификации в сфере содействия нравственному развитию детей [24]. Отсутствие единого мнения о ценностях и характере, которые должны развиваться у дошкольников, является фундаментальной проблемой дошкольного нравственного воспитания во многих странах мира.

Важным является и работа по коммуникации с родительским сообществом и выстраиванием домашней среды обучения [25]. Периодическое повышение квалификации воспитателей существенно раскрывает потенциал социального и профессионального капитала работника [26], а конструктивистская вера закрепляет стремление к педагогическим инновациям в своей работе [27; 28].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Воспитатели дошкольных образовательных учреждений признают важность регулярного повышения квалификации как основного инструмента для поддержания и улучшения своей профессиональной компетентности. Воспитатели рассматривают повышение квалификации не только как способ освоить новые методики и технологии, но и как возможность для карьерного роста и укрепления уверенности в собственной профессиональной значимости.

Тем не менее, исследование выявило проблемы, связанные с недостаточной самостоятельностью воспитателей в выборе программ и направлений повышения квалификации [29]. Часто они вынуждены следовать предписаниям руководства или выбирать из ограниченного набора программ, что может не соответствовать их личным профессиональным интересам и потребностям. Это приводит к тому, что воспитатели могут не получать те знания и навыки, которые действительно необходимы для их профессионального развития.

Кроме того, существует проблема недостаточной частоты и доступности курсов повышения квалификации. Воспитатели, особенно в отдаленных регионах, сталкиваются с трудностями в поиске подходящих программ, что ограничивает их возможности для профессионального роста. В таких условиях важно создать более гибкие и индивидуально ориентированные программы, которые учитывают реальные потребности воспитателей и предоставляют им возможность выбирать те направления обучения, которые наилучшим образом соответствуют их профессиональным задачам.

Таким образом, для повышения эффективности системы повышения квалификации необходимо расширить возможности воспитателей в выборе образовательных программ, а также обеспечить доступность и регулярность этих программ. Это позволит воспитателям поддерживать высокий уровень профессиональной компетентности, что положительно скажется на качестве дошкольного образования в целом.

Ограничение и перспективы исследования

К числу ограничений настоящего исследования следует отнести субъективность оценок респондентов. Исследование основано на онлайн-опросе, и соответственно – самоотчетах респондентов, что повышает риск субъективности и искажения данных. Оценка профессиональной компетентности и удовлетворенности может быть подвержена влиянию личных взглядов, текущих условий труда и эмоционального состояния участников. Кроме того, в исследовании не удалось отразить региональные различия, такие как доступность курсов повышения квалификации, социально-экономические условия и особенности управления в разных субъектах Российской Федерации. Эти ограничения подчеркивают необходимость дальнейших исследований с более разнообразной выборкой, использованием дополнительных методов сбора данных и акцентом на региональные различия [30].

ЛИТЕРАТУРА

1. Савченков А.В., Бечиев Ш.Ш., Уварина Н.В., Пахтусова Н.А. Организация методической работы учителя по ликвидации дефицитов профессиональной подготовки, основанной на информальном образовании // Вестник Мининского университета. 2023. Т. 11, № 4(45). DOI: 10.26795/2307-1281-2023-11-4-2.
2. Дзегутанова Н.И. Ивашова В.А., Мажаренко С.В. Профессиональные дефициты педагогов региональной системы дошкольного образования: современная теория и практика андрагогического образования // Kant. 2022. № 2(43). С. 251-258. DOI: 10.24923/2222-243X.2022-43.45.
3. Чудинский Р.М., Малев В.В., Дубов В.М., Морозова В.В. Система оценки качества педагогического образования на основе профессиональных дефицитов в субъектах Российской Федерации // Казанский педагогический журнал. 2023. № 3(158). С. 7-16. DOI: 10.51379/KPJ.2023.160.3.001.
4. Алтыникова Н.В., Дорофеев А.В., Музаев А.А., Сагитов С.Т. Управление качеством педагогического образования на основе диагностики профессиональных дефицитов учителя: теоретико-методический аспект // Психологическая наука и образование. 2022. Т. 27, № 1. С. 65-81. DOI: 10.17759/pse.2022270106.
5. Батырева С.Г. Преодоление дефицитов профессиональной подготовки педагогических работников

- как условие достижения планируемых результатов начального общего образования // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2015. № 2. С. 43-48.
6. Федоров О.Д., Киселева Е.В. Содержательные дефициты образовательных программ педагогического образования: взгляд из школы // Непрерывное образование. 2023. № 1(43). С. 36-44.
 7. Усанина Н.С. Профессиональные дефициты работников образования: муниципальный компонент // Актуальные вопросы теории и методики профессионального образования: Материалы научно-практической конференции, Ярославль, 19–21 марта 2024 года. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2024. С. 67-78.
 8. Малышева А.В., Кожакина С.О., Шрамкова О.В. Диагностика профессиональных компетентностных дефицитов как основной фактор оптимизации дополнительного профессионального образования педагогов // Вестник Саратовского областного института развития образования. 2019. № 3 (19). С. 112-117.
 9. Ban J., Msall C., Douglas A.A., Rittle-Johnson B., Laski E.V. Knowing what they know: Preschool teachers' knowledge of math skills and its relation to instruction // Journal of Experimental Child Psychology. 2024. Vol. 246. 105996. DOI: 10.1016/j.jecp.2024.105996.
 10. Weiland C., Moffett L., Rosada P. G., Weissman A., Zhang K., Maier M., Snow C., McCormick M., Hsueh J., Sachs J. Learning experiences vary across young children in the same classroom: Evidence from the individualizing student instruction measure in the Boston Public Schools // Early Childhood Research Quarterly. 2023. Vol. 63. P. 313–326. DOI: 10.1016/j.ecresq.2022.11.008
 11. Bratsch-Hines M.E., Burchinal M., Peisner-Feinberg E., Franco X. Frequency of instructional practices in rural prekindergarten classrooms and associations with child language and literacy skills // Early Childhood Research Quarterly. 2019. Vol. 47. P. 74–88. DOI: 10.1016/j.ecresq.2018.10.001
 12. Лаврентьева И.В., Цвелюх И.П. Предпочитаемые педагогами форматы повышения квалификации // Концепт. 2018. № 7. С. 1–16.
 13. Нездоль Л.А. Индивидуализированная образовательная программа повышения квалификации педагогических работников как инструмент введения стандарта дошкольного образования в Красноярском крае // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». 2016. № 5. С. 784–786.
 14. Anshu; Singh T. Continuing professional development of doctors. The National Medical Journal of India. 2017. Vol. 30(2). P. 89–92.
 15. Mosaiyebzadeh F., Pouriyeh S., Parizi R.M., Han M., Dehbozorgi N., Dorodchi M. Empowering Healthcare Professionals and Patients with ChatGPT: Applications and Challenges // 2023 Congress in Computer Science, Computer Engineering, & Applied Computing (CSCE), Las Vegas, NV, USA, 2023, P. 01–07. DOI: 10.1109/CSCE60160.2023.00233.
 16. Wachter T., Gorges J., Apresjan S., Lütje-Klose B. How can inclusion succeed for all? Children's well-being in inclusive schools and the role of teachers' inclusion-related attitudes and self-efficacy // Teaching and Teacher Education. 2024. Vol. 139. P. 1–15.
 17. Cabero-Almenara J., Palacios-Rodríguez A., Loaiza-Aguirre M. I., Rivas-Manzano M.d.R.d. Acceptance of Educational Artificial Intelligence by Teachers and Its Relationship with Some Variables and Pedagogical Beliefs // Education Sciences. 2024. Vol. 14(7), 740. DOI: 10.3390/educsci14070740
 18. Al Darayseh A. Acceptance of artificial intelligence in teaching science: Science teachers' perspective // Computers and Education: Artificial Intelligence. 2023. Vol. 4. 100132. DOI: 10.1016/j.caeai.2023.100132.
 19. Максименко А.А. Ценностное управление и его значение в современном менеджменте // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2012. №2. С. 98–102.
 20. Attoe C., Matei R., Thompson L., Teoh K., Cross S., Cox T. Returning to clinical work and doctors' personal, social and organisational needs: a systematic review // BMJ Open. 2022. Vol. 31. No. 12(5). e053798. DOI: 10.1136/bmjopen-2021-053798
 21. Berkovich M.I. Dukhanina L.N., Maksimenko A.A., Nadutkina I.E. Perception of Corruption as a socio-Economic Phenomenon by the Population of a Region: the Structural aspect // Economic and Social Changes, Facts, Trends, Forecast. 2019. Vol. 12. No 2. pp. 161–178.
 22. Phillips D.A., Gormley W.T., Lowenstein A.E. Inside the pre-kindergarten door: Classroom climate and instructional time allocation in Tulsa's pre-K programs // Early Childhood Research Quarterly. 2009. Vol. 24. Iss. 3, pp. 213–228. DOI: 10.1016/j.ecresq.2009.05.002
 23. Peifer Y., Terstegen S. Artificial Intelligence – Qualification and Competence Development Requirements for Executives // Procedia Computer Science. 2024. Vol. 232. P. 736–744. DOI: 10.1016/j.procs.2024.01.073.
 24. Chan C.W. Moral education in Hong Kong kindergartens: An analysis of the preschool curriculum guides // Global Studies of Childhood. 2020. Vol. 10(2). P. 156–169. DOI: 10.1177/2043610619885385
 25. Lehl S., Klucznik K., Rossbach H.-G. Longer-term associations of preschool education: The predictive role of preschool quality for the development of mathematical skills through elementary school // Early Childhood Research Quarterly. 2016. Vol. 36. P. 475–488. DOI: 10.1016/j.ecresq.2016.01.013
 26. Valckx J., Devos G., Vanderlinde R. Exploring the relationship between professional learning community characteristics in departments, teachers' professional development, and leadership // Pedagogische Studien. 2018. Vol. 95(1). P. 34–55.

27. Visone J.D. Developing social and decisional capital in US National Blue Ribbon Schools // *Improving Schools*. 2018. Vol. 21(2), pp. 158–172. DOI: 10.1177/1365480218755171
28. Liu X., Zhang L. Exploring the relationship between teachers' professional capital and technology-enhanced teaching innovation: The mediating role of constructivist belief // *Teaching and Teacher Education*. 2024. Vol. 139. DOI: 10.1016/j.tate.2023.104434.
29. Нотова С.В., Подосенова И.А. Система ДПО как основа непрерывного профессионального образования // *Высшее образование в России*. 2021. Т. 30. No 8-9. С. 134–143. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-134-143
30. Кирьякова А.В., Каргапольцева Н.А., Каргапольцев С.М. Повышение квалификации – инструмент совершенствования менеджмента в региональном образовании // *Высшее образование в России*. 2019. Т. 28. No 7. С. 160–167. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-7-160-167

REFERENCES

1. Savchenkov A. V., Bechiev Sh. Sh., Uvarina N. V., Pakhtusova N. A. Organization of methodical work of a teacher on elimination of deficits of professional training based on information education. *Vestnik of the Minin University*, 2023, vol. 11, no. 4(45). DOI: 10.26795/2307-1281-2023-11-4-2.
2. Dzhegutanova N. I. Ivashova V. A., Mazharenko S. V. Professional deficits of teachers of the regional preschool education system: modern theory and practice of andragogical education. *Kant*, 2022, no. 2(43), pp. 251–258. DOI: 10.24923/2222-243X.2022-43.45.
3. Chudinsky R. M., Malev V. V., Dubov V. M., Morozova V. V. The system of assessing the quality of pedagogical education based on professional deficits in the subjects of the Russian Federation. *Kazan Pedagogical Journal*, 2023, no. 3(158), pp. 7–16. DOI: 10.51379/KPJ.2023.160.3.001.
4. Altynikova N. V., Dorofeev A. V., Muzaev A. A., Sagitov S. T. Quality management of pedagogical education based on the diagnosis of professional teacher deficits: theoretical and methodological aspect. *Psychological science and education*, 2022, vol. 27, no. 1, pp. 65–81. DOI: 10.17759/pse.2022270106.
5. Batyreva S. G. Overcoming the deficits of professional training of teaching staff as a condition for achieving the planned results of primary general education. *ASOU Conference: collection of scientific papers and materials of scientific and practical conferences*, 2015, no. 2, pp. 43–48.
6. Fedorov O. D., Kiseleva E. V. Substantial deficits of educational programs of pedagogical education: a view from school. *Continuing education*, 2023, no. 1(43), pp. 36–44.
7. Usanina N. S. Professional deficits of educational workers: a municipal component. Topical issues of theory and methodology of vocational education: Materials of a scientific and practical conference, Yaroslavl, March 19–21, 2024. Yaroslavl, RIO YAGPU Publ., 2024, pp. 67–78.
8. Malysheva A. V., Kozhakina S. O., Shramkova O. V. Diagnostics of professional competence deficits as the main factor in optimizing additional professional education of teachers. *Bulletin of the Saratov Regional Institute of Educational Development*, 2019, no. 3 (19), pp. 112–117.
9. Ban J., Msall C., Douglas A. A., Rittle-Johnson B., Laski E.V. Knowing what they know: Preschool teachers' knowledge of math skills and its relation to instruction. *Journal of Experimental Child Psychology*, 2024, vol. 246. 105996. DOI: 10.1016/j.jecp.2024.105996.
10. Weiland C., Moffett L., Rosada P. G., Weissman A., Zhang K., Maier M., Snow C., McCormick M., Hsueh J., Sachs J. Learning experiences vary across young children in the same classroom: Evidence from the individualizing student instruction measure in the Boston Public Schools. *Early Childhood Research Quarterly*, 2023, vol. 63, pp. 313–326. DOI: 10.1016/j.ecresq.2022.11.008
11. Bratsch-Hines M. E., Burchinal M., Peisner-Feinberg E., Franco X. Frequency of instructional practices in rural prekindergarten classrooms and associations with child language and literacy skills. *Early Childhood Research Quarterly*, 2019, vol. 47, pp. 74–88. DOI: 10.1016/j.ecresq.2018.10.001
12. Lavrentieva I. V., Tsvelyukh I. P. The formats of professional development preferred by teachers. *Concept*, 2018, no. 7, pp. 1–16.
13. Nezdolei L.A. Individualized educational program for advanced training of teachers as a tool for introducing the standard of preschool education in the Krasnoyarsk Territory. *Collection of materials of the Annual International scientific and practical conference "Upbringing and education of young children"*, 2016, no. 5, pp. 784–786.
14. Anshu; Singh T. Continuing professional development of doctors. *The National Medical Journal of India*, 2017, vol. 30(2), pp. 89–92.
15. Mosaiyebzadeh F., Pouriyeh S., Parizi R. M., Han M., Dehbozorgi N., Dorodchi M. Empowering Healthcare Professionals and Patients with ChatGPT: Applications and Challenges, 2023 Congress in Computer Science, Computer Engineering, & Applied Computing (CSCE), Las Vegas, NV, USA, 2023, pp. 01–07. DOI: 10.1109/CSCE60160.2023.00233.
16. Wachter T., Gorges J., Apresjan S., Lütje-Klose B. How can inclusion succeed for all? Children's well-being in

- inclusive schools and the role of teachers' inclusion-related attitudes and self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 2024, vol. 139, pp. 1–15.
17. Cabero-Almenara J., Palacios-Rodríguez A., Loaiza-Aguirre M. I., Rivas-Manzano M.d.R.d. Acceptance of Educational Artificial Intelligence by Teachers and Its Relationship with Some Variables and Pedagogical Beliefs. *Education Sciences*, 2024, vol. 14(7), 740. DOI: 10.3390/educsci14070740
 18. Al Darayseh A. Acceptance of artificial intelligence in teaching science: Science teachers' perspective. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2023, vol. 4. 100132. DOI: 10.1016/j.caeai.2023.100132.
 19. Maksimenko A. A. Value management and its importance in modern management. *Society. Environment. Development (Terra Humana)*, 2012, no 2, pp. 98–102.
 20. Attoe C., Matei R., Thompson L., Teoh K., Cross S., Cox T. Returning to clinical work and doctors' personal, social and organisational needs: a systematic review. *BMJ Open*, 2022, vol. 31, no.12(5). e053798. DOI: 10.1136/bmjopen-2021-053798
 21. Berkovich M. I. Dukhanina L. N., Maksimenko A. A., Nadutkina I. E. Perception of Corruption as a socio-Economic Phenomenon by the Population of a Region: the Structural aspect. *Economic and Social Changes, Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 2, pp. 161–178.
 22. Phillips D. A., Gormley W. T., Lowenstein A. E. Inside the pre-kindergarten door: Classroom climate and instructional time allocation in Tulsa's pre-K programs. *Early Childhood Research Quarterly*, 2009, vol. 24, no. 3, pp. 213–228. DOI: 10.1016/j.ecresq.2009.05.002
 23. Peifer Y., Terstegen S. Artificial Intelligence – Qualification and Competence Development Requirements for Executives. *Procedia Computer Science*, 2024, vol. 232, pp. 736–744. DOI: 10.1016/j.procs.2024.01.073.
 24. Chan C. W. Moral education in Hong Kong kindergartens: An analysis of the preschool curriculum guides. *Global Studies of Childhood*, 2020, vol. 10(2), pp. 156–169. DOI: 10.1177/2043610619885385
 25. Lehl S., Kluczniok K., Rossbach H.-G. Longer-term associations of preschool education: The predictive role of preschool quality for the development of mathematical skills through elementary school. *Early Childhood Research Quarterly*, 2016, vol. 36, pp. 475–488. DOI: 10.1016/j.ecresq.2016.01.013
 26. Valckx J., Devos G., Vanderlinde R. Exploring the relationship between professional learning community characteristics in departments, teachers' professional development, and leadership. *Pedagogische Studien*, 2018, vol. 95(1), pp. 34–55
 27. Visone J. D. Developing social and decisional capital in US National Blue Ribbon Schools. *Improving Schools*, 2018, vol. 21(2), pp. 158–172. DOI: 10.1177/1365480218755171
 28. Liu X., Zhang L. Exploring the relationship between teachers' professional capital and technology-enhanced teaching innovation: The mediating role of constructivist belief. *Teaching and Teacher Education*, 2024, vol. 139. DOI: 10.1016/j.tate.2023.104434.
 29. Notova S.V., Podosenova I.A. (2021). System of Additional Professional Education as a Basis of Lifelong Professional Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 2024, vol. 30, no. 8-9, pp. 134–143. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-134-143
 30. Kiryakova A.V., Kargapol'tseva N.A., Kargapol'tsev S.M. Professional development is a tool for improving management in regional education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 2019, vol. 28, No.7, pp. 160–167. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-7-160-167

Автор

Духанина Любовь Николаевна
(Россия, Москва)

Профессор, доктор педагогических наук, начальник
управления квалификаций и компетенций
Государственный университет просвещения
E-mail: duhanina@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6389-3497

Author

Lyubov N. Dukhanina
(Russia, Moscow)

Professor, Dr. Sci. (Educ.), Head of the Department of
Qualifications and Competencies
State University of Education
E-mail: duhanina@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6389-3497

Вклад автора

Духанина Л. Н.: концептуализация, методология,
проведение исследования, создание черновика
рукописи, создание рукописи и её редактирование

Author contribution

Lyubov N. Dukhanina: Conceptualization, Methodology,
Investigation, Writing - Original Draft,
Writing - Review & Editing

© Духанина Л. Н., 2025

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

© Lyubov N. Dukhanina, 2025

The author declared no conflicts of interest