

Кому: Министерству просвещения Республики Казахстан, Министерству науки и высшего образования Республики Казахстан, Министерству финансов Республики Казахстан, Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

ФИО и должность автора: Рахметжанова Д.Н., Главный специалист отдела организационно-контрольной и кадровой работы управления образования Акмолинской области.

Дата: 02.06.2025 года.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: «Кадровое обеспечение системы среднего образования Акмолинской области».

Ключевые слова: педагогические кадры, государственные образовательные гранты, молодые специалисты, трудоустройство, сельская местность, подъемное пособие, жилищный кредит.

Введение Кадровое обеспечение является одним из ключевых факторов устойчивого развития системы среднего образования. В современных условиях реализации новых образовательных стандартов, активного внедрения цифровых технологий и возросших требований к качеству педагогического труда качество и достаточность педагогических кадров приобретают особое значение. Именно профессионализм, квалификация и мотивация учителей напрямую влияют на уровень образовательных достижений учащихся, успешную реализацию государственной образовательной политики, а также на формирование конкурентоспособного и социально адаптированного молодого поколения.

Система среднего образования выполняет не только образовательную функцию, но и становится важным социальным институтом, оказывающим влияние на развитие региона в целом. В современных экономических и социальных условиях качество педагогического состава приобретает особое значение для обеспечения устойчивого развития региона, поддержания социальной стабильности и улучшения качества жизни населения. От эффективного кадрового потенциала в образовательной сфере зависит возможность внедрения инновационных методов обучения, адаптация образовательных программ к меняющимся потребностям общества и рынка труда.

В условиях демографических изменений, миграционных процессов и особенностей территориального распределения населения в Акмолинской области сохраняется ряд вызовов, связанных с кадровым обеспечением образовательных учреждений.

Актуальность проблемы кадрового обеспечения усиливается в контексте расширения цифровизации образования, повышения

требований к уровню профессиональной компетентности педагогов, а также необходимости реализации новых стандартов обучения, которые ориентированы на формирование у учащихся ключевых компетенций и навыков 21 века. Это требует не только качественной подготовки новых специалистов, но и постоянного повышения квалификации уже работающих педагогов, создания привлекательных условий труда и социальной поддержки.

Целью настоящей аналитической записки является всесторонний анализ текущего состояния кадрового обеспечения системы среднего образования Акимовской области, выявление основных проблем и вызовов, а также формулирование рекомендаций и предложений, направленных на повышение эффективности кадровой политики в сфере образования. Особое внимание уделяется вопросам мониторинга кадровых рисков, развитию системы профессиональной подготовки и поддержки молодых специалистов, а также созданию условий для устойчивого функционирования образовательных учреждений региона.

Реализация предложенных мер позволит не только обеспечить необходимое количество квалифицированных педагогов, но и повысить качество образовательного процесса, что станет залогом успешного развития системы образования Акимовской области и создания условий для формирования гармонично развитой и конкурентоспособной личности.

Основная часть В Акимовской области сохраняется стабильный уровень обеспеченности школ педагогическими кадрами, несмотря на наличие отдельных вызовов, особенно в сельской местности и по ряду предметных дисциплин. В целом, острого дефицита учителей в регионе не наблюдается. Образовательный процесс обеспечивается как за счёт опытных педагогов, так и за счёт притока молодых специалистов, поддерживаемого мерами государственной и региональной поддержки.

В регионе реализуется комплекс мер по повышению привлекательности педагогической профессии: предоставляются подъёмные выплаты, служебное жильё, действует система профессионального развития и переподготовки. Это позволяет сдерживать текучесть кадров и сохранять устойчивость системы образования [1].

В отдельных районах сохраняется высокая доля педагогов пенсионного возраста, что требует внимания с точки зрения кадрового планирования. Вместе с тем, данные специалисты обладают значительным профессиональным опытом и продолжают успешно выполнять образовательные задачи. Практика совмещения учебных предметов отдельными педагогами применяется точно и, как правило, в целях обеспечения непрерывности учебного процесса.

Отмечается потребность в усилении системного мониторинга кадровых рисков, а также в развитии координации между организациями высшего педагогического образования и школами региона. Тем не менее,

текущая кадровая ситуация в системе образования области остаётся управляемой и не препятствует достижению целевых ориентиров в сфере качества образования [2].

Для наглядного представления приведем рисунок, демонстрирующий потребность педагогов среднего образования в Акмолинской области в разрезе районов:

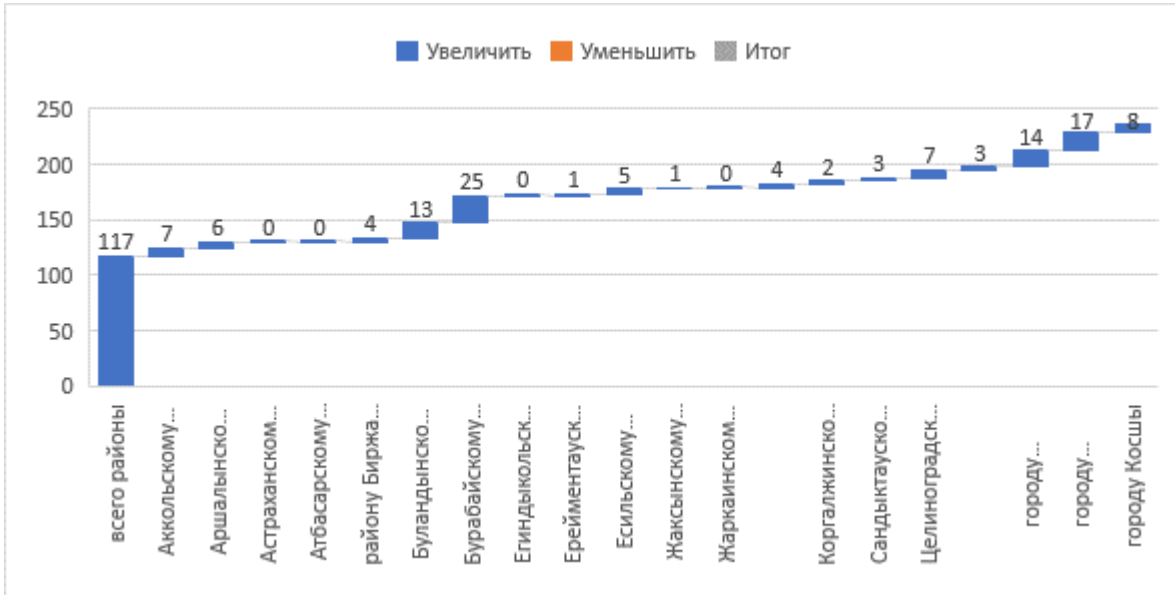


Рисунок. Потребность педагогов среднего образования 2025 год.

Количество педагогов среднего образования по Акмолинской области 17050. Из них высшее образование имеют 15234 педагогов, с техническим профессиональным образованием 1816 педагога.

На сегодняшний день потребность в педагогах организаций образования Акмолинской области составляет 117 педагогов.

Таблица. Потребность педагогов среднего образования Акмолинской области в разрезе предметов.

№	Предмет	Количество потребности
1	Русский язык и литература	10
2	Английский язык	10
3	Физика	5
4	Математика	21
5	Химия	6
5	География	1
6	Информатика	6
7	Музыка	4
8	Начальные классы	9

9	Художественный труд	3
10	другие НВТП, пед-психолог, социальный педагог, логопед, дефектолог, профориент	38

Для решения проблемы дефицита квалифицированных педагогических кадров, в том числе и для закрепления учителей в сельской местности, продолжается практика выделения за счет средств местного бюджета государственных образовательных грантов для получения высшего педагогического образования. Ежегодно выделяется 100 образовательных грантов (с 2021 года выпуск составил 383 специалиста, которые были направлены в организации образования области. В настоящее время по грантам акима области обучаются 358 студентов, которые по завершению учебного заведения будут также направлены для работы в школы области).

Кроме того, 1037 мест выделено на педагогические специальности в рамках государственного образовательного заказа в организациях технического и профессионального, послесреднего образования.

Также для решения проблемы дефицита в специальных педагогах организаций дошкольного образования с 2020 года ГККП «Кокшетауский высший казахский педагогический колледж имени Ж. Мусина» ведет прием студентов по специальности «Логопедия» квалификации «Прикладной бакалавр логопедии» (На данный момент контингент по данной специальности составляет - 42 студента. В 2023-2024 году выпуск студентов составил - 13 человек, все они трудоустроены в организации образования области)

Пополнению педагогического состава вводимых школ способствует и прибытие молодых специалистов. Так, за последние три года прибыло 1896 молодых специалиста.

Привлечению специалистов в организации образования сельской местности способствует реализация программы "С дипломом в село". Эта программа касается квалифицированных учителей и молодых специалистов со стажем работы.

Согласно этой программе предусматривается выплата подъемного пособия в размере 100 МРП, а также возможность оформления мер социальной поддержки на приобретение, или строительство жилья (по месту работы) в сумме не превышающей 1500 МРП сроком до пятнадцати лет по ставке вознаграждения в размере 0,01% годовых.

Также педагогам, работающим в сельских населенных пунктах Акмолинской области, оказывается социальная поддержка в размере 15 месячных расчетных показателей по оплате коммунальных услуг и закупу топлива за счет бюджетных средств.

Для закрепления в профессии педагогов-психологов, повышения привлекательности профессии, управлением образования подано

ходатайство об увеличении заработной платы педагогов-психологов на 50% за счет средств МБ, ходатайство поддержано акиматом области.

Выводы и предложенные решения/рекомендации Система образования Казахстана демонстрирует стабильное развитие кадрового потенциала, что способствует укреплению качества образовательных услуг. В настоящее время кадровая ситуация в образовательной сфере находится под контролем, и проводимые реформы имеют положительное воздействие на качество подготовки педагогов. Основные направления для дальнейшего улучшения кадровой политики включают укрепление связей между образовательными учреждениями и улучшение условий труда для педагогов, что в целом повышает престиж профессии и способствует профессиональному росту специалистов:

Снижение дефицита педагогических кадров. Необходимо целенаправленно решать проблему нехватки учителей, особенно в сельских школах и по отдельным дефицитным предметам (физика, математика, информатика, логопедия и др.). Это требует системного мониторинга потребностей и расширения набора по соответствующим специальностям в педагогических вузах;

Повышение престижа педагогической профессии. Важно активно работать над повышением статуса учителя в обществе, обеспечивая достойный уровень заработной платы, развитие карьерных траекторий, внедрение программ поощрения и признания заслуг педагогов;

Укрепление связей между вузами и школами. Для обеспечения целевой подготовки и эффективного распределения молодых специалистов необходимо развивать партнёрство между педагогическими вузами, колледжами и общеобразовательными учреждениями, особенно в регионах с высоким кадровым дефицитом;

Расширение программ привлечения молодых специалистов. Программы поддержки, такие как «С дипломом в село», должны получить дальнейшее развитие — включая увеличение финансовых и социальных стимулов, расширение географии охвата и внедрение систем наставничества для начинающих педагогов;

Развитие системы профессионального роста. Необходимо создать гибкую и доступную систему непрерывного повышения квалификации, включающую современные цифровые форматы, региональные центры компетенций и индивидуальные траектории профессионального развития педагогов;

Улучшение условий труда. Комфортная образовательная среда для педагогов — один из ключевых факторов удержания кадров. Требуется обеспечить учителям стабильную рабочую нагрузку, доступ к современным образовательным ресурсам, поддержку в методической и психологической сферах.

Реализация указанных мер позволит не только стабилизировать кадровую ситуацию, но и создать устойчивую систему, ориентированную на качество, профессионализм и престиж педагогической деятельности.

Это станет ключевым фактором в повышении качества образования и развитии человеческого капитала страны.

Внедрение системного мониторинга кадровых рисков и дефицита. Необходимо создать устойчивую систему регулярного мониторинга кадрового обеспечения учреждений образования региона с использованием цифровых инструментов и аналитических индикаторов. Это позволит своевременно выявлять риски дефицита, планировать замещение кадров, а также принимать обоснованные управленческие решения.

Усиление взаимодействия между педагогическими вузами и школами. Следует выстроить более тесную координацию между педагогическими вузами, колледжами и школами, включая заключение целевых договоров, организацию практики студентов в сельских школах, участие школ в разработке образовательных программ. Это повысит соответствие подготовки специалистов реальным потребностям региона.

Расширение программы «С дипломом в село». С целью повышения привлекательности педагогической деятельности в сельской местности рекомендуется рассмотреть возможность расширения программы «С дипломом в село», включая увеличение объёмов финансирования, расширение перечня льгот, а также проведение информационной кампании среди студентов последних курсов педагогических вузов.

Продолжение и расширение мер социальной поддержки сельских педагогов. Важно не только сохранять существующие меры поддержки (подъёмные выплаты, обеспечение жильём, компенсации за коммунальные услуги), но и рассмотреть дополнительные стимулы, такие как доступ к целевым образовательным грантам, льготные кредиты, программы профессионального роста и наставничества.

Дифференциация оплаты труда по дефицитным специальностям рекомендуется проработать механизмы повышения заработной платы для педагогов по наиболее дефицитным направлениям — в частности, для педагогов-психологов, логопедов, учителей математики, физики, информатики и начальных классов в сельской местности. Это будет способствовать снижению текучести и привлечению новых специалистов.

Активизация подготовки кадров по востребованным направлениям следует усилить подготовку педагогических кадров по приоритетным и техническим специальностям, включая предметы естественно-математического цикла, технологии, информатику, а также кадры для системы технического и профессионального образования. Возможно привлечение промышленных партнёров и повышение доли практикоориентированного обучения.

Список использованных источников:

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании».-ст.45.

2.Правительство Республики Казахстан. (2023). *Концепция развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023–2029 годы*.-раздел 2.