

*Толмачев Илья Евгеньевич,
студент,*

*2 курс факультет «Практическая психология и педагогика»
Нижнетагильский государственный социально-педагогический
институт (филиал) «Уральского государственного педагогического
университета»*

Россия, г. Нижний Тагил

*Научный руководитель: Петрова С.С.,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры психологии и педагогики
дошкольного и начального образования,
кандидат педагогических наук*

*Нижнетагильский государственный
социально-педагогический институт (филиал) «Уральского
государственного педагогического университета»*

Россия, г. Нижний Тагил

НЕДОСТАТОК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ И МОТИВИРОВАННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** Данная статья посвящена актуальному на данный момент вопросу, недостатка компетентных кадров в учреждениях ранней педагогической поддержки и образования детей. Рассмотрены основные вопросы в данной теме и способы их решения.*

***Ключевые слова:** дошкольное образование, дошкольная образовательная организация, квалификация, проблема, отсутствие работников.*

Tolmachev Ilya Evgenievich,
Student
2nd year, Faculty of Practical Psychology and Pedagogy
Nizhny Tagil State Social and Pedagogical Institute (branch) of the Ural
State Pedagogical University
Russia, Nizhny Tagil
Scientific Supervisor: Petrova S.S.,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy of
Preschool and Primary Education,
candidate of Pedagogical Sciences
Nizhny Tagil State Social and Pedagogical Institute (branch) of the Ural
State Pedagogical University
Russia, Nizhny Tagil

LACK OF QUALIFIED AND MOTIVATED TEACHING STAFF IN THE FIELD OF PRESCHOOL EDUCATION

Annotation: *This article is devoted to the current issue of the lack of competent staff in institutions of early pedagogical support and education of children. The main issues in this topic and ways to solve them are considered.*

Key words: *Preschool education, preschool educational organization, qualifications, problem, lack of employees.*

Недостаточное количество способных и мотивированных педагогических работников в среде дошкольного образования актуальна, так как дефицит опытных сотрудников плохо сказывается на качестве обучения ребенка. Эта проблема затрагивает практически всю территорию страны. По данным на окончании года, в дошкольных учреждениях страны

свободно пустуют около 183 тысяч вакантных ставок, что равнялось приблизительно 10% от общего числа необходимых работников.

«Из всех ценных капиталов, имеющихся в мире,
самым ценным и самым решающим капиталом,
являются люди. Кадры решают все!»

И. Сталин. [1]

«Кадры решают всё» - так говорили в СССР. Это была правда. С грамотными работниками можно многого достичь. А правильные сотрудники – это те, кто действительно увлечен своим делом, или, как сейчас часто говорят, «вовлечённые». [2]

В последние годы система подготовительного образования в России сталкивается с серьезными трудностями, одной из которых является острый дефицит опытных работников в учреждениях дошкольного воспитания. Этот феномен, выражающийся в нехватке квалифицированных специалистов, прежде всего воспитателей, оказывает негативное влияние на уровень образовательного процесса. В условиях современного общества, где первичное развитие и социализация детей приобретают все большую значимость, проблема нехватки работников требует особого внимания и всестороннего подхода к её разрешению.

Кадровый дефицит представляет собой угрозу не только для нормального функционирования образовательного учреждения, но и для качества самого образования.

Актуальность данного вопроса вызвана возрастанием требований к качеству дошкольного обучения и необходимостью организации комфортной и безопасной среды для детей.

Так, исследование, проведённое в 2024 году, показало, что у большинства педагогов дошкольных учреждений наблюдается средний

уровень дефицита компетенций, что указывает на недостаток навыков для решения профессиональных задач в современных условиях. [3]

«ГЛАВНЫЕ ПРИЧИНЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА»

Кадровый голод в дошкольных организациях — это ситуация, при которой не хватает квалифицированных специалистов, нужных для обеспечения эффективного образовательного процесса и заботы о детях. [4]

Этот термин подчёркивает недостаток воспитателей, профильных специалистов и вспомогательного персонала, что может отрицательно отразиться на качестве образования в условиях пребывания ребенка в учреждении.

Анализ профессии воспитателя выявляет, что несмотря на множество факторов, теоретически способствующих привлекательности этой профессии, реальная ситуация выглядит значительно менее обнадеживающей.

Основные причины кадрового голода, присущие всем подготовительным организациям:

1. Недостаток квалифицированных кадров:

- Недобор воспитателей и узкопрофильных специалистов (например, психологов, логопедов);
- Меньшее число выпускников педагогических вузов и колледжей.

Профессиональный путь воспитателя начинается с выбора, который основывается осознанном решении и искреннем желании заботиться о детях, и помогать им развиваться.

Значительная часть потенциальных воспитателей принимает решение отказаться от этой специализации из-за низкой оплаты своего труда, что усугубляет нехватку кадров в области дошкольного образования.

2. Низкая оплата труда:

- Сопоставление зарплат с другими профессиями и возможностями;

- Воздействие низкой оплаты труда на результаты работы сотрудников

3. Проблемы связанные с условиями работы:

- Неподходящие условия работы (вместительность групп);
- Физическое и умственное истощения воспитателей.

4. Отсутствие перспектив карьерного развития (по мнению большинства работников):

- Недостаточный уровень профессионального престижа;
- Недостаток программ повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице.

Работая в дошкольном учреждении, воспитатели сталкиваются с большим эмоциональным напряжением и необходимостью непрерывного профессионального роста. Образовательные организации не всегда предоставляют актуальные знания и навыки, что автоматически снижает качество работы.

Одной из ключевых причин неспособности привлечь новых специалистов в область подготовительного образования является недостаточная популяризация профессии воспитателя.

Существует множество неформальных стереотипов и предубеждений в отношении данной деятельности, которыми обеспокоены не только потенциальные кандидаты, а также и родители детей. Многие родители не всегда осознают, что именно воспитатели формируют у детей фундаментальные социальные навыки, учебные привычки и нравственные взгляды.

Последствия: Нехватка квалифицированных кадров снижает качество образования, может отрицательно сказываться на эмоциональное состояние детей, а также на их социализацию и адаптацию в обществе.

1. Повышение финансирования.

- Введение дополнительных финансовых стимулов: оплата курсов дополнительного образования, (регулярно используем в своем учреждении для наиболее активных сотрудников, участвующих в различных

педагогических конкурсах) предоставление дополнительного дня к отпуску (применяется для специалистов, временно замещающих воспитателей в группах в течение года).

2. Улучшение условий труда.

- Усовершенствование системы: создание современных учебных и игровых зон;

- Привлечение педагогов в процесс принятия решений на уровне управления образовательным учреждением с целью повышения их вовлечённости и ответственности за результаты деятельности;

- Формирование комфортного рабочего пространства: оптимизация пространства для работы воспитателей, например создание мест для отдыха (по типу уголка уединения для детей, в нашем случае — кабинет психолога с релаксационными играми), внедрение автоматизированных систем управления учреждением для облегчения рутинной работы;

- Содействие административного персонала: упрощение административных процедур для воспитателей, чтобы они могли больше времени уделять работе с детьми, а не заниматься внутренними вопросам организации.

3. Развитие профессиональных навыков.

- Разработка программ обучения работников с командой:

Закрепление за начинающим работником не только наставника, а команду. При этом каждый молодой сотрудник (воспитатель или помощник) получает поддержку не только от одного наставника, а от целой команды с распределением функций, объединённой общей задачей — комфортно интегрировать новичка в рабочую систему. С помощью командного подхода нам удалось выстроить атмосферу, где каждый сотрудник ощущает свою значимость и вклад в общее дело;

- Курсы повышения квалификации: частое проведение курсов, семинаров, и тренингов с акцентом на современные работы с детьми с учетом заинтересованности педагогов.

Программы повышения квалификации педагогов должны включать не только методические аспекты, но и обучение современным подходам к взаимодействию с детьми и их родителями.

4. Рост привлекательности профессии.

- Организация совместных проектов с учебными заведениями, готовящими будущих педагогов.
- Участие студентов педагогических факультетов в практиках в детских садах так же служит способом показать преимущества работы в системе дошкольного образования. Это способствует формированию активной позиции студентов как будущих профессионалов, готовых столкнуться с любыми трудностями. Считаем нужным, что необходимо пересмотреть некоторые дисциплины и спецкурсы, сделав их более направленными на нынешние запросы и нужды учебных организаций.
- Работа с детьми — это не только творчество, но и серьезная ответственность. Поэтому важно не только привлекать внимание к профессии, но и вести разговоры о трудовых условиях, о той поддержке, которую могут получить будущие воспитатели. Следует развивать инициативы, подчеркивающие ценность и востребованность профессии, а также гарантирующие моральную и материальную поддержку; [5]
- Информационные кампании: проведение мероприятий и акций, направленных на повышение общественной привлекательности профессии воспитателя, вовлечение родителей и школьников.

Необходимо отметить, что решение проблемы кадрового голода в дошкольных учреждениях требует не только комплексного подхода и совместных усилий на федеральном и региональном уровнях, но и усилий всех заинтересованных неравнодушных сторон: государства, образовательных учреждений, родителей и общества в целом. Только совместными усилиями можно создать условия, при которой профессия воспитателя станет привлекательной, а качество дошкольного образования — высоким. Важно,

чтобы каждый из нас осознал свою роль в этом процессе и внес свой вклад в развитие системы дошкольного образования, что в итоге приведет к улучшению качества жизни наших детей и общества в целом.

«Если вы хотите нанять на работу выдающихся людей и сделать так, чтобы они продолжали работать на вас, позволяйте им принимать решения, а сами работайте над идеями, а не выстраиванием иерархии. Лучшие идеи должны приносить победу. В противном случае хорошие работники от вас уйдут» [6]

С. Джобс.

Использованные источники:

1. В. Н. Белкина, Т. А. Степанова. Теория и методика профессионального образования// ярославский педагогический вестник: науч. жур. 2012. № 2. Url: http://vestnik.yspu.org/releases/2012_2pp/35.pdf (дата обращения: 05.06.2017).
2. Веракса Н. Е. Проблемы дошкольного образования// современное дошкольное образование: науч.-практ. Жур. 2010. № 4 url: <https://sdojournal.ru/journalnumbers / problemy-doshkolnogo-obrazovanija.html> (дата обращения: 04.06.2017).
3. Мясникова И. М. Актуальные проблемы современного дошкольного образования// образовательный портал: электр. журн. 2014. Url: <http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/89-preschool/6866-2014-12-27-2043-36.html> (дата обращения: 04.06.2017).