

профессиональной деятельности будущего учителя одним из основополагающих направлений является подготовка по тем предметам, которые он будет преподавать в школе и других образовательных учреждениях. Поэтому от эффективности его предметной подготовки во многом зависит успешность решения им профессиональных задач (трудовых, воспитательных).

ЛИТЕРАТУРА

1. Шайденко, Н. А. Из опыта формирования творческой структуры дидактической деятельности будущего учителя / Н. А. Шайденко. – Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л. Н. Толстого, 1997. – 36 с.
2. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174.

УДК 37.014.542.2

МЕХАНИЗМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

А. В. Ледницкий, Е. В. Кевра

УО «Белорусский государственный технологический университет»
(Республика Беларусь, 220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а; e-mail:
ledniz@inbox.ru)

Аннотация. В статье анализируются причины устойчивого дефицита кадров в системе образования и критически оцениваются традиционные меры его преодоления. Предлагаются альтернативные механизмы по повышению привлекательности и гибкости педагогического труда.

Ключевые слова: дефицит кадров, система образования, педагогические кадры, непрерывное профессиональное развитие.

MECHANISMS FOR OVERCOMING STAFF SHORTAGES IN THE EDUCATION SYSTEM

A. V. Lednitsky, E. V. Kevra

EI «Belarusian state technological university» (Republic of Belarus, 220006, Minsk, 13a Sverdlova st.; e-mail: ledniz@inbox.ru)

Summary. The article analyzes the causes of the persistent staff shortage in the education system and provides a critical assessment of traditional measures to address it. Alternative mechanisms are proposed to increase the attractiveness and flexibility of teaching work.

Key words: staff shortage, education system, teaching staff, continuous professional development.

Дефицит кадров в системе образования становится устойчивым фактором, ограничивающим развитие учреждений профессионального и высшего образования. В этих условиях поиск эффективных механизмов привлечения, подготовки и удержания специалистов в образовании приобретает ключевое значение для устойчивого функционирования всей системы.

На уровне государственной политики дефицит трудовых ресурсов рассматривается как долгосрочный вызов, поэтому акцент смещается к адресной поддержке наиболее дефицитных профессий, включая педагогов. В Республике Беларусь Министерство образования, признавая наличие нехватки специалистов в школах и дошкольных учреждениях, декларирует в качестве основных инструментов увеличение целевого набора и перераспределение подготовки по уровням образования, а также меры, направленные на улучшение показателей закрепляемости молодых специалистов [1]. Однако исследования показывают, что масштаб целевой подготовки и ее эффективность пока недостаточны для устранения структурного дефицита и несоответствия подготовки реальным потребностям системы образования. Гораздо больший потенциал имеет обновление содержания педагогических программ с учетом цифровизации образования, внедрения новых технологий обучения и подготовки к работе с разнородными категориями обучающихся [2].

Нормативные документы, регламентирующие кадровую политику в других государственных структурах, демонстрируют важные принципиальные подходы, применимые и к сфере образования: планирование потребности в кадрах, установление критериев отбора и продвижения, развитие системы служебной подготовки и переподготовки, а также использование целевого обучения под конкретные должности. Эти элементы могут адаптироваться к образовательной сфере для более четкого управления кадровым составом [3].

Система педагогического образования играет ключевую роль в восполнении кадрового дефицита, но ее содержание нередко расходится с реальными требованиями практики. Анализ материалов педагогических вузов и профильных исследований показывает необходимость более тесной интеграции образовательных программ с реальными запросами школ и дошкольных учреждений, расширения практико-ориентированных форм обучения, стажировок и наставничества [2]. Важным элементом преодоления дефицита становится также система непрерывного профессионального развития, включающая повышение квалификации, профессиональную переподготовку и программы поддержки педагогов на ранних этапах карьеры. Такие программы помогают компенсировать недостаток практических навыков, снизить уровень профессионального

выгорания и создать у педагогов ощущение карьерных перспектив в профессии.

В современных условиях значительную роль в преодолении дефицита кадров начинают играть новые технологические и организационные решения, в том числе искусственный интеллект. Это требует от системы образования не столько «замены» педагогов технологиями, сколько обучения и дообучения кадров для работы в изменившейся технологической среде [4].

Среди институциональных механизмов снижения дефицита кадров можно выделить более гибкое распределение педагогической нагрузки, использование смешанных форм обучения и дистанционных образовательных технологий для оптимизации штатного расписания, привлечение специалистов-практиков на частичную занятость, развитие систем наставничества для молодых педагогов.

Актуальным становится и использование таких инструментов, как привлечение специалистов из других регионов и стран, создание более гибких условий труда для педагогов предпенсионного и пенсионного возраста, а также повышение участия женщин с детьми за счет развития инфраструктуры и гибких графиков. Такие меры позволяют расширить потенциальный кадровый пул без снижения требований к качеству подготовки.

Таким образом, эффективное преодоление кадрового дефицита требует сочетания государственной политики в области труда и занятости, программ гибкой подготовки и переподготовки педагогов, а также активного использования современных технологий и организационных решений. Системный подход, основанный на согласовании интересов государства, образовательных организаций и самих работников, позволяет количественно сократить дефицит кадров, а также повысить качество образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. В Министерстве образования объяснили, каким образом планируется решить проблему нехватки кадров в школах и детских садах [Электронный ресурс] // Joobsi. – 2025. – Режим доступа: https://by.joobsi.com/news/rabota/v_ministerstve_obrazovaniya_obyasnili_kakim_obrazom_planiruetsya_reshit_problemu_nehvatki_kadrov_v_shkolah_i_detskih_sadah-20/. – Дата доступа: 26.03.2026.
2. Блинова, Т. Н. Механизмы и ограничения ликвидации дефицита кадров с высшим образованием – региональный и отраслевой аспект / Т. Н. Блинова, А. В. Федотов, А. А. Коваленко // Университетское управление: практика и анализ. – 2023. – №4.
3. Об утверждении комплекса мероприятий по реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь на период до 2030 года: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 апр. 2024 г., № 271 // Pravo.by [Электронный ресурс] / Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
4. ИИ на рынке труда и преодоление дефицита кадров [Электронный ресурс] // Экономическая газета. – 2026. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/ii-na-rynke-truda-i-preodolenie-defitsita-kadrov/>. – Дата доступа: 26.03.2026.