

## **ПУТИ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В Г. НИЖНИЙ ТАГИЛ**

*Мерзликина А.А.,  
студентка ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»*

Кадровой структуре любого образовательного учреждения присущи различные характеристики. Основные — это то, что организации в сфере образования могут решать задачи, которые связаны с инновационным развитием на основе современного интеллекта, качества деятельности, деловой активности, мобильности в области профессии, высокой нравственности, компетентности, профессионализма.

К слабым сторонам кадрового состава системы общего и дополнительного образования в г.Нижний Тагил можно отнести:

- высокая доля персонала в возрасте старше 45 лет на фоне незначительной доли молодых специалистов в организации. Фактически можно говорить о такой проблеме как «старение» кадров применительно к деятельности образовательного учреждения;
- формируются предпосылки для развития проблемы отсутствия преемственности поколений в среде педагогических работников. Преобладание учителей со стажем работы более 20 лет (каждый второй работник относится к этой группе) в условиях ограниченности числа молодых специалистов остро ставит вопрос о невозможности передачи накопленного опыта педагогической работы от старшего поколения к молодому;
- сохранение гендерных диспропорций, проявляющиеся в безусловном доминировании учителей — женщин над учителями — мужчинами;
- узкая специализация педагогических кадров, в силу чего сокращаются возможности для взаимозаменяемости. Следствием этого является психологическое выгорание педагогов и снижает качество образования в школах.

В качественном решении возникающих проблем заинтересованы все участники образовательного процесса. С одной стороны это и администрация школ и системы дополнительного образования, с другой стороны — это и учителя, и родители. Даже косвенные участники, к числу которых можно отнести потенциальных работодателей, учебные заведения среднего профессионального, высшего образования, органы государственной и муниципальной власти заинтересованы в разрешении возникающих кадровых диспропорций.

Пожалуй, самой острой проблемой остается проблема старения кадров в системе общего и дополнительного образования, недостаточный приток молодых специалистов [1]. Это обусловлено действием нескольких факторов:

- низкий уровень пенсионных выплат учителям, что заставляет людей старше пенсионного возраста продолжать свою трудовую деятельность;
- низкий престиж труда работников общего и дополнительного образования в обществе, и как результат нежелание молодежи начинать свою профессиональную деятельность в образовательных учреждениях города;
- ограниченные возможности для карьерного роста;
- низкий уровень оплаты труда педагога в образовательных организациях общего и дополнительного образования в г. Нижний Тагил.

Признание государственными и муниципальными органами власти необходимости решения проблемы старения кадров в системе образования, поставило вопрос о создании условий и стимулирующих факторов, которые привлекли бы молодых специалистов в школу. На наш взгляд, одним из способов стимулирования интереса к работе в школьных учреждениях со стороны молодых специалистов является финансовое обеспечение деятельности системы образования, доведение заработной платы педагогических работников системы образования до целевых показателей в соответствии с Указами Президента РФ.

В рамках реализации программ развития общего и дополнительного образования на территории города Нижний Тагил, безусловно, назрела необходимость разработки комплексной программы, направленной на создание условий для развития кадрового потенциала системы общего и дополнительного образования города Нижний Тагил.

Основными задачами данного проекта должны стать:

1. Привлечение и закрепление молодых специалистов.
2. Организация непрерывного профессионального развития молодых педагогов.
3. Совершенствование системы наставничества.
4. Осуществление и расширение мер социальной поддержки для молодых специалистов.
5. Повышение престижа педагогической профессии. Участниками программы должны стать: педагогические работники, молодые специалисты, обучающиеся старших классов.

Основными рекомендациями, направленными на совершенствование кадрового состава, должны стать:

- проведение конкурсов профессионального мастерства, проектов;
- развитие предметных ассоциаций, педагогических профессиональных сообществ;
- создание муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов;
- участие педагогов в проекте «Школа наставников»;
- проведение конкурса социально-педагогических проектов молодых педагогов;
- профориентационная работа с обучающимися общеобразовательных организаций, ориентированными на обучение по педагогической профессии;
- организация целевого обучения в учреждениях высшего образования;

На наш взгляд, предполагаемые эффекты от вводимых мероприятий:

- увеличение количества молодых специалистов, трудоустроенных в образовательные организации города;
- повышение уровня профессиональной компетентности молодых педагогов, стремления к профессиональному росту и самообразованию;
- повышение престижа педагогической профессии.

Таким образом, данные рекомендации позволят обеспечить рост уровня профессиональной компетентности педагогов, преодолеть кадровые диспропорции, что будет способствовать эффективному развитию системы общего и дополнительного образования в городе Нижний Тагил

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аширова, Д. Н. Проблемы и рекомендации по совершенствованию кадрового состава образовательного учреждения в современных условиях / Д. Н. Аширова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 35 (430). — С. 77-79. — URL: <https://moluch.ru/archive/430/94440/>
2. Антипов, С.В. Основы государственного и муниципального управления [Текст]: учебник для бакалавров / С.В. Антипов. – М.: Издательство: Юрайт, 2018. – 615 с.
3. Пугачева Н. Б. Управление муниципальной системой образования: теоретические основы // Известия Российской академии образования. – 2010. – № 1. – С. 71–83.