



Аналитическая записка 2010/03

Повышение качества общего среднего образования в Узбекистане: приоритет – педагогические кадры

Ташкент 2010

Координатор проекта:

У. Исламова

Точка зрения, выраженная в данной аналитической записке принадлежит членам рабочей группы и может не совпадать с официальной точкой зрения ЦЭИ

© Центр экономических исследований, 2010

Все права принадлежат Центру экономических исследований. Любое воспроизведение доклада или использование выдержек из данной публикации могут быть произведены только с письменного согласия, ссылка на источник обязательна. По всем вопросам, касающимся перепечатки, перевода и приобретения печатных версий обращаться по следующему адресу: Центр экономических исследований, Узбекистан, Ташкент, 100070, ул. Ш. Руставели, 1-й тупик, дом 5

Содержание

Введение	6
Глава 1. Текущее состояние качества общего среднего образования	8
1.1. Доступность школьного образования	8
1.2. Образовательные стандарты общего среднего образования.....	12
1.3. Преподаватель – ключевая фигура, влияющая на качество образования.....	14
Глава 2. Педагогические кадры: количественный и качественный аспект	16
2.1. Количественный аспект: обеспеченность квалифицированными кадрами.....	16
2.2. Качественный аспект: уровень квалификации преподавательских кадров.....	19
Глава 3. Основные факторы, влияющие на качество педагогических кадров	22
3.1. Проблемы подготовки и переподготовки педагогических кадров в вузах.....	22
3.2. Отсутствие требований по отбору и оценке педагогических кадров	25
3.3. Статус и оплата труда педагогов.....	28
Глава 4. Повышение качества педагогических кадров. Рекомендации	31
4.1. Совершенствование педагогического образования в вузах	31
4.2. Система повышения квалификации учителей в новых условиях.....	32
4.3. Усиление требований по отбору и оценке преподавателей.....	33
4.4. Совершенствование оплаты труда педагогов	33
Заключение	35
Законодательные акты	37
Список использованной литературы	38

Приложения	39
<i>Приложение 1.</i> Структура педагогического состава общеобразовательных школ по категориям в разрезе областей (на 2009–2010 учебный год).....	39
<i>Приложение 2.</i> Структура педагогического состава общеобразовательных школ по уровню образования в разрезе областей (на 2009–2010 учебный год).....	40
<i>Приложение 3.</i> Порядок присвоения квалификационных категорий педагогическим кадрам.....	41
<i>Приложение 4.</i> Приоритеты и следствия кадровой политики.....	44

Вставки	стр.
1. Цели общего среднего образования в Узбекистане	8
2. Результаты круглого стола «Обеспеченность и качество учителей школ»	25

Таблицы	
1. Развитие сети дневных общеобразовательных школ по ступеням образования	9
2. Динамика числа школ и обучающихся в зависимости от языка обучения	10
3. Мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в 2004–2009 гг.	12
4. Обеспеченность преподавательскими кадрами в 2009–2010 гг.	16
5. Сравнительный анализ степени нехватки преподавательских кадров по шести странам ЦВЕ и СНГ, 2009 г.	18
6. Структура педагогического состава по уровню образования и категориям	19
7. Этапы процесса отбора кадров в Сингапуре	27
9. Материальное стимулирование труда педагогов	29

Диаграммы	
1. Охват детей начальной школой в целом по Узбекистану (%)	10
2. Охват детей средней школой в целом по Узбекистану (%)	10
3. Охват детей начальной школой в разрезе административных областей в 2008 г. (%)	11
4. Охват детей средней школой в разрезе административных областей в 2008 г. (%)	11
5. Структура педагогического состава по возрастам в 2009–2010 гг.	20

Введение

В 1997 году Узбекистан первым из стран СНГ приступил к системному реформированию системы общего среднего образования. Основой проводимых реформ стали:

- Национальная программа по подготовке кадров¹, направленная на создание системы, позволяющей обеспечить непрерывное образование человека на протяжении активной части его жизни, начиная с дошкольного возраста и вплоть до пенсионного возраста;
- Государственная общенациональная Программа развития школьного образования на 2004–2009 гг.².

Реализация данных программ позволила добиться к настоящему времени значительного повышения количества и качества физической инфраструктуры школьного образования, улучшения учебно-материальной базы школ, отвечающей современным требованиям. В ходе реформ была изменена также система стимулирования труда преподавателей. В целом принятые меры способствовали принципиальному улучшению количественных параметров развития системы среднего образования в Узбекистане.

Приоритетом текущей политики по развитию сферы образования становится достижение его нового качественного уровня. Это связано, прежде всего, с тем, что переход к экономике знаний выдвигает принципиально новые требования к молодому поколению и, соответственно, к уровню и качеству системы общего среднего образования. Формирование не просто образованных, а творческих людей, обладающих высокой мобильностью и способностью адаптироваться к быстро изменяющимся условиям жизни, – это одновременно серьезный вызов и главная задача развития сферы образования в долгосрочном периоде.

Ключевой фигурой, формирующей новое содержание и качество образования, безусловно, является учитель. Важность качества учительских кадров для обеспечения высоких показателей качества образования подтверждена в многочисленных исследованиях крупнейших мировых аналитических и экспертных организаций. Данная постановка усиливает актуальность исследований, направленных на оценку качества преподавательского состава и факторов, влияющих на его повышение в Узбекистане.

Целью настоящей аналитической записки является разработка рекомендаций по повышению качества учительских кадров в Узбекистане.

¹ Утверждена Законом Республики Узбекистан № 463-І от 29.08.1997 г.

² Утверждена постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 321 от 09.07.2004 г.

Для достижения цели определены следующие **задачи**.

- Оценить текущее состояние развития системы общего среднего образования в Узбекистане.
- Проанализировать международный опыт в области повышения качества образования.
- Оценить качество педагогических кадров системы общего среднего образования.
- Проанализировать факторы, влияющие на качество педагогических кадров и обозначить основные проблемы в этой сфере.
- Разработать предложения по совершенствованию качества педагогических кадров в Узбекистане.

Глава 1. Текущее состояние качества общего среднего образования

1.1. Доступность школьного образования

Общее среднее образование со сроком обучения 9 лет в Узбекистане является обязательным, бесплатным и всеобщим. Это означает, что все дети, достигшие школьного возраста, посещают общую или специальную (для детей с ограниченными возможностями) начальную школу. Средняя школа включает в себя четырехлетнюю начальную школу (1–4 классы), где дети начинают учиться с шести-семилетнего возраста, и среднюю школу (5–9 классы).

Вставка 1. Цели общего среднего образования в Узбекистане:

- формирование у учащихся знаний, умений и общей культуры в соответствии с государственными образовательными стандартами;
- адаптация учащихся к жизни в обществе, развитие у них самостоятельности мышления;
- формирование гармонично развитой личности, гражданина своей родины;
- воспитание у молодых людей чувства преданности принципам независимости и демократии.

Начальное образование призвано обеспечить овладение чтением, письмом, счетом, основными умениями/навыками учебной деятельности, самоконтроля учебных действий, элементами теоретического мышления, культурой речи и поведения, основами личной гигиены и здорового образа жизни.

Среднее образование закладывает необходимый объем знаний, развивает навыки самостоятельного мышления, организаторских способностей и практического опыта, способствует первоначальной профессиональной ориентации и выбору следующей ступени образования. Средняя школа предоставляет ученикам больше простора для самостоятельного изучения школьных предметов.

В структуру содержания среднего образования входят обязательный и дополнительный компоненты.

Обязательный компонент определяется государственными образовательными стандартами и устанавливает минимально необходимый уровень подготовки учащихся. Его достижение гарантируется образовательными учреждениями общего среднего образования. Данный компонент устанавливается на основе социального заказа государства, интересов и потребностей личности.

Дополнительный компонент определяется исходя из потребностей и способностей учащегося, материально-технической и кадровой обеспеченности школы, требований социально-экономического развития территорий. Объем дополнительных учебных нагрузок определяется согласно нормативам, установленным Министерством народного образования (далее МНО).

Учебно-воспитательная работа школы осуществляется на основе Базисного учебного плана и образовательных программ общего среднего образования, утвержденных МНО. Перечень учебных предметов и программ, продолжительность учебного времени определяются государственным образовательным стандартом общего среднего образования, Базисным учебным планом.

Источник: Национальный доклад о человеческом развитии 2007/2008.

Доступность школьного образования обеспечивается его бесплатностью, возможностью обучения на родном языке, а также достаточным количеством школ, удобных для посещения. В настоящее время система общего среднего образования представлена 9772 дневными общеобра-

зовательными учреждениями, из которых 2193 (или 22,4%) находятся в городских поселениях и 7579 (77,6%) – в сельской местности.

Общая численность учеников в 2009–2010 учебном году составила 4 895,6 тыс. человек³.

Педагогической деятельностью в стране занимаются 434 542 учителей⁴, 69% из которых составляют женщины (299 774 чел.). Нагрузка на учителя (учеников на 1 учителя) составляет 11,3 чел., что является сравнительно низким показателем по мировым стандартам. Так, согласно World Development Indicators 2009, в Южной Корее количество учеников на одного учителя в 2007 году достигало 27 человек, в Финляндии и Чехии – 16 человек.

Таблица 1. Развитие сети дневных общеобразовательных школ по ступеням образования

Учебный год	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Число школ – всего	9826	9816	9792	9769	9772
Количество учителей всего, тыс. чел.	451,6	450,3	445,3	442,2	434,5
Количество учащихся всего, тыс. чел.	6111,1	5928,7	5687,9	5108,2	4895,6
в том числе:					
Учащихся 1-4 классов	2383,3	2277,2	2164,8	1992,9	1967,9
Учащихся 5-9 классов	3143,2	3146,4	3106,0	2932,3	2839,5
Учащихся 10-11 классов	584,6	505,1	417,1	183,1	88,1

Источник: Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан, Министерство народного образования.

В течение последних пяти лет общее количество учеников общеобразовательных школ снизилось. Данная тенденция обуславливается рядом факторов:

- *переходом к среднему специальному, профессиональному образованию.* Замещение 11-летнего общего среднего образования 9-летним привело к сокращению общего числа учеников школы;
- *снижением темпов рождаемости населения, соответственно, общего количества детей-школьников.* В структуре населения Узбекистана доля детей в возрасте до 15 лет снизилась с 32,6% в 2005 году до 30,3 на начало 2009 года⁵.

Уровень доступности школьного образования повышает возможность обучения на родном языке (табл. 2). В 2009–2010 учебном году в 1951 школе (22% от общего количества школ) обучение ведется на русском и других языках.

³ По состоянию на 1.01. 2010 общая численность населения составила 28 млн. человек. Таким образом, ученики общеобразовательных школ составляют 17,5% населения.

⁴ Или 2,7% общего количества трудоспособного населения страны по состоянию на 1.01.2010.

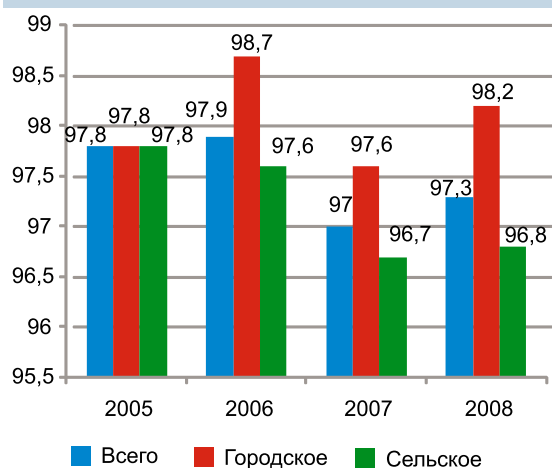
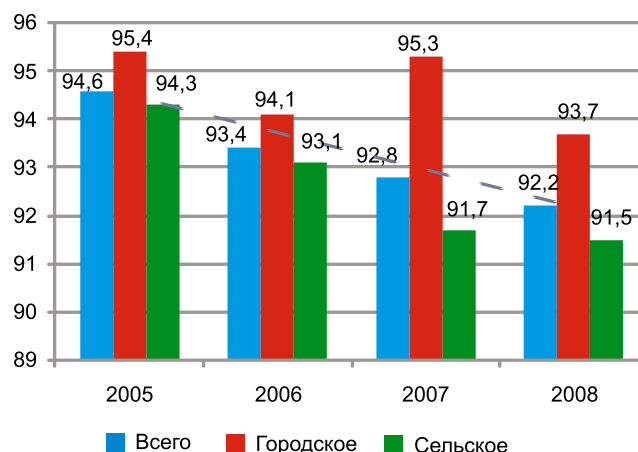
⁵ По данным Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан.

Таблица 2. Динамика числа школ и обучающихся в зависимости от языка обучения

Язык обучения	2008–2009		2009–2010	
	Число школ	Число учащихся (тыс. чел.)	Число школ	Число учащихся (тыс. чел.)
Узбекский	8722	4542040 (88,9%)	8714	4315,1 (88,1%)
Каракалпакский	382	102706 (2,0%)	378	94,1 (1,9%)
Русский	785	287366 (5,6%)	769	315,9 (6,5%)
Казахский	549	78284 (1,5%)	493	71,5 (1,5%)
Таджикский	334	80217 (1,5%)	203	79,6 (1,6%)
Киргизский	88	8447 (0,16%)	61	10,0 (0,2%)
Туркменский	49	9157 (0,17%)	47	9,2 (0,2%)

Источник: Министерство народного образования Республики Узбекистан.

В то же время, имеют место заметные различия по уровню охвата детей между начальной и средней школой, между городскими и сельскими территориями (диаграммы 1, 2), а также между административными областями республики (диаграммы 3, 4).

Диаграмма 1. Охват детей начальной школой в целом по Узбекистану (%)**Диаграмма 2. Охват детей средней школой в целом по Узбекистану (%)**

Источник: Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан.

Так, если в начальной школе (1-4 классы) проблема охвата детей соответствующей возрастной группы практически решена и обеспечивается на уровне 98-99%, то охват детей средней школой (5-9 классы) составляет всего 92-93% и имеет тенденцию к снижению (диаграмма 2). Это ведет к тому, что с каждым годом увеличивается количество детей, не имеющих среднего образования. На уровень охвата детей средним образованием оказывают влияние не только и не столько удаленность школ, их состояние и техническая оснащенность, доходы родителей, уровень квалификации учителей, но и другие факторы, которые требуют отдельного изучения.

Диаграмма 3. Охват детей начальной школой в разрезе административных областей в 2008 г. (%)

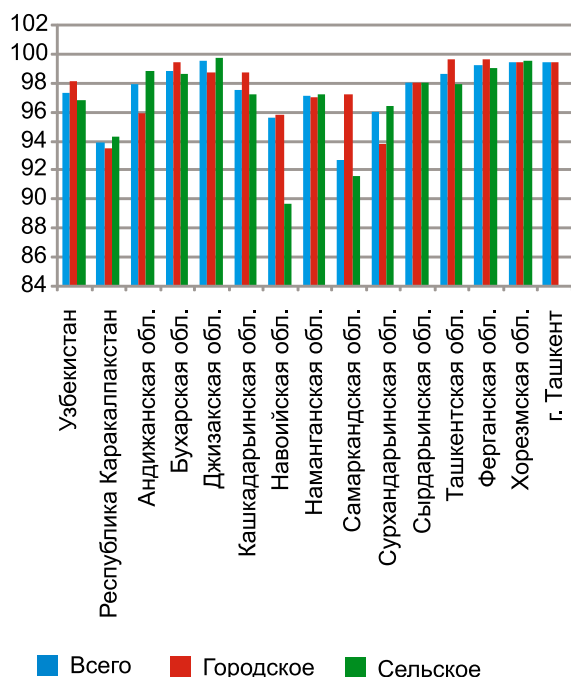
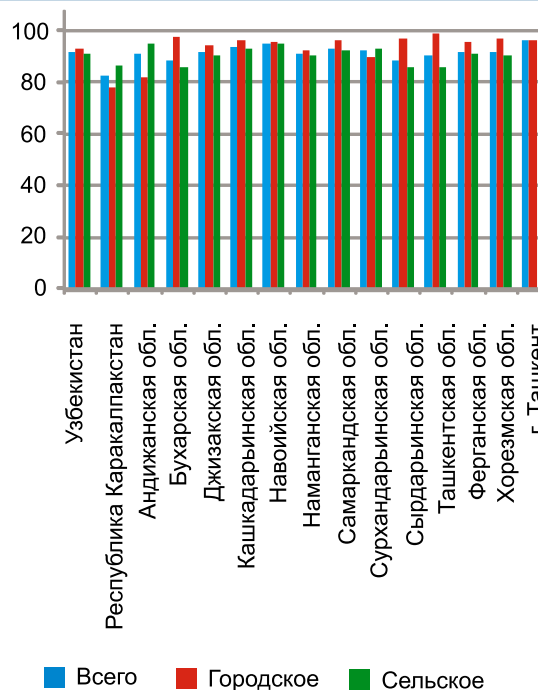


Диаграмма 4. Охват детей средней школой в разрезе административных областей в 2008 г. (%)



Источник: Государственный комитет по статистике Республики Узбекистан.

Принятая правительством Республики Узбекистан «Государственная общенациональная Программа развития школьного образования на 2004–2009 гг.» была направлена на формирование равных условий обучения детей в сельских и городских школах с точки зрения их технического оснащения и качественного совершенствования образовательного процесса. Это потребовало значительных капитальных вложений в эту сферу. Прежде всего, это связано с созданием материально-технической базы для обеспечения полного охвата выпускников 9-х классов общеобразовательных школ средним специальным, профессиональным образованием, с необходимостью капитальной реконструкции зданий начальной и средней школ, развития школьной инфраструктуры, обеспечения учащихся и учителей учебниками и другими учебными материалами.

За период 2005-2009 гг. на строительство, реконструкцию, ремонт и оснащение школ было направлено 1803,1 млрд. сум. из внебюджетного Фонда школьного образования. Из них на новое строительство и капитальную реконструкцию – 924,6 млрд. сум., на капитальный и текущий ремонт – 421,5 млрд. сум., на оснащение – 457,1 млрд. сумов. Всего в рамках реализации Программы развития школьного образования в 2004-2009 гг. построена, реконструирована и отремонтирована 8501 школа.

Таблица 3. Мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в 2004–2009 гг.

Виды работ в целом по республике	Предусмотрено на 2004-2009 гг.		Фактически выполнено за 2004-2009 гг.		Состояние выполнения (%)	
	кол-во школ (ед.)	мощность (уч. мест)	кол-во школ (ед.)	мощность (уч. мест)	по кол-ву	по мощности
Новое строительство	325	115043	351	116580	108	101,3
Капитальная реконструкция	2313	780391	2470	851294	106,8	109,1
Капитальный ремонт	3769	1992877	3608	2044942	95,7	102,6
Текущий ремонт	2069		2072		100,1	
Итого	8476	2888311	8501	3012816	100,3	104,3

Источник: «Результаты анализа системы мониторинга и оценки в секторах здравоохранения и образования». ПРООН, 2010.

Таким образом, реализация двух программ позволила добиться значительного повышения качества физической инфраструктуры школьного образования, улучшения состояния материально-технической и формирования учебно-материальной базы школ, отвечающей современным требованиям. Принятые меры способствовали улучшению количественных параметров системы общего среднего образования в Узбекистане.

1.2. Образовательные стандарты общего среднего образования

Важнейшим инструментом реализации политики в сфере образования являются государственные образовательные стандарты. В Узбекистане государственные образовательные стандарты общего среднего образования (ГОС ОСО) были разработаны и введены в образовательный процесс одними из первых среди стран СНГ в 1999 году.

Основными проблемами, повлиявшими на качество ГОС ОСО на первом этапе, были: сжатые сроки подготовки, отсутствие опыта разработки такого рода документов, отсутствие стартового варианта стандартов, а также механизмов и норм их разработки. В 2004 году возникло понимание необходимости разработки ГОСов общего среднего образования нового поколения. Второй цикл совершенствования и модернизации государственных образовательных стандартов и учебных программ был начат в 2004/2005 учебном году, а итоги этого этапа были подведены в 2009 году.

Положительной стороной процесса апробации и внедрения государственных образовательных стандартов второго поколения в Узбекистане было отсутствие аврального режима их введения. Плавное и постепенное внедрение новых стандартов, их постоянное улучшение и совершенствование было обеспечено благодаря созданию республиканских и региональных экспериментальных площадок⁶, внедрению новых

⁶ На базе 35 опорных школ в различных регионах.

учебных планов на основе новых государственных стандартов, а также проведению постоянных зональных научно-практических семинаров, на которых обсуждались ход и результаты эксперимента.

В то же время анализ содержания существующих стандартов общего среднего образования выявил и ряд проблем, среди которых⁷:

- *отсутствие концептуального видения, определяющего объем знаний, навыков и компетенций выпускника средней школы*, вследствие чего возникает проблема подготовки образовательных стандартов, которые в сумме должны быть ориентированы на достижение целевых параметров компетенций, знаний и умений выпускника средней школы;
- *ориентация на получение теоретических знаний, а не на компетенции*. В структуре стандартов на первое место выносятся изложение содержания программ обучения и отсутствует подробное определение ожидаемых результатов. При таком подходе обучение ориентировано на простое предоставление учителем информации ученику. В результате выпускники школ оказываются менее подготовленными к применению теоретических знаний в реальных жизненных ситуациях для решения нестандартных задач;
- *содержание государственных стандартов общего среднего образования*. В государственных образовательных стандартах общего среднего образования определены цели и задачи того или иного учебного курса. Однако ни в одном из них не описаны компетенции и навыки, которые должен иметь учащийся средней школы после обучения данному предмету. Сделан очень большой упор на базисный теоретический курс, аудиторные часы, а не на самостоятельную работу учащихся.

В итоге система образования в Узбекистане все еще представляет собой классический вариант *традиционной модели образования, когда правильное обучение рассматривается как единый уровень инструктирования всех учащихся*. Даже обладая разнообразными знаниями, выпускники зачастую не могут ими воспользоваться, поскольку их никто не снабдил надежными инструментами познания.

В настоящее время в развитии образовательной системы Узбекистана начинается новый этап. Сущность этого этапа выражается в переориентации системы образования на новые подходы к проектированию и оценке образовательных результатов, в основе которых процесс развития личности выступает как цель и смысл образования. Важным принципом, которому должны отвечать образовательные стандарты, является *баланс между знаниями и умениями*, в том числе интеллектуальными и коммуникативными умениями. Появляется необходимость включения в стандарт понятий «*понимание*» и «*применение*» знаний в решении стандартных и нестандартных задач в жизни и практической деятельности.

Чтобы работа по стандартам была эффективной, предстоит развивать

Важный принцип образовательных стандартов – баланс между знаниями и умениями

⁷ Более подробно – в Аналитической записке «Оценка существующих стандартов среднего образования с учетом требований инновационного развития». ЦЭИ, 2009/04.

систему оценки качества образования. Нужна *независимая проверка знаний школьников*. Важным является также введение требований к качеству образования посредством расширения списка документов, характеризующих успехи каждого школьника. Кроме того, необходимо вести мониторинг и комплексную оценку академических достижений ученика, его компетенций и способностей.

Наконец, самым важным условием эффективности применения новых стандартов образования на практике является обеспечение школ *учителями, которые будут владеть не только традиционными, но и принципиально новыми средствами организации учебно-воспитательного процесса* – обладать новым педагогическим мышлением, владеть инновационными технологиями обучения. Эти новые роли и задачи требуют внесения изменений в процесс подготовки преподавателей, предполагая их обучение в течение всей профессиональной деятельности.

Ни объем средств, вкладываемых в образование, ни размеры страны, ни показатели равенства образовательных возможностей не дали такой взаимосвязи с результатами учащихся, как качество преподавательских кадров

1.3. Преподаватель – ключевая фигура, влияющая на качество образования

Приоритетом текущей политики по развитию сферы образования становится достижение его *нового качественного уровня*. Это связано, прежде всего, с тем, что переход к экономике знаний выдвигает принципиально новые требования к молодому поколению и, соответственно, к уровню и качеству системы общего среднего образования.

Существуют различные точки зрения относительно путей реформирования школьных систем с целью повышения качества образования. И в педагогическом сообществе нет консенсуса относительно того, какой из них наиболее эффективен. Различие точек зрения находит свое выражение в многочисленных обсуждениях этой проблематики, ведущихся в разных странах.

Например, во многих государствах, несмотря на значительное увеличение финансирования и реформ, не удалось добиться существенного повышения качества образования. Такие стратегии реформ, как предоставление школам большей автономии или сокращение численности учащихся в классах также не дали ожидаемых результатов.

Появились новые исследования в области повышения качества образования, свидетельствующие о том, что *качество образования в первую очередь объясняется качеством работающих в ней преподавателей*. Успехи в достижении качества образования больше всего зависят от *качества подготовки педагогических кадров, эффективности кадровой политики и статуса педагога*. Об этом говорят результаты широкомасштабного проекта ОЭСР «Teachers matter», проведенного в 2002–2005 годах. Он был посвящен изучению проблем статуса учителя, отбора преподавателей и сохранения кадрового потенциала в школах. Об этом же говорит оценка факторов, повлиявших на показатели стран, участвующих в регулярном обследовании качества подготовки учащихся 15-летнего возраста PISA. Ни объем средств, вкладываемых в образование, ни размеры страны, ни показатели равенства образовательных возможностей не дали такой взаимосвязи с результатами учащихся, как качество преподавательских кадров.

В 2007 году McKinsey&Company было проведено сравнительное исследование с целью определения особенностей, обеспечивающих повышение качества знаний в школе в наиболее эффективно функционирующих системах⁸. Результаты показали, что, несмотря на разницу культурных и политических контекстов стран, основное внимание в высокоэффективных школьных системах сосредоточено на повышении качества работы учителя, поскольку именно этот фактор оказывает прямое влияние на формирование образовательного уровня учеников. В классах высококвалифицированных учителей учащиеся прогрессируют в три раза быстрее, чем дети, которые попали к учителям низкой квалификации. Во всех школьных системах, изученных в ходе исследования, директора школ признавали большие различия в результатах обучения. Это, по их мнению, было обусловлено качеством работы учителей. Плохой учитель оказывает сильное негативное влияние на результаты обучения, особенно в ранние школьные годы. Основные принципы, которых придерживались передовые школы:

- качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей – необходимо вовлекать в преподавательскую деятельность подходящих людей;
- единственный способ улучшить результаты учащихся – повысить качество преподавания – необходимо превращать привлеченных людей в эффективных педагогов;
- единственный способ достичь высочайшей результативности системы – поднять уровень каждого ученика — создавать систему и обеспечивать адресную поддержку таким образом, чтобы каждый ребенок мог иметь доступ к высококвалифицированному преподаванию.

Данная постановка усиливает актуальность исследований, направленных на оценку качества преподавательского состава и факторов, влияющих на его повышение в Узбекистане.

В классах высококвалифицированных учителей учащиеся прогрессируют в три раза быстрее, чем дети, которые попали к учителям низкой квалификации

⁸ В ходе исследования был изучен опыт 25 школьных систем, включая 10 лучших в мире из Азии, Европы, Северной Америки и Ближнего Востока. Источник: Consistently high performance: Lessons from the world's top performing school systems. McKinsey& Company, June 2007.

Глава 2. Преподавательские кадры в Узбекистане: количественный и качественный аспект

2.1. Количественный аспект: обеспеченность квалифицированными кадрами

В отличие от многих стран, уровень обеспеченности школ учителями в Узбекистане является очень высоким

В отличие от многих стран, уровень обеспеченности школ учителями в Узбекистане является очень высоким (99,4%, табл.4). По данным МНО, на начало 2009/2010 учебного года не были обеспечены полностью педагогическими кадрами лишь 78 школ, что составляет 0,8% от общего их количества (9772). Для сравнения: в Кыргызстане недостаток квалифицированных кадров испытывают около 63% школ, изученных в рамках обследования. По официальным данным, такие школы составляют 56,6%⁹.

Таблица 4. Обеспеченность преподавательскими кадрами в 2009–2010 гг.

№	Регион	Потребность	Обеспеченность	Разница	%
1	Республика Каракал-пакстан	34690	34 632	-58	99,8
2	Андижан	37473	37396	-77	99,8
3	Бухара	26252	26174	-78	99,7
4	Джизак	18801	18616	-185	99,0
5	Кашкадарья	53435	53215	-220	99,6
6	Навои	16 032	15932	-100	99,4
7	Наманган	28765	28600	-165	99,4
8	Самарканд	51413	51261	-152	99,7
9	Сурхандарья	40581	40484	-97	99,8
10	Сырдарья	9780	9542	-238	97,6
11	Ташкентская область	30446	30229	-217	99,3
12	Фергана	45071	44549	-522	98,8
13	Хорезм	27222	26976	-246	99,1
14	Ташкент	16324	16266	-58	99,6
15	Подведомственные МНО школы	670	670	0	100
Всего по Узбекистану		436955	434542	-2413	99,4

Источник: Министерство народного образования Республики Узбекистан.

⁹ Доклад UNICEF «Survival strategies of school in the Kyrgyz Republic: a school-level analysis of teacher shortage» (2009).

Сегодня потребность в педагогических кадрах в целом по стране составляет 0,6% от общего количества учителей, или 2 413 человек. В 2007 году этот показатель составлял 4 557 человек, а в 2008 году – 3611 человек. Таким образом, только за три последних года дополнительная потребность в педагогических кадрах уменьшилась на 2114 человек.

В мае 2010 года UNICEF и Teacher College of Columbia University с привлечением местных экспертов¹⁰ было проведено региональное исследование по проблемам качества школьного образования, охватывающее 6 стран из ЦВЕ и СНГ, в том числе Узбекистан. Согласно требованиям организаторов, в каждой из стран обследованием были охвачены два региона, имеющих средние показатели по количеству вакансий. Опросы проводились в десяти школах, расположенных как в городской, так и сельской местностях. Были использованы стандартные для всех стран вопросники и анкеты. В ходе исследования предполагалось доказать или опровергнуть гипотезу о том, что система общего среднего образования не обеспечена необходимым количеством квалифицированных кадров, что выступает фактором, снижающим качество школьного образования.

Официально потребность в педагогических кадрах определяется количеством вакансий. Однако во многих странах недостаток педагогов зачастую покрывается путем привлечения студентов, не окончивших вуз, специалистов, не имеющих педагогического образования и тому подобное. Это позволяет заполнить количество вакансий и создать видимость обеспеченности кадрами, однако негативно сказывается на качестве школьного образования. В связи с этим в исследовании были добавлены следующие индикаторы, позволяющие оценить потребность именно в качественных кадрах¹¹:

1. Отсутствие специального образования у преподавателей. Преподаватели в школах, не имеющие педагогического образования. Например, бухгалтера преподают математику.
2. Несоответствие специальности преподавателей предметам, которые они преподают. Например, учитель физкультуры преподаёт биологию.
3. Студенты, преподающие в школах.
4. Преподающие пенсионеры.
5. Учителя, преподающие более 1 ставки (18-36 часов в неделю).
6. Преподаватели-совместители.
7. Учителя, не разделяющие классы на группы, несмотря на то, что должны.
8. Учителя, часто пропускающие работу.
9. Учителя, сокращающие установленную длительность проведения уроков.
10. Учителя, зафиксированные в рабочем плане, но не ведущие учительскую деятельность на самом деле.
11. Количество отмененных уроков.

¹⁰ В частности, при проведении исследования в Узбекистане были привлечены специалист по образованию UNICEF Ю. Нарольская и ведущий научный сотрудник ЦЭИ У. Исламова.

¹¹ Перечень индикаторов и методология исследования приведены в докладе UNICEF «Survival strategies of school in the Kyrgyz Republic: a school-level analysis of teacher shortage» (2009).

Потребность в педагогических кадрах в целом по стране составляет 0,6% от общего количества учителей

Для получения информации по Узбекистану было проведено полевое обследование в 10 школах Самаркандской и Джизакской областях, в рамках которого были проведены опросы и глубинные интервью с администрацией школ, учителями и учениками. Всего было проинтервьюировано 186 респондентов, из которых 65 – учителя и 100 – ученики. Кроме того, из школьной документации были проанализированы данные по 549 учителям. В ходе обследования было принято решение сконцентрировать внимание на пяти наиболее важных индикаторах. Результаты сравнительного анализа по странам приведены в таблице 5.

Таблица 5. Сравнительный анализ степени нехватки преподавательских кадров по шести странам ЦВЕ и СНГ, 2009 г.

Индикаторы	Армения	Босния и Герцеговина	Македония	Молдова	Узбекистан	Кыргызстан
Учителя, не имеющие педагогического образования	10,2%	0,3%	0,3%	1,6%	0,0%	15,4%*
Учителя, преподающие предметы по которым они не были обучены	21,5%	0,0%	7,0%	10,6%	6,0%	26,6%*
Студенты, преподающие в школах	9,7%	1,2%	2,0%	1,2%	2,0%	5,6%
Преподающие пенсионеры.	5,4%	0,0%	0,1%	24,8%	5,0%	22,5%
Учителя, преподающие более 18-36 часов в неделю	5,4%	1,5%	0,1%	55,6%	13,0%	60,6%*

* **Примечание:** в дошкольном образовании

Источник: Итоги обследования UNICEF и Teacher College of Columbia University в мае 2010 года.

Среди рассмотренных стран Узбекистан имеет сравнительно хорошие результаты. Так, в числе опрошенных отсутствовали учителя, не имеющие специального педагогического образования, тогда как в Армении этот показатель составляет 10,2%. Всего 6% опрошенных учителей преподают по предметам, по которым они не были обучены¹². Сравнительно не высок показатель опрошенных учителей, работающих на 1,5 или более ставки (13%), и преподающих пенсионеров (5%). Например, в Молдове данные показатели составили 55,6 и 24,8% соответственно. Более того, в ходе опроса в некоторых школах Узбекистана был выявлен избыток учителей, что в отдельных случаях приводит к тому, что учителя готовы работать и на 0,5 ставки, дабы не терять работу.

¹² Согласно постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 25 «О дальнейшем совершенствовании системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров» от 16.02.2006 г., в случае, если специальность педагога не соответствует преподаваемому предмету, он должен пройти курсы переподготовки, продолжительность которых зависит от уровня предыдущего высшего образования, вида и трудоемкости переподготовки, формы обучения, но не менее 16 недель (576 часов).

2.2. Качественный аспект: уровень квалификации преподавательских кадров

В Узбекистане не проводятся исследования качественного состава учительского корпуса с точки зрения результативности и эффективности методов обучения. Поэтому для оценки качества педагогических кадров были использованы косвенные показатели, такие как уровень квалификации, профессиональная категория, а также возрастная структура педагогов школ.

Квалификация. Анализ структуры педагогического состава по уровню образования показывает положительную динамику роста доли преподавателей с высшим образованием. В 2009 году этот показатель составил 70,2%, увеличившись, по сравнению с 2005 годом, на 3%. Улучшению структуры преподавательского состава школ частично способствовало введение в 2006 году усовершенствованной системы оплаты труда (см. подробно в п. 2.3). Кроме того, ежегодное увеличение в школах числа молодых специалистов с высшим образованием происходит в соответствии с обязательным распределением выпускников педагогических вузов согласно «Положению о порядке целевой подготовки кадров на основе государственных грантов»¹³. Однако, несмотря на ежегодное сокращение количества преподавателей, имеющих среднее специальное образование, то есть выпускников педагогических колледжей, их доля в общем количестве остается высокой – 26,6%. Учителя, имеющие незаконченное высшее образование, составляют 3,2% учительского корпуса.

В Узбекистане не проводятся исследования качественного состава учительского корпуса с точки зрения результативности и эффективности методов обучения

Таблица 6. Структура педагогического состава по уровню образования и категориям¹⁴

	2005	2008	2009
Общее количество учителей (чел.)	451567	442219	434542
Уровень образования:			
Высшее	303516 (67,2%)	304575 (68,9%)	305064 (70,2%)
Незаконченное высшее	19780 (4,4%)	17121 (3,9%)	13982 (3,2%)
Среднее специальное	123587 (27,4%)	120523 (27,3%)	115496 (26,6%)
Категория учителей:			
Высшая	27567 (6,1%)	25989 (5,9%)	24070 (5,5%)
Первая	120145 (26,6%)	104721 (23,7%)	101806 (23,4%)
Вторая	189492 (41,9%)	172615 (39,0%)	168644 (38,8%)
Специалист	114363 (25,3%)	138894 (31,4%)	140022 (32,2%)

Источник: Министерство народного образования Республики Узбекистан

¹³ Утверждено постановлением Министерства экономики РУз №58, Министерства высшего и среднего специального образования РУз №154-1, Министерства народного образования РУз №19, Министерства труда и социальной защиты населения РУз № 02/2658 от 07.07.2005, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан № 1506 от 6.08.2005 г.

¹⁴ В разрезе областей см. приложения 1 и 2.

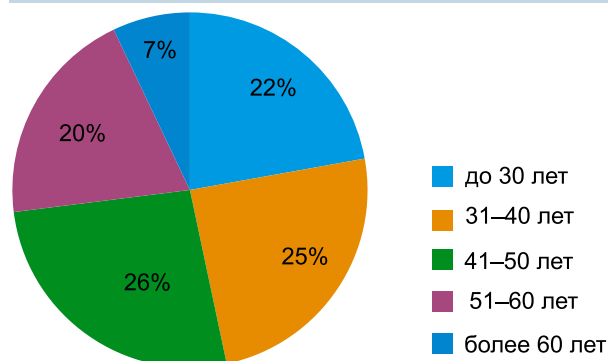
Профессиональная категория. При присвоении педагогу определенной категории учитываются такие показатели, как: квалификация, профессионализм, эффективность труда и наличие трудового стажа не менее трех лет в должности педагога. В зависимости от присвоенной категории данные показатели оцениваются по-разному.

Наибольшая доля учителей (71%) – это педагоги второй категории или специалисты

Анализ распределения учительских кадров по категориям позволяет говорить о падении качества педагогических кадров в Узбекистане. Так, наряду с увеличением числа специалистов, то есть выпускников педагогических факультетов, не имеющих профессиональной категории, количество наиболее квалифицированных кадров, то есть учителей высшей и первой категорий, падает. С одной стороны, рост специалистов свидетельствует о положительной динамике привлечения молодых кадров. С другой стороны, в 2009 году лишь 5% учителей школ по всей стране обладали высшей категорией, а 23% – первой категорией. Наибольшая доля учителей (71%) – это педагоги второй категории или специалисты. Такая структура свидетельствует о низком профессиональном уровне педагогов в системе среднего образования.

Более того, падение числа профессионалов верхних категорий может означать увеличение числа педагогов, не прошедших аттестацию и повышение квалификации, то есть необходимых условий присвоения любой категории¹⁵. Данные тенденции, несомненно, оказывают негативное влияние на уровень качества преподавания в школах. Одним из факторов, влияющих на отсутствие стимулов у педагогов к повышению профессиональной категории, может быть незначительность разрыва в оплате труда педагогов различных категорий.

Диаграмма 5. Структура педагогического состава по возрастам в 2009–2010 г.



Источник: МНО

¹⁵ Согласно законодательству, педагогические работники обязаны проходить аттестацию на получение степени каждые 5 лет (начиная с 2010 года - каждые 3 года).

Возрастная структура. 27% общего количества учителей – это учителя предпенсионного и пенсионного возраста (диаграмма 5). Учитывая, что 69% педагогов составляют женщины, пенсионный возраст которых 55 лет, общее количество учителей пенсионного возраста является существенным. Это можно рассматривать с точки зрения наличия у преподавателя большого опыта и высокой квалификации, которые будут способствовать качественному обучению школьников. Однако современные задачи предъявляют качественно новые требования к методам преподавания. У педагогов пред-пенсионного возраста зачастую снижены стимулы к повышению профессиональной квалификации, а образование, полученное несколько десятков лет назад, утрачивает актуальность и ведет к снижению качества преподавания в целом.

Анализ качественных показателей позволяет сделать вывод о том, что на фоне улучшения количественных характеристик обеспеченности педагогами происходит **общее снижение качества педагогических кадров** в Узбекистане, что является серьезным вызовом обеспечения качественного образования в средней школе в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

27% общего количества учителей – это учителя предпенсионного и пенсионного возраста

Глава 3. Основные факторы, влияющие на качество педагогических кадров

Опыт систем образования ведущих стран мира подтверждает, что повышение качества учительских кадров ведет к качественному улучшению всей системы образования. Важнейшими факторами, определяющими повышение качества педагогических кадров, являются: 1) качество подготовки учителя; 2) жесткие требования по отбору кадров и 3) статус педагога.

Анализ данных факторов позволяет оценить насколько кадровый потенциал Узбекистана готов обеспечить новый уровень качества образования.

3.1. Проблемы подготовки и переподготовки педагогических кадров в вузах

На изучение дисциплин предметной подготовки, отводится почти 50% учебного времени, тогда как на психолого-педагогическую подготовку только 8,5%

В Узбекистане подготовку и повышение квалификации кадров для сферы образования ведут 22 вуза страны¹⁶. Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами является координирующим учреждением по вопросам разработки научно-методических основ обучения педагогических кадров.

1. Подготовка педагогов в вузах. Основными документами, определяющими содержание профессиональной подготовки будущего учителя, являются стандарты и учебный план. Анализ структуры программы образования педагогических вузов показывает, что основной характеристикой профессионального образования учителей в Узбекистане является ориентированность на *подготовку предметников*. Так, на изучение дисциплин предметной подготовки, включая специальные и дополнительные предметы, в учебном плане¹⁷ отводится почти 50% учебного времени, тогда как на психолого-педагогическую подготовку только 8,5%. Базовые общеобразовательные дисциплины, стандартные для всех направлений, занимают 36% времени. При таком соотношении учебных дисциплин очень трудно убедить студента в том, какую фундаментальную роль играют психолого-педагогические знания в становлении профессиональной компетентности и педагогического мастерства.

Более того, наблюдается отсутствие взаимосвязи специальных дисциплин с дисциплинами педагогического цикла, которая придает педагогическую направленность всему учебно-воспитательному процессу в университетах и педагогических институтах. При том что 85–90% курсов и дисциплин в учебных планах являются обязательными, большинство

¹⁶ Что составляет почти 1/3 общего количества вузов (63 учебных заведения).

¹⁷ Анализировался учебный план подготовки педагогов среднего образования по направлению «Биология» педагогического института им. Низами.

учебных предметов мало ориентировано на углубленную профессиональную подготовку выпускника.

В передовой мировой практике высокое качество подготовки достигается, если на изучение предметных курсов отводится около 30% учебного времени, на педагогические дисциплины (без практики) – 25%, на базовые общеобразовательные дисциплины – 25%¹⁸. Обновление идет по пути устранения излишних элементов теоретизирования и абстрактности, использования широкого спектра активных методов и форм: ролевые игры, драматизация, просмотр видеофильмов из школьной жизни и их обсуждение, тренинги и так далее.

Качество современного педагогического образования в Узбекистане снижает слабая практическая подготовка будущего учителя. Так, в структуре Государственного образовательного стандарта высшего образования в общем объеме времени, отводимом на освоение образовательной программы, изучение теории¹⁹ занимает 65–70%, тогда как педагогическая практика около 6–8%, причем, в основном, на последнем курсе (3 недели на 3 курсе и 12 недель на 4 курсе). Кратковременность практики почти не дает возможности студентам ознакомиться и принять участие в реализации многих видов профессиональной деятельности. В результате многие выпускники за все годы обучения не могут «ощутить» на практике работу методического объединения, педагогического совета, родительского собрания, педагогического консилиума и так далее, ограничив свою практическую подготовку проведением лишь определенного числа уроков и нескольких внеурочных мероприятий. И по содержанию, и по способам организации педагогическая практика превратилась в некую вспомогательную, второстепенную форму организации профессионального обучения и воспитания будущего учителя.

Во многих странах в целях адаптации молодого специалиста выделяется специальное время (от 1 до 3 лет) для прохождения стажировки в качестве стажера или помощника учителя. Адаптация происходит в разных формах (в Англии – пробный год, тьюторинг, в США – менторинг, в Японии – наставничество). В частности, в Англии каждый студент проводит в школе не менее 50% учебного времени, а по окончании вуза проходит еще и годичную интернатуру, сдавая квалификационный экзамен. Система интернатур была введена около 10 лет назад и зарекомендовала себя как эффективный способ контроля качества подготовки и закрепления квалифицированного работника в школе. Проведя целый год в классе, молодой специалист чаще всего остается работать в школе: у него про-

Изучение теории-занимает 65–70% учебного времени, тогда как педагогическая практика около 6–8%

¹⁸ Подход по формированию современной структуры профессиональной подготовки учителя был впервые озвучен в итоговом документе Европейского форума «За свободу в образовании», состоявшегося в г. Санкт - Петербурге в 1997 году, где было рекомендовано стремиться к следующему распределению учебного времени: треть - педагогические науки, треть - науки, относящиеся к предмету, треть - педпрактика.

¹⁹ Излишняя «теоретизированность» курсов особо отмечалась при проведении углубленных интервью с учителями Самарканда и Джизака. Это ведет к тому, что начинающие педагоги зачастую не умеют применить полученные знания на практике, испытывают трудности в организаторской и коммуникативной деятельности (особенно затруднительно общение с трудными детьми и их родителями), имеют проблемы в организации внеурочной работы и сотрудничества с семьями учащихся.

падает страх работы с детьми, он «обрастает» контактами, становится членом коллектива. В результате, процент выпускников педагогических специальностей, надолго остающихся в профессии, в Англии высок.

В Узбекистане практика введения дополнительного года интернатуры или же стажировки выпускников педагогических вузов в школах в настоящее время отсутствует, что также не способствует повышению практической составляющей процесса обучения будущих педагогов.

В целом можно отметить, что система подготовки педагогических кадров в Узбекистане все еще представляет собой модель образования, когда педагог, окончивший вуз, является «учителем не детей, а предмета». Однако переход на новые стандарты образования требуют значительного расширения функций учителя. Ключевой особенностью учительской деятельности становится формирование у учащихся творческого подхода и компетенций, необходимых для инновационного развития страны. Педагог в данном случае должен выступать в качестве основного «преобразователя новых педагогических идей», создателя интенсивных педагогических технологий, авторских систем собственной педагогической деятельности. Для соответствия данным требованиям современный педагог должен обладать соответствующими навыками и компетенциями, тогда как программа педагогических вузов и факультетов в настоящее время еще не адаптирована под современные запросы.

Текущая система повышения квалификации и переподготовки педагогов ориентирована в основном на аудиторную передачу знаний

2. Система повышения квалификации учителей в течение всего профессионального периода.

Педагогическое образование в вузах не является единственным источником подготовки будущих учителей в Узбекистане. Обязательным условием для повышения квалификационной категории считается повышение квалификации в институтах (центрах) переподготовки и повышения квалификации педагогов. Периодичность и продолжительность повышения квалификации зависит от формы ее организации и требований, устанавливаемых заказчиком кадров, с учетом уровня квалификации (рейтинга) и индивидуальной профессиональной потребности педагога. Суммарная продолжительность прямых форм повышения квалификации при обучении с отрывом от основной работы устанавливается сроком не менее 4 недель (144 часа). В случае если специальность, по которой был обучен педагог, не соответствует преподаваемому предмету, обязательной является переподготовка. Продолжительность переподготовки зависит от уровня предыдущего высшего образования, вида и трудоемкости, формы обучения и должна быть не менее 16 недель (576 часов). Обучение проводится с отрывом от основной работы.

В настоящее время требования к организации повышения квалификации педагогов существенно повышаются. Возникает необходимость создания более гибких возможностей для обновления квалификации педагогов в течение всей профессиональной карьеры. Текущая система повышения квалификации и переподготовки педагогов ориентирована в основном на аудиторную передачу знаний. Организация работы институтов повышения квалификации (ИПК) зачастую не дает возможности для самостоятельной

деятельности педагога. Важным фактором, препятствующим улучшению работы ИПК и переходу его на качественно новый уровень, является *отсутствие гибких учебных планов, направленных на индивидуальную траекторию повышения квалификации педагогов*. Возможной причиной отсутствия гибкости является *фактически отсутствие исследований по изучению потребностей современных педагогов*.

Вставка 2. Результаты круглого стола «Обеспеченность и качество учителей школ»

В части системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, были выделены следующие основные проблемы:

- несформированность механизма постоянного повышения профессиональной компетенции учителей, ослабление методической деятельности институтов переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- несовершенство структуры, форм и содержания переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- отсутствие единой системы и целостного механизма мониторинга качества образования, отслеживание и оценка динамики развития профессионального мастерства и компетенций учителей.

Круглый стол был организован Детским Фондом ЮНИСЕФ совместно с Министерством народного образования 30.11.2010

Отсутствуют исследования по изучению потребностей современных педагогов

В Англии наряду с бакалавром и постбакалаврской подготовкой появляется целый ряд «мостов к профессии». Политика государства здесь такова: образование не должно замыкаться само на себе. Чем больше людей придет из других отраслей, тем более разнообразный опыт будет доступен школьникам, тем ярче будет палитра педагогических приемов и тем шире школа будет связана с жизнью вокруг нее. При этом используются новые формы повышения квалификации (учительские центры, дистанционное обучение, «воздушный университет»). Формируется гибкая система педагогического образования: в университетах и колледжах открываются специализированные отделения по подготовке педагогов для работы с одаренными детьми и детьми с ограниченными возможностями, активизируется интегрированная подготовка – учитель естествознания (химия, физика, биология), учитель по гуманитарным наукам и так далее.

За последние годы прием по специализации образования увеличился наиболее существенно

3.2. Отсутствие требований по отбору и оценке педагогических кадров

Анализ численности студентов по профилю получаемых специальностей показал, что за последние годы прием по специализации образования увеличился наиболее существенно. Изменения в наборе были обусловлены необходимостью подготовки специалистов для реализации мер, заложенных в Государственной общенациональной Программе развития школьного образования. На фоне массового оттока учительских кадров из школ в начале 90-х годов²⁰ и реформирования системы общего среднего и

²⁰ Массовый отток учителей из профессии был, в основном, вызван низким уровнем заработной платы и снижением престижа профессии учителя.

среднего специального, профессионального образования, спрос на преподавательские кадры был очень высоким. Во многих вузах дополнительно стали открываться педагогические факультеты, выпускники которых имели право преподавания.

В результате осуществленных мер в общей численности принятых на обучение в вузы доля студентов, принятых по специализации образования, с 2000 года возросла на 23%, а численность обучающихся – более чем в 1,5 раза. В 2008/2009 гг. из общего количества выпускников (71,8 тыс. чел.) доля выпускников педагогического направления составила 59% (42,3 тыс. чел.)²¹.

Количество квот при приеме на педагогические факультеты дает возможность относительно слабым выпускникам школ поступить в вуз

Увеличение приема в педагогические вузы позволило обеспечить возможность работы по специальности огромному количеству выпускников. Однако качественный состав студентов педагогических факультетов постепенно ухудшался. Часто сюда поступали слабые выпускники школ, кто не надеялся попасть в престижные вузы, с более высокими проходными баллами. В результате школы получали кадры все более низкого качества. Сложившаяся ситуация усугубляется тем, что при приеме на работу соискатели не проходят никакого конкурса или экзамена, с помощью которого можно было бы оценить уровень знаний будущего педагога. Основным требованием является наличие диплома педагогического образования. Согласно данным МНО, 99% выпускников педвузов поступают на работу в образовательные учреждения. При этом 7% молодых специалистов уходят из школ уже через год работы, 10% учителей – через 5 лет, а через 9 лет школы покидают уже 13% учительских кадров!

Таким образом, во-первых, количество квот при приеме на педагогические факультеты дает возможность относительно слабым выпускникам школ поступить в вуз. При этом не оцениваются их личные качества, такие как способность находить общий язык с детьми, психологическая готовность и коммуникативность. Во-вторых, при приеме на работу в качестве преподавателя отсутствуют четкие критерии и требования по отбору, что впоследствии негативно влияет на качество образования в Узбекистане.

При приеме на работу в качестве преподавателя отсутствуют четкие критерии и требования по отбору

Мировой опыт свидетельствует: успешно функционирующие образовательные системы отличаются привлечением к учительской профессии наиболее качественных кадров. Это достигается за счет жестких процедур: а) отбора (допуска) поступающих на программы подготовки учителей и б) оценки работы учительских кадров.

Сингапур и Финляндия входят в число стран с наиболее эффективными механизмами отбора и оценки учительских кадров. В основу данного механизма заложен критерий академических достижений кандидатов, их коммуникативные навыки и навыки межличностного взаимодействия, готовность учиться и наличие мотивации учить. Данные качества выявляются еще на этапе отбора на программы подготовки учителей. В итоге в Сингапуре только один из шести соискателей зачисляется и становится учителем после прохождения централизованного процесса отбора, которым управляют Министерство образования и Национальный институт образования.

²¹ Альманах Узбекистан. – ЦЭИ, 2010.

Таблица 7. Этапы процесса отбора кадров в Сингапуре

1. Просмотр резюме	Проверка соответствия минимальным квалификационным требованиям <ul style="list-style-type: none"> ▪ соискатели должны входить в верхние 30% по академической успеваемости среди выпускников своего возраста; ▪ соискатели должны иметь адекватное среднее и высшее образование; ▪ соискатели должны доказать свой интерес к детям и образованию.
2. Оценочные тесты	Проверка грамотности <ul style="list-style-type: none"> ▪ соискатели должны обладать высоким уровнем грамотности. *
3. Собеседования	Проверка отношения, пригодности и личностных качеств <ul style="list-style-type: none"> ▪ проводится советом, состоящим из трех опытных педагогов; ▪ включает практические тесты и задания.
4. Мониторинг в Национальном институте образования (NIE)	Проверка отношения, пригодности и личностных качеств <ul style="list-style-type: none"> ▪ мониторинг деятельности учителей ведется в период их начальной практики в NIE. ▪ кандидаты, не проявившие требуемых качеств, отчисляются с курса.

**Примечание: Считается, что грамотность учителей влияет на достижения учащихся сильнее, чем любые другие поддающиеся измерению факторы.*

Источник: М. Барбер, М. Муршед. «Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах», 2007.

Следовательно, будущих учителей отбирают на стадии поступления на педагогические факультеты (учительские курсы). Этого добиваются либо путем прямого контроля над поступлением, либо путем ограничения количества мест на курсах педагогической подготовки, с тем, чтобы оно соответствовало реальному спросу со стороны школ. После этого их официально нанимает Министерство образования, оплачивая им заработную плату во время обучения. В таких условиях педагогическое образование перестает быть делом тех, у кого нет других вариантов. Программа, на которую сложнее поступить, становится более привлекательной для хорошо успевающих и действительно заинтересованных абитуриентов. Сингапур тратит на подготовку каждого будущего учителя больше денег, чем это практикуется в других системах образования, потому что на курсах меньше студентов. Все это придает программе подготовки учителей привлекательность, повышая престижность профессии учителя.

Несколько школьных систем начали создавать структуры, аналогичные сингапурской. В частности, в Финляндии количество мест на курсах подготовки учителей ограничивается с тем, чтобы предложение соответствовало спросу на рынке. Университетам позволяется отбирать студентов только из тех кандидатов, которые прошли национальный процесс отбора.

В США – в Бостоне, Чикаго и Нью-Йорке – частично применяется метод контролируемого допуска к учительским курсам через такие программы, как Fellows и Residency: кандидаты отбираются через определенную системную процедуру; в результате им гарантируется место в школе еще до того, как они получают допуск к учительским курсам. Качество кандидатов, прошедших через эти программы, намного выше, чем в среднем по стране.

Англия также ограничивает финансирование подготовки учителей, чтобы держать под контролем предложение на рынке. Кроме того, разработаны общие стандарты, которых должны придерживаться институты, отбирающие кандидатов на свои курсы.

Существенное повышение конкурентоспособности квалифицированного учителя на рынке труда приведет к притоку в систему образования

Программа, на которую сложнее поступить, становится более привлекательной для хорошо успевающих и действительно заинтересованных абитуриентов

новых высокоэффективных и профессиональных работников. В связи с этим необходимо повысить требования к кандидатам при отборе учителей в школы. В Финляндии для обеспечения высокого качества преподавания на пути будущего учителя поставлены три «фильтра»: крайне высокие требования при поступлении в вуз, сложный квалификационный экзамен по окончании вуза и главное испытание, организуемое школой, которая вправе отказаться от учителя, если сочтет его подготовку недостаточной (испытательный срок).

3.3. Статус и оплата труда педагогов

ОЭСР провела в 2003 году масштабное исследование проблем кадрового обеспечения в 27 странах²². В нем был отмечен тревожный феномен возникновения школ с учительскими коллективами низкой квалификации. Было подчеркнуто, что учительство превратилось в подлинно массовую профессию и ожидать, что у массовой профессии будет высокий уровень средней зарплаты, нереалистично. Особенно отмечалось, что «отток учителей особенно силен в тех случаях, когда экономика страны успешно развивается, шкала учительской зарплаты относительно узкая (небольшой разрыв между зарплатами на нижней и высшей точке учительской карьеры), высокая квалификация учителей дает возможность выбирать другие профессии на рынке труда».

Учительство превратилось в подлинно массовую профессию и ожидать, что у массовой профессии будет высокий уровень средней зарплаты, нереалистично

В Узбекистане заработная плата учителя состоит из базовой тарифной ставки, а также надбавок и доплат. Базовая тарифная ставка включает в себя тарифную ставку по единой тарифной сетки, постоянные надбавки к тарифной ставке, установленные законодательством, а также компенсационные выплаты, включенные в заработную плату отдельных категорий педагогических и руководящих работников. Базовая тарифная ставка дифференцируется в зависимости от должности работника, квалификационной категории работника и типа учреждения народного образования²³.

С 2006 года в Узбекистане была введена усовершенствованная система оплаты труда учителей. Она включает доплаты за классное руководство и проверку тетрадей, а также надбавки к базовым тарифным ставкам учителей из средств Директорского фонда²⁴.

Решения об установлении ежемесячных надбавок²⁵ к базовым тарифным ставкам учителей, выплате единовременных премий и оказании материальной помощи учителям принимаются специальными комиссиями при школах. В деятельность комиссий не допускается вмешательство территориальных органов управления народным образованием. Состав комиссий утверждается приказом руководителя школы в количестве не менее семи человек и

²² Teachers matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD, 2005.

²³ Положение об оплате труда работников народного образования. Приложение №3 к постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 275 от 21.12.2005.

²⁴ Источник: формирование средств Директорского фонда – бюджет (республиканский и местный).

²⁵ Ежемесячные надбавки к базовым тарифным ставкам учителей за счет Директорского фонда устанавливаются на каждый учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год и могут быть пересмотрены по итогам каждого учебного полугодия.

включает: директора – председатель комиссии; заместителя директора по учебно-воспитательной работе, ответственного за организацию внутришкольного мониторинга, – ответственного секретаря комиссии; не менее двух учителей, уполномоченных решением педагогического совета; председателя профсоюзной организации; не менее двух представителей родительского комитета общеобразовательного учреждения.

По сравнению с 2005 годом, средняя заработная плата учителей увеличилась почти в 5 раз и составила в 2009 году 368 140 сумов²⁶. Тем не менее, это всего 63% от среднего уровня по экономике (587,0 тыс. сум.²⁷). При этом разрыв между учительской и максимальной среднемесячной зарплатой по стране, отмеченной в 2009 г. в секторе строительства, составляет 3,4 раза, разрыв со средней заработной платой в промышленности – 2,4 раза, с торговлей и общепитом – 2,2 раза.

Таблица 8. Материальное стимулирование труда педагогов

Доплаты учителям в процентах от минимальной заработной платы из средств бюджета, специально выделяемых для финансирования этих доплат	
за классное руководство	100%;
за проверку тетрадей и письменных работ	50%.
Надбавки к базовым тарифным ставкам учителей из средств Директорского фонда	
за проводимую воспитательную и внеклассную работу	до 15%
за профессионализм и конкретный вклад в учебный процесс, высокую результативность и качество обучения	до 25%

Источник: постановление Кабинета Министров «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования» № 275 от 21.12.2005 г.

Еще в 1966 г. ЮНЕСКО была принята резолюция о статусе учителей, которая гласит, что средняя зарплата учителей должна быть не ниже зарплат других профессионалов с аналогичным уровнем квалификации. Как показывает опыт стран, системы надбавок определенной категории учителей не решают проблему, так как для общества в целом и «учительского самочувствия» в частности принципиальными являются систематичность выплат и их относительная доступность для массы учителей. Надбавки не повышают привлекательность профессии и для начинающих учителей, поскольку у последних нулевые шансы на их получение.

В Узбекистане усовершенствованная система заработной платы стимулировала в какой-то мере приток кадров, однако она все еще является не достаточно эффективной. Надбавки из средств Директорского фонда ограничены и распределяются только на 50% преподавательского состава. Таким образом, не предусматриваются случаи, когда в школе почти все

По сравнению с 2005 годом, средняя заработная плата учителей увеличилась почти в 5 раз. Тем не менее, это всего 63% от среднего уровня по экономике

²⁶ Данные МНО. Зарплата в начальных классах составляет 384 740 сум., в 5–9 классах – 351 540 сумов.

²⁷ «Экономика Узбекистана». Информационно-аналитический бюллетень, 2009 г., ЦЭИ, Ташкент-2010.

**Надбавки из средств
Директорского
фонда ограничены
и распределяются
только на 50% пре-
подавательского
состава**

учителя ведут внеклассную и воспитательную деятельность или показывают высокую результативность. Выборочность распределения надбавок стимулирует «улучшение» показателей работы учителей за счет искусственного завышения оценок ученикам: по решению комиссии за высокую результативность начисляется $\frac{1}{4}$ часть базовой тарифной ставки.

Надбавки не начисляются молодым учителям (без профессиональной категории). Помимо распределительной системы, согласно которой выпускники-бюджетники должны отработать в школах 3 года, никаких материальных стимулов система оплаты труда для молодых кадров не предусматривает, хотя именно они являются основной целевой аудиторией инновационных программ для школ. Им намного легче освоить интерактивную работу с учениками с применением новых технологий.

Другой проблемный момент текущей системы оплаты в том, что она не зависит от реальной интенсивности и эффективности работы учителя. Система тарифной сетки позволяет увязывать заработную плату со стажем²⁸. Однако ни размер класса, ни соотношение ученик–учитель не влияют на оплату труда. Она зависит только от количества аудиторных часов. Результаты работы учителя сказываются на его зарплате только через процедуру аттестации, в которой зарплата учителя высшей категории отличается от зарплаты учителя без категории лишь незначительно, что является дестимулирующим фактором повышения квалификации преподавателей.

²⁸ Должностные оклады и тарифные ставки рассматриваются как гарантируемый минимум заработной платы для соответствующих квалификационных категорий педагогических и других работников.

Глава 4. Повышение качества педагогических кадров. Рекомендации

Повышение качества общего среднего образования в Узбекистане в средне- и долгосрочной перспективе не представляется возможным без совершенствования системы профессиональной подготовки педагогических кадров в вузах, усиления требований по отбору и оценке учителей в школах, а также повышения эффективности системы оплаты труда учителей.

4.1. Совершенствование педагогического образования в вузах

Принципиальным является обновление программы обучения в педагогических вузах, включая стандарты, типовые учебные планы и учебный план. В этой связи необходимо:

- *обеспечить баланс между теоретическим обучением и педагогической практикой.* Нужно увеличить объем времени, выделяемый на прохождение педагогической практики и довести его до трети учебного времени. Практика должна начинаться уже с первого курса обучения. Это позволит студентам быстрее адаптироваться к условиям дальнейшей профессиональной деятельности, применить имеющиеся теоретические знания на практике, зарекомендовать себя у будущих работодателей;
- *увеличить долю предметов, ориентированных на психолого-педагогическую подготовку будущего учителя;*
- *сократить долю обязательных предметов, доведя до 50%, и увеличить количество курсов, выбираемых студентами самостоятельно.* В рамках бакалавриата должен быть обеспечен широкий выбор курсов, с тем, чтобы к завершению периода обучения выпускник был готов либо к началу трудовой деятельности, либо к продолжению обучения в магистратуре;
- *обновить квалификационные характеристики педагогов.* Новые характеристики должны предполагать владение навыками, необходимыми для реализации образовательных стандартов нового поколения, в том числе информационными технологиями, проектными формами организации обучения; знание особенностей возрастного развития учащихся и прочее. Во всех странах Европы и многих развитых странах мира в этих целях используются так называемые квалификационные рамки. Такая рамка предусматривает как требования к уровню различных компетенций учителя, так и требования к организации его подготовки. Так, например квалификационная рамка начинающего

Необходимо обеспечить баланс между теоретическим обучением и педагогической практикой

Необходимо увеличить долю предметов, ориентированных на психолого-педагогическую подготовку будущего учителя

учителя в Англии (Qualified Teacher Status Standards) состоит из следующих разделов и требований: сформированность навыков поведения и установок; сформированность знаний и понятий; сформированность умений и компетенций;

- *обязательным условием для всех выпускников педагогических вузов должно быть прохождение стажировки.* После окончания вуза студент получает диплом с академической степенью бакалавра, который дает право выпускнику начать свою профессиональную деятельность в организациях образования в качестве учителя-стажера (1 год).

4.2. Система повышения квалификации учителей в новых условиях

Учитывая все возрастающую значимость непрерывного образования, обучения в течение всей жизни, обновления квалификаций и навыков, предъявляются новые требования к системе профессиональной поддержки работающих учителей. В первую очередь, они выражаются в большей практической ориентации системы повышения квалификации педагогов, в создании стимулов для постоянного профессионального роста. Учителя должны быть готовы постоянно повышать квалификацию и переучиваться, осваивать новые образовательные технологии.

Усиление практической ориентации и создание стимулов для профессионального роста

Для ориентации системы повышения квалификации на конкретные потребности педагогов учителям целесообразно выдавать бюджетные сертификаты (ваучеры) на определенное количество часов повышения квалификации в любых вузах или академических институтах. Данное количество часов может быть реализовано в разных учебных заведениях в зависимости от потребностей и интересов педагогических коллективов общеобразовательных учреждений.

Обновлять квалификацию в течение всей профессиональной карьеры, осваивая необходимые образовательные модули в различных организациях, позволит введение накопительных, кредитно-модульных принципов²⁹ повышения квалификации. В отличие от традиционного подхода к обучению (передача знаний), модульный подход нацелен на достижение определенной профессиональной компетентности путем самостоятельной деятельности. Это существенным образом меняет организацию работы институтов повышения квалификации, они все больше начинают выполнять функции сопровождения, поддержки образовательных программ работающих педагогов.

²⁹ *Кредитно-модульная система* – форма обучения, которая базируется на сочетании модульных технологий учебного процесса и зачетных единиц (кредитов). *Кредит* – количественная характеристика, позволяющая учесть вклад каждой учебной дисциплины в содержание образовательной подготовки. *Модульное обучение* – пакет учебных программ для индивидуального обучения студента, которое обеспечивает учебные достижения с некоторым уровнем предварительной подготовки. Суть состоит в том, чтобы обучающийся мог самостоятельно работать с предложенной ему индивидуальной учебной программой, включающей в себя целевой план действий, банк информации и методическое руководство по достижению поставленных дидактических целей.

Институты повышения квалификации могут стать элементом сети учреждений, реализующих инновационные образовательные программы (инновационных комплексов). Программы повышения квалификации должны максимально опираться на стажировки на базе образовательных учреждений, внедряющих инновационные общеобразовательные программы. Также целесообразно проводить повышение квалификации на базе вузов, знакомящих учителей с современными достижениями науки и техники.

4.3. Усиление требований по отбору и оценке преподавателей

В целях повышения конкурентоспособности квалифицированного учителя на рынке труда и притока в систему образования более эффективных и профессиональных работников необходимо повысить требования к кандидатам как при поступлении в педагогические вузы и факультеты, так и при отборе учителей в школы. В связи с этим целесообразным представляется:

– на этапе поступления в вуз, помимо стандартных оценочных тестов по предметам, ввести собеседование, позволяющее определить пригодность к учительской профессии. Собеседование выявляет мотивацию к учительской работе и обучению, коммуникативные навыки и эмоциональную отзывчивость.

– на этапе отбора кандидатов (выпускников вузов) в школу введение в практику независимых сертификационных экзаменов. Тем самым будет определено предназначение двух документов: диплома вуза, позволяющего продолжить образование на более высоком уровне, и сертификата, дающего право на осуществление профессиональной педагогической деятельности.

Необходимо повысить требования к кандидатам как при поступлении в педагогические вузы и факультеты, так и при отборе учителей в школы

4.4. Совершенствование оплаты труда педагогов

В целях изменения размеров и системы оплаты труда необходимо повысить гибкость оплаты труда, увеличить разрыв между минимальной и максимальной ставкой, предоставить набор стимулирующих мер по привлечению и закреплению в школе молодых кадров, в том числе и из других сфер.

Важнейшим шагом в построении новой перспективы для учителей может быть увеличение числа аттестационных категорий и рост дифференциации между ними, с тем, чтобы разрыв в оплате единицы труда между учителем высшей категории и учителем без категорий составлял не менее 50 процентов. Это потребует введения новой системы аттестации, ориентированной на выявление реальных результатов учительского труда.

Что касается привлечения молодых специалистов, простое повышение заработной платы не сделает эту работу привлекательной для молодого

Необходимо увеличить число аттестационных категорий и дифференциацию между ними

человека с высшим образованием. Это только закрепит сложившуюся ситуацию, заставит людей, которые не конкурентны на рынке труда, всеми способами держаться за место в школе, препятствуя притоку молодых и более профессиональных кадров, усилит стремление всеми способами раздуть штаты. Возможно, на уровне начинающих специалистов (особенно мужчин), более эффективными были бы меры по предоставлению молодым учителям льготных кредитов на приобретение жилья.

Таким образом, конкурентоспособность заработной платы вкупе с установлением жестких процедур отбора кандидатов и разработкой процедур оценки учительских кадров приводит к повышению статуса профессии учителя, в результате чего будут появляться все более качественные кандидаты. Одновременное использование конкурентоспособной зарплаты и высоких требований будет стимулировать приток в школы не только людей высокообразованных, но и тех, которые считают работу с детьми своим призванием.

Заключение

Реализация Программы реформирования школьного образования позволила значительно улучшить качество физической инфраструктуры, а также состояние материально-технической базы образовательных учреждений Узбекистана. Во многих школах обновляются учебное оборудование, учебники и учебно-методические комплексы, большое внимание уделяется образовательным технологиям. В то же время содержание образования не успевает за быстрыми изменениями реальной действительности, усиливая разрыв между актуальными потребностями современной школы и качеством обучения.

Данные многочисленных международных исследований свидетельствуют о том, что успехи в повышении уровня образования страны больше всего зависят от качества педагогических кадров и эффективности кадровой политики. Успешно функционирующие образовательные системы отличаются привлечением к учительской профессии наиболее качественных кадров.

Количественный и качественный анализ состояния учительских кадров в Узбекистане позволил выявить, что при отсутствии проблемы недостатка учителей качество педагогических кадров не отвечает потребностям современной школы и общества. В записке предложены направления повышения качества учительских кадров, основными из которых являются следующие:

1. Совершенствование системы подготовки педагогических кадров в вузах. Качество современного педагога во многом зависит от уровня его профессиональной подготовки в высших учебных заведениях. Предложения по обновлению педагогического образования включают три направления. *Во-первых, обновление программы педагогических вузов.* В частности, необходимо увеличить количество часов на психолого-педагогическую подготовку; увеличить объем времени на прохождение педагогической практики, доведя его до трети учебного времени; обновить квалификационные характеристики педагогов. *Во-вторых, обновление системы повышения квалификации учителей.* В первую очередь, оно выражается в большей практической ориентации системы, в создании стимулов для постоянного профессионального роста. Введение накопительных, кредитно-модульных принципов повышения квалификации позволит педагогам обновлять квалификацию в течение всей профессиональной карьеры, осваивая необходимые образовательные модули в различных организациях. *В-третьих, обновление учебно-методической и технической баз вузов.* Необходимо обеспечить расширение опережающего обучения с использованием новых технических средств. Особенно актуальным является внедрение новых образовательных технологий. Учебные дискуссии и конферен-

ции, «мозговые атаки», ролевые и деловые игры, учебное моделирование и проектирование, сочетание учения и исследования – все это будет стимулировать развитие творческих навыков студента.

2. Усиление требований по отбору и оценке преподавателей.

Представляется целесообразным: на этапе поступления в вуз, помимо стандартных оценочных тестов по предметам, проводить собеседование на пригодность к учительской профессии; на этапе отбора кандидатов в школу введение в практику независимых сертификационных экзаменов.

3. Совершенствование оплаты труда педагогов. Для обеспечения нового качества образования необходимо не только изменить систему подготовки и переподготовки будущих педагогов, ужесточить процедуры отбора, но и повысить гибкость оплаты труда педагогов. Важнейшим шагом в построении новой перспективы для учителей может быть увеличение числа аттестационных категорий и рост дифференциации между ними, с тем, чтобы разрыв в оплате единицы труда между учителем высшей категории и учителем без категорий составлял не менее 50 процентов. Это потребует введения новой системы оценки качества работы учителей, ориентированной на выявление реальных результатов учительского труда – знаний, навыков и компетенций школьников.

Перечень законодательных актов

1. Закон Республики Узбекистан № 464-І «Об образовании» от 29.08.1997 г.
2. Национальная программа по подготовке кадров, утверждена Законом Республики Узбекистан № 463-І от 29.08.1997 г.
3. Указ Президента Республики Узбекистан № 3431 «О Государственной общенациональной программе развития школьного образования на 2004-2009 гг.» от 21.05.2004 г.
4. Распоряжение Президента Республики Узбекистан от 19.02.2004 г. № 1910 «О мерах по подготовке Программы развития школьного образования на 2004-2008 годы».
5. Положение об общеобразовательной школе Республики Узбекистан, Приложение № 1 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 440 от 21.11.1995 г.
6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организации общего среднего образования в Республике Узбекистан» № 203 от 13.05.1998 г.
7. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 5 «О разработке и введении государственных образовательных стандартов для системы непрерывного образования» от 05.01.1998 г.
8. Государственный образовательный стандарт высшего образования: основные положения, постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 343 от 16.08.2001 г.
9. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 321 «О мерах по реализации Государственной общенациональной программы развития школьного образования на 2004-2009 годы» от 09.07.2004 г.
10. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 263 «О мерах по организации внебюджетного Фонда школьного образования» от 07.06.2004 г.
11. Постановление Кабинета Министров № 275 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования» от 21.12.2005 г.
12. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 25 «О дальнейшем совершенствовании системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров» от 16.02. 2006 г.
13. Государственные требования к переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров, Приложение № 1 к постановлению КМ РУз № 25 от 16.02.2006 г.
14. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 275 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования» от 21.12.2005 г.
15. Положение об аттестации руководящих и педагогических кадров и о порядке присвоения им квалификационных категорий, утверждено постановлением МТСЗН № 106 от 30.12.2006 г., МНО № 43 и ГЦТ N 01-356, зарегистрированным МЮ 18.01.2006 г. за № 1540
16. Квалификационные характеристики основных должностей работников народного образования, утверждены Постановлением от 30.12.2005 г. МТСЗН N 105, МНО № 42 и ГЦТ при КМ РУз № 01-357, зарегистрированным МЮ 18.01.2006 г. № 1541
17. Положение О специальных комиссиях при общеобразовательных учреждениях, утверждено Постановлением № 41 Минобразования от 30.12.2005 г., № 5067 МТСЗН и № 84-01-1375 Госцентра тестирования, зарегистрированным № 1534 МЮ от 03.01.2006 г.

Список использованной литературы

1. Агранович М.Л., Фрумин И.Д. «Кадры образования – больше дешевых или меньше дорогих?», Вопросы образования. ГУ-ВШЭ, 2005, №4.
2. Балакирева Э. В. «Профессиональный подход к развитию теории педагогического образования», Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования «Человек и образование», 2009, № 3.
3. Барбер М., Муршед М. «Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах». – Вопросы образования. ГУ-ВШЭ, 2008, № 3.
4. Взгляд на образование: показатели ОЭСР – Выпуск 2006.
5. Волков А.Е., Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б.Л., Фрумин И.Д., Якобсон Л.И., «Российское образование – 2020: модель образования для инновационной экономики». – Вопросы образования. ГУ-ВШЭ, 2008, № 1.
6. Луныкова Л.Г. «Одаренные дети – ресурс человеческого потенциала современной России», www.ecsoman.edu.ru/text/33372755/
7. «Образование в Узбекистане: баланс спроса и предложения». – Национальный доклад о человеческом развитии, ПРООН, Ташкент, 2007/2008.
8. «Основные направления реформ в системе высшего образования, ЦЭИ, 2007/02.
9. «Оценка существующих стандартов среднего образования с учетом требований инновационного развития», ЦЭИ, 2009/04.
10. «Национальный отчет по среднесрочной оценке достижений целей по образованию для всех». – МНО РУз, Представительства ЮНЕСКО и ЮНИСЕФ в Узбекистане, Ташкент, 2007.
11. Олейникова О.Н. «Профессиональная подготовка будущего педагога в контексте стратегии обучения в течение всей жизни». – Центр изучения проблем профессионального образования, www.cvets.ru/LLL/TeacherLLL.pdf
12. «Учителя для школ будущего». Анализ всемирных показателей в области образования. – ОЭСР, Статистический институт ЮНЕСКО, Всемирная программа показателей в области образования, 2001 г.
13. «Экономика Узбекистана». Информационно-аналитический бюллетень, 2009 г., ЦЭИ, Ташкент-2010.
14. Teachers matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD, 2005.
15. Consistently high performance: lessons from the world's top performing school systems. McKinsey&Company. June 2007
16. Final Mission Report: Review and Assistance in Strategic Development of the Education Programme, Government of Uzbekistan-UNICEF Country Programme of Cooperation 2010-2015
17. «Survival strategies of school in the Kyrgyz Republic: a school-level analysis of teacher shortage» UNICEF (2009)
18. PISA 2006. OECD, 2007
19. Recommendation concerning the Status of Teachers. UNESCO, 1966.
20. The Quality of Teaching Workforce, OECD Observer, 2004.
21. Qualified Teacher Status Standards. Teacher Development Agency. L., 2007.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Структура педагогического состава общеобразовательных школ по категориям в разрезе областей (на 2009-2010 учебный год)

№	Области	Всего учителей	Женщин	%	Из общего количества учителей							
					специалисты	%	II категории	%	I категории	%	высшей категории	%
1	Республика Каракалпакстан	34632	26545	76,6	10736	31,0	13752	39,7	7802	22,5	2342	6,8
2	Андижанская	37396	28872	77,2	9503	25,4	11841	31,7	11538	30,9	4514	12,1
3	Бухарская	26174	19135	73,1	7946	30,4	11266	43,0	6145	23,5	817	3,1
4	Джизакская	18616	10668	57,3	6368	34,2	6236	33,5	5065	27,2	947	5,1
5	Кашкадарьинская	53215	32500	61,1	17415	32,7	21433	40,3	11346	21,3	3021	5,7
6	Навоийская	15932	11180	70,2	5179	32,5	6723	42,2	3263	20,5	767	4,8
7	Наманганская	28600	19599	68,5	9680	33,8	12285	43,0	5621	19,7	1014	3,5
8	Самаркандская	51261	32278	63,0	15793	30,8	21550	42,0	12629	24,6	1289	2,5
9	Сурхандарьинская	40484	21787	53,8	14624	36,1	14116	34,9	9872	24,4	1872	4,6
10	Сырдарьинская	9542	6562	68,8	3489	36,6	3934	41,2	1645	17,2	474	5,0
11	Ташкентская	30229	23386	77,4	10165	33,6	13508	44,7	5628	18,6	928	3,1
12	Ферганская	44549	32119	72,1	15365	34,5	18479	41,5	8652	19,4	2053	4,6
13	Хорезмская	26976	19936	73,9	8103	30,0	7729	28,7	8966	33,2	2178	8,1
14	г. Ташкент	16266	14720	90,5	5527	34,0	5682	34,9	3438	21,1	1619	10,0
15	Относящиеся непосредственно к МНО	670	487	72,7	129	19,3	110	16,4	196	29,3	235	35,1
Всего по республике:		434542	299774	69,0	140022	32,2	168644	38,8	101806	23,4	24070	5,5

Источник: Министерство народного образования Республики Узбекистан.

Приложение 2. Структура педагогического состава общеобразовательных школ по уровню образования в разрезе областей (на 2009-2010 учебный год)

№	Области	Всего учителей	Из них женщин	%						
					Высшее образование	%	Незаконченное высшее образование	%	Среднее специальное образование	%
1	Республика Каракалпакстан	34632	26545	76,6	22221	64,2	1517	4,4	10894	31,5
2	Андижанская	37396	28872	77,2	27603	73,8	1558	4,2	8235	22,0
3	Бухарская	26174	19135	73,1	20391	77,9	373	1,4	5410	20,7
4	Джизакская	18616	10668	57,3	14072	75,6	1006	5,4	3538	19,0
5	Кашкадарьинская	53215	32500	61,1	32371	60,8	1045	2,0	19799	37,2
6	Навоийская	15932	11180	70,2	12596	79,1	719	4,5	2617	16,4
7	Наманганская	28600	19599	68,5	21234	74,2	690	2,4	6676	23,3
8	Самаркандская	51261	32278	63,0	36123	70,5	1233	2,4	13905	27,1
9	Сурхандарьинская	40484	21787	53,8	23453	57,9	1334	3,3	15697	38,8
10	Сырдарьинская	9542	6562	68,8	7739	81,1	237	2,5	1566	16,4
11	Ташкентская	30229	23386	77,4	21636	71,6	1192	3,9	7401	24,5
12	Ферганская	44549	32119	72,1	31143	69,9	1703	3,8	11703	26,3
13	Хорезмская	26976	19936	73,9	19414	72,0	623	2,3	6939	25,7
14	г. Ташкент	16266	14720	90,5	14422	88,7	739	4,5	1105	6,8
	Относящиеся непосредственно к МНО	670	487	72,7	646	96,4	13	1,9	11	1,6
Всего по республике:		434542	299774	69,0	305064	70,2	13982	3,2	115496	26,6

Источник: Министерство народного образования Республики Узбекистан.

Приложение 3. Порядок присвоения квалификационных категорий педагогическим кадрам

Квалификационная категория педагогических кадров образовательных учреждений определяется аттестационной комиссией во время обязательной или внеочередной аттестации на основании требований к квалификационным категориям.

Педагогический работник может претендовать на вторую, первую и высшую квалификационную категорию и в случае успешного прохождения аттестации может иметь вторую, первую и высшую квалификационную категорию.

Обязательным условием для повышения квалификационной категории педагогического работника считается повышение им своей квалификации в институтах (центрах) переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

Квалификационная категория педагогическим кадрам присваивается на пятилетний срок. По окончании этого срока педагог обязан подтвердить свою квалификационную категорию.

Присвоение педагогу второй квалификационной категории производится по следующим основным показателям:

а) квалификация педагогического работника – путем оценки уровня знаний и навыков в области теории педагогики, превышающих стандартные требования, знания основ психологии и молодежной физиологии, сути ключевых компонентов преподаваемого предмета;

б) профессионализм педагогического работника – по умению создания благоприятного микроклимата обучения, использованию методов, способов и средств, обеспечивающих разнообразие образовательного процесса, применению простейших методов и средств диагностики педагогики, основным форм повышения квалификации педагогов, совершенствованию и развитию культуры понимания и общения (коммуникативности) учащихся;

в) эффективность труда педагогического работника – по практической деятельности педагога, позволяющей сохранять группу учащихся, с которыми непосредственно общается, в качестве дружного коллектива, обеспечению получения учащимися знаний, соответствующих государственным образовательным стандартам;

г) наличие трудового стажа в должности педагога не менее трех лет.

Присвоение первой квалификационной категории определяется по следующим основным показателям:

а) квалификация педагогического работника – путем оценки знаний и навыков технологии индивидуализации образовательного процесса, превышающих стандартные требования, по уровню знаний современных методов психолого-педагогической диагностики, сути ключевых компонентов преподаваемого предмета, уровню теоретических знаний, позволяющих проводить обучение на различных уровнях;

б) профессионализм педагогического работника – по умению учитывать психологические особенности учащихся при подборе содержания, методов и форм учебно-воспитательного процесса, решать педагогиче-

ские вопросы с учетом развития, наклонностей, способностей, интересов и степени здоровья разных типов и категорий учащихся, по умению использовать в практической деятельности современные педагогические технологии, элементы педагогики по технологии развития личности, способности применять методики анализа учебно-методических работ по предмету;

в) эффективность труда педагогического работника – по активному участию в социальной жизни учебного заведения, регулярной учебе на курсах повышения квалификации, активному участию в научно-методических мероприятиях областного или районного (городского) масштаба; распространению его опыта на областном или районном (городском) уровне, а также получению его учащимися на вторых турах научных олимпиад, смотров-конкурсов областного или районного уровня, спортивных соревнованиях призовых мест (за исключением педагогов по предметам и начальным классам, в которых не проводятся такие олимпиады и мероприятия);

г) наличие трудового стажа в должности педагога второй категории не менее трех лет.

Присвоение высшей квалификационной категории производится по следующим основным показателям:

а) квалификация педагогического работника – по освоению педагогической науки и практики, самых новых достижений в своей области знания, творческому решению практических вопросов;

б) профессионализм педагогического работника – по умению осуществлять оптимальный выбор методов, средств и форм образования и воспитания или самостоятельно разрабатывать, апробировать и успешно использовать технологии педагогики или их элементы, которые могут быть рекомендованы для распространения, создавать условия для выявления творческих способностей учащихся;

в) эффективность труда педагогического работника - по активному участию в социальной жизни учебного заведения, регулярной учебе на курсах повышения квалификации, активному участию в научно-методических мероприятиях областного или районного (городского) масштаба, распространению его опыта на республиканском или областном уровне, а также получению его учащимися на втором или третьем турах научных олимпиад, смотров-конкурсов, спортивных соревнованиях международного, республиканского, областного масштаба призовых мест (за исключением педагогов по предметам и начальным классам, в которых не проводятся такие олимпиады и мероприятия);

г) наличие трудового стажа в должности педагога первой категории не менее трех лет.

Требования, предъявляемые к образованию педагогического работника при присвоении квалификационных категорий:

– педагогическому работнику присваивается категория специалиста без аттестации только при наличии у него диплома бакалавра или о высшем образовании;

– при приеме на работу педагогического работника, имеющего степень магистра, ему присваивается вторая квалификационная категория

без аттестации. Эта категория в дальнейшем может быть изменена по результатам аттестации;

– педагогическому работнику, имеющему степень кандидата или доктора наук, присваивается высшая квалификационная категория без проведения аттестации, при условии наличия у него педагогического трудового стажа не менее трех лет, в остальных случаях присваивается первая квалификационная категория;

– педагогическому работнику, имеющему среднее специальное, профессиональное образование, по результатам аттестации может быть присвоена категория специалиста, вторая квалификационная категория и, в порядке исключения, первая квалификационная категория;

– если педагогическому работнику со средним специальным, профессиональным образованием была присвоена высшая или первая квалификационная категория до вступления в силу настоящего Положения, указанная квалификационная категория может быть сохранена по результатам аттестации, проведенной на основании данного Положения.

Педагогические и руководящие работники, не согласные с заключением аттестационной комиссии, могут обращаться в апелляционную комиссию в течение десяти дней после аттестации.

Источник: Положение об аттестации руководящих и педагогических кадров и о порядке присвоения им квалификационных категорий, Утверждено постановлением от 30.12.2006 г. МТСЗН №106, МНО № 43 и ГЦТ № 01-356, зарегистрированным МЮ от 18.01.2006 г. за № 1540.

Приложение 4. Приоритеты и следствия кадровой политики

Задачи образовательной политики	Направлена на всех представителей учительской профессии	Направлена на отдельные категории учителей или школ
Сделать карьеру учителя привлекательной	Улучшить имидж и статус учительской профессии. Повысить конкурентоспособность учительских зарплат. Улучшить условия найма. Использовать ситуацию избытка квалифицированных учителей (там, где такая ситуация имеет место)	Увеличить ресурс, из которого могут набираться учителя. Придать большую гибкость механизмам вознаграждения за эффективный труд. Облегчить вхождение в профессию для начинающих педагогов. Пересмотреть соотношение между количеством учителей и учеников и высвободить поле для маневра по увеличению учительской зарплаты.
Развивать знания и умения учителей	Профилировать учителей. Придать профессиональному развитию непрерывный характер. Повысить гибкость форм подготовки учителя и увязать эти формы с конкретными нуждами. Аккредитовать программы подготовки учителя. Интегрировать профессиональное развитие и карьеру учителя.	Улучшить отбор учителей в профессию. Предоставить больше возможностей педагогической практики. Сертифицировать начинающих учителей. Усилить программы поддержки начинающих учителей.
Привлекать, выбирать и трудоустраивать учителей	Использовать более гибкие формы трудоустройства. Повысить роль школы в управлении кадровым составом. Найти способы обеспечивать школы учительскими кадрами которые, требуются на ограниченный срок. Облегчить доступ к информации и хорошо знать рынок учительского труда.	Расширить список критериев отбора учителей. Сделать испытательный срок для начинающих учителей обязательным. Способствовать большей мобильности преподавательского состава.
Удерживать квалифицированных учителей	Оценивать и вознаграждать качественное преподавание. Дать больше возможностей разнообразить и диверсифицировать карьеру учителя. Совершенствовать руководство и уклад школы. Улучшить условия работы.	Реагировать на плохое качество преподавания. Лучше поддерживать начинающих учителей. Более гибко планировать нагрузку учителей и их условия работы.
Развивать и совершенствовать кадровую политику	Вовлекать учителей в разработку и реализацию кадровой политики. Развивать профессиональное сообщество. Совершенствовать знания в этой области	

Источник: Е. А. Ленская., "Качество образования и качество подготовки учителя". С использованием материалов «Teachers matter. Attracting, developing and retraining effective teachers.» OECD, 2005.

Информация о Центре экономических исследований

Центр экономических исследований (ЦЭИ) был создан в 1999 году при содействии правительства Республики Узбекистан и Программы развития ООН. Центр предоставляет политические рекомендации правительству Республики Узбекистан и проводит исследования по широкому спектру вопросов развития. В рамках своего мандата ЦЭИ вносит весомый вклад в повышение национального потенциала и общественной осведомленности по ключевым вопросам социально-экономического развития.

Центром подготовлено свыше 150 докладов и аналитических записок по вопросам социально-экономического развития. Доклады ЦЭИ охватывают широкий круг проблем в сфере макроэкономической, монетарной, фискальной и социальной политики, государственного управления, развития ИКТ, экономики знаний, административных реформ, экономической интеграции, гендера, и пр. Более половины рекомендаций Центра находят свое отражение в соответствующих решениях правительства и изменениях в законодательстве.

Центр активно сотрудничает с такими международными организациями технического содействия, как Программа развития ООН, Всемирный банк, АБР, Дом Европы, USAID, JICA, DFID, Фонд Евразия и другими организациями и фондами через участие в совместных проектах и инициативах. ЦЭИ также поддерживает научные контакты с местными исследовательскими институтами и рядом зарубежных мозговых центров, а также создал сеть национальных и международных экспертов, привлекаемых для участия в различных инициативах.

Среди публикаций ЦЭИ особое место занимает Национальный доклад о человеческом развитии, подготовленные и опубликованные Центром за период 1995 – 2000 и 2005 гг. при поддержке ПРООН. ЦЭИ также принимал непосредственное участие в разработке Стратегии повышения благосостояния населения Республики Узбекистан (СПБН).

В рамках программы по поддержанию активного общественного диалога Центр публикует ежемесячный журнал «Экономическое обозрение», который по оценкам экспертов признан лучшим аналитическим изданием в стране. ЦЭИ также издает дайджест зарубежной прессы, который является эффективным источником информации по современным тенденциям в мировой экономике и служит инструментом по повышению актуальности будущей исследовательской тематики Центра.

Более подробная информация о Центре экономических исследований и его деятельности доступна на корпоративном сайте ЦЭИ www.cer.uz

Список докладов Центра экономических исследований

- 2000/01 Меры по совершенствованию условий деятельности малых и средних предприятий в Республике Узбекистан.*
- 2000/02 Анализ текущих тенденций и среднесрочные прогнозы развития экономики Узбекистана на основе финансового программирования.*
- 2000/03 Регулирование внешней торговли Узбекистана в условиях либерализации экономики.
- 2000/04 Переход к косвенным инструментам денежно-кредитного регулирования в условиях либерализации экономики.*
- 2000/05 Налоговая система в условиях либерализации. *
- 2000/06 Реструктуризация долгов коммерческих банков. *
- 2000/07 Проблемы взаимоотношений бюджетов различных уровней. *
- 2000/08 Базовые предпосылки развития микрокредитования в Узбекистане.
- 2000/09 Эконометрический анализ макроэкономического равновесия в переходной экономике Узбекистана. *
- 2000/10 Промышленная политика и политика обменного курса в Республике Узбекистан. *
- 2000/11 Сценарии прогнозного развития экономики Узбекистана на 2000-2005 гг. на основе SAM и RMSM-X моделей. *
- 2000/12 Привлечение и использование прямых иностранных инвестиций в Узбекистане. *
- 2001/01 Влияние налогов на хозяйственную деятельность субъектов малого бизнеса. *
- 2001/02 Стимулирование частных сбережений и повышение инвестиционной активности. *
- 2001/03 Изучение правовых норм и практики осуществления платежей за услуги иностранными гражданами на территории Республики Узбекистан.
- 2001/04 Совершенствование рыночных механизмов на селе: комплексный анализ политики по производству хлопка, зерна и системы мотивации на селе. *
- 2001/05 Разработка и применение малоразмерной эконометрической модели Узбекистана для макроэкономического анализа и прогноза. *
- 2001/06 Развитие денежного рынка в Узбекистана. *
- 2001/07 Оптимизация налогообложения ресурсов и имущества. *
- 2001/08 Транзакционные издержки налогообложения. *
- 2001/09 Анализ национальных счетов и тенденций развития СНС в Узбекистане. *
- 2001/10 Методология оценки уровня жизни населения в Узбекистане. *
- 2001/11 Оценка готовности Узбекистана к информационному миру.
- 2001/12 Проблемы дальнейшего развития и либерализации валютного рынка. *
- 2001/13 Концепция реформирования системы организации и финансирования исследований в прикладных экономических науках.
- 2001/14 Стратегия развития информационно-коммуникационных технологий в Республике Узбекистан.
- 2002/01 Транзакционные издержки лицензирования предпринимательской деятельности.
- 2002/02 Оптимизация государственных расходов на образование. *
- 2002/03 Международный опыт гарантирования банковских вкладов.
- 2002/04 Анализ существующих методов разработки и реализации прогнозов социально-экономического развития Республики Узбекистан. *
- 2002/05 Совершенствование пенсионной системы и анализ возможности создания негосударственных накопительных пенсионных фондов в Узбекистане.
- 2002/06 Оптимизация государственных расходов на финансирование экономики Республики Узбекистан (на примере водного хозяйства).
- 2002/07 Антиинфляционная политика в условиях либерализации экономики. *
- 2002/08 Международный опыт индикативного планирования и возможности его применения в Узбекистане.
- 2003/01 Эффективность санации и особенности процедур банкротства сельскохозяйственных предприятий. *
- 2003/02 Объем и структура платежеспособного спроса населения Узбекистана. *
- 2003/03 Анализ причин и последствий расширения теневой экономики и внебанковского оборота. *

* Доклады, предназначенные для служебного пользования

- 2003/04 Местные бюджеты в условиях либерализации: укрепление доходной базы и совершенствование взаимоотношений с центральным бюджетом. *
- 2003/05 Подходы к организации и методологии разработки индикативных среднесрочных планов социально-экономического развития в Узбекистане. *
- 2003/06 Основные направления и механизмы развития конкурентной среды и антимонопольной политики.
- 2003/07 Современное состояние и основные направления реформирования центральных органов исполнительной власти в Республике Узбекистан.
- 2003/08 Повышение уровня финансового посредничества в Узбекистане. *
- 2004/01 Реформирование системы финансирования сельского хозяйства Узбекистана. *
- 2004/02 Реорганизация кооперативных (ширкатных) сельскохозяйственных предприятий в фермерские хозяйства.
- 2004/03 Присоединение Узбекистана к ВТО: возможные вызовы для сектора финансовых услуг.
- 2004/04 Развитие рыночной инфраструктуры для фермерских хозяйств.
- 2004/05 Основные направления реформирования местных органов государственной власти в Узбекистане.
- 2004/06 Внедрение электронного правительства и административная реформа в Узбекистане – взаимосвязь и взаимовлияние.
- 2005/01 Развитие микрофинансирования в Узбекистане.
- 2005/02 Проблемы и перспективы развития текстильной промышленности Узбекистана.
- 2005/03 Содействие развитию экспорта Республики Узбекистан: формирование благоприятной среды и эффективных институтов.
- 2005/04 Развитие и повышение конкурентоспособности индустрии туризма Узбекистана.
- 2006/01 Проблемы внедрения корпоративного управления в Узбекистане.
- 2006/02 Оценка результатов и основные направления углубления реформ в строительстве.
- 2006/03 Продвижение экспорта РУз: пути стимулирования деятельности торгово-посреднических фирм.
- 2007/01 Влияние финансового сектора на экономический рост в Узбекистане. *
- 2007/02 Основные направления углубления реформ в системе высшего образования.
- 2007/03 Государственная служба в Узбекистане: состояние, проблемы и основные направления её реформирования*
- 2007/04 Совершенствование системы налогообложения недропользователей (на примере нефтегазовой отрасли). *
- 2007/05 Обеспечение механизмов функционирования Фонда реконструкции развития как инструмента макроэкономической стабилизации и экономического роста.
- 2007/06 Частно-государственное партнерство в Узбекистане: проблемы, возможности и пути внедрения.
- 2007/07 Анализ нормативно-правовой базы регулирующей процедуры стандартизации и обязательной сертификации товаров (работ, услуг) хозяйствующих субъектов (с использованием методов антикоррупционной экспертизы)*
- 2007/08 Перспективы внедрения риск-анализа в систему налогового контроля в Узбекистане
- 2008/01 Совершенствование механизма регулирования экспортно-импортных операций и повышение эффективности таможенного контроля
- 2008/02 Совершенствование инвестиционной политики: макроэкономические условия и предпосылки активизации частных инвестиций в Узбекистане.
- 2008/03 Совершенствование инвестиционной политики: микроэкономические условия и предпосылки активизации частных инвестиций в Узбекистане.
- 2008/04 Повышение эффективности использования сельскохозяйственных земель в Республике Узбекистан
- 2009/01 Развитие сельского машиностроения в Республике Узбекистан
- 2009/02 Совершенствование государственной инвестиционной политики в Узбекистане: механизмы обеспечения устойчивого развития реального сектора экономики
- 2009/03 Основные направления развития фармацевтической промышленности Узбекистана
- 2010/01 Индекс деловой активности: Результаты пилотного обследования, выводы и рекомендации
- 2010/02 Бизнес-группы в Узбекистане: механизмы формирования и стимулирования

* Доклады, предназначенные для служебного пользования

Список аналитических записок Центра экономических исследований

- 2005/01 Совершенствование системы государственного регулирования СМИ в Узбекистане *
- 2005/02 Система государственного управления на местном уровне и реорганизация ширкатных хозяйств: политические и социальные последствия*
- 2006/01 Оптимизация государственных расходов на здравоохранение
- 2006/02 Совершенствование системы налогового администрирования в Республике Узбекистан
- 2006/03 Антикоррупционная экспертиза проекта Таможенного кодекса*
- 2006/04 Формирование механизмов стимулирования внедрения инноваций в бизнесе
- 2006/05 Возможности для дальнейших реформ в энергетическом секторе Узбекистана
- 2006/06 Солнечная энергетика – перспективная специализация для Узбекистана?
- 2006/07 Совершенствование институциональной среды защиты права собственности
- 2006/08 Финансирование экспорта в Узбекистане
- 2006/09 Развитие рынка недвижимости и совершенствование прав собственности на землю несельскохозяйственного назначения
- 2006/10 Влияние таможенной политики на уровень монополизации экономики на определенных товарных рынках
- 2006/11 Административная реформа и децентрализация в Узбекистане: повышение институциональных и финансовых возможностей органов самоуправления граждан
- 2006/12 Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей торгово-посредническую деятельность на внутреннем рынке Узбекистана (с использованием методов антикоррупционной экспертизы)*
- 2006/13 Анализ нормативно-правовой базы Республики Узбекистан, регулирующей процесс разгосударствления и приватизации (с использованием методов антикоррупционной экспертизы)*
- 2007/01 Влияние денежных переводов на экономику Узбекистана
- 2007/02 Возможности и перспективы создания Эксимбанка в Узбекистане
- 2007/03 Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей экспортно-импортные операции в Узбекистане (с использованием методов антикоррупционной экспертизы)*
- 2007/04 Совершенствование нормативно-правовой базы регулирующей процедуры кредитования и банковского обслуживания хозяйствующих субъектов (с использованием методов антикоррупционной экспертизы)*
- 2007/05 Развитие и повышение конкурентоспособности плодоовощной продукции
- 2007/06 Ключевые элементы эффективной инвестиционной политики в развивающихся странах: возможные ориентиры для Узбекистана
- 2007/07 Анализ нормативно-правовой базы регулирующей процедуры стандартизации и обязательной сертификации товаров (работ, услуг) хозяйствующих субъектов (с использованием методов антикоррупционной экспертизы)*
- 2007/08 Перспективы внедрения риск-анализа в систему налогового контроля в Узбекистане
- 2008/01 Формирование позитивного внешнего имиджа Узбекистана: современное состояние, проблемы и перспективы*
- 2008/02 Стимулирование производства и экспорта свежей плодоовощной продукции в Республике Узбекистан
- 2008/03 Узбекистан на пути к экономике, основанной на знаниях: обеспечение устойчивого экономического роста в XXI веке
- 2008/04 О подходах к реализации промышленной политики в Узбекистане*
- 2008/05 О состоянии дел по разработке и внедрению инновационных продуктов и технологий в производство, их финансированию, а также необходимых мерах по расширению инновационной деятельности в отраслях экономики
- 2008/06 Узбекистан на пути к экономике, основанной на знаниях
- 2008/07 Устойчивое водообеспечение сельскохозяйственного производства в Узбекистане: проблемы и перспективы*
- 2008/08 Основные направления совершенствования механизмов формулирования, мониторинга и оценки среднесрочных государственных программ
- 2009/01 Урбанизация и индустриализация в Узбекистане: вызовы, проблемы и перспективы

- 2009/02 Внешнеторговый режим Узбекистана и основные направления его совершенствования*
- 2009/03 Комплексное видение развития системы среднего специального профессионального образования в Узбекистане на среднесрочную перспективу
- 2009/04 Совершенствование государственных стандартов среднего образования с учетом требований инновационного развития
- 2009/05 Совершенствование институтов для разработки и реализации средне- и долгосрочных стратегий развития
- 2009/06 Высшее образование в Узбекистане: факторы, сдерживающие потенциал инновационного развития
- 2010/01 Реформа международной финансовой архитектуры: учет изменений мировой валютной системы при формировании и использовании резервных активов в Узбекистане*

* Аналитические записки, предназначенные для служебного пользования

**Центр экономических исследований
Узбекистан, 100070, Ташкент
ул. Усмана Насыра, 1-й тупик, д.5
www.cer.uz**