

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2018-2020 УЗБЕКИСТАН

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

Заявление об отказе от ответственности

Узбекистан - национальный отчет по Туринскому процессу (НРО)

Этот отчет подготовлен в рамках Туринского процесса 2018-20 соответствующими национальными органами. Содержание этого документа не обязательно отражает точку зрения ЕФО или институтов ЕС.

Содержание

СОКРАЩЕНИЯ.....	5
1. НАЦИОНАЛЬНЫЕ РАМКИ ОТЧЕТНОСТИ.....	6
А: Обзор Страны и национальной системы ПОО.....	6
А.1: Информация о стране	6
А.1.1. Введение	6
А.2: Обзор профессионального образования и обучения	8
А.2.1. Обзор ПОО: организация и нормативные рамки	8
А.2.2. Институциональные и управленческие механизмы	10
А.2.3. Базовая статистика по ПОО	11
А.2.4. Концепция ПОО и основные инициативы реформирования	13
А.3: Контекст ПОО	15
А.3.1. Социально-экономический контекст	15
А.3.2. Миграция и потоки беженцев.....	18
А.3.3. Контекст отрасли образования.....	21
А.3.4. Контекст обучения в течение всей жизни	23
А.3.5. Контекст международного сотрудничества: партнерские отношения и донорская поддержка	23
Б: Экономическая ситуация и состояние рынка труда	25
Б.1: ПОО, экономика и рынки труда	25
Б.1.1. Ситуация на рынке труда	25
Б.1.2. Особые проблемы и возможности: несоответствие профессиональных навыков.....	28
Б.1.3. Особые проблемы и возможности: миграция	29
Б.1.4. Особые проблемы и возможности: цифровая трансформация	34
Б.1.5. Стратегические политические ответы, затрагивающие образование и систему ПОО	35
Б.1.6. Роль ПОО в решении проблем путем активных мер политики на рынке труда	36
Б.1.7. Определение потребности в профессиональных навыках и ее влияние на ПОО	40
Б.1.8. Поддержка мигрантов и беженцев с помощью ПОО	40
Б.2: Обучение предпринимчивости и предпринимательство	42
Б.2.1. Создание рабочих мест и ПОО	42
Б.2.2. Политические меры в области ПОО для развития предпринимательства	42
II. Открытое обсуждение.....	43
III. Резюме и аналитические заключения	44
В: Социальная среда и индивидуальный спрос на ПОО	46
В.1. Участие в ПОО и обучение в течение всей жизни	46
В.1.1. Участие в ПОО	46
В.1.2. Возможности ПОО для уязвимых и маргинализированных слоев населения	48
В.1.3. Меры политики по повышению доступности ПОО.....	50

В.1.4. Содействие доступности ПОО для уязвимых и маргинализированных слоев населения	50
В.1.5. Гибкость в предоставлении обучения для поддержки участия в ПОО	51
В.1.6 Признание неформального и спонтанного обучения	52
В.2: Равенство и равные возможности в ПОО	53
В.2.1 Успех обучающихся в системе ПОО	53
В.2.2 Студенты ПОО, требующие дополнительной поддержки в обучении	53
В.2.3 Меры по поддержке равенства в системе ПОО	54
В.2.4 Инклюзивное образование и ПОО	55
В.3: Активная поддержка трудоустройства	56
В.3.1 Способность к трудоустройству выпускников системы ПОО	56
В.3.2. Экономические факторы, влияющие на переход из системы образования к трудоустройству	57
В.3.3 Обзор мер политики для поддержки возможностей трудоустройства и перехода к занятости.....	58
В.3.4 Профессиональная ориентация	59
III. Резюме и аналитические заключения	60
Г: Внутренняя эффективность и работа системы ПОО	63
Г.1: Преподавательская и учебная среда	63
Г.1.1. Методы преподавания и обучения, включая обучение на рабочем месте.....	63
Г.1.2. Преподавательская и учебная среда	63
Г.1.3. Меры политики по усовершенствованию обучения, преподавания и учебных методов в ПОО	64
Г.1.4. Улучшение учебной и обучающей среды	65
Г.2. Преподаватели и инструкторы	65
Г.2.1. Преподавательский и инструкторский состав в системе ПОО	65
Г.2.2. Вхождение в профессию преподавателя в системе ПОО	67
Г.2.3. Статус занятости преподавателей ПОО	68
Г.2.4. Квалификация преподавателей и инструкторов в системе ПОО	68
Г.2.5. Привлечение и удержание преподавателей и инструкторов в системе ПОО	70
Г.2.6. Управление, мотивация и поддержка профессионального развития	70
Г.2.7. Обеспечение качества преподавателей ПОО	71
Г.3. Качество и обеспечение качества	72
Г.3.1. Качество и соответствие содержания ПОО	72
Г.3.2. Определение качества результатов обучения	73
Г.3.4. Разработка и обновление учебного содержания ПОО	76
Г.3.5. Ключевые компетенции ЕС	78
Г.3.6. Политика в целях усовершенствования обеспечения качества	79
III. Резюме и аналитические заключения	80
Д: Управление и финансирование ПОО	83
Д.1: Институциональные механизмы	83
Д.1.1. Эффективность институциональных и управленческих механизмов.....	83
Д.1.2. Ответственность, руководство и контроль	83

Д.1.3. Реформирование системы управления.....	84
Д.2: Участие негосударственных субъектов	85
Д.2.1. Распределение ответственности между государственными и негосударственными субъектами в ПОО.....	85
Д.2.2. Политика в области поддержки участия негосударственных субъектов	85
Д.3: Бюджет ПОО.....	86
Д.3.1. Планирование расходов, формирование бюджета ПОО и его исполнение	86
Д.3.2. Мероприятия по улучшению процессов планирования расходов и бюджетирования в системе ПОО	87
Д.4: Мобилизация ресурсов для ПОО	88
Д.4.1. Источники и механизмы финансирования для системы ПОО	88
Д.4.2. Диверсификация и мобилизация финансирования ПОО	89
Д.5: Распределение и использование ресурсов в ПОО	90
Д.5.1. Модели распределения ресурсов	90
Д.5.2. Меры политики по обеспечению достаточного для ПОО объема ресурсов и их справедливого распределения	91
III. Резюме и аналитические заключения	91
БИБЛИОГРАФИЯ	93
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	97
Приложение 1. Дополнительная информация (таблицы и рисунки)	97

СОКРАЩЕНИЯ

ГЧП	Государственно-частное партнерство
ЕФО	Европейский Фонд Образования
ЕС	Европейский Союз
МЗТО	Министерство занятости и трудовых отношений
МВССО	Министерство высшего и среднего специального образования
МНО	Министерство народного образования
МДО	Министерство дошкольного образования
МСКО	Международная стандартная классификация образования
ННО	Негосударственные некоммерческие организации
НПО	Непрерывное профессиональное обучение
НПОО	Начальное профессиональное образование и обучение
НРК	Национальная рамка квалификаций
ПОО	Профессиональное образование и обучение
НРО	Национальные рамки отчетности
ООВ	Обучение и образование взрослых
ОПВЖ	Обучение на протяжении всей жизни
ПРООН	Программа развития ООН
ССПО	Среднее специальное профессиональное образование
ТПОП	Техническое профессиональное образование и подготовка
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.
ЦПО	Центр профессионального образования
GoU	Government of Uzbekistan (рус.Правительство Узбекистана)
КОИКА	Корейское агентство международного сотрудничества
СНГ	Содружество независимых государств
ЦУР	Цели устойчивого развития

1. НАЦИОНАЛЬНЫЕ РАМКИ ОТЧЕТНОСТИ

А: Обзор Страны и национальной системы ПОО

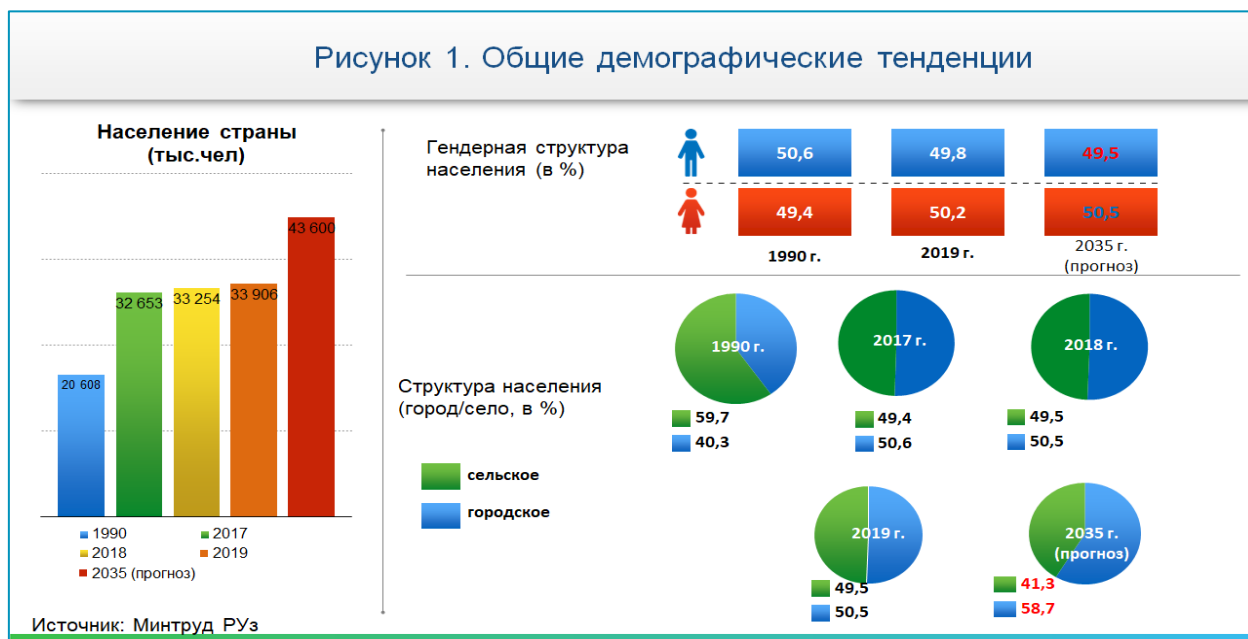
А.1: Информация о стране

А.1.1. Введение

Республика Узбекистан расположена в Центральной Азии с общей площадью 448,9 тыс.кв.км. В административно-территориальном отношении Узбекистан состоит из 12 вилоятов (областей), города Ташкента и Республики Каракалпакстан¹.

Узбекистан является третьей страной по величине численности населения и пятой по величине сухопутной территории среди стран СНГ и насчитывает более половины населения Центральной Азии².

Численность постоянного населения Республики Узбекистан по состоянию на 1 января 2020 года составила 33 905,8 тыс. человек и, в 2019 году, она увеличилась на 650,3 тыс. человек, или на 2,0%³. В частности, численность городского населения достигла 50,5% от общей численности населения, сельского населения – 49,5 %. При этом около 40% населения страны составляют лица в возрасте до 16 лет, более 60% приходится на долю граждан в возрасте не старше 25 лет.



В частности, численность городского населения в 2019 году достигла 50,5 % от общей численности населения, сельского населения – 49,5 %.

В разрезе регионов республики наибольшая доля численности населения приходится на Самаркандскую (11,4 %), Ферганскую (11,1 %), Кашкадарьинскую (9,7 %), Андижанскую (9,2 %) области. А низкая доля численности населения зафиксирована в Сырдарьинской (2,5%), Навоийской (2,9 %), Джизакской (4,1 %) и Хорезмской (5,5 %) областях.

В конце 2016 года, после первой смены руководства с момента обретения страной независимости в 1991 году, новоизбранный президент Шавкат Мирзиёев приступил к осуществлению амбициозной программы экономической модернизации, направленной на стимулирование

¹ <http://geografiya.uz/>

² Education Sector plan 2019 – 2023. Uzbekistan. <https://www.globalpartnership.org/content/education-sector-plan-2019-2023-uzbekistan>

³ Данные Государственного комитета по статистике.

социально ориентированного роста для всех граждан Узбекистана⁴. Республика Узбекистан вступила в новую эру экономического развития с волной либерализации экономики.

В начале 2017 года был принят Указ Президента Республики Узбекистан, которым была утверждена Стратегия действий на 2017-2021 гг., которая включает пять приоритетных направлений развития страны: (1) совершенствование государственного и общественного строительства; (2) обеспечение верховенства закона и дальнейшее реформирование судебной-правовой системы; (3) развитие и либерализация экономики; (4) развитие социальной сферы; и (5) обеспечение безопасности, межнационального согласия и религиозной толерантности, осуществление взвешенной, взаимовыгодной и конструктивной внешней политики⁵.

В настоящее время экономика Узбекистана динамично трансформируется в соответствии с приоритетами развития и текущими реформами всех секторов, в том числе профессионального образования и рынка труда.

Ключевые экономические показатели

В 2019 году темпы экономического роста Узбекистана составили 5,6%. Показатель прироста ВВП Узбекистана за последние 5 лет приводится в рисунке 2. По предварительным данным, темп прироста ВВП приблизится к 6 процентам к 2021 году⁶:



По сравнению с 2018 годом, объем производства промышленной продукции вырос на 6,6 процента, экспорта – на 28 процентов. Золотовалютные резервы увеличились на 2,2 миллиарда долларов и достигли 28,6 миллиарда долларов.

Объем прямых иностранных инвестиций составил 4,2 миллиарда долларов, что в 3,7 раза, больше по сравнению с 2018 годом. Доля инвестиций в валовом внутреннем продукте достигла 37 процентов.

По оценкам Всемирного банка, уровень бедности в Узбекистане, основанный на международном уровне черты бедности (1,90 доллара в день) составил 9,6%, а при черте бедности в 5,6 долл. в день, установленная для стран с уровнем дохода выше среднего составил 36,6%.

При этом высокий уровень бедности наблюдается в некоторых районах Ташкентской, Самаркандской, Сурхандарьинской, Сырдарьинской, Андижанской областях и Республике Каракалпакстан⁷.

Согласно данным Госкомстатистики РУз, доля малообеспеченного населения в Республике Узбекистан снизилась с 17,7% в 2010 году до 11,4% в 2018 году⁸.

Таблица 1. Доля малообеспеченного населения в Республике Узбекистан* (в %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Доля малообеспеченного населения	17,7	16,0	15,0	14,1	13,3	12,8	12,3	11,9	11,4

*расчеты по малообеспеченности получены на основе рекомендации Всемирного банка

Как отмечается в Послании Президента страны, по разным подсчетам в 2019 году этот показатель составляет 12-15 процентов.

⁴ http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf

⁵ <http://www.lex.uz/ru/docs/3107042>

⁶ По данным Госкомстат РУз

⁷ Источник: Уильям Зейтц. «Где они живут. Показатели уровней бедности, среднего потребления и среднего класса в Центральной Азии на районном уровне». Всемирный Банк, 2019 г.

⁸ Госкомстат РУз. <https://stat.uz/ru/press-tsentr/novosti-komiteta/164-ofytsyalnaia-statistika-ru/6579-uroven-zhizni-naseleniya2>

На рассматриваемый период (после предыдущего раунда по Туринскому процессу), впервые Узбекистан получил международный кредитный рейтинг и успешно разместил на мировом финансовом рынке облигации на 1 миллиард долларов.

Впервые за последние 10 лет улучшились позиции Узбекистана в рейтинге кредитного риска Организации экономического сотрудничества и развития.

В рейтинге Всемирного банка «Ведение бизнеса» Узбекистан поднялся на 7 позиций, занял 8-е место среди 190 государств по показателю регистрации бизнеса, вошли в число лучших стран-реформаторов⁹.

Уровень грамотности

В последние годы наблюдались положительные изменения в уровне образования. Так, неуклонно растет процент населения, получившего высшее образование, в результате чего деятельность системы образования постепенно приводится в соответствие с новыми требованиями рынка труда и обеспечивает Узбекистан квалифицированными специалистами с высшим образованием.

При уровне грамотности взрослого населения в 100,0%¹⁰ и показатель индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) в Узбекистане в 2018 году составлял 0.710, в результате чего страна заняла 108 место в рейтинге среди 189 государств¹¹.

Таблица 2. Уровень грамотности взрослого населения в 2013-2018 гг.

№	Наименование показателя	Годы					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Уровень грамотности, всего взрослого населения (% людей в возрасте 15 лет и старше)	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
2	Уровень грамотности среди взрослых мужчин (% мужчин в возрасте 15 лет и старше)	99,9	99,9	99,9	99,9	100,0	100,0
3	Уровень грамотности среди взрослых женщин (% женщин в возрасте 15 лет и старше)	100,0	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
4	Уровень грамотности среди молодежи (% женщин в возрасте 15–24 лет)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
5	Уровень грамотности среди молодежи (% мужчин в возрасте от 15 до 24 лет)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
6	Уровень грамотности, всего молодежи (% людей в возрасте 15-24 лет)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
7	В том числе: высшее и более высокое образование (% взрослого населения)	15,5	15,8	15,9	16,4	16,2	н/д

Источник: Госкомстат. <https://stat.uz/ru/press-tsentr/novosti-komiteta/164-ofytsyalnaia-statistika-ru>

Как свидетельствуют данные таблицы, в 2018 году уровень грамотности среди мужского взрослого населения составляет 100,0%, среди женского взрослого населения - 99,98%. Доля населения с высшим образованием в 2013 году составляла 15,5%, а в 2017 году повысилась на 0,7 % и составила 16,2%.

А.2: Обзор профессионального образования и обучения

А.2.1. Обзор ПОО: организация и нормативные рамки

Система образования на всех уровнях в Узбекистане находится в состоянии реформирования и модернизации. По сути, эти реформы направлены на расширение доступа, а также реструктуризацию сектора общего среднего и среднего специального, профессионального образования.

⁹ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 24.01.2020 г.

¹⁰ По данным Госкомстат РУз.

¹¹ Human Development Report 2019. <http://hdr.undp.org/en/2018-update>

Система ПОО до начало реформирования

Система профессионального образования и обучения (ПОО) до 2018 года представляла собой самостоятельный вид системы непрерывного образования (среднее специальное, профессиональное образование) после обязательного 9-летнего общего среднего образования.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об образовании» в целях получения среднего специального, профессионального образования каждый имеет право на основе общего среднего образования добровольно выбрать направление обучения в академическом лицее или профессиональном колледже. Академические лицеи и профессиональные колледжи дают среднее специальное, профессиональное образование, предоставляющее право и являющееся основой для работы по обретенной профессии или продолжения обучения на следующей степени образования.

Профессиональное образование, по вышеуказанному закону, было обязательным продолжением общего среднего образования, обучение в котором длилось 3 года и проводилось либо в академических лицеях, либо в профессиональных колледжах.

Выпускникам средних специальных, профессиональных образовательных учреждений выдается диплом государственного образца о среднем специальном, профессиональном образовании с указанием:

для академических лицеев – дисциплин по профилю направления образования;

для профессиональных колледжей – уровня квалификации, приобретенной профессии и сопутствующих ей специальностей в соответствии с Классификатором направлений подготовки, профессий и специальностей среднего специального, профессионального образования¹².

Законодательная база Узбекистана в области политики ПОО представлена в таблице 3 (см. Приложение).

Процесс реформирования ПОО

С целью обеспечения большей гибкости и согласованности с рынком труда профессионального образования сегодня в Узбекистане идет процесс реформирования системы профессионального образования, данная реформа образования также проводится в целях оказания более эффективной поддержки непрерывного профессионального образования и обучения (ПОО) для взрослых.

В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года, Профессиональное образование остается частью обязательного 11-летнего образования для выпускников 9-х классов.

Действующее законодательство позволяет им продолжить учебу после 9-го класса, по выбору, в академических лицеях или профессиональных школах, по программам, соответствующим уровню 3 МСКО. Длительность программ в профессиональных колледжах и техникумах определяется в зависимости от уровня сложности специализации.

Это означает, что длительность программ обязательного профессионального образования сокращается на 1 год, с 12-и (3-х лет до реформы) до 11-лет (до 2-х лет) начиная с нового учебного года 2020/2021.

В таблице 4 приводится классификация программ профессионального образования в соответствии с уровнями МСКО (см.таблицу 4):

Таблица 4. Классификация программ профессионального образования в соответствии с уровнями МСКО

Уровни МСКО	Требования к продолжительности программ	Уровни образования
МСКО 3	Продолжительность программ составляет 2 года.	Второй этап среднего образования/начальное профессиональное образование (10-11 классы общеобразовательные школы,

¹² Постановление Кабинета Министров РУз от 6.07.2012 г. № 200. <https://lex.uz/docs/2029714>

		Академические лицеи, профессиональные школы)
МСКО 4	Продолжительность программ составляет от 6 месяцев до 2-3 лет	Среднее профессиональное образование (колледжи, Техникумы)
МСКО 5	Продолжительность программ составляет не менее 2 лет	Среднее специальное профессиональное образование (Техникумы)

Источник: МВССО

В настоящее время Правительством страны ведется активная работа по внедрению национальной системы квалификации.

Указом Президента Республики Узбекистан 6 сентября 2019 определены задачи по разработке и внедрению в практику Национальной квалификационной рамки Республики Узбекистан, Квалификационные рамки для всех отраслей экономики, Национальные профессиональные стандарты и другие элементы национальной системы квалификации на основе передового зарубежного опыта¹³. Разработана и утверждена Национальная рамка квалификаций¹⁴.

А.2.2. Институциональные и управленческие механизмы

Сектор ПОО в Узбекистане претерпевает широкомасштабные реформы со многими фундаментальными изменениями, происходящими на основе президентских указов и постановлений, опубликованных с 2017 по 2019 годы.

В 2019 году Закон Республики Узбекистан «Об образовании» разработан в новой редакции и в настоящее время находится в обсуждении.

В Узбекистане государство играет ведущую роль в управлении, финансировании и предоставлении ПОО. Согласно ст.25 Закона Республики Узбекистан «Об образовании» центральным регулирующим органом системы образования является Кабинет Министров Республики Узбекистан.

Задачами Кабинета Министров в области образования и профессиональной подготовки являются: (1) осуществление единой государственной политики в области образования; (2) руководство органами государственного управления образованием; (3) разработка и реализация программ развития образования; (4) установление порядка создания, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений; (5) определение порядка аккредитации образовательных учреждений, аттестации педагогических и научных кадров; (6) выдача разрешений на право занятия образовательной деятельностью образовательным учреждениям других государств на территории Республики Узбекистан и др.¹⁵.

Под общим руководством Кабинета Министров, три министерства отвечают за государственную систему образования: Министерство дошкольного образования (МДО), Министерство народного образования (МНО) и Министерство высшего и средне специального образования (МВССО).

Система управления профессионального образования и обучения в Узбекистане включает:

на республиканском уровне - Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, которое является уполномоченным государственным органом по реализации единой государственной политики в сфере высшего и среднего специального профессионального образования, а также организационному и методическому руководству учреждениями высшего, среднего специального и профессионального образования совместно с министерствами и ведомствами, имеющими в своем ведении образовательные учреждения.¹⁶ В систему управления также входят Институт педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования при МВССО и Служба по учебным мастерским, техническим регламентам и метрологическому контролю при МВССО¹⁷;

¹³ Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 г. №УП-5812. <https://lex.uz/ru/docs/4500929>

¹⁴ Постановление Кабинета Министров РУз от 15.05.2020 «О мерах по организации деятельности национальной системы профессиональных навыков, знаний и умений в Республике Узбекистан» № 287. <https://lex.uz/ru/docs/4814157>

¹⁵ Закон РУз «Об образовании». <http://www.lex.uz/docs/15622>

¹⁶ Указ Президента РУз УП-5763 от 11.07.2019 г. <http://lex.uz/docs/4415393>

¹⁷ Постановление Президента РУз ПП-4391 от 11.07.2019 г. <http://www.lex.uz/ru/docs/4415487>

на региональном уровне – территориальные управления по развитию и координации профессионального образования Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан;

на локальном уровне – Попечительские советы, включающие представителей отраслевых министерств, ведомств, органов государственной власти на местах, негосударственных некоммерческих организаций, действующих на основе законодательства и устава.

Представители частного сектора, оказывающие образовательные услуги, проходят процедуру лицензирования и контроля их деятельности со стороны вновь созданной Государственной инспекции по надзору за качеством образования при Кабинете Министров РУз.

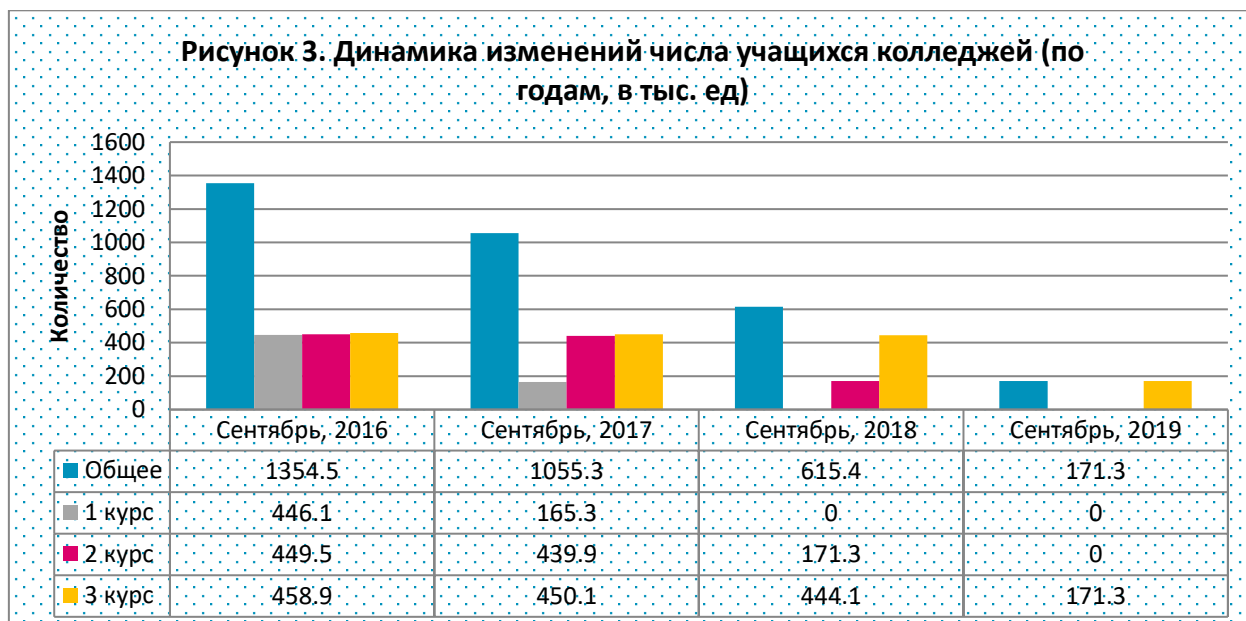
А.2.3. Базовая статистика по ПОО

Начало реформ в системе образования с 2017 года и введение 11-летнего обязательного общего среднего и среднего специального образования с 2018/2019 учебного года соответствующим указом Президента от 25 января 2018 года привело к резкому сокращению числа учащихся и преподавателей в учреждениях профессионального образования.

Профессиональные образовательные учреждения в Узбекистане являются государственными. Поэтому, процесс реформирования системы ПОО приведет к изменениям в количестве учреждений профессионального образования, численности учащихся и преподавателей, а также к полному обновлению содержания образования.

В 2017/2018 учебном году в системе среднего специального профессионального образования действовало 143 академических лицеев (85,8 тыс. студентов) и 1 433 профессиональных колледжей (1 077,4 тыс. студентов)¹⁸.

Ниже приводится динамика изменений числа учащихся, преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных учебных заведений (см. рисунки 3 и 4)¹⁹:

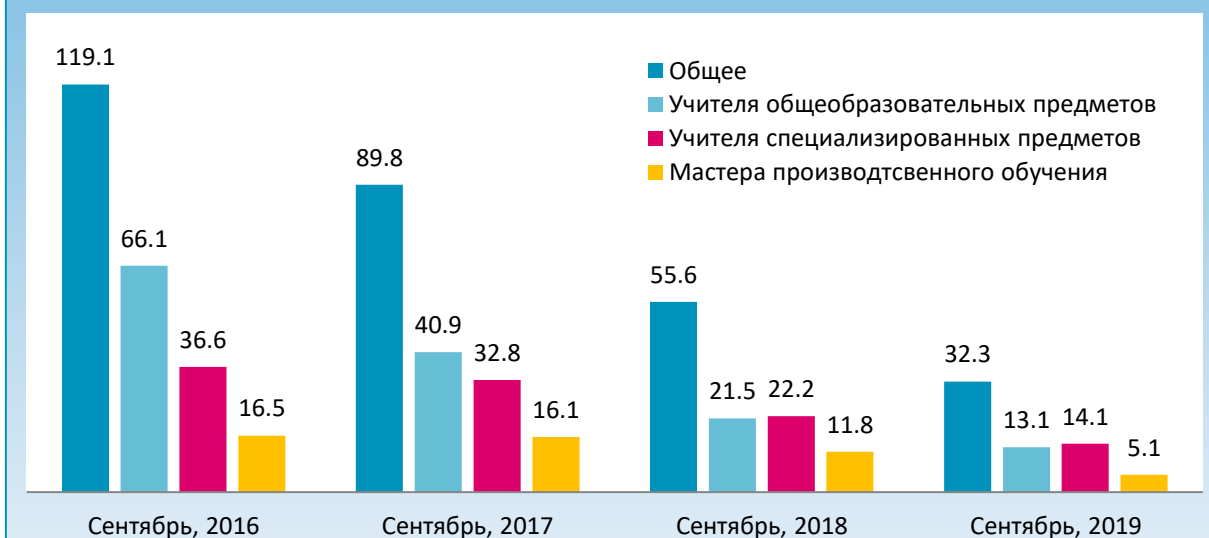


В связи с приостановлением приема на первый курс в профессиональных образовательных учреждениях с 2018/2019 учебного года и растущей потребности в учителях в школах большинство учителей общеобразовательных предметов перешли из колледжей в общеобразовательные школы.

¹⁸ По данным Госкомстат. Статистический бюллетень, 2018 г.

¹⁹ Источник: МВССО

Рисунок 4. Динамика изменений числа педагогических кадров колледжей (по годам, в тыс. ед)



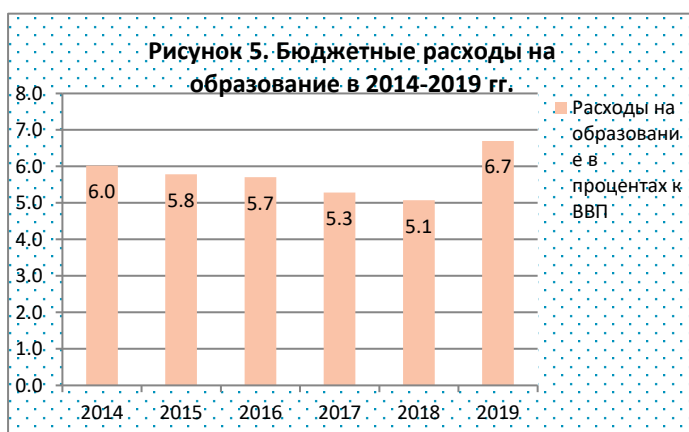
В связи с сокращением объема работы в колледжах, численность преподавателей и мастеров производственного обучения снизилась с 119,1 тыс.человек в сентябре 2016 года до 18,1 тыс.человек в сентябре 2019 года.

Система ПОО также включает 41 Центров профессионального обучения, многопрофильные учебные центры, созданные в системе Министерства занятости и трудовых отношений, а также частные провайдеры услуг по профессиональной подготовке.

В 2019 году более чем 36,5 тыс. человек или 2,6% от общей численности безработного населения прошли курсы переподготовки и повышения квалификации в региональных Центрах профессионального обучения Министерства занятости и трудовых отношений²⁰.

Расходы на образование

Одним из главных приоритетов социальной политики государства является финансирование расходов на образование. Доля бюджетных средств, предназначенных для данных целей за последние пять лет, оставалась стабильной в пределах 5-6% от ВВП (рисунок 5).



Расходы сектора образования в Узбекистане финансируются как из государственных, так и негосударственных источников (в данном случае - любые расходы социального сектора). Государственные источники включают государственный бюджет (республиканский бюджет, бюджет Республики Каракалпакстан, бюджет областей и города Ташкента), внебюджетные специальные фонды и фонды предприятий, в которых Правительство имеет долю (100% государственных компаний и смешанных компаний с государственным пакетом

акций).

Негосударственные источники финансирования включают средства неправительственных организаций, частного бизнеса и индивидуальной благотворительности (см.рисунок 6, Приложение 1).²¹

²⁰ по данным Министерства занятости и трудовых отношений РУз

²¹ по данным Министерства финансов РУз

Таким образом, если в 2017 году общие расходы на содержание и развитие профколледжей составили 2 896,4 млрд.сумов или 1.0 % к ВВП, то в 2019 году наблюдается сокращение этих средств до 1 947,8 млрд.сумов или 0.5 % к ВВП²². Сокращение бюджетных расходов объясняется переходом на 11-летнее обязательное общее образование.

Как отмечалось выше, все средние профессиональные образовательные учреждения в Узбекистане являются 100% государственными. Финансирование системы ПОО осуществляется в основном за счет средств государственного бюджета. Доля внебюджетного финансирования незначительна.

А.2.4 Концепция ПОО и основные инициативы реформирования

В сентябре 2015 года правительство Узбекистана вместе с главами государств и правительств из 192 государств-членов Организации Объединенных Наций (ООН) взяло на себя обязательства по осуществлению программы «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»²³ и целей устойчивого развития в качестве механизма ее мониторинга. Известно, что Повестка дня 2030 охватывает все аспекты нашей жизни, но одно из приоритетных мест отводится Цели №4 (ЦУР 4) - **"Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех"**.

Узбекистан уже предпринял некоторые шаги по локализации/адаптации согласованных на международном уровне индикаторов достижения целей. В 2017 году Указом Президента Республики Узбекистан утверждена «Стратегия действий» по пяти приоритетным направлениям развития страны в 2017-2021 годах, одно из которых – социальная сфера. Данное направление включает следующие меры в сфере образования и науки:²⁴

- продолжение курса дальнейшего совершенствования системы непрерывного образования, повышение доступности качественных образовательных услуг, подготовка высококвалифицированных кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда;
- осуществление целенаправленных мер по укреплению материально-технической базы образовательных учреждений путём проведения работ по их строительству, реконструкции и капитальному ремонту, оснащение современным учебным и лабораторным оборудованием, компьютерной техникой, учебно-методическими пособиями;
- совершенствование работ по подготовке и трудоустройству учащихся профессиональных колледжей по специальностям, отвечающим требованиям рыночной экономики и потребностям работодателей.

20 октября 2018 года постановлением Правительства «О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» №841 утверждены национальные цели и задачи в области устойчивого развития на период до 2030 года²⁵.

Имплементация Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года включает «Цель 4. Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможностей обучения на протяжении всей жизни для всех». Реализация Цели 4., в частности, охватывает следующие задачи для системы ПОО:

Таблица 5. Задачи, реализуемые в системе ПОО в рамках ЦУР 4:

Задача 4.3.	К 2030 году обеспечить всем женщинам и мужчинам равный доступ к недорогому и качественному среднему специальному, высшему, профессиональному и дополнительному образованию.
Задача 4.4.	К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально техническими, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельности.
Задача 4.5.	Обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической

²² По данным Министерства финансов Республики Узбекистан

²³ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

²⁴ <http://www.lex.uz/ru/docs/3107042>

²⁵ Постановление КМ РУз «О мерах по реализации национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 20.10.2018 г., № 841

	подготовке всех уровней для лиц с инвалидностью улучшением условий учебных заведений, учитывающих интересы детей с ограниченными возможностями, обеспечение безопасной и эффективной среды обучения для всех.
Задача 4.7.	К 2030 году обеспечить, чтобы все учащиеся и студенты приобретали знания и навыки, необходимые для содействия устойчивому развитию.
Задача 4а.	Улучшение условий учебных заведений, обеспечивающих безопасную и эффективную среду обучения для всех.

Основными задачами ПОО, согласованными в рамках «Дорожной карты» по дальнейшему развитию сотрудничества Республики Узбекистан с Организацией Объединенных Наций на 2017-2020 годы», являются (а) расширение возможностей трудоустройства молодежи, включая выпускников колледжей; (б) реализация проектов по улучшению качества образования в вопросах здорового образа жизни в колледжах, улучшение профессиональной технической подготовки управленческого персонала в сельском хозяйстве и других сферах.²⁶

Следующим документом, определяющим стратегические направления развития ПОО в Узбекистане, является «Концепция продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане», проект которого разработан экспертной группой DVV International с участием специалистов ЮНЕСКО и Института Обучения на протяжении всей жизни при ЮНЕСКО в конце 2018 года²⁷. Проект данной концепции находится на рассмотрении в Кабинете Министров РУз.

Согласно данному документу, целевыми ориентирами для дальнейшего формулирования политики / стратегии / измеряемых результатов являются:

- Создание координационного механизма управления ПОО;
- Управление системой с привлечением социальных партнеров. Необходимо внедрить в систему ПОО принцип интенсивного вовлечения социальных партнёров (работодатели, профессиональные союзы, а также проф. ассоциации и представители гражданского сектора) на всех этапах профессионального образования и обучения. Для общей координации создать Национальный совет ПОО;
- Внедрение гибких форм финансирования с максимальным учётом интересов уязвимых слоев населения;
- Разработка Национальных квалификационных рамок²⁸. Это с одной стороны позволит обеспечить прозрачность, взаимосвязанность, согласованность результатов обучения на всех уровнях образования, с другой - создаст основу для внедрения системы валидации, признания и аккредитации результатов неформального обучения (RVA);
- Разработка модульных учебных программ ПОО. Ожидается, что эта работа проходить с участием социальных партнёров на основе компетентностного подхода с использованием признанных инструментов / методов, способных обеспечить трансфер требований работодателей / рынка труда в учебные программы. Профессиональные колледжи/центры профессиональной подготовки должны будут провести диагностику потенциала обучающихся и строить дальнейший процесс профессионального обучения с учетом анализа наличия как «жестких», так и «мягких навыков» учащихся;
- Создание независимых сертификационных органов. Результаты профессионального обучения будут оцениваться через независимые сертификационные органы, в управление которых активно участвуют социальные партнеры;
- Внедрение андрагогических подходов обучения в практику ПОО;
- Развитие информационно-консультативной и профориентационной службы в системе ПОО.

²⁶ План практических мер "Дорожная карта" по дальнейшему развитию сотрудничества Республики Узбекистан с ООН на 2017-2020 годы. <http://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/NewLegalDocuments/Roadmap%20-%20Russian%20-%20signed.pdf>, стр. 2.

²⁷ См. проект «Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане», Ташкент – 2018. http://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf

²⁸ Утверждена 15 мая 2020 года.

А.3: Контекст ПОО

А.3.1 Социально-экономический контекст

Как уже отмечалось ранее, за последние годы экономика и социальная сфера в Узбекистане претерпевали изменения в соответствии с новым курсом реформ, который фактически был начат в 2017 году с избранием Президента страны Ш.М.Мирзиёева.

Стратегия действий на 2017-2021 гг. является программой реализации широких рыночных реформ. Она призвана обеспечить экономическую, социальную и политическую открытость и построить в Узбекистане конкурентоспособную рыночную экономику.

В 2019 году темпы экономического роста составил 5,6 % против 5,4% в 2018 году, что свидетельствует надежные показатели и стабильный рост экономики Республики Узбекистан. Это дает стране возможность содействовать формированию технологических изменений и наращивать объемы производства, обеспечивая при этом более выгодные условия для жизни населения.

В настоящее время в 12 ведущих отраслях промышленности реализуются программы модернизации и повышения конкурентоспособности.

Сравнительный анализ отраслевой структуры экономики в 2017-2019 годах позволяет выделить структурные изменения, которые связаны с увеличением удельного веса промышленности до 30,0 %, и снижением удельного веса сельского, лесного и рыбного хозяйства до 28,1 % (см.Таблицу 6).

Таблица 6. Сравнительные данные показателей экономики (в %):

	2017	2018	2019
ВВП, всего. Из них:	100,0	100,0	100,0
Валовая добавленная стоимость отраслей	88,5	88,8	90,9
Чистые налоги на продукты	11,5	11,2	9,1
Валовая добавленная стоимость отраслей	100,0	100,0	100,0
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	34,0	31,5	28,1
Промышленность	22,2	26,5	30,0
Строительство	5,7	6,1	6,4
Услуги	38,1	35,9	35,5

Источник: Госкомстат. <https://stat.uz/ru>

Также, в 2019 году наблюдался рост доли строительства в отраслевой структуре ВВП до 6,4 % и снижением доли сферы услуг до 35,5 %.

Доля субъектов малого предпринимательства (бизнеса) в экономике составляет 56,5 % от общей добавленной стоимости. В разрезе основных отраслей экономики доля малого предпринимательства (бизнеса) в валовой добавленной стоимости составила в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 98,6 %, строительстве – 78,7 %, сфере услуг – 40,7 %, промышленности – 31,1%.

За 2019 год было создано 92,9 тыс. новых малых предприятий и микрофирм (без учета дехканских и фермерских хозяйств), что в 1,9 раз больше, чем в 2018 году. При этом, наибольшее количество малых предприятий и микрофирм создано в сфере торговли, промышленности, строительстве, сельском, лесном и рыбном хозяйстве, сфере услуг по проживанию и питанию, перевозке и хранении.

Ключевые показатели развития регионов страны

В 2019 году наибольший вклад в формирование ВВП республики внес город Ташкент с удельным весом 14,6%. Ташкентская и Самаркандская области занимают последующие места с показателями 9,8% и 7,3%, соответственно. Наименьшую долю в формировании ВВП республики имеют Сырдарьинская (2%), Джизакская (3%), Хорезмская (3,7%) области и Республика Каракалпакстан (3,7%).

Таблица 7. Участие регионов в формировании ВВП за 2017-2019 гг. (в %%)

Регионы	2017	2018	2019
Республика Каракалпакстан	3,4	3,7	3,7
Андижанская	6,3	6,5	6,4
Бухарская	5,5	5,2	5,2
Джизакская	3,0	3,0	3,0
Кашкадарьинская	7,5	6,9	7,1
Навийская	4,7	5,4	7,2
Наманганская	4,8	4,4	4,5
Самаркандская	8,5	7,7	7,3
Сурхандарьинская	4,5	4,4	4,4
Сырдарьинская	2,1	2,0	2,0
Ташкентская	9,2	9,5	9,8
Ферганская	6,6	6,5	6,4
Харезмская	3,8	3,7	3,7
г. Ташкент	13,5	13,5	14,6

Показатель прироста валового регионального продукта (ВРП) в 2019 году была самыми высокими в г. Ташкент (10,5 %), Хорезмской (7,7%), Наманганской (7,0 %), Андижанской (6,5 %) областях и Республике Каракалпакстан (6,8 %) (см. рисунок 7 Приложение 1).

Низкие темпы прироста ВРП, по сравнению с республиканским уровнем (5,6%), наблюдались в Кашкадарьинской (1,4 %) и Сырдарьинской (3,6 %) областях.

Инвестиционные проекты и создание рабочих мест

Следует отметить, что в республике ведется активная инвестиционная политика. Во все отрасли и сферы, во все регионы с инвестициями приходят новые технологии, передовой опыт, высококвалифицированные специалисты, ускоренно развивается предпринимательство.

В настоящее время за счет иностранных инвестиций в стране реализуются 456 проектов на сумму 23 миллиарда долларов, а объем инвестиционного портфеля международных финансовых институтов достиг 8,5 миллиарда долларов.²⁹

С учетом значительно увеличившегося числа трудоспособного населения, главным приоритетом страны является создание новых рабочих мест и улучшение условий труда. Как отмечается в докладе МВФ в мае 2019 года, Узбекистан уже реализовал первую волну важных экономических реформ, включая либерализацию валютного рынка, налоговую реформу и серьезное улучшение статистики.

Снижение налоговых ставок и проведение реформ по либерализации секторов экономики с высоким потенциалом роста, включая садоводство, производство продуктов питания, туризм, текстиль, и химическая промышленность, как ожидается, будут способствовать более быстрому росту в среднесрочной перспективе³⁰.

В настоящее время реформы сосредоточены на повышении квалификации рабочей силы, реализации земельных реформ, оптимизации регулирования и улучшении государственного управления.

По данным Министерства занятости и трудовых отношений, в последние годы структура занятого населения резко изменилась. Эта тенденция связана с началом реализации программ

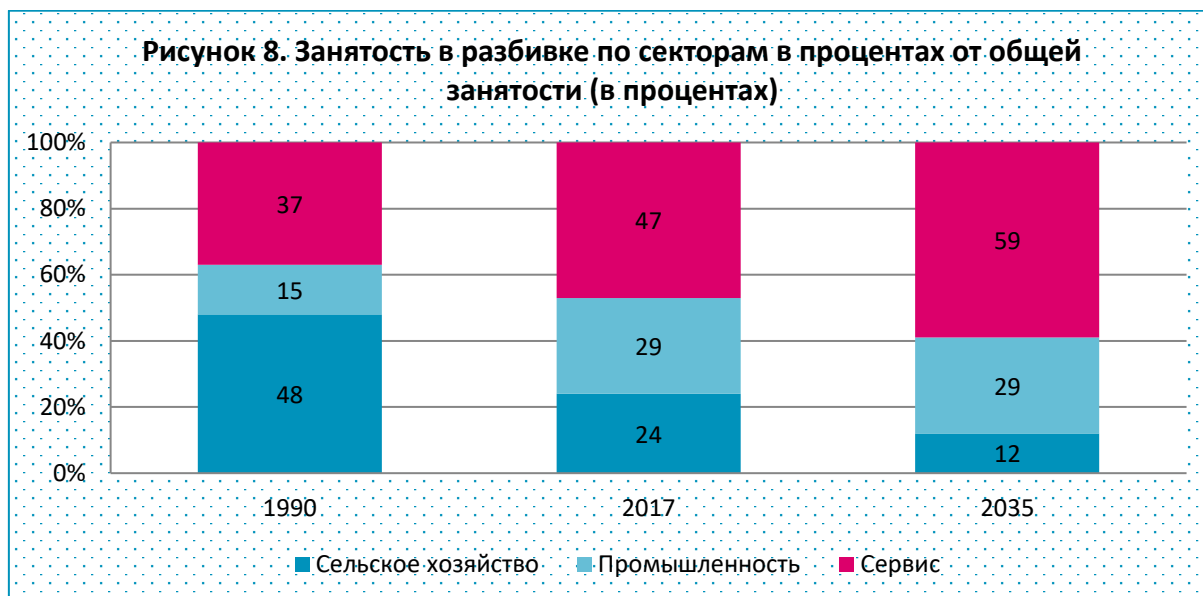
²⁹ Всемирный банк (2018 год): Программный документ для предлагаемого кредитования «Реформы Узбекистана в целях устойчивого перехода по линии политики развития рыночной экономики». Доклад № 125008-УЗ. стр.3 <http://pubdocs.worldbank.org/en/734821557220484329/Uzbekistan-Snapshot-Apr2019-ru.pdf>. См. также комментарии Госкомстат РУз.

³⁰ Доклад МВФ. <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/CR/2019/Russian/1UZBRA2019004.ashx>

модернизации и повышения конкурентоспособности, стимулированием развития предпринимательства и сфер услуг.

В 2017 году сектор услуг занимает ведущую роль в экономике Узбекистана по показателю создания рабочих мест, где занято 47% рабочей силы. Почти 80% всех вновь созданных рабочих мест в Узбекистане находятся в сфере услуг. Этот сектор наряду с промышленным сектором, обеспечивающим 29 % занятости в стране будет определять будущие потребности рынка труда, в том числе потребности в высококвалифицированных выпускниках в указанных сферах экономики.

В сельскохозяйственном секторе, в 2017 году работал 25% работников, и, по прогнозам, к 2035 году работу сохранит только 12%. (см. Рисунок 8).



Источник: Министерство занятости и трудовых отношений (2018)

В своем Послании Президент страны отметил, что в настоящее время существует «разрыв» между теми регионами, где сконцентрировано трудоспособное население, и теми, где создается больше рабочих мест. Решением данной проблемы названа либерализация внутренней миграции в республике.

В регионах республики поэтапно планируется внедрять начатый в 22 сельских районах Ферганской долины эксперимент по формированию у населения современных навыков ведения бизнеса и предпринимательства, который дает положительные результаты.

Основным критерием оценки деятельности руководителей регионов определены рост числа субъектов предпринимательства и рабочих мест в отраслях, сферах, областях и районах.

В связи с объявлением в Узбекистане 2020 года «Годом развития науки, просвещения и цифровой экономики», в своем обращении к Парламенту Президент Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёев указал на необходимость завершения разработки программы «Цифровой Узбекистан – 2030»³¹.

Данная программа охватывает, наряду с другими приоритетными секторами экономики вопросы цифровизации сферы строительства, энергетики, сельского и водного хозяйства, транспорта, геологии, кадастра, здравоохранения, образования и т.д.

Развитие цифровой экономики подразумевает глобализацию, сверхвысокую конкурентную среду, наличие квалифицированных кадров и качественного образования, повышение уровня цифровой грамотности населения и системное обучение ИТ-специалистов во всех областях экономики.

Согласно Государственной программе, утвержденной в начале 2020 года, планируется направить 18,17 трлн. сумов и \$10,3 млрд. из средств государственного бюджета и внебюджетных целевых фондов на реализацию проектов и мероприятий в рамках госпрограммы³².

31 Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. <https://uza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeev-25-01-2020>.

В секторе профессионального образования и обучения также идет процесс реформирования с целью обеспечения его большей гибкости и согласованности с рынком труда. Реформа направлена на совершенствование сети профессиональных колледжей на основе национальных и региональных приоритетных задач экономического развития, прогноза рынка труда и новинок и тенденций в области технологий.³³

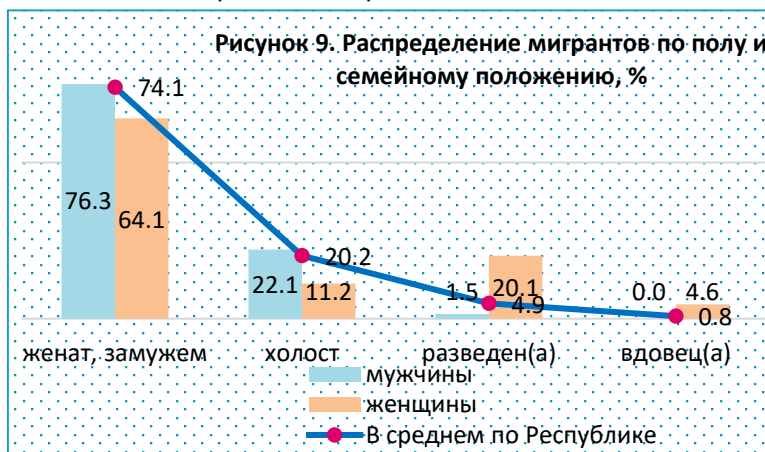
А.3.2 Миграция и потоки беженцев

Узбекистан является мировой социально-экономической частью системы международных и миграционных процессов и международного общего рынка труда. По миграционному «статусу» Узбекистан относится к странам, в которых экспорт рабочей силы значительно превышает ее импорт.

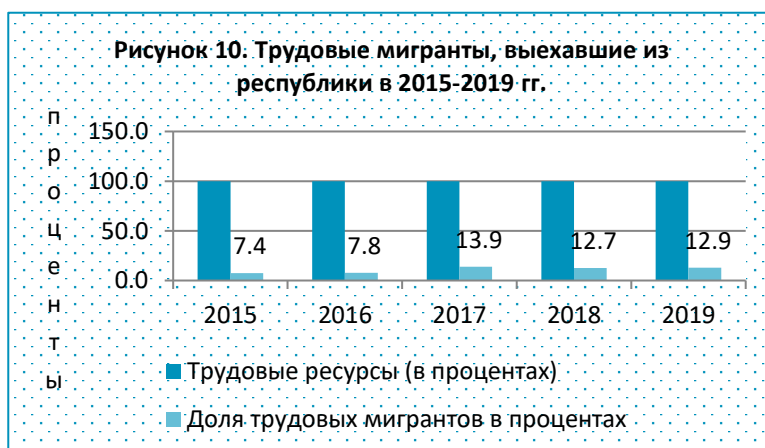
По данным МЗТО РУз, в 2018 г. из общего числа мигрантов 52 процента составляют 16-30 лет, а остальные 48 процентов - 31 год и старше. Распределение мигрантов по полу и семейному положению представлено ниже (рисунок 9)³⁴.

Последние годы в стране значительно изменилась миграционная политика. Либерализация внешней занятости позволила трудовым мигрантам Узбекистана стать полноценными участниками международного рынка труда.

Узбекистан занимает первое-второе место среди стран СНГ по количеству трудовых мигрантов наряду с Украиной. Ежегодно, в среднем первую пятерку стран-реципиентов занимают Российская Федерация, Казахстан, Южная Корея, Турция, Китай. Ниже приводится динамика изменений числа мигрантов из Узбекистана в течение последних пяти лет (см.рисунок 10):



По данным масштабного соцопроса, проведенного Республиканским центром занятости и охраны труда при Министерстве занятости и трудовых отношений, в 2018 году в поисках работы республику покинули 2,4 млн. человек (-1,9% по сравнению с 2017 г.). Если взять за нижнюю планку 2,4 млн. трудовых мигрантов, то получается, что в 2018 году при численности трудовых ресурсов в 18,8 млн. примерно каждый восьмой гражданин РУз работоспособного возраста или 12,7% трудовых ресурсов являлись трудовыми мигрантами, а в 2019 году данный показатель вырос на 0,2% и составил 12,9% трудовых ресурсов являются мигрантами³⁵



Трудовая миграция регулируется многосторонними и двусторонними соглашениями, заключенными между Узбекистаном и другими странами.

³² О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах в «Год развития науки, просвещения и цифровой экономики», Указ Президента РУз от 03.03.2020 г. <http://uzdaily.uz/ru/post/49867>

³³ Education Sector Plan 2019 – 2023. Uzbekistan. <https://www.globalpartnership.org/content/education-sector-plan-2019-2023-uzbekistan>

³⁴ Источник: Минтруда РУз.

³⁵ По данным Минтруда РУз.

Мигранты из Узбекистана были заняты в основном в строительстве, промышленности, торговли и других сферах. Отрасли экономики, в которых осуществлялась деятельность трудовыми мигрантами представлены в рисунке 11.



По сферам занятости, в 2017 году около 45,2% всех мигрантов были заняты в сфере строительства, 12,2 – промышленного производства, 9,8% – сфере услуг, 7,4% – сельском хозяйстве³⁶.

Денежные переводы трудовых мигрантов стимулируют рост ВВП. Согласно данным Всемирного банка, доля денежных переводов в ВВП страны в течение последних десяти лет колеблется от 2,5% до почти 11%. Ниже приводится объем денежных переводов в 2006-2016 гг. по данным Всемирного банка (Рисунок 12):

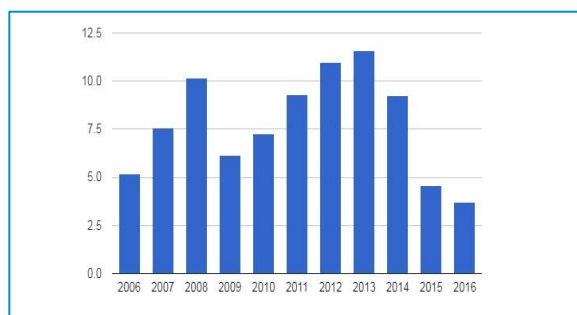


Рисунок 12. Полученные денежные переводы в Узбекистане, в % от ВВП³⁷

Как иллюстрирует рисунок, денежные переводы трудовых мигрантов в Узбекистан достигли 6,7 млрд. долларов США в 2013 г., увеличившись с

7,3% ВВП в 2010 г. и составив 12% ВВП в 2013 г.

Начиная с 2014 г. трудовая миграция начала спадать и уровень денежных переводов упал. В 2015 г. объем денежных переводов в республику был на уровне 3,1 млрд. долларов США (4,7% от ВВП), а в 2016 году уровень денежных переводов упал до 2,7 млрд. долл. США.

По данным Агентства по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в 2019 году денежные переводы от трудовых мигрантов составили 5,1 млрд. долларов, или 10% от ВВП страны.³⁸

В последние десятилетия миграция в Узбекистане не только усиливается, но и претерпевает качественные изменения. Сравнивая результаты социологического исследования, проведенного Региональным офисом UNIFEM по СНГ в Алматы в 2008 году, и результаты опроса, проведенного

³⁶ Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018 https://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_report_WEB.pdf

³⁷ Источник: Data.worldbank.org, 2018

³⁸ <https://www.gazeta.uz/ru/2019/09/20/transfers/>

МЗТО в 2018 году по этой теме, можно заметить весьма существенные различия в характеристиках трудовых мигрантов. Эти перемены во многом обусловлены не только активизацией миграционных процессов, но и расширением мигрантских сетей, стабилизацией каналов отправки, приобретением опыта трудоустройства за рубежом. Итак, необходимо отметить следующие характеристики:

1. Постепенное расширение географии миграции за пределы постсоветского пространства. Согласно данным Всемирного банка за 2017 г., 81% всех мужчин-мигрантов и 67,3% всех женщин-мигрантов из Узбекистана находились в России, 12,3% и 10% – в Казахстане, 2,5% и 17,6% в Турции³⁹. В 2018 году в Россию ездили 78% трудовых мигрантов, в Казахстан 12%, в Турции работали уже 6% мигрантов, в Корею – 2%. Внешняя трудовая миграция по странам и в разрезе регионов представлена ниже.

Таблица 8. Трудовая миграция по странам в разрезе регионов за 2012-2018 годы(в %)⁴⁰.

	Россия	Казахстан	Турция	Южная Корея	Другие страны
Республика Узбекистан	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Республика Каракалпакстан	2,2	29,5	0,0	2,9	0,0
Области:					
Андижанская	12,1	4,0	15,9	5,9	1,8
Бухарская	7,3	1,3	5,3	0,0	3,6
Джизакская	3,8	1,3	7,3	8,8	3,6
Кашкадарьинская	12,9	6,2	0,0	2,9	1,8
Навоийская	3,9	2,6	4,0	8,8	1,8
Наманганская	8,6	12,3	1,3	0,0	3,6
Самаркандская	11,6	1,3	15,2	0,0	17,9
Сурхандарьинская	7,0	0,4	1,3	0,0	0,0
Сырдарьинская	4,0	4,4	2,6	0,0	5,4
Ташкентская	5,7	11,5	17,9	41,2	5,4
Ферганская	9,3	16,7	4,0	0,0	1,8
Хорезмская	8,2	4,4	2,0	5,9	3,6
г.Ташкент	3,4	4,0	23,2	23,5	53,6

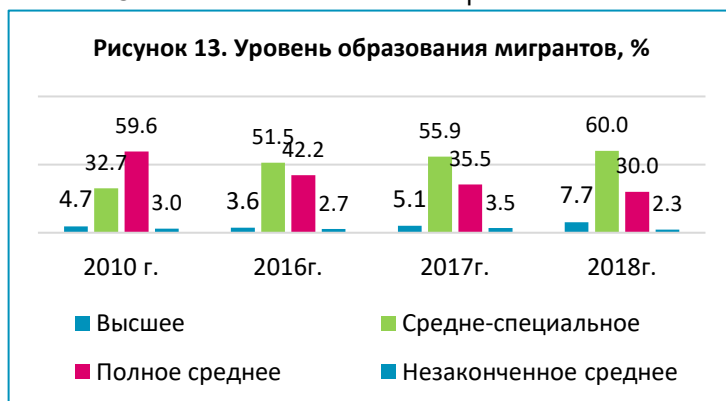
³⁹ World Bank 2017. Central Asia's Labor and Skills Survey (CALISS) Survey

⁴⁰ Подготовлено Научным центром по результатам социологического исследования согласно Постановления Кабинета Министров №97 "О совершенствовании учета граждан Республики Узбекистан, выезжающих за рубеж для осуществления трудовой деятельности" проведенного в декабре 2018 года

2. Повышение доли сельских жителей среди трудовых мигрантов. В трудовую миграцию все больше вовлекаются сельские жители – за прошедшие 10 лет их доля среди мигрантов возросла примерно на 10%.

3. Изменение возрастной структуры трудовых мигрантов. Средний возраст мигрантов (32-33 года) не изменился. В 2018 году доля молодежи в возрасте 25 лет и меньше составляла почти 21%, в возрасте 26-40 лет – около 57%, в возрасте старше 40 лет – примерно 18%.

4. Снижение показателей образования. Показатели образования мигрантов почти не



отличаются от таковых среди населения Узбекистана – в 2018 году высшее образование имели 5,1% мигрантов, среднее профессиональное – 55,9%, не имели профессионального образования 39%.⁴¹

По мнению экспертов, в качестве позитивных воздействий миграции на республику следует отнести следующих эффектов: повышение человеческого капитала за счет возвращения квалифицированных работников, получивших опыт и

трудовые навыки за границей; возвращающиеся мигранты будут направлять накопленные за границей сбережения и человеческий капитал для занятий предпринимательской деятельностью и денежные переводы мигрантов оказывают положительное влияние на образование.

Структурные органы Министерства занятости и трудовых отношений занимаются трудоустройством вернувшихся на родину мигрантов, их реинтеграцией в узбекское общество. При этом, уделяется особое внимание на использование полученные этими людьми навыки и компетенции.

В настоящее время республика Узбекистан реализует новую стратегию территориального и промышленного развития, которая создает много новых возможностей для обеспечения занятости населения, а также развивает миграционную подвижность и рационализирует внешние и внутренние миграционные процессы.

А.3.3. Контекст отрасли образования

В настоящее время на рынке труда существует 9 тысяч 145 наименований специальностей и должностей, по 6 тысячам 282 из них требуется средняя специальная квалификация.⁴²

Анализ данных за последние 5 лет показывает, что система среднего профессионального образования была обязательным продолжением общего среднего образования, обучение в котором длилось 3 года и проводилось либо в академических лицеях, либо в профессиональных колледжах (см. Рисунок 14).⁴³

⁴¹ Проблемы регулирования трудовой миграции в Узбекистане: тенденции и рекомендации. 2019.

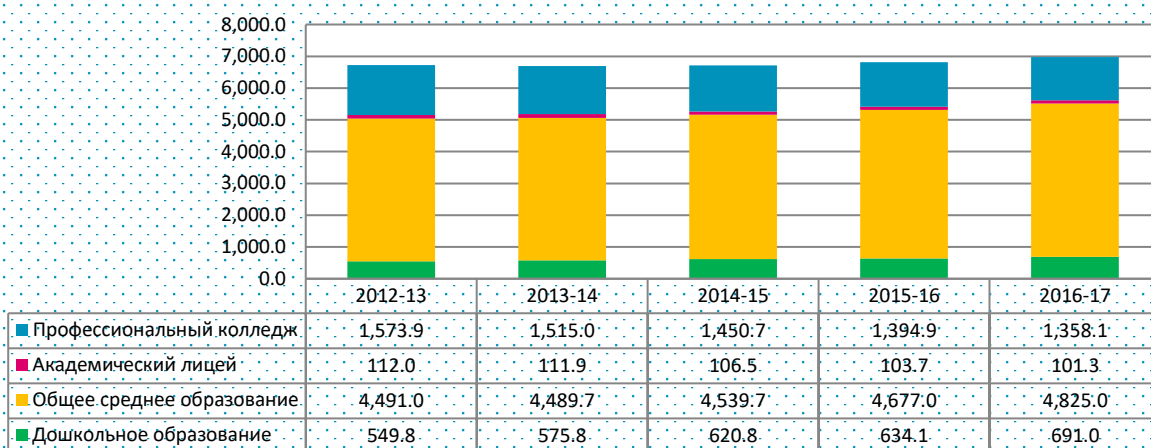
<https://wcu.uz/index.php?/ru/news/zbekistonda-menat-migratsijasini-tartibga-solish-muammolari-tendentsijalar-va-tavsijalar>

⁴² В Узбекистане будут организованы новая система и сеть учреждений профессионального образования.

<https://kun.uz/ru/68545687>

⁴³ Education Sector plan 2019 – 2023. Uzbekistan <https://www.globalpartnership.org/content/education-sector-plan-2019-2023-uzbekistan>

Рисунок 14. Количество обучающихся на различных уровнях образования (в тыс.)



Как иллюстрирует рисунок, в 2016/17 учебном году общая численность учащихся в профессиональных образовательных учреждениях составила 1 459,4 тыс. Но, в связи с переходом на систему 11-летнего обязательного общего среднего образования с 2017/2018 учебного года данный показатель начинает резко снижаться (см. также предыдущие разделы А).

Согласно новому классификатору, профессиональные образовательные учреждения предлагают обучение по 8 направлениям для 561 профессий и специальностей, которые делятся примерно на 1238 квалификаций. Преподаваемые предметы можно классифицировать как общеобразовательные предметы, специализированные профессиональные предметы.

Этапы непрерывного образования Узбекистана и возможности перехода учащихся от одного этапа другому, а также описание уровней профессионального образования и обучения представлены в приложении 1 (см. рисунки 15 и 16).

Начиная с 2020/2021 учебного года в Узбекистане внедряется новая, непрерывная система профессионального образования. В соответствии с последними изменениями, выпускники 9-х классов по их желанию могут продолжить обучение в одном из 340 профессиональных школ на основе программ, соответствующих уровню 3 МСКО.

По предварительной оценке, около 20% выпускников 9-х классов будут обучаться в этих школах на основе 2-летних интегрированных программ общеобразовательных и специальных предметов в форме дневного обучения.

По завершению программ обучения выпускники выходят на рынок труда в качестве квалифицированного специалиста. Либо, по желанию, учащиеся могут продолжить учебы на следующем этапе образования.

Кроме этого, выпускники 11-класса (профессиональных школ, общеобразовательных школ, а также академических лицеев) имеют несколько вариантов для продолжения учебы на следующем этапе.

К примеру, они могут продолжить обучение в одном из 147 колледжах на основе программ уровня 4 согласно МСКО, либо в техникумах, реализующих программ, соответствующих уровню 5 МСКО или же поступить в вузы для обучения по программам бакалавриата.

Выпускникам техникумов предоставляется право продолжения учебы со 2-го курса бакалавриата высших образовательных учреждений без вступительных экзаменов на основе индивидуального собеседования.

Следует отметить, что до недавнего времени охват выпускников средних учебных заведений высшим образованием был очень низким. К примеру, если до 2017 года в вузы принималось около 9% процентов выпускников средних учебных заведений, то в 2019/2020 учебном году за счет принятия более 146 тысяч студентов на первый курс уровень охвата высшим образованием достиг 20%.

Концепцией развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года в Узбекистане предусмотрено поэтапное повышение уровня охвата высшим образованием более 50

процентов на основе организации в регионах деятельности государственных и негосударственных высших образовательных учреждений, создания в сфере здоровой конкурентной среды⁴⁴.

А.3.4 Контекст обучения в течение всей жизни

В Узбекистане в основном построен прочный фундамент для практической реализации концепции образования в течение всей жизни. Как упомянуто выше, сегодня в республике происходит коренное реформирование системы образования.

В своем послании Законодательной палате Республики Узбекистан глава государства отметил,⁴⁵ что «государственная политика в сфере образования должна основываться на его непрерывности на протяжении всей жизни человека, начиная с детского сада». Сегодня профессиональное образование и обучение в Узбекистане охватывает множество различных видов образовательных услуг, поставщиков и заинтересованных сторон.

Указ Президента Узбекистана от 6 сентября 2019 года «О дальнейшем совершенствовании системы профессионального образования» является основным документом, предусматривающим внедрение принципа «Образование в течение всей жизни» в Узбекистане и служит нормативной основой для подготовки кадров по данному принципу для нужд экономики.

Наряду с формальной системой образования, включающей в себя профессиональные школы, колледжи, техникумы, вузы и учреждения повышения квалификации, образование на протяжении всей жизни включает в себя неформальное и информальное обучение во всем своём разнообразии.

До принятия Указа о внедрении новой системы непрерывного профессионального образования, провайдером обучения для лиц разного возраста в основном выступали негосударственные образовательные учреждения, работавшие на основе лицензии.

Согласно «Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане» формирование политики «Образование в течении всей жизни», поощряющей обучение каждого человека – требует вовлечение большого количества заинтересованных сторон, координацию действий и разделение ответственности. Этими сторонами являются ведомства, ответственные за образование, труд, финансы, экономическое развитие, социальное обеспечение, культуру, сельское хозяйство, представители местных и областных властей, а также представители объединений работодателей, профсоюзов, субъектов гражданского сектора и т.д.⁴⁶

Начиная с 2020/2021 учебного года в 147 профессиональных колледжах и 143 техникумах начнут реализовываться программы по принципу «Образование в течении всей жизни».

Соответственно, создание системы образования на протяжении всей жизни требует изменений, затрагивающих масштаб, содержание и систему предоставления образовательных услуг.

А.3.5 Контекст международного сотрудничества: партнерские отношения и донорская поддержка

В последние годы Узбекистану уделяется большое внимание со стороны международных донорских организаций как в плане двусторонней, так и многосторонней поддержки.

В частности, международные донорские организации достаточно активны в области ПОО, на развитие которой были выделены значительные объемы ресурсов. Несмотря на общие черты, каждый проект ПОО имеет собственную направленность, в зависимости от спектра полномочий спонсорской организации. Например, мероприятия Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству и Швейцарского государственного секретариата по экономическим вопросам в области ПОО уделяют большое внимание сельскому хозяйству и водным ресурсам в соответствии с их другими видами деятельности в Узбекистане.

⁴⁴ Указ Президента РУз УП-5847 от 8.10.2019 г. <https://www.lex.uz/ru/docs/4545887>

⁴⁵ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису, 28.12.2019 г. <http://uza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeevas-28-12-2019>

⁴⁶ См. проект «Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане», Ташкент – 2018. http://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf

В ходе своей деятельности, они оказали содействие в осуществлении диалога и сотрудничества между министерствами и ведомствами, а также организовали обучение в области водных ресурсов и сельского хозяйства. При сотрудничестве Совета по отраслевым навыкам Великобритании, Британский Совет оказал поддержку в разработке профессиональных стандартов в индустрии туризма, а также развития сельских районов, сельского хозяйства, строительства и ИКТ. Кроме того, он опубликовал журнал по системе ПОО «Обмен профессиональным образованием», который служит платформой для распространения знаний, ориентированной на специалистов и руководство системы ПОО.

Германское Агентство по Сотрудничеству и Немецкая Ассоциация Народных Университетов приняли участие в рамках программы образование на протяжении жизни. Помимо предоставления курсов обучения, они также приняли попытки в установлении норм и стандартов образования, а также оказывали содействие в систематической реформе системы ПОО. Некоторые спонсорские агентства реализовали проекты, разработанные для определенных целевых групп.

Турецкое агентство по сотрудничеству и координации (TIKA) оказало поддержку в развитии инфраструктуры учебных заведений, повышения квалификации преподавателей профессиональных образовательных учреждений Узбекистана. Корейское международное агентство KOICA поддержала создание и функционирование центров профессионального обучения, запущенных при сотрудничестве с Министерством занятости и трудовых отношений Узбекистана.

Как страна Центральной Азии, в дополнение к глобальным источникам финансирования, таким как Всемирный банк и МОТ, Узбекистан получает региональную спонсорскую поддержку, как от Азиатских, так и от Европейских стран, включая АБР и Европейский союз. АБР оказал поддержку в развитии инфраструктуры учебных заведений, и в настоящее время, в сотрудничестве с Министерством занятости и трудовых отношений завершает анализ системы ПОО в Узбекистане.

Региональная программа «Профессиональное образование в Центральной Азии» реализуется совместно с Германским обществом по международному сотрудничеству (далее - GIZ) в республиках Центральной Азии - Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане. Данная Программа нацелена на устойчивое институциональное развитие образовательных учреждений, преимущественно университетов и колледжей, и соответственно, придерживается принципа вовлечения институтов-партнеров в планирование деятельности, реализацию и принятие решений. Основными исполнительными партнерами являются отобранные университеты и профессиональные колледжи.

Программа способствует и активно участвует в разработке и внедрении соответствующих современных и практически ориентированных учебных программ, и материалов в области пищевого производства как на уровне вуза, так и колледжа.

В координации с ЮНЕСКО Европейский союз готовит четырехлетний грантовый проект (10 млн. Евро) для поддержки развития навыков трудоустройства в сельских районах.

В целях содействия правительству Узбекистана в модернизации и улучшении актуальности подготовки кадров, расширении и модернизации службы переподготовки для безработных, а также налаживании партнерских отношений, основанных на спросе, с отраслями, включая частный сектор, совместно с Азиатским банком развития готовится Проект развития навыков для современной экономики. Главным приоритетом является улучшение возможностей трудоустройства и получения работы для квалифицированных стажеров и выпускников профессиональных образовательных учреждений. Данный проект полностью согласуется со Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям Республики Узбекистан (2017–2021 годы) и другими правительственными документами. Проект будет нацелен на приоритетные отрасли, включая (1) текстиль, (2) строительство, (3) сельское хозяйство/агробизнес/пищевая промышленность, (4) информационные и коммуникационные технологии (см.Таблицу 9, Приложение).

Б: Экономическая ситуация и состояние рынка труда

Б.1: ПОО, экономика и рынки труда

Б.1.1 Ситуация на рынке труда

На 1 января 2020 года общая численность населения республики моложе трудоспособного возраста составила 30,5 %, в трудоспособном возрасте - 58,9 %, старше трудоспособного возраста - 10,6 %⁴⁷.

Трудовые ресурсы

Согласно данным Республиканского научного центра занятости населения и охраны труда Министерства занятости и трудовых отношений, по итогам 2019 года численность трудовых ресурсов в Узбекистане составила 19 008 тыс. человек, что составляет прирост на 0,9% к показателю 2018 года.

Из общей численности трудовых ресурсов, в 2019 году около 53,5% находятся в городах, а 46,5% - в сельской местности республики.

Распределение трудовых ресурсов по регионам представлено в рисунке 17. Данные рисунка свидетельствуют, что за последние 5 лет трудовые ресурсы в городах и сельской местности растут почти в одинаковой пропорции.

В 2019 году количество экономически активного населения увеличилось на 2,4% к показателю 2018 года и составила 14 876,4 тыс. человек. При этом, численность экономически неактивного населения сократилось на 73,9 тысячи, или на 9,6%, составила 4 131,4 тыс. чел. Рисунок 18 показывает распределение трудовых ресурсов на экономически активные и неактивные в 2019 году.

Трудовые ресурсы являются ключевыми факторами экономического развития регионов и районов.

Структура трудовых ресурсов республики, включающей население республики в трудоспособном возрасте, занятые лица моложе и старше трудоспособного возраста, а также динамика изменений численности трудовых ресурсов за 2014-2019 гг. представлены в таблице 10⁴⁸.

Рисунок 17. Распределение трудовых ресурсов

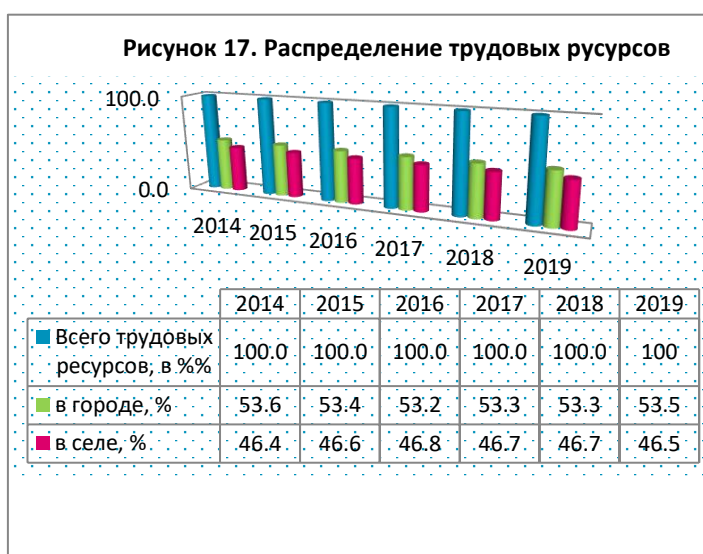


Рисунок 18. Экономически активное и неактивное население в 2019 году



⁴⁷ Госкомстат РУз. Доклад по итогам 2019 года.

⁴⁸ По данным Госкомстатистики РУз. <https://stat.uz/ru/164-ofytsyalnaia-statistika-ru/6580-rynok-truda2>

Таблица 10. Структура трудовых ресурсов в 2014-2019 гг.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Трудовые ресурсы (тысяч человек)	18 048,0	18 276,1	18 488,9	18 666,3	18 829,6	19 007,8
в процентах к постоянному населению	58,7	58,4	58,1	57,6	57,1	59,2
в том числе:						
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	17 937,8	18 167,7	18 371,7	18 549,0	18 712,1	18 893,8
в процентах к постоянному населению	58,3	58,0	57,7	57,3	56,8	58,9
в процентах к трудовым ресурсам	99,4	99,4	99,4	99,4	99,4	99,4
работающие лица моложе и старше трудоспособного возраста	110,2	108,4	117,2	117,3	117,5	114,1
в процентах к постоянному населению	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
в процентах к трудовым ресурсам	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6

Занятость населения

Количество занятых в отраслях экономики составляет 13 541 тыс. человек (+2% к уровню 2018 года). В структуре занятости наблюдается рост занятых в официальном секторе экономики и снижение занятости в неформальном секторе.

По гендерному признаку, в течение последних 5 лет в среднем 55,1 процентов занятых в экономическом секторе составляют мужчины, а 44,1 процентов – это женщины.

Среди отраслей экономики за последние 5 лет наибольшее число занятых приходится на долю сельского, лесного и рыбного хозяйства (в среднем 27,1%), промышленность (в среднем 13,5 %), торговля (10,8%) и другие сектора экономики.

Показатели занятости экономически активного населения в отраслях экономики, а также занятость населения по формам собственности представлены в таблице 11.

Таблица 11. Занятость по секторам экономики и формам собственности⁴⁹

Идентификатор	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Всего трудовых ресурсов, в тыс.человек	18 048,0	18 276,1	18 488,9	18 666,3	18 829,6	19 007,8
Экономически не активное население, в тыс. чел	4 542,6	4 508,4	4 466,5	4 309,0	4 187,9	4 131,4
Экономически активное население, в тыс.чел	13 505,4	13 767,7	14 022,4	14 357,3	14 641,7	14 876,4
из них: занятые	12 818,4	13 058,3	13 298,4	13 520,3	13 273,1	13 541,0
Женщины, в процентах	45,6	45,7	45,7	45,8	41,6	н/д
Мужчины, в процентах	54,4	54,3	54,3	54,2	58,4	н/д
в том числе: по видам экономической деятельности в процентах к числу занятых						
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	28	28	27	27	27	27
Промышленность	14	14	14	14	14	13
Строительство	9	9	10	10	9	9

⁴⁹ Там же.

Торговля	11	11	11	11	11	11
Перевозка и хранение	5	5	5	5	5	5
Образование	9	8	8	8	8	8
Здравоохранение и социальные услуги	5	5	5	4	5	5
Другие виды деятельности	21	21	21	21	22	22
Распределение численности занятого населения по формам собственности, в процентах						
Государственный сектор	18	18	18	17	18	19
Негосударственный сектор	82	82	82	83	82	81

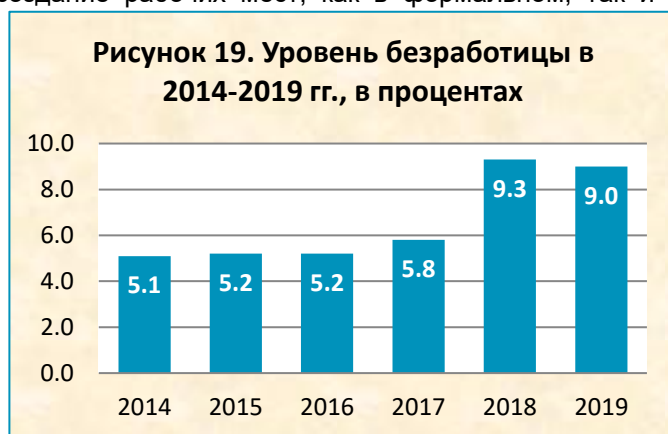
* данные Минтруда РУз

В результате снижения налоговой нагрузки на заработную плату почти в 1,5 раза, число занятых в официальном секторе экономики стало больше на 3,7% по сравнению с 2018 годом и составило 5,7 миллиона человек.

По сравнению с 2018 годом, численность занятых в неформальном секторе (с учетом трудовых мигрантов), вырос на 0,8% и составила 7 828,9 тыс. человек, что является результатом мер по легализации теневой предпринимательской деятельности и рабочих мест⁵⁰.

Уровень безработицы

В Узбекистане ежегодно около полумиллиона молодых людей вступают в рынок труда⁵¹. Но, создание рабочих мест, как в формальном, так и в неформальном секторах не поспевает за быстрым ростом населения страны. Рисунок ниже показывает рост уровня безработицы в республике за последние 6 лет (см. рисунок 19)⁵².



Как отмечает Центр экономических исследований, такая ситуация сложилась из-за высоких темпов роста людей трудоспособного возраста; ежегодно более 600 тысяч выпускников колледжей и лицеев входят на рынок труда, тогда как ежегодный прирост занятых в экономике составляет только около 200-300 тысяч, то есть чистый прирост в рабочих местах в 2 или 3 раза меньше прироста рабочей

силы⁵³.

По данным Республиканского научного центра занятости населения и охраны труда Министерства занятости и трудовых отношений в 2019 году общая численность лиц, нуждающихся в трудоустройстве, составила 1 335,3 тыс. человек. Уровень безработицы в Узбекистане в 2019 году составил 9% от экономически активного населения, что на 0,3% ниже по сравнению с 2018 годом.

Как утверждают в Минтруде, рост безработицы в 2018 году на 3,5% по сравнению с аналогичным периодом 2017 года связан не с резким ростом безработицы, а с совершенствованием методологии учета незанятого населения, позволившим наиболее полно учитывать лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

Количество созданных рабочих мест для молодежи остается ниже необходимого, в результате чего уровень безработицы среди молодежи в Узбекистане почти в два раза превышает средний уровень безработицы для всего трудоспособного населения.

⁵⁰ По данным Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/ru/news/uroven-bezraboticy-po-itogam-2019-goda-sostavil-9>

⁵¹ Международная организация труда, ILOSTAT, 2018.

⁵² Источник: Госкомстатистики РУз. <https://stat.uz/ru/164-ofytsyalnaia-statistika-ru/6580-rynok-truda2>

⁵³ Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018 https://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_report_WEB.pdf

Анализ данных Минтруда за последние годы свидетельствует, что уровень безработицы среди молодежи (16-30 лет) и среди женщин остается выше среднего уровня безработицы по республике. К примеру, если этот показатель в 2018 году в возрастной категории до 30 лет достиг - 15,3%, а уровень женской безработицы - 13%, то по итогам 2019 года уровень безработицы среди молодежи составляет 15%, среди женщин - 12,8%.

За последний 5 лет, наиболее высокая степень безработицы (т.е. выше средне республиканского уровня) наблюдается в Андижанской, Сурхандарьинской, Самаркандской, Кашкадарьинской и Ферганской областях, наиболее низкая - в городе Ташкенте⁵⁴.

Б.1.2 Особые проблемы и возможности: несоответствие профессиональных навыков

Результаты оценки актуальности системы профессионального образования и обучения с точки зрения требований рынка труда, проведенной экспертами Всемирного банка в 2017 году свидетельствуют, что имеющиеся данные ограничены и противоречивы. В то время как преподаватели, руководящие кадры и студенты считают, что система приведена в соответствие с потребностями рынка труда, опросы работодателей показали, что выпускники системы ПОО не обладают навыками, в которых нуждаются предприятия для того, чтобы успешно осуществлять деятельность.

Работодатели и администраторы профессиональных колледжей, опрошенные в ходе проведения оценки системы ПОО в 2017 году, считают, что сегодня студентам и выпускникам системы ПОО, поступающим на рынок труда, недостает социально-эмоциональных навыков.

Система ПОО в Узбекистане имеет достаточный потенциал для внесения вклада в создание рабочих мест и решению проблем работодателей, связанных с нехваткой навыков. По мнению экспертов, интерес к ПОО в Узбекистане растет, особенно в связи с тем, что оно является жизнеспособным решением для указанных проблем⁵⁵.

Данный интерес основан на предположении, что навыки, которыми студенты овладевают в ходе обучения в системе ПОО, включая технические навыки, развиваемые в ходе производственной практики, будут соответствовать нуждам работодателей.

Работодатели, принимавшие участие в пилотном опросе Республиканского научного центра занятости населения и охраны труда Министерства занятости и трудовых отношений в 2019 году, в качестве основных проблем, касающихся развития трудового потенциала и потребностей рынка в специалистах называли: (а) низкую конкурентоспособность выпускников, отсутствие у большинства из них необходимых знаний и навыков; (б) несоответствие профессиональной квалификации выпускников потребностям экономики региона и структуре имеющихся вакансий; (в) отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг и т.д.⁵⁶.

Недостаточное развитие системы профессиональной подготовки по принципу «Образование на протяжении всей жизни», которое проявляется в нехватке навыков коммуникации, работы в команде и навыки мышления более высокого порядка, наличии навыков, не соответствующих требованиям рынка труда, оставляет невостребованными рынком труда значительное количество взрослого населения, а также молодежи и лиц с инвалидностью, нуждающихся в трудоустройстве. Как свидетельствуют данные параграфа Б.1.1., показатель безработицы составляет 9% в 2019 году против 9,3% в 2018 году. Безработица среди молодежи почти в два раза превышает показатели по стране (15% в 2019 году, 15,3% - в 2018 г.).

В своих исследованиях Центр экономических исследований (2013)⁵⁷ отметил, что предложение рабочей силы в Узбекистане значительно превышает спрос в сегменте рынка труда молодежи, и это усугубляется дисбалансом в структуре подготовки кадров и их качеством.

⁵⁴ Источник: Министерство занятости и трудовых отношений РУз.

⁵⁵ Всемирный банк. «Узбекистан. Система профессионального образования и обучения – Экспресс-оценка», 2017 г.

⁵⁶ Пилотный опрос проведен Республиканским научным центром занятости населения и охраны труда почти во всех регионах республики за исключением г.Ташкента и Ташкентской области. Опрошено по 10-15 работодателей в 108 городах и районах. 2019 г.

⁵⁷ Центр Экономических Исследований (2013). Занятость в Узбекистане: вызовы и перспективы. Ташкент.

Например, участники фокус групп в городах Наманган и Джизак отметили две острые проблемы в сфере образования. **Во-первых**, многие выпускники колледжей не обладают достаточными навыками и знаниями для выполнения работы, для которой они прошли подготовку. **Вторая** проблема заключается в несоответствии между навыками, которым были обучены выпускники, и навыками, фактически необходимыми предприятиям, использующим современные технологии.

Исследование, проведенное Всемирным банком в 2013 г., показало, что промышленные предприятия испытывали наибольшие затруднения в выявлении требуемых навыков среди имеющейся рабочей силы, причем 49% говорили об отсутствии достаточного количества квалифицированных специалистов с высшим образованием.

Отсутствие взаимосвязи образовательной системы с бизнесом привели к недостаточности практических умений и навыков у выпускников. Это также указывает на низкий уровень диалога и обратной связи между работодателями и разработчиками образовательных и профессионально-подготовительных программ⁵⁸.

С учетом актуальности вопроса обеспечения соответствия навыков студентов системы ПОО потребностям работодателей, внедрение национальных квалификационных рамок было бы фундаментальным шагом вперед со стороны правительства страны в тесном сотрудничестве с практиками и представителями различных отраслей.

Таким образом, меры, принимаемые в настоящее время, по внедрению эффективных механизмов укрепления взаимодействия между профессиональными образовательными учреждениями, центрами профессиональной подготовки и работодателями в Узбекистане будут служить для подготовки квалифицированных кадров в профессиональных образовательных учреждениях с учетом потребностей работодателей и спроса отраслей экономики.

Б.1.3 Особые проблемы и возможности: миграция

В Узбекистане миграция является одним из факторов, оказывающий влияние на качественное и количественное изменение рынка труда. Также, известно, что движение рабочей силы имеет последствия для уровня жизни и производительности, как для Узбекистана, так и для принимающей страны.

Как свидетельствуют вышеприведенные факты, сегодня создание рабочих мест в Узбекистане, как в формальном так и в неформальном секторах, не поспевает за быстрым ростом населения страны.

По данным Агентства по вопросам внешней трудовой миграции, численность лиц, выехавших в трудовую миграцию за пределы республики в 2019 году, составила 2 460,2 тыс.человек, т.е. примерно каждый восьмой гражданин РУз работоспособного возраста или 12,9% трудовых ресурсов являлись трудовыми мигрантами⁵⁹.

Основные причины высокого уровня внешней трудовой миграции.

Результаты социологического обследования по изучению вопросов трудовой миграции, проведенного в декабре 2018 года в регионах страны подтверждают, что нехватка рабочих мест в секторах экономики и относительно низкие зарплаты побуждают многих специалистов искать работу за рубежом (см.Рисунок 20)⁶⁰.

⁵⁸ Ajwad et al. (2014). «The Skills Road: Skills for Employability in Uzbekistan». World Bank. Washington, DC. Расчеты основаны на данных опроса ВБ и GlZ «Работа, навыки и миграция в Узбекистане», 2013 г.

⁵⁹ По данным Минтруда РУз

⁶⁰ Данные Республиканского научного центра занятости и охраны труда при Министерстве занятости и трудовых отношений РУз. 2019



По данным Госкомстатистики, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата (без сельского хозяйства и субъектов малого предпринимательства) за январь-декабрь 2019 года составила 2 324,5 тыс. сум или в эквиваленте в долларах США – 244,5 долл.США⁶¹.

Высокий уровень средней заработной платы отмечен по таким видам экономической деятельности, как банковская, страховая, лизинговая и кредитнопосредническая деятельность – в 2,1 раза выше, информация и связь – на 70,9 %, промышленность – на 42,4 %, перевозка и хранение – на 27,6 % и строительство – на 18,8 % выше среднереспубликанского уровня⁶².

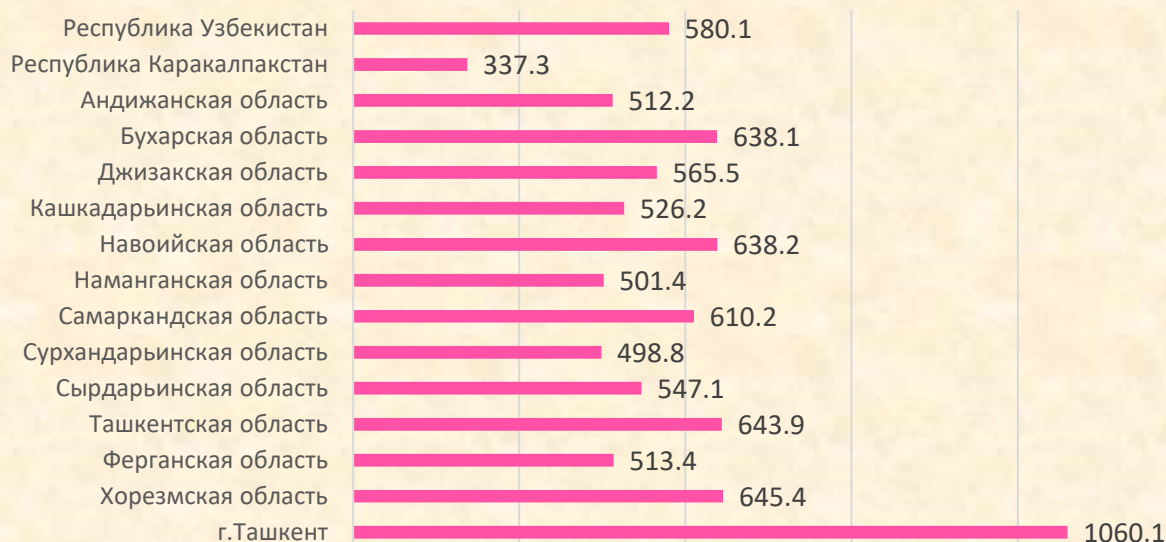
Как иллюстрирует рисунок выше, главными причинами высокого уровня внешней трудовой миграции в Узбекистане являются отсутствие высокооплачиваемой работы; низкий уровень средней реальной заработной платы по сравнению со средним уровнем зарплаты в принимающей стране; и неравномерное и зачастую низкое качество жизни во многих регионах республики.

Согласно результатам опроса, среднемесячные доходы мигрантов, получаемые в стране пребывания почти в 2,5 – 3 раза превышает реальную заработную плату в Узбекистане. Трудовая миграция позволяет частично решить эту проблему в краткосрочной перспективе (Рисунок 21).

⁶¹ Курс Центрального банка РУз на 31.12.2019 г. 1 \$ = 9 507,5 сум. При этом, реальная заработная плата по Республике Узбекистан за январь - декабрь 2019 года составила в эквиваленте 213, 5 долл.США и возросла, по сравнению с соответствующим периодом 2018 года, на 11,4%.

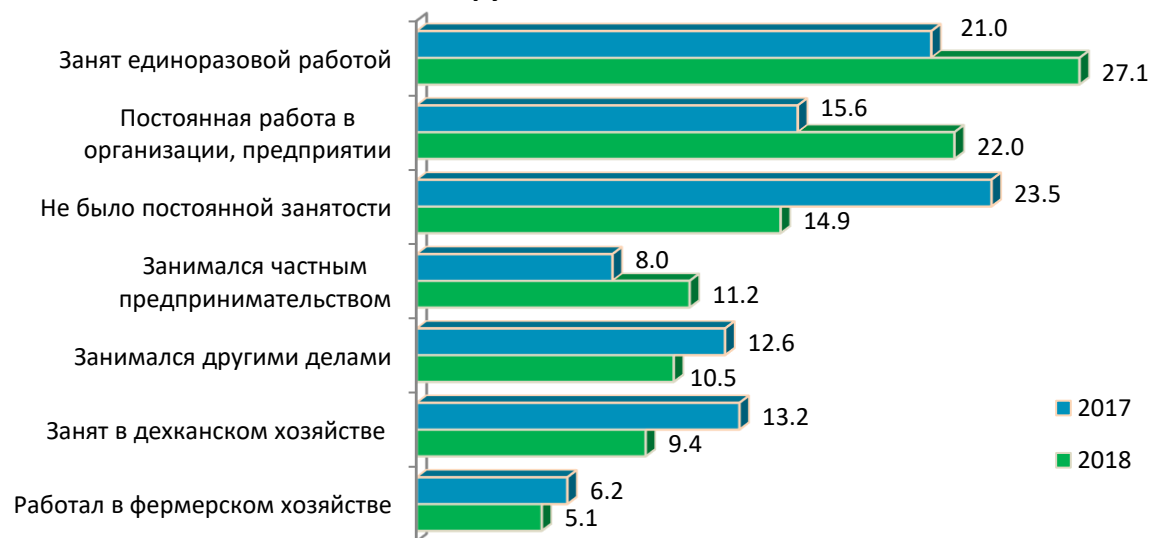
⁶² Госкомстатистика. Основные показатели социально-экономического развития Республики Узбекистан за 2019 год https://stat.uz/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2780&catid=183&lang=ru-RU

Рисунок 21. Среднемесячный доход мигрантов в разрезе регионов, в долл. США



Недостаточное предложение рабочих мест на рынке труда Узбекистана и высокий уровень безработицы (см. Б 1.1.) также является причиной внешней трудовой миграции. До поездки за рубеж 27,1% трудовых мигрантов в 2018 году были заняты единоразовой работой, 22 % - постоянно работали в организациях и предприятиях, 14,9 % не были постоянно занятыми, 11,2 % занимались частным предпринимательством. Сравнительные данные занятости мигрантов в 2017-2018 гг. представлены ниже (рисунок 22).

Рисунок 22. Занятость трудовых мигрантов до поездки за рубеж, %

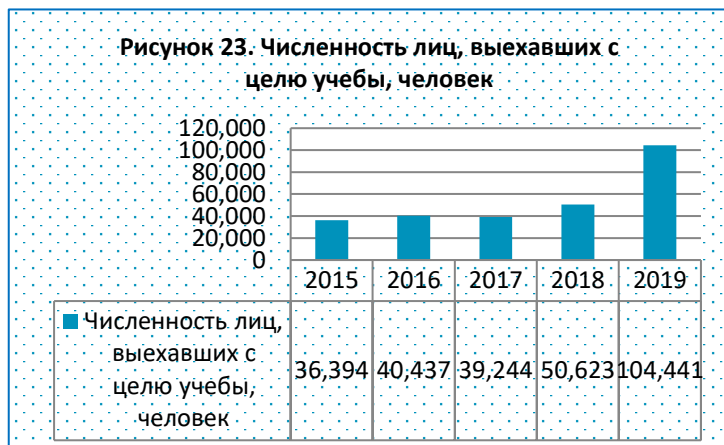


Основными проблемами внешней трудовой миграции названы⁶³: (1) отсутствие информации о вакансиях в базе данных агентств для трудоустройства безработных в хозяйствующих субъектах; (2) недостаток учреждений профессионального образования для подготовки востребованных профессий на рынке труда, высокая занятость в неформальном секторе; (3) отсутствие организованной трудовой миграции, необходимость обеспечения прав и свобод трудовых мигрантов за рубежом, расширение сферы занятости вернувшихся трудовых мигрантов.

⁶³ Минтруд РУз

Следующее направление – это образовательная миграция. Данный показатель продолжает расти и менять свои основные направления в период с 2015 по 2018 гг. (см. Рисунок 23)⁶⁴.

Страны СНГ сохраняют лидирующие позиции для граждан Узбекистана в списке самых



популярных направлений для обучения. Это вызвано следующими факторами: 1. Обучение ведется на русском языке; 2. Стоимость обучения, как правило, ниже, чем на западных странах; 3. Имеются возможности для совмещения учебы и работы; 4. Последующее трудоустройство с более высокой заработной платой, чем в стране отправления и т.д.

Показатель охвата высшим образованием выпускников академических лицеев и профессиональных колледжей в Узбекистане в 2016 г. всего лишь 9%. В

процессе реформирования образовательной системы страны, Правительство начало уделять отдельное внимание к данному вопросу.

Концепцией развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года в Узбекистане предусмотрено поэтапное повышение уровня охвата высшим образованием. В 2020 году планируется довести охват высшим образованием выпускников академических лицеев, профессиональных образовательных учреждений и общеобразовательных школ как минимум до 25 процентов и до 50–60 процентов в перспективе⁶⁵.

Дальнейшие планы мигрантов и вызовы

Миграция приводит к ряду вопросов политики на рынке труда, включая утечку умов, прозрачность навыков и квалификации. Утечка мозгов является ключевой проблемой Узбекистана также как и во многих странах с низким уровнем дохода, особенно в профессиях и секторах, которые обеспечивают экономику всей страны, к примеру, здравоохранение, высокотехнологичные отрасли, техническое образование.

В аналитическом докладе ООН эксперты отмечают, что положение мигрантов характеризуется высокой уязвимостью к экономическим шокам и колебаниям в принимающей стране. К примеру, замедление экономического роста в России и Казахстане стали причиной падения доходов трудовых мигрантов и их возвращения в Узбекистан. Это в свою очередь создало риски повышения уровня безработицы, уровня бедности и неравенства в республике в краткосрочной перспективе⁶⁶.

Результаты социологического обследования свидетельствуют, что большинство возвратившихся мигрантов расходуют свои сбережения в основном на проведение общественных мероприятий, свадеб, начало собственного бизнеса, покупку жилья, его строительство и ремонт, а также на приобретение крупных товаров.

Из всех мигрантов, принявших участие в опросе, 46,1 процентов выразили желание продолжить трудовую миграцию, 33,6 процентов сообщили о планах остаться в Узбекистане (см. Рисунок 24)⁶⁷.

⁶⁴ Статистический бюллетень. Госкомстатистики РУз

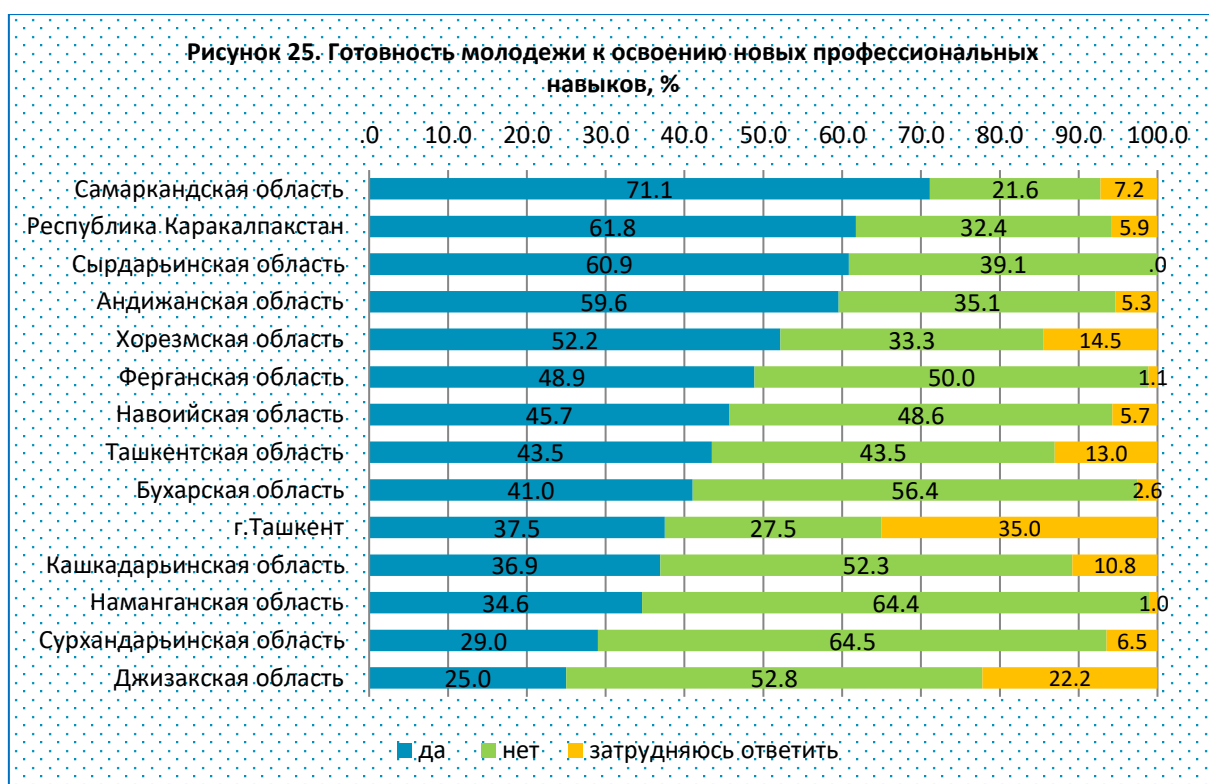
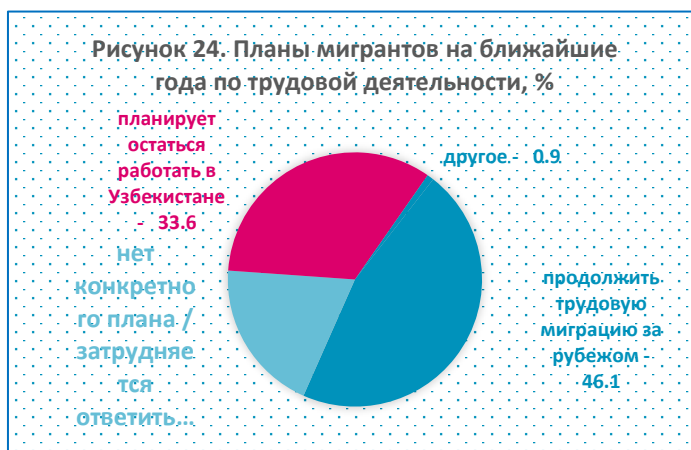
⁶⁵ Указ Президента РУз УП-5847 от 8.10.2019 г. <https://www.lex.uz/ru/docs/4545887>

⁶⁶ Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018. https://www.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_r_eport_WEB.pdf

⁶⁷ Данные Республиканского научного центра занятости и охраны труда, 2019.

С целью предотвращения возвращения граждан после траты средств в тяжелое финансовое положение, необходимо обучение их предпринимательству, разработке бизнес-идей и планов, с дальнейшим привлечением их в частный бизнес и предпринимательство.

Трудности молодых мигрантов в начинании предпринимательскую деятельности заключались в том, что у 35,4 процента граждан не было достаточно средств для паредпринимательской деятельности и 28,8 процентов опрошенных не знают как начинать предпринимательство. При этом, большинство из них выразили желание и готовность к освоению новых профессиональных навыков (Рисунок 25)⁶⁸.



Кроме вышеизложенных, в условиях активизации миграционных процессов в стране следующие вопросы становятся актуальными: (а) внедрения постоянно действующего механизма мониторинга внешней трудовой миграции; (б) разработка норм регулирования миграционных процессов и внедрение механизма ответственности; (в) осуществление системных мероприятий по внедрению механизма государственного социального обеспечения, перспектив достойной пенсии трудовых мигрантов, осуществляющих деятельность за рубежом.

Актуальным также является создание информационной базы данных о лицах, повысивших свое профессиональное мастерство за рубежом, эффективное использование потенциала, способностей и знаний опытных мигрантов по наиболее актуальным для республики специальностям, обеспечение их работой и передачи их опыта молодым кадрам, организация учебных курсов и семинаров с их участием, всесторонняя поддержка для ведения ими своего бизнеса и формирования предпринимательской деятельности.

⁶⁸ Там же.

Б.1.4 Особые проблемы и возможности: цифровая трансформация

Узбекистан находится на начальной стадии цифровизации экономики. В настоящее время разрабатывается Концепция национальной стратегии «Цифровой Узбекистан 2030».

Новые технологии, особенно искусственный интеллект, связаны со значительными изменениями на рынке труда, включая сокращение рабочих мест в одних секторах и создание новых возможностей в других в массовых масштабах.

В связи с цифровой трансформацией в отраслях экономики, как это предусматривает Концепция «Цифровой Узбекистан – 2030», возникает необходимость пересмотра перечня навыков с точки зрения их востребованности на рынке труда⁶⁹.

Как утверждает аналитики компании ERGO Research & Advisory, нехватка цифровых навыков в стране может стать серьезным препятствием для цифровой трансформации. Согласно исследованию данной компании, посвященному оценке нехватки квалификационных навыков на узбекском рынке труда, 68% опрошенных компаний отметили важность IT и компьютерных навыков в качестве одной из ключевых причин при найме новых кандидатов⁷⁰.

Многие эксперты сходятся во мнении, что в ближайшем будущем на рынок труда существенно повлияют цифровые технологии. Как отметил глава Правительства Узбекистана, в данном вопросе цифровая проблема заключается не только в потере рабочих мест, сколько в их перегруппировке, где доля профессий среднего уровня сокращается, а доля рабочих мест нижнего сегмента будет увеличиваться.

В Узбекистане более 60% населения страны относятся к молодежи, а средний возраст населения в стране не превышает 29 лет. А это, в свою очередь, создает серьезную базу для формирования цифрового интеллектуального общества⁷¹.

Цифровая экономика требует новые знания и навыки, соответственно, необходимы крупные инвестиции для развития образования, ориентированного не только на сам процесс обучения, но и на обучение методам организации данного процесса, а также обеспечения всеобщего доступа к образовательным услугам на протяжении всей жизни.

В условиях цифровой трансформации, основными вызовами профессиональных образовательных учреждений является стимулирование интереса молодежи к естественным наукам и подготовка квалифицированных кадров с учетом влияния цифровой экономики на трансформацию рынка труда.

Как и во многих странах с высоким уровнем доходов, цифровая грамотность и умение применять информационно-коммуникационные технологии в ближайшем будущем станут базовыми навыками, требуемыми по умолчанию на рынке труда в Узбекистане. Обладание этими навыками может способствовать снижению уровня малообеспеченности, так как у людей появится дополнительная возможность выхода на рынок труда и развития предпринимательства.

Развитие цифровой компетенции становится сегодня одним из основных требований, предъявляемое к подготовке высококвалифицированных кадров в учреждениях высшего и среднего специального образования. Проблема нехватки квалифицированных кадров в сфере цифровизации является сегодня актуальной.

В целях подготовки высококвалифицированных специалистов в области информационных технологий в конце 2019 года запущен проект «One Million Uzbek Coders»⁷², который предоставит всем желающим возможность дистанционного обучения осваивать цифровые навыки на основе учебных программ ведущих американских компаний.

Реализация данного проекта, как утверждает глава Правительства, позволит вовлечь широкие слои населения в освоение новых профессий в сфере ИКТ, трудоустроить молодежь, включая людей с ограниченными возможностями⁷³.

⁶⁹ См. также параграф А 3.1.

⁷⁰ <https://kommersant.uz/tsifrovaya-ekonomika-uzbekistana/>

⁷¹ <https://www.gazeta.uz/ru/2019/10/22/challenges/>

⁷² Совместный проект под названием «1 миллион программистов», реализуемый специалистами Узбекистана и Объединенных Арабских эмиратов.

⁷³ <https://www.gazeta.uz/ru/2019/11/21/million-uzbek-coders/>

Поэтому, внедрение современных информационных технологий в процесс обучения специалистов среднего звена с учетом требований рынка труда в условиях цифровизации отраслей экономики становится первостепенной задачей системы ПОО страны.

Согласно исследованиям экспертов ЮНИСЕФ, по мере увеличения численности населения трудоспособного возраста в Узбекистане, в ближайшие десятилетия крайне важно, чтобы будущие работники были хорошо подготовлены и обладали навыками, которые легко применимы на рынке труда. Например, изменение учебной программы школы с «ориентацией на производство» в Республике Корея в 1970-х годах помогла ученикам получить знания и навыки, соответствующие требованиям работодателей⁷⁴.

Внедрение передового зарубежного опыта в учебный процесс, использование инновационных педагогических технологий, создание цифровых электронных учебников, учебных пособий и другой учебной литературы, а также реализация дистанционных форм обучения даст весомые и ожидаемые результаты, как субъектам, так и объектам процесса обучения.

Новая сеть образовательных учреждений призвана обучить молодежи навыкам пользования цифровыми и информационно-коммуникационными технологиями и готовить специалистов, способных быстро осваивать и адаптироваться к стремительно совершенствующимся технологиям и, следовательно, к постоянно меняющимся квалификационным требованиям.

Б.1.5. Стратегические политические ответы, затрагивающие образование и систему ПОО

Выше были перечислены Указы и Постановления Президента, Стратегия развития, соответствующие концептуальные документы, которые в совокупности отражают тот стратегический курс руководства государства, который направлен на реформирование системы образования и сектора ПОО.

Указом Президента Республики Узбекистан 2017 года утверждена «Стратегия действий» по пяти приоритетным направлениям развития страны в 2017-2021 годах, одно из которых – социальная сфера, включающая в себя реформу образования и науки. Реформа в этой сфере подразумевает продолжение курса дальнейшего совершенствования системы непрерывного образования, повышения доступности качественных образовательных услуг, подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда.

В целях обеспечения соответствия квалификации кадров требованиям рынка труда Указом Президента страны определены задачи по внедрению Национальной системы квалификаций, включающей такие элементы, как Национальная квалификационная рамки Республики Узбекистан, Квалификационные рамки для всех отраслей экономики, Национальные профессиональные стандарты и другие элементы национальной системы квалификации на основе передового зарубежного опыта⁷⁵.

Правительством страны начата работа по поэтапному внедрению национальной системы квалификации. Продолжаются работы на отраслевых уровнях и на уровне соответствующих министерств.

В связи с этим пересматривается вопрос внедрения образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов и квалификационных требований для специальностей, востребованных рынком труда.

Как уже отмечалось в Блоке А, с нынешнего учебного года внедряется совершенно новая система профессионального образования, будет организовано 340 профессиональных школ, 147 колледжей и 143 техникума. Кроме этого, в системе ПОО существуют Центры профессиональной подготовки при Минтруде, а также другие провайдеры обучения, осуществляющие подготовку и переподготовку специалистов по принципу «Образование в течение всей жизни».

Учебно-методическое руководство профессиональными школами, колледжами и техникумами независимо от их ведомственной принадлежности, а также реализация государственной политики в данной сфере возложены на Министерство высшего и среднего специального образования.

⁷⁴ Поколение 2030. Узбекистан. Время инвестировать в развитие детей и молодежи для получения демографического дивиденда. UNICEF, 2018.

⁷⁵ Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 г. №УП-5812.

В соответствии с Постановлением Президента РУз «Об организации деятельности министерства по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан» от 19 февраля 2019 года утверждена «Дорожная карта» по кардинальному совершенствованию системы информационных технологий и коммуникаций на 2018-2019 годы.

Дорожная карта предусматривает реализацию мер по совершенствованию подготовки кадров в системе профессионального образования путем внедрения образовательных программ и передовых технологий обучения профессиональным навыкам.

Эти меры включают совершенствование подготовки кадров в системе среднего, среднего специального и профессионального образования в сфере информационных технологий и коммуникаций путем увеличения занятий по информатике, а также специализации 8 профессиональных колледжей в сфере информационных технологий и коммуникаций и передачи в структуру Министерства по развитию информационных технологий и коммуникаций⁷⁶.

Повышение квалификации и переподготовки кадров в сфере информационных технологий и коммуникаций путем проведения краткосрочных и среднесрочных специализированных курсов, в том числе с приглашением иностранных специалистов; совершенствование учебных курсов повышения квалификации работников, ответственных за внедрение информационных технологий и коммуникаций в соответствии с международными стандартами также является мероприятиями в рамках «Дорожной карты», ориентированными на сектор и охватывает систему ПОО.

Б.1.6. Роль ПОО в решении проблем путем активных мер политики на рынке труда

Министерство занятости и трудовых отношений регулярно проводит обследование рынка труда в целях осуществления всестороннего анализа, качественной и объективной оценки количества и качества трудовых ресурсов, а также эффективности мер по обеспечению занятости и трудоустройства населения.

К примеру, в 2019 году в июне месяца Республиканский научный центр занятости населения и охраны труда при Минтруде выполнил социологическое исследование 104 городах и районах, а в июле-августе в 62 городах и районах республики. Социологическое обследование в декабре 2019 года проведены в 108 городах и районах, которым были охвачены 4900 домохозяйств и 26 тысяч граждан⁷⁷.

Целью проведения таких исследований является получение информации о мнениях работодателей по поводу текущих и перспективных потребностей рынка в специалистах, а также относительно качества подготовки специалистов в системе высшего и средне-специального профессионального образования. Результаты социологических обследований представлены в соответствующих разделах Блоков А и Б.

Трудовым Кодексом РУз (ТК РУз) установлены различные льготы и гарантии в отношении трудоустройства и трудовых отношений для молодежи⁷⁸. Также следует отметить, что ТК РУз предоставляет соответствующие льготы и для лиц моложе 18 лет.

Согласно данному документу работодатель обязан принимать на работу лиц моложе 18 лет, направляемых местным органом по труду и другими органами на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. При этом таким лицам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, облегченная материальная ответственность (только при умышленном причинении вреда), медицинский осмотр, а также гарантии того, что прекращение трудового договора с такими лицами возможно только с согласия местного органа по труду.

В результате, если в 2018 году уровень безработицы среди молодежи (16–30 лет) составил 15,3%, то в конце 2019 года этот показатель снизился на 0,3 % и составил 15%⁷⁹. По статистике, работающие лица моложе трудоспособного возраста, в течение посленых 5 лет составили 0,6 процентов к трудовым ресурсам⁸⁰.

⁷⁶ Постановление Президента Республики Узбекистан от 19 февраля 2018 года № ПП-3549.

<https://lex.uz/docs/3564641#3565275>

⁷⁷ Данные Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/uz/news/2019-yilda-uzbekistonning-ishsizlik-darazhasi-qancha>

⁷⁸ См. раздел 2 главы 14 ТК РУз, статья 247-1 ТК РУз.

⁷⁹ По данным Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/uz/news/2019-yilda-uzbekistonning-ishsizlik-darazhasi-qancha>

⁸⁰ По данным Госкомстатистики. <https://stat.uz/ru/164-ofytsyalnaia-statistika-ru/6580-rynok-truda2>. См. также параграф Б 1.1

Дополнительно, с 1 января 2018 года на 50 процентов установленной ставки единого социального платежа по доходам от оплаты труда впервые трудоустроенных выпускников, со дня окончания которыми образовательных учреждений прошло не более трех лет, в течение первого года после их трудоустройства, и на 25 процентов – в течение второго и третьего годов их работы. Указанная норма позволит повысить заинтересованность работодателей в трудоустройстве выпускников высших и средних специальных, образовательных учреждений, а также направить часть высвобождаемых средств от применения льгот на финансирование мероприятий по повышению профессиональной квалификации выпускников.⁸¹

Поскольку эта норма начала действовать только с 2018 года, из-за отсутствия необходимых данных было невозможно оценить влияние этой налоговой льготы на уровень занятости выпускников профессиональных колледжей.

С учетом того, что 76,6 процентов всех занятых в экономике узбекистанцев задействованы в секторе малого бизнеса и частного предпринимательства, микрофирмам, малым предприятиям и фермерским хозяйствам разрешено заключать с согласия работников трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры), в том числе на временные разовые работы⁸².

Возможность заключения договора, чтобы пользоваться льготами по уплате единого социального платежа, касается молодежи, т.е. выпускникам профессиональных образовательных учреждений.

Содействие в трудоустройстве безработных

В 2019 году для обратившихся в органы занятости 773 тысячам человек (из них молодежь в возрасте 16–30 лет — 218,0 тысячи) были оказаны услуги в трудоустройстве, что в 1,2 раза больше, чем за аналогичный период 2018 года (таблица 12)⁸³:

Таблица 12. Услуги Министерства занятости и трудовых отношений по обеспечению занятости и трудоустройства населения

Наименование	2019 (в % к общему числу)	Сравнение с 2018 годом
Численность безработных, в тыс.чел	1 335,3	1 361,7
Обратились в органы по труду за трудоустройством, в тыс.чел в том числе:	773,4 (57,9%)	626,5 (46%)
Молодежь в возрасте 16–30 лет, в тыс.чел	218,0	245,2
Из тех, кто обратился в органы по труду		
Обеспечены постоянной работой	396,9 тыс.человек (51%)	рост в 1,5 раза
Прошли профессиональное обучение	36,7 тыс. безработных (4,7%)	рост в 1,8 раза
Назначено пособие по безработице	57,9 тысяч безработных (7,5%)	рост в 4,0 раза
Привлечены к выполнению оплачиваемых общественных работ в рамках государственных программ «Обод кишлок» и «Обод махалла» ⁸⁴	263,2 тыс. чел. (34%)	снижение в 0,74 раза

В целях осуществления бесплатной переподготовки и повышения квалификации по специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда, со сроком обучения до 1 года, лиц, являющихся безработными и временно незанятыми, в том числе не имеющих постоянную

⁸¹ Указ Президента Республики Узбекистан от 27.05.2017 г. УП-5052. <http://lex.uz/docs/3211751>

⁸² Для реализации принципов достойного труда. 18.10.2017 й. Портал Федерации профсоюзов Узбекистана.

⁸³ По данным Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/uz/news>

⁸⁴ «Обод кишлок» («Благоустроенное село») – программа улучшения условий жизни сельского населения стартовала в апреле 2018 г. В нее включаются преимущественно отдаленные населенные пункты и районы со сложными природно-климатическими условиями. По официальным данным, в 2019 году программа охватила 478 сел (в 2018 г. - 417). Источник: <https://president.uz/ru/lists/view/1672>.

Программа «Обод махалла» («Благоустроенное махалля»), направлена на обеспечение благополучной жизни и эффективной трудовой деятельности населения городов в 2018 - 2022 годах. Указ Президента РУз «О программе «Обод махалла» от 27.06.2018 г. УП-5467 <https://lex.uz/docs/3797782>

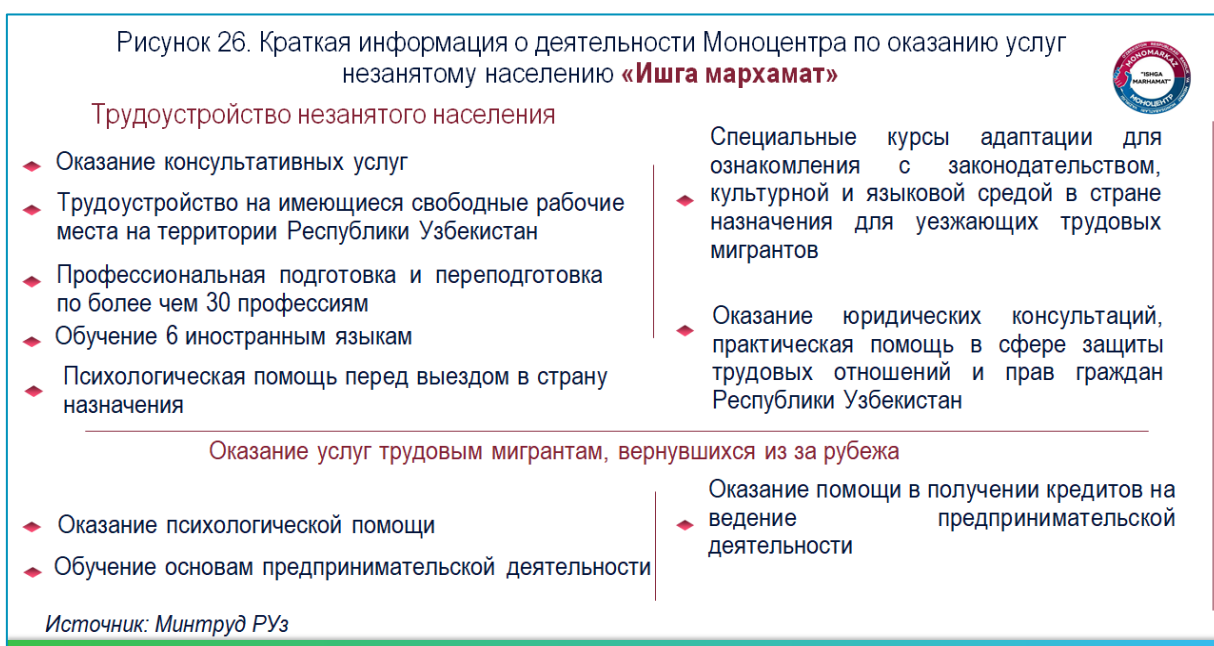
работу, а также работников - по заявкам работодателей во всех регионах поэтапно создаются Центры профессионального обучения безработных граждан.⁸⁵

В настоящее время МЗТО предлагает краткосрочные курсы подготовки продолжительностью от 1 до 3 месяцев, которые проводятся в 217 районных и городских центрах примерно для пятидесяти специальностей. Ежегодно на этих курсах обучаются в среднем 25-30 тысяч безработных молодых людей. Все курсы МЗТО являются бесплатными, и в них участвуют как мужчины, так и женщины (60 и 40 процентов соответственно).

В 2019 году количество лиц, прошедших профессиональное обучение в этих центрах превысило 36,7 тыс. человек, которая составляет около 3 процентов общей численности безработных⁸⁶.

В 2019 году в качестве эксперимента в Ташкенте создан моноцентр по оказанию услуг незанятому населению «Ишга мархамат»⁸⁷. Данный центр занимается трудоустройством, профессиональным обучением, социальной защитой незанятого населения, а также предвыездной адаптацией мигрантов.

Здесь обучают 30 рабочим профессиям в сферах строительства, бытового обслуживания, техники и инженерии. Установлены необходимые станки, муляжи и другие средства профподготовки. Центр способен обучить в год 5,6 тысячи человек (рисунок 26).



Со дня начала работы (с сентября 2019 г.) в Моноцентр «Ishga marhamat» по вопросам обучения и получения профессии со всей республики обратилось более чем 300 человек, из них более чем 200 чел. сегодня являются слушателями курсов обучения. С учетом положительного результата данного центра, в дальнейшем планируется создать подобные центры в каждом регионе республики.

Кроме этого, начиная с 1 января 2018 года внедряется порядок, в соответствии с которым всех учащихся профессиональных колледжей, академических лицеев поставят на учет в органах государственной налоговой службы в качестве налогоплательщиков путем присвоения всем учащимся ИНН. Данная мера позволит на основе мониторинга выплат по отчислениям социального страхования определять незанятых выпускников и оказывать им помощь в решении проблем трудоустройства.

⁸⁵ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.04.2017 г. № 199. <http://lex.uz/docs/3163903>

⁸⁶ По данным Минтруда РУз., 2019

⁸⁷ Моноцентр «Ishga marhamat» (рус. «Добро пожаловать на работу») был создан в соответствии с указом Президента Узбекистана от 20 августа 2018 года - «О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан». <https://monomarkaz.uz/ru/>


Выпускники выпускники средних профессиональных образовательных учреждений обеспечиваются трудоустройством на основе подписания четырехстороннего договора между хокимиятом, родителями, учебным заведением и предприятием⁸⁸.

Вместе с тем существующая практика трудоустройства выпускников профессиональных колледжей на основе подписания 4-сторонних договоров между родителями, администрацией колледжа, местным хокимиятом и работодателем не отличается эффективностью, поскольку очень часто такое подписание договоров носит только формальный характер.

Во время опроса Республиканского научного центра занятости и охраны труда, более половины опрошенных отметили качество профессиональной подготовки как среднее и ниже среднего, в основном не соответствует современным требованиям экономики⁸⁹, что является причиной не заинтересованности трудоустраивать выпускников, компетенции которых недостаточны или не соответствуют требованиям рабочего места.

В 2017 году принята «Программа комплексных мер по дальнейшему совершенствованию деятельности органов по труду и обеспечению занятости населения» для обеспечения роста занятости населения, повышения результативности и эффективности проводимой работы по его трудоустройству в республике⁹⁰. В целях снижения уровня потенциальной безработицы МЗТО и его структурными подразделениями принимаются следующие меры (таблица 13):

Таблица 13. Меры, принимаемые МЗТО по обеспечению занятости населения в 2019 году

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Госзаказ на создание постоянных <u>370 тыс. рабочих мест</u>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Развитие предпринимательских навыков у населения, главенство тезиса "Государство поможет стать предпринимателем": <u>200-250 тыс. рабочих мест</u>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Субсидирование занятости, поддержка безработных, открывающих собственное дело и льготное кредитование. Общий объем финансовой поддержки не менее 210 млрд.сум (в эквиваленте 22,1 млн.долл США)*
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Кардинальное увеличение программ переобучения и переквалификации на основе запросов рынка труда (особенно в сельской местности направление не менее 50 млрд. сум (в эквиваленте 5,3 млн.долл.США)*
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация постоянно обновляющихся мини выставок, наглядно представляющих возможности для организации бизнеса. повышение квалификации предпринимателей и развитие инноваций
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Улучшение условий для повышения экспорта рабочей силы, особенно, в страны Европы, Турцию, Южную Корею, Японию.
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Повышение эффективности работы органов по труду реформация ЦЗСН в эффективного помощника по трудоустройству (mass HR). Пересмотр всех бизнес процессов
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Внедрение патента на существующие теневые виды деятельности

Источник: МЗТО РУз

* Курс ЦБ РУз на 31.12.2019 г. 1 \$ = 9 507,5 сум)

Как иллюстрирует таблица, Министерством занятости и трудовых отношений внедрен новый вид услуг по содействию в обеспечении занятости безработных граждан – предоставление субсидий и грантов в виде безвозвратной финансовой помощи за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

За прошедшее время районными и городскими центрами содействия занятости населения по обращениям работодателей и безработных граждан выдано субсидий на сумму 12,2 млрд.сум, в результате обеспечено занятостью 12,9 безработных граждан⁹¹.

⁸⁸ Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018 https://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_report_WEB.pdf

⁸⁹ Опрос работодателей (пилотный). Минтруд РУз. 2019 г.

⁹⁰ Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по организации деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» от 24.05.2017 УП-3001. <https://www.lex.uz/acts/3219688#3221739>

⁹¹ По данным Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/uz/news/2019-yilda-uzbekistonning-ihshizlik-darazhasi-qancha>

Б.1.7. Определение потребности в профессиональных навыках и ее влияние на ПОО

Экономические процессы в республике оказывают непосредственное влияние на изменение структуры спроса на рабочую силу, как в количественном, так и в качественном аспектах. Предприятиям требуются все более квалифицированные работники, а развитие малого бизнеса и частного предпринимательства требует от людей новых навыков.

В настоящее время на рынке труда в республике не внедрены такие ключевые инструменты, как анализ деятельности предприятий, прогнозы спроса и предложения профессиональных навыков, выявление критических профессий, необходимых для тех или иных специализаций, и отслеживание результатов обучения выпускников учебных заведений ПОО.

В республике действует Положение о порядке формирования государственного заказа на создание рабочих мест и подготовку кадров с учетом текущих и перспективных потребностей рынка труда. Координация формирования государственного заказа на создание рабочих мест осуществляется Министерством занятости и трудовых отношений и Министерством экономики Республики Узбекистан; на подготовку кадров в образовательных учреждениях осуществляется Министерством экономики, МВССО и МНО Республики Узбекистан⁹².

С 1 января 2018 года в практику введена методика расчета незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве, и разработки баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения⁹³. Она предназначена для анализа и оценки трудовых ресурсов в территориальном разрезе с целью трудоустройства населения, особенно трудоспособной молодежи, впервые вступающей на рынок труда.

При расчете используются статистические и ведомственные данные, предоставляемые соответствующими министерствами, ведомствами по утвержденной схеме, а также результаты обследований домашних хозяйств по вопросам занятости. На основе этих показателей разрабатываются отчетный, оценочный и прогнозный балансы трудовых ресурсов.

Оценочный баланс трудовых ресурсов формирует Министерство занятости и трудовых отношений и Министерство экономического развития и сокращения бедности совместно с Государственным комитетом по статистике. На его основе разрабатываются конкретные меры по обеспечению занятости населения, а при необходимости, и корректировка параметров создания рабочих мест.

Отчетный баланс ежегодно разрабатывается Министерством занятости и трудовых отношений совместно с Государственным комитетом по статистике, в соответствии с утвержденной программой статистических работ.

Прогнозный баланс трудовых ресурсов разрабатывается Министерством экономического развития и сокращения бедности совместно с Министерством занятости и трудовых отношений на предстоящий период (*в зависимости от целей - на 1 год, 5, 10 лет и т.п.*). Эти данные используются местными органами власти при определении потребности в создании новых рабочих мест и параметров территориальных программ обеспечения занятости населения на перспективу, с учетом демографических особенностей регионов.

Б.1.8. Поддержка мигрантов и беженцев с помощью ПОО

В целях обеспечения защиты трудовых и социальных прав граждан, выезжающих на работу за пределы республики, расширения вовлечения в предпринимательскую и трудовую деятельность вернувшихся из-за рубежа трудовых мигрантов при Министерстве занятости и трудовых отношений создан Фонд поддержки и защиты прав и интересов граждан (Фонд), осуществляющих трудовую деятельность за рубежом.

Расходы по созданию в регионах республики и оснащению центров предвыездной адаптации, профессиональной подготовки, обучения и тестирования по знанию иностранных языков,

⁹² Постановление Кабинета Министров РУз от 28 октября 2017 г. № 877, <http://www.lex.uz/docs/3397765>.

⁹³ Постановление Кабинета Министров от 22.12.2017 г. № 1011 «О совершенствовании методики определения численности населения, нуждающегося в трудоустройстве, включая методику обследования домохозяйств по вопросам занятости, а также разработки баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения».

подтверждения профессиональной компетенции граждан, выезжающих для осуществления трудовой деятельности за рубеж финансируется указанным Фондом⁹⁴.

На базе 30 профессиональных колледжей, подведомственных Министерству занятости и трудовых отношений организованы курсы подготовки кадров по требованиям потенциальных работодателей.

Примером этому является Моноцентр «Ишга мархамат», который ведет комплексную профессиональную, языковую, предвыездную и ориентационную подготовку. Кроме этого, в Намангане, Фергане и Ташкентской области созданы центры с участием иностранных работодателей и учебных центров.

Внедрена услуга по содействию в обеспечении занятости – предоставление субсидий и грантов в виде безвозвратной финансовой помощи за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

Согласно данным Минтруда, субсидии выдаются работодателям на возмещение расходов по повышению профессиональной квалификации, безработным лицам, желающим начать предпринимательскую деятельность, организациям, принявшим на работу лиц из числа выпускников образовательных учреждений, а также молодежи, занимающейся самозанятостью на дому в размере 4 минимальных заработных плат на каждого работника ежемесячно в течение 6 месяцев.

Гранты выдаются учреждениям профессионального образования, в первую очередь, негосударственным учреждениям, на финансирование затрат на профессиональное переобучение незанятых лиц, в том числе вернувшихся домой мигрантов.

В 2019 году за счет денежных средств Фонда поддержки и защиты прав и интересов граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, оказана помощь в возвращении на родину 1 284 гражданам Республики Узбекистан. Более 2 700 мигрантам оказана правовая помощь и проведены бесплатные юридические консультации, на сумму более 100 тыс. долларов взыскана заработная плата с работодателей в пользу мигрантов из Узбекистана, чьи трудовые права ущемлены⁹⁵.

В ближайшее время в Центры содействия занятости в регионах республики вводится должность психолога для оказания помощи в реабилитации мигрантов, подвергавшихся унижению или дискриминации со стороны работодателей.

С 1 октября 2019 года внедряется в практику предоставления трудовым мигрантам - микрозаймов сроком на один год, на оплату расходов, связанных с трудоустройством за рубежом, в размере 2 миллионов сумов на льготных условиях. Кроме этого, трудовым мигрантам выдаются единовременные субсидии в размере 50 тысяч сумов на каждого застрахованного трудового мигранта на покрытие суммы по страхованию жизни и здоровья.

В 2020 году планируется выделить трудовым мигрантам, нуждающимся в улучшении жилищных условий - 3 462 квартир в многоквартирных домах в рамках реализации государственных программ по строительству жилья⁹⁶.

Начиная с мая 2019 года, поэтапно создаются негосударственные центры компетенций, аккредитованные в установленном порядке, которые занимаются оценкой и присвоением квалификации, в том числе мигрантам. Таким образом, внедряется практика выдачи центрами оценки компетенции сертификата, подтверждающего уровень профессиональной компетенции по конкретной специальности (профессии) и являющегося основанием для присвоения квалификационных разрядов профессий рабочих в соответствии с Классификатором основных должностей служащих и профессий рабочих⁹⁷.

Национальный реестр всех лиц, которым присвоена квалификация, ведется Министерством занятости и трудовых отношений Узбекистана.

⁹⁴ Постановление Президента РУз «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан» ПП-3839 от 5 июля 2018 г.

⁹⁵ По данным Минтруда РУз.

⁹⁶ Указ Президента Узбекистана «О мерах по дальнейшему усилению гарантий защиты граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей» УП-5785 от 20.08.2019г. <https://lex.uz/docs/4482657>

⁹⁷ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13.05.2019 г. №394. <http://lex.uz/docs/4334804>

Б.2: Обучение предпринимчивости и предпринимательство

Б.2.1 Создание рабочих мест и ПОО

С учетом высокого уровня безработицы в экономике (в 2018 году 9,3%, в 2019 г. - 9,0 %), самостоятельная предпринимательская деятельность и предпринимательство обладают высоким потенциалом для создания необходимых рабочих мест, особенно для молодежи. По данным МВССО, в среднем около 5-8 процентов выпускников колледжей открывают свой бизнес в качестве предпринимателя.

По итогам 2017 года трудоустроено 336,9 тыс. (73,7%) от общего числа выпускников колледжей, включенных в базу данных (457,0 тыс.). Из общего числа выпускников в среднем 13,7 тыс. или около 3% стали заниматься предпринимательством.

С целью развития навыков предпринимательства, на базе профессиональных колледжей, начиная с августа 2017 года, Республиканским центром обучения основам предпринимательской деятельности при Государственном комитете Республики Узбекистан по содействию приватизированным предприятиям и развитию конкуренции регулярно организуются бесплатные курсы для граждан, желающих начать предпринимательскую деятельность.

Курсы организуются в зданиях профессиональных колледжей в свободное от учебных занятий время. Курсы также могут быть организованы в форме дистанционного обучения безработного населения.

В течение 2017-2018 годов на этих курсах обучились 8 685 представителей субъектов предпринимательства и населения, 7 263 из них получили сертификаты. Анализ показывает, что 768 слушателей, прошедших курсы, начали предпринимательскую деятельность, 331 слушатель расширил свой бизнес. В результате создано более 1 466 новых рабочих мест⁹⁸.

Комитетом женщин Узбекистана совместно с Общественным фондом поддержки женщин и семей организована работа по широкому привлечению женщин к семейному и частному предпринимательству, надомному труду без отрыва от семейных дел и воспитания детей.

С 2017 года начата работа по обучению женщин навыкам предпринимательства и выделения им микрокредитов в сумме 100 млрд. сум в год. Сумма кредитов составляет в среднем 18-20 млн. сумов, в зависимости от бизнес-проектов. К примеру, в 2020 году на реализацию бизнес-проектов 5,5 тысячи женщин будет выделено 100 миллиардов сумов льготных кредитов⁹⁹.

В целях широкого распространения опыта по развитию навыков у женщин к предпринимательской деятельности традиционными стали проведение конкурсов «Самая лучшая женщина-предприниматель махалли», «Самый лучший проект девушек-предпринимательниц», который проходит среди выпускниц профессиональных колледжей.

В результате проводимых мероприятий, в 2018 году создано 39 682 рабочих мест, обеспечена занятость 29 341 женщин. В январе-феврале 2019 года количество женщин, осуществляющих предпринимательскую деятельность, составило 5 145: ими было создано 9 540 рабочих мест¹⁰⁰.

Б.2.2 Политические меры в области ПОО для развития предпринимательства

Обучение предпринимательству в профессиональных колледжах проводится с использованием существующей учебной программы, которая была разработана в 2017 году. Курс предпринимательства преподавался в течение первого семестра последнего года обучения в колледжах по старой системе, а для второго семестра - курс трудоустройства.

Правительство республики поставило цель построить современную систему профессионального обучения через сближение содержания обучения к требованиям рынка труда, а также через трансфер успешных практик зарубежных стран в реальность Узбекистана и их адаптацию к местному контексту.

⁹⁸ Обучение предпринимательской деятельности – веление времени. <http://uza.uz/ru/society/obuchenie-predprinimatelskoy-deyatelnosti-velenie-vremeni-12-10-2018>. См. также постановление Кабинета Министров от 8 августа 2017 года № 602 “О мерах по организации и проведению учебных курсов для предпринимателей”.

⁹⁹ См. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 24.01.2020 <https://president.uz/ru/lists/view/3324>

¹⁰⁰ Отчет выполнения положений пекинской декларации и платформы действий. https://www.unec.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Uzbekistan.pdf

Приоритетное внимание уделяется реализации предпринимательских инициатив, способствующих решению социальных проблем на местах, особенно поддержке предпринимательства среди молодежи, включая выпускников колледжей и женщин. Будущим предпринимателям предоставлен широкий доступ к услугам микрофинансирования и финансовым ресурсам.

Законодательство РУз дополнительно предоставляет льготы для отдельных категорий молодежи. В частности, согласно Положению Центрального банка РУз о порядке выдачи микрокредитов коммерческими банками выпускникам профессиональных колледжей в течение 3-х лет после окончания учебного заведения коммерческие банки выдают льготные микрокредиты в размере до 200 минимальных размеров заработной платы (МЗП) для индивидуальных предпринимателей и до 300 МЗП для акционеров (участников) юридических лиц. При этом процентная ставка за льготный кредит не может превышать ставку рефинансирования, а в случае выделения микрокредитов за счет фонда льготного кредитования банка процентная ставка составит всего 50% от ставки рефинансирования¹⁰¹.

Министерством занятости и трудовых отношений внедрен новый вид услуг по содействию в обеспечении занятости населения. Субсидии в размере 10 минимальных размеров заработной платы за счет Государственного фонда содействия занятости желающим начать предпринимательскую деятельность - на оплату расходов по регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации малых предприятий и микрофирм, обучению предпринимательству и на оплату страхового полиса при получении кредита.

Гранты Государственного фонда содействия занятости выдаются учреждениям профессионального образования (1) на финансирование затрат на профессиональное переобучение незанятых лиц, особенно граждан, вернувшихся из трудовой миграции, девушек и женщин из малообеспеченных семей; (2) финансирование профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и работников фермерских и дехканских хозяйств, а также владельцев приусадебных земель в сфере агротехнологий, садоводства, овощеводства, животноводства, птицеводства, рыбоводства и пчеловодства в центрах профессионального обучения, колледжах и высших учебных заведениях¹⁰².

Профессиональные школы, осуществляющие свою деятельность с 2020/2021 учебного года, начать реализовать программ подготовки молодежи на основе программ, направленных на обеспечение самозанятости выпускников за счет широкого вовлечения их в малый бизнес и предпринимательство.

В этих профессиональных школах молодежь обучаются владению знаниями и навыками в таких областях, как семейный и домашний бизнес, строительство, услуги, животноводство, птицеводство, пчеловодство и рыбоводство. Конечная цель состоит в том, чтобы молодые люди начали собственный бизнес со дня зачисления на учебу и имели стабильную предпринимательскую активность, реальную работу и доход после окончания учебы.

II. Открытое обсуждение

Рынок труда 21-века требует компетентных специалистов, которые конкретно могут решать вопросы на разных уровнях, с интегрированным подходом компетентностей по различным направлениям, включающих коммуникативные умения, цифровые технологии, что приводит к решению таких вопросов, как подготовка специалистов с учетом потребностей рынка труда.

С учетом этого, политика Узбекистана в области образования и занятости направлена на обучение молодых и работающих лиц для получения квалификаций, требуемых рынком труда, развитие предпринимательских инициатив, удовлетворяя, таким образом, текущие и потенциальные требования работодателей.

Поддерживается развитие предпринимательства, и создание новых рабочих мест и возможностей для начала собственного бизнеса. В 2019 году создано 93 тысячи новых субъектов предпринимательства, что почти в 2 раза больше, чем в 2018 году.

Приоритетное внимание уделяется реализации предпринимательских инициатив, способствующих решению социальных проблем на местах, особенно поддержке предпринимательства среди

¹⁰¹ Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018. https://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_report_WEB.pdf

¹⁰² По данным Минтруда РУз.

молодежи и женщин. Предпринимателям предоставлен широкий доступ к услугам микрофинансирования и финансовым ресурсам.

Реализуется государственная программа «Каждая семья – предприниматель», в рамках которой в 2019 году сумма кредитов, выделенных семьям, начинающим свой бизнес составила 5,9 триллиона сумов (около 620,6 млн.долл США по курсу ЦБ на 31.12.2019 г.), что почти 3 раза больше, чем в 2018 году.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов области политики. Работодатели не удовлетворены качеством подготовки кадров в профессиональных колледжах.

Факторы, обуславливающие вызова: негибкие 3-летние образовательные программы; слабая вовлеченность работодателей в процесс подготовки кадров; износ и устаревшая материально-техническая база.

Решения вызовов: Начата работа по поэтапному внедрению национальной системы квалификации. Принята Национальная рамка квалификаций. Продолжаются работы на отраслевых уровнях и на уровне соответствующих министерств. Внедряется принцип «Образование в течение всей жизни».

Начиная с 2020/2021 учебного года, создается сеть образовательных учреждений с внедрением в их деятельность новой системы начального, среднего и среднего специального профессионального образования и дифференцированных образовательных программ, соответствующих уровням Международной стандартной классификации образования. Начато внедрение образовательных программ с учетом уровня сложности профессий, требований профессиональных стандартов для специальностей, востребованных рынком труда.

Прогресс в реализации решений: Организовано 340 профессиональных школ при Министерстве высшего и среднего специального образования и 143 техникума при высших учебных заведениях, а также, созданы 147 колледжей, осуществляющие свою деятельность преимущественно в составе министерств, ведомств – заказчиков кадров по отраслевой принадлежности. Колледжи и техникумы реализуют образовательные программы на основе принципа «Образование в течение всей жизни». Длительность образовательных программ в колледжах составляет от 6 месяцев до двух лет, исходя из сложности профессий и специальностей, а в техникумах – не менее 2-лет.

Рекомендации: Обновление материально-технической базы у профессиональных школ, колледжей и техникумов, как за счет средств профильных министерств, так и за счет привлечения донорских организаций. Предоставить больше автономии профессиональным образовательным учреждениям и повысить их ответственность за качество подготовки кадров.

Второй вызов области политики. Проблема с трудоустройством выпускников колледжей, т.е. низкая востребованность выпускников колледжей по сравнению с теми, кто имеет высшее образование.

Факторы, обуславливающие вызова: Устанавливаемые квоты приема в профессиональные колледжи не учитывали конъюнктуру рынка труда и наличие возможностей для организации производственной практики. А также, выпускники профессиональных колледжей имеют навыки, не соответствующие требованиям рынка труда, и не обладают «личными навыками», а также конкретными навыками для трудоустройства.

Решения вызовов: Подготовка кадров в профессиональных школах будет осуществляться по востребованным на рынке труда специальностям на основе квот, определяемых местными хокимиятами.

Квоты приема и направления обучения в колледжи будут определяться министерствами, ведомствами – заказчиками кадров по отраслевой принадлежности с учетом реальной потребности отраслей экономики в регионах.

Прогресс в реализации решений: Активно привлекаются профильные министерства, крупные работодатели в процесс подготовки квалифицированных кадров, включая процесс определения квот приема, направления подготовки. К примеру, существуют колледжи, которые тесно связаны с крупными работодателями (к примеру, железнодорожная компания «Узбекистон Темир йуллари»). Студенты проходят стажировки на данных предприятиях и после окончания учебы начинают свою трудовую деятельность именно здесь.

Рекомендации: расширение участия других социальных партнеров (профессиональных ассоциаций, работодателей и др.) в управлении системами ПОО, внедрение механизмов «государственно-частного партнерства» повысили бы эффективность подготовки кадров с учетом реальной потребности рынка труда и трудоустройства выпускников.

В: Социальная среда и индивидуальный спрос на ПОО

В.1. Участие в ПОО и обучение в течение всей жизни

В.1.1. Участие в ПОО

Состояние в условиях «9+3»¹⁰³

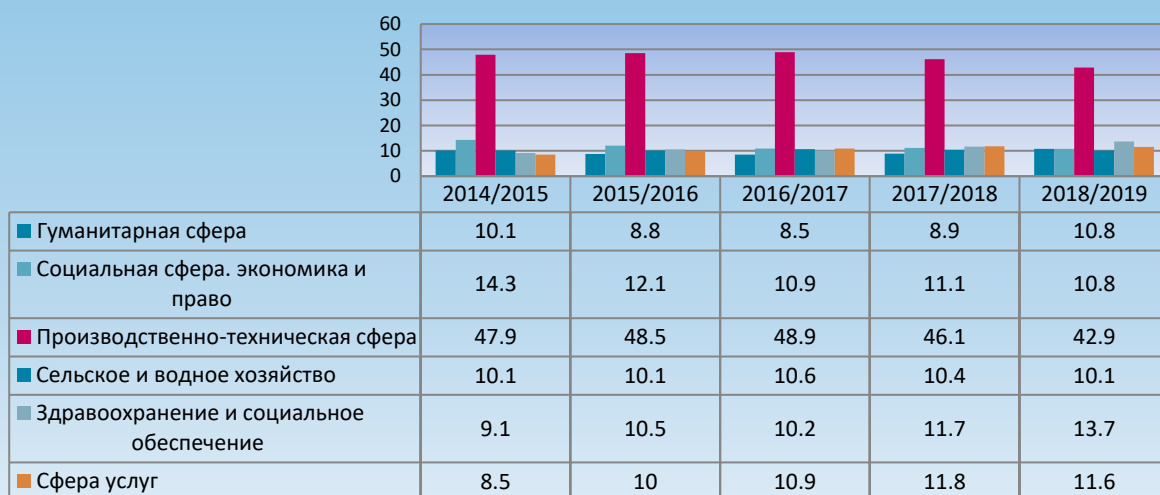
Профессиональное образование было частью системы обязательного образования в Узбекистане, в этой связи проблема с доступом в ПОО не возникала. Общие параметры приема в профессиональные образовательные учреждения по городам и районам ежегодно утверждались постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан с учетом полного охвата выпускников 9-х классов общеобразовательных школ обучением в академических лицеях и профессиональных колледжах.

Параметры приема по профессиональным образовательным учреждениям, направлениям подготовки и специальностям устанавливались Государственной комиссией по приему в образовательные учреждения Республики Узбекистан¹⁰⁴. На основе этих параметров, прием осуществлялся на базе 9-летнего общего среднего образования, с учетом добровольного выбора направления обучения в академическом лицее или профессиональном колледже.

На начало 2019/2020 учебного года в Республике Узбекистан было зафиксировано 1117 средних специальных и профессиональных образовательных учреждений¹⁰⁵, из них академические лицеи составили 92 ед., профессиональные колледжи – 1025 ед., предлагающие обучение в шести областях по 242 профессиям (рисунок 27).

Как свидетельствуют данные Блока А, начиная с 2017/2018 учебного года наблюдается резкое сокращение числа учащихся в профессиональных образовательных учреждениях (см. Рисунок 3). Такое изменение объясняется тем, что с указанного года в Узбекистане внедряется система 11-летнего обязательного общего среднего образования в соответствии с Указом Президента страны от 25 января 2018 года «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования».

Рисунок 27. Распределение учащихся средних специальных, профессиональных образовательных учреждений по областям знаний за 2018-2019 гг., в %



Источник: Данные Госкомстатистики. <https://gender.stat.uz/ru>

¹⁰³ Подразумевает 12 летнее обязательное образование, включающее 9 летнее общее среднее образование и 3-х летнее среднее специальное, профессиональное образование

¹⁰⁴ Постановление Кабинета Министров РУз «Об утверждении положения о среднем специальном, профессиональном образовании в Республике Узбекистан» от 6 июля 2012 года № 200.

¹⁰⁵ См. Аналитический отчет Госкомстат РУз. <https://stat.uz/ru/>

Как видно из рисунка, большинство учащихся профессиональных колледжей предпочитают профессии из производственно-технической сферы. Это связано с развитием таких отраслей экономики как промышленность, сельское хозяйство, сфера услуг и т.д. и возможностью трудоустройства в этих отраслях.

Гендерный паритет при наборе учащихся компенсируется различиями в предметах, выбираемых каждым полом. Несмотря на то, что показатель охвата женщин в ССПО является высоким, специальности имеют гендерные различия, например, девушки составляют большинство учащихся в педагогической и медицинской сферах, а мальчики доминируют в промышленности, строительстве, транспорте, коммуникациях и сельском хозяйстве. В целом, девушки, как правило, идут обучаться профессиям, которые имеют более низкий спрос на рынке труда, особенно в сельской местности.

Например, с 2015 по 2019 гг. девушки составляли в среднем 48,7% учащихся заведений ССПО. Процентная доля учащихся профессиональных образовательных учреждений по гендерному признаку за последние 5 лет отражена в таблице 14.

Таблица 14. Численность учащихся средних специальных, профессиональных образовательных учреждений по регионам за последние 5 лет

Распределение по полу, в %

Регионы	2014/2015		2015/2016		2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	жен	муж	жен	муж	жен	муж	жен	муж	жен	муж
Республика Узбекистан	48,7	51,3	48,7	51,3	48,7	51,3	48,2	51,8	49	51
Республика Каракалпакстан	49,3	50,7	49,1	50,9	49,3	50,7	49,3	50,7	49,6	50,4
области										
Андижанская	48,4	51,6	49	51	49,1	50,9	48,6	51,4	51,4	48,6
Бухарская	48,5	51,5	48,5	51,5	48,6	51,4	49	51	50,2	49,8
Джизакская	50,2	49,8	50,3	49,7	50,6	49,4	49,9	50,1	51,7	48,3
Кашкадарьинская	48,1	51,9	48,7	51,3	48,7	51,3	47,5	52,5	46,8	53,2
Навоийская	49,3	50,7	49,1	50,9	49,1	50,9	50,4	49,6	49,3	50,7
Наманганская	48,5	51,5	48,2	51,8	47,7	52,3	47	53	47,4	52,6
Самаркандская	49,1	50,9	48,9	51,1	48,5	51,5	48,7	52,9	46,7	53,3
Сурхандарьинская	49,3	50,7	49	51	49	51	48,7	51,3	49,6	50,4
Сырдарьинская	49,1	50,9	49	51	48,5	51,5	48,8	51,2	48,5	51,5
Ташкентская	48,5	51,5	48,4	51,6	48,3	51,7	48,2	51,8	48,9	51,1
Ферганская	48,7	51,3	49,1	50,9	48,4	51,6	47,8	52,2	50,1	49,9
Харезмская	49,7	50,3	49	51	48,8	51,2	48,4	51,6	50,9	49,1
г. Ташкент	46,8	53,2	47	53	48,2	51,8	48,1	51,9	48,4	51,6

Источник: Данные Госкомстатистики. <https://gender.stat.uz/ru>

Из данных таблицы видно, что в некоторых регионах за последние 5 лет доля молодых девушек среди студентов колледжей и лицеев была несколько ниже, чем их доля среди местного населения. К примеру, в 2015 году в Ташкенте она составляла 47 %, в Ташкентской области - 48,4 %, а в Наманганской области - 48,2 %. В 2018 году по г. Ташкент она составила 48,1%, Ташкентской области – 48,2 %, а в Наманганской области – 47%.

Основную часть студентов в педагогических и медицинских школах составляют девушки. В колледжах, проводящих обучение в сфере промышленности, строительства, транспорта, связи и сельского хозяйства, доля девушек значительно ниже.

Из-за слабого спроса на такие отрасли, как подготовка преподавателей и специалистов медицинского профиля, наметилась тенденция к сокращению числа образовательных учреждений такого профиля и, следовательно, числа студентов, обучающихся на преподавательских и

медицинских курсах. Это является негативным результатом профориентации и стереотипных представлениях о типах карьеры, соответствующих мужчинам и женщинам.

Также, девушки продолжали получать среднее профессиональное образование для профессий, не пользующихся большим спросом на рынке труда, в частности в сельских районах. Прежде всего, это касается выпускников педагогических колледжей, которые не имеют права сразу работать по специальности, поскольку в законодательстве указывается, что учителя в дошкольных учреждениях и учителя начальных классов в средних школах (а также преподаватели в высших учебных заведениях) должны иметь высшее образование.

В 2018 году правительство Узбекистана решило отказаться от 3-х летнего обязательного профессионального образования. Согласно данным МВССО, с 2018 года колледжи не принимали учеников на 1-курс обучения. Это связано с изменениями структуры управления ПОО и началом внедрения новой сети профессиональных образовательных учреждений. В 2017/2018 учебном году, общее число студентов, принятых на первый курс обучения сократилось на 63% по сравнению с данными предыдущего учебного года.

В условиях реформ масштабы среднего специального профессионального образования значительно изменились. В системе ПОО ожидается положительные изменения в плане расширения доступа, внедрения образовательных программ с учетом потребности рынка труда.

В.1.2. Возможности ПОО для уязвимых и маргинализированных слоев населения

Узбекистан был первой страной в СНГ, утвердившей закон о социальной защите лиц с инвалидностью, регулирующий, помимо прочего, предоставление средств технического содействия, безбарьерные среды и доступ к образованию и трудоустройству.

В соответствии с Законом "О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан" *люди с инвалидностью определяются как* – лица, которые в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических, умственных, психических или сенсорных (чувственных) нарушений признаны в установленном законодательством порядке инвалидом и нуждаются в социальной помощи и защите.

Государство гарантирует обеспечение учета потребностей инвалидов в мерах социальной помощи и защиты на основе оценки ограничений жизнедеятельности, реализацию программ реабилитации и социальной защиты инвалидов¹⁰⁶.

Для обеспечения доступности и равных возможностей при обучении и получении профессии учащимся с ограниченными возможностями в г.Ташкенте, а также Самаркандской и Наманганской областях созданы региональные специализированные образовательные учреждения. До начала реформы в секторе ПОО существовали 4 специализированных профессиональных колледжа.

Профессиональное образование лиц с ограниченными возможностями осуществляется во всех образовательных учреждениях, а при необходимости – в специализированных образовательных учреждениях. Для детей-инвалидов, проходящих курс лечения в стационарных лечебно-профилактических или реабилитационных учреждениях, организуются учебные занятия, что гарантируется законом¹⁰⁷.

На начало 2017/2018 учебного года в академических лицеях обучались 65 лиц с инвалидностью, в профессиональных колледжах 2 351 человек с инвалидностью, а в высших образовательных учреждениях – 611 (таблица 15).

¹⁰⁶ Закон "О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан". <https://lex.uz/acts/1372498>

¹⁰⁷ Закон РУз от 11.07.2008 г. «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (ст. 18).

Таблица 15. Численность учащихся, относящихся к социально - уязвимой категории в образовательных учреждениях (на начало 2017/2018 учебного года, человек)

Название	Всего	в том числе: девочек
Численность учащихся в школах и классах для детей с отклонениями в физическом и психическом развитии	19 858	7 719
Численность детей, индивидуально обучающиеся на дому	8 259	3 275
Численность учащихся детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	3 626	1 685
Число учащихся из малообеспеченных семей	328 651	156 656
Численность сирот, обучающихся в академических лицеях	101	32
Численность лиц с инвалидностью, обучающихся в академических лицеях	65	28
Численность сирот, обучающихся в профессиональных колледжах	2 016	950
Численность лиц с инвалидностью, обучающихся в профессиональных колледжах	2 351	1 059
Численность лиц с инвалидностью обучающихся в высших образовательных учреждениях	611	213

Источник: Госкомстат. <https://www.stat.uz/uploads/docs/ijtimoiyHimoya17-ru.pdf>

Статус и особенности деятельности специализированных профессиональных колледжей для лиц с ограниченными возможностями определены соответствующим Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан¹⁰⁸. Содержание образования, организация образовательного процесса в профессиональных учебных заведениях (срок обучения, график учебного процесса) определяются специальными учебными планами и программами, которые разрабатываются на основе образовательных стандартов, утверждённых Министерством высшего и среднего специального образования.

До перехода в 11-летнюю систему общего среднего образования, в специализированных колледжах сроки обучения составляли от 1–2 до 3-х лет обучения, в отличие от трёхлетнего обязательного срока профессионального образования выпускников 9-х классов. Срок обучения в колледже устанавливался с учётом общего объёма учебной нагрузки, необходимой и достаточной для обучения лиц с ограниченными возможностями по соответствующим специальностям и профессиям среднего специального, профессионального образования.

Учащиеся специализированных колледжей обеспечивались бесплатным питанием¹⁰⁹. Количественный состав учебных классов и групп Колледжа составляет 15–20 человек, в отличие от неспециализированных колледжей, где обучается около 26 человек.

Выпускники 9-х классов с ограниченными возможностями, окончившие учреждения общего среднего образования, а также специализированные вспомогательные школы и школы-интернаты, принимались на учёбу в специализированные профессиональные колледжи и другие образовательные профессиональные образовательные учреждения по выбранным ими или их родителями (или лицами их заменяющими) специальностям.

Прием осуществлялись независимо от пола, языка, возраста, расы, национальности, вероисповедания, социального происхождения, вида занятия, социального статуса, места жительства и времени проживания в Республике Узбекистан.

¹⁰⁸ Постановление Кабинета Министров «О деятельности специализированных профессиональных колледжей для лиц с ограниченными возможностями» от 17.05.2007 г. № 100. <https://lex.uz/ru/docs/1203087>

¹⁰⁹ Указ Президента РУ «О мерах по дальнейшему совершенствованию и укреплению системы социальной защиты населения» от 19.03.2007 г. № УП-3864 (абз. 2, п. 3).

Выпускникам колледжа, освоившим учебную программу и прошедшим итоговую государственную аттестацию, выдаётся диплом государственного образца о среднем специальном, профессиональном образовании. К диплому прилагается вкладыш с указанием освоенных общеобразовательных и специальных дисциплин, объёма часов и оценок по ним. Диплом об окончании Колледжа даёт право для осуществления трудовой деятельности в соответствии с полученной специальностью.

Другая маргинальная группа, которая создалась в связи с исторической ситуацией это старики в махаллях которые в свое время не смогли уехать со своими детьми в места миграции и оказались уже не трудоустроенными в виду возраста или социальной ситуации. С такими людьми местный социальный институт - махалла ведет отдельные работы, включая курсы подготовки к жизни.

В.1.3 Меры политики по повышению доступности ПОО

Принимаемые меры государства направлены на расширение доступа граждан к ПОО, повышение уровня привлекательности профессионального образования и обучения, а также на внедрение принципа «образование в течение всей жизни».

С 2020/2021 учебного года, в Узбекистане начнет действовать новая сеть образовательных учреждений с внедрением в их деятельность системы начального, среднего и среднего специального профессионального образования.

Начиная с этого учебного года 340 профессиональные школы будут принимать учащиеся после 9 класса, где будут реализованы 2-х летние интегрированные программы общеобразовательных и специальных предметов в форме дневного обучения.

Колледжи и техникумы принимают выпускников 11-класса, в которых подготовка кадров осуществляется на основе принципа «Образование в течение всей жизни» по дневной, вечерней и заочной форме обучения. Продолжительность программ обучения в этих образовательных учреждениях будет установлена исходя из сложности профессий и специальностей.

Внедрение вечерней и заочной формы обучения, которые не были предусмотрены ранее, создаст дополнительные условия для желающих пройти курсы переподготовки или повышения квалификации без отрыва от производства.

В целях расширения доступности профессиональному обучению, Министерством занятости и трудовых отношений с 2019 года внедрен механизм, предусматривающий выделение грантовых средств учреждениям профессионального образования за счет средств Государственного фонда содействия занятости на финансирование затрат профессионального переобучения незанятых лиц, особенно граждан, вернувшихся из трудовой миграции, девушек и женщин из малообеспеченных семей.

По принципу «Образование в течение всей жизни» финансируется также расходы для профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и работников фермерских и дехканских хозяйств, а также владельцев приусадебных земель в сфере агротехнологий, садоводства, овощеводства, животноводства, птицеводства, рыбоводства и пчеловодства в центрах профессионального обучения, колледжах и высших учебных заведениях.

Меры, предусмотренные недавно принятыми законодательными актами Узбекистана, служат для того, чтобы в будущем граждане Узбекистана смогли без труда получить профессиональное образование, востребованное на рынке труда, или повысить квалификацию, чтобы получить лучшее рабочее место.

В.1.4. Содействие доступности ПОО для уязвимых и маргинализированных слоев населения

В целях обеспечения соответствия законодательства страны международным требованиям, определенным Конвенцией ООН о правах инвалидов, принят Указ Президента страны "О мерах по кардинальному совершенствованию системы государственной поддержки лиц с инвалидностью"¹¹⁰. В нем определены важные мероприятия по совершенствованию системы

¹¹⁰ Указ Президента РУз УП-5720 от 1.12.2017 г. <http://lex.uz/docs/3436196>

поддержки лиц с инвалидностью, усилению гарантий защиты их прав и свобод. Основным критерием определен комплексный подход к повышению качества и уровня жизни лиц с инвалидностью.

В 2019 году разработан новый проект закона "О правах лиц с инвалидностью", одобрено Правительством Узбекистана для внесения на рассмотрение Парламента.

В конце 2018 года принят «План сектора образования (ПСО) Республики Узбекистан на 2019-2023 гг.» в соответствии с которым инклюзивное образование отвечает образованию детей с различными физическими и умственными способностями. Все дети, независимо от их происхождения, способностей и пола, имеют равную возможность поступить в образовательное учреждение и закончить ее.

Как было упомянуто ранее, с 2020/2021 учебного года внедряется новая сеть профессиональных образовательных учреждений, согласно которой во всех 4-х специализированных профессиональных школах обучение начнется на основе 2-х летней программы в рамках обязательного образования. При этом принимаются во внимание уровень сложности избранных профессий.

В соответствии с Концепцией продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане, целевыми ориентирами для дальнейшего формулирования политики в области обучения социально незащищенных и маргинализированных групп населения являются:¹¹¹

- Обеспечить участие, инклюзивность и равенство, с тем чтобы никто не был исключен из процесса обучения и образования взрослых, и чтобы все женщины и мужчины независимо от их возраста, социального статуса, культуры, языка, экономического положения, образования и других факторов, имели возможность получения качественного обучения и образования;
- Уделить особое внимание содействию и расширению доступа к качественному обучению уязвимых групп населения, в частности социально незащищенной молодежи, трудящихся-мигрантов, безработных, инвалидов, заключенных, пожилых людей, лиц без гражданства и др.

В.1.5. Гибкость в предоставлении обучения для поддержки участия в ПОО

В рамках формального образования в колледжах и техникумах подготовка кадров осуществляется на основе принципа «Образование в течение всей жизни» по дневной, вечерней и заочной форме обучения.

С нового учебного года в профессиональных образовательных учреждениях внедряются гибкие учебные программы сроком обучения от 6 месяцев до 2 лет, в техникумах не менее 2-х лет (в зависимости от сложности профессий).

Министерство занятости и трудовых отношений и его структура обеспечивают начальную профессиональную подготовку безработных граждан в возрасте от 16 до 50 лет, необходимую для поиска работы.

Министерство занятости и трудовых отношений предлагает краткосрочные курсы подготовки продолжительностью от 1 до 3 месяцев, которые проводятся в 217 региональных центрах примерно для пятидесяти специальностей. Ежегодно на этих курсах обучаются 25-30 тысяч безработных молодых людей. Все курсы Министерство занятости и трудовых отношений являются бесплатными, и в них участвуют как мужчины, так и женщины (60 и 40 процентов соответственно).

Обучение осуществляется в широком спектре профессиональных областей, наиболее популярным из которых является бухгалтерский учет, управление, ремесленное производство, специальности сварщика/слесаря.

В соответствии с Соглашением между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Республики Корея, Корейское агентство международного сотрудничества (KOICA) управляет пятью учебными центрами в Ташкенте (ежегодно 360 студентов), Самарканде (ежегодно 480 студентов), Фергане (ежегодно 480 студентов), Шахрисабзе и Ургенче и обучает безработных граждан¹¹².

¹¹¹ См. проект «Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане», Ташкент – 2018.

http://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf

¹¹² По данным Министерства занятости и трудовых отношений.

Таким образом, неформальное образование охватывает программы по ликвидации неграмотности взрослых и молодежи, и программы для детей, не посещающих школу, а также программы по развитию жизненных и трудовых навыков, программы, направленные на социальное и культурное развитие. В дальнейшем, оно может включать подготовку на рабочем месте для совершенствования или адаптации имеющихся квалификаций или навыков, обучение безработных или представителей экономически неактивного населения.

Торгово-промышленная палата Узбекистана предлагает индивидуальные квалификационные курсы для предприятий по таким предметам, как управление, производительность сотрудников, начало бизнеса, логистика, финансы и маркетинговая стратегия. Курсы длятся от 2 до 5 дней.

Профессиональными колледжами в сотрудничестве с заинтересованными министерствами и ведомствами, работодателями, органами по труду и занятости населения регулярно проводится обучение лиц, не имеющих среднего специального профессионального образования, а также желающих получить вторую специальность.

В рамках неформального образования существует традиционное ученичество, т.е. обучение по системе «Мастер-ученик» (узб. «Уста-шогирд мактаби»)¹¹³. Данная форма обучения сохраняет свою актуальность в некоторых секторах. К примеру, обучение в текстильном секторе: его первый этап начинается примерно в возрасте 12 или 13 лет. На этом этапе дети учатся просто наблюдая за работой мастеров, после школы и во время летних каникул. Они проводят 4 или 5 лет только наблюдая за работой мастеров, иногда помогая в различных мероприятиях. По мере развития навыков в каком-либо процессе, мастер начинает давать им определенную работу. Затем они получают оплату за каждую подготовленную основу полотна, а мастер исправляет возможные ошибки и продолжает контролировать качество работы. Мастер «Дает благословение» своему ученику после того, как он узнает все секреты производства. После завершения обучения, ученик может либо продолжить работать со своим учителем, либо открыть собственную мастерскую.

Что касается сферы бизнеса, то крупные и средние компании способны вкладывать определенные средства в обучение своего персонала. Периодически проводят неформальное обучение для своих членов различные профессиональные ассоциации. Но, результаты таких обучающих мероприятий в основном остаются не задокументированы и не отражаются на статистике вовлеченных (например, при смене работы), как полученные дополнительные квалификации.

В стране начинает набирать популярность и расширяться сеть частных курсов для стартапов, а также по отдельным профессиям, таким как кройка-шитье, вязание, выпечка, повары, шоферы, переводческие конторы, бухгалтерия, программирование, преподавание иностранных языков, репетиторство, парикмахерство, частные детские сады и др.

В.1.6 Признание неформального и спонтанного обучения

Вопрос признания результатов неформального и спонтанного образования является актуальным для Узбекистана. После завершения предыдущего раунда Туринского процесса Правительством страны осуществлена системная работа по внедрению механизмов оценки и присвоения квалификаций.

13 мая 2019 года Кабинет Министров Республики Узбекистан принял постановление, предусматривающее внедрение Национальной системы развития профессиональных квалификаций и компетенций¹¹⁴.

Постановлением предусматривается создание негосударственных центров оценки компетенций, внедрение практики выдачи центрами оценки компетенции сертификата, подтверждающего уровень профессиональной компетенции по конкретной специальности (профессии) и являющегося основанием для присвоения квалификационных разрядов.

В настоящее время разрабатывается нормативная база для организации деятельности негосударственных центров оценки компетенций. Центры оценки компетенций, аккредитованные при Министерстве занятости и трудовых отношений, будут компетентными органами для оценки результатов неформального и спонтанного обучения и присвоение квалификации.

¹¹³ Обзор политики ТПОП в Узбекистане (ЮНЕСКО). 17-18 декабря 2018, Ташкент.

¹¹⁴ Постановление Кабинета Министров от 13 мая 2019 года № 394. <https://lex.uz/docs/4334804>

Как упомянуто выше, в 15 мая 2020 года постановлением Правительства утверждена Национальная рамка квалификаций (НРК), которая позволит обеспечить прозрачность, взаимосвязанность, согласованность результатов обучения на всех уровнях образования, а также создаст основу для внедрения системы признания, валидации и аккредитации (RVA) результатов неформального, информального обучения.

Таким образом, обеспечивается прозрачность системы квалификаций Узбекистана, которая послужит признанию мигрантов и улучшить результаты их навыков и квалификации на рынке труда в странах назначения. В свою очередь признание и оценка квалификации возвращающихся мигрантов могут повысить их возможности в плане трудоустройства.

В.2: Равенство и равные возможности в ПОО

В.2.1 Успех обучающихся в системе ПОО

Сопоставимые данные о результатах обучения студентов в профессиональных образовательных учреждениях ограничены.

Мониторинг успехов студента начинается во многих узбекских профессиональных колледжах на очень ранних этапах. Часто мониторинг ведется с первого курса, когда проводятся занятия, призванные определить уровень знаний каждого студента по таким основным предметам, как математика, родной язык и история.

Контроль за качеством среднего специального, профессионального образования предусматривает проведение следующих рейтинговых контрольных процедур:

текущий контроль - проверка знаний, умений и навыков в виде опросов, семинаров, контрольных работ и тестов;

промежуточный контроль - осуществляется по окончании семестра и при завершении соответствующего раздела учебной программы в форме экзаменов, тестов, зачетов, курсовых и квалификационных работ;

итоговый контроль - осуществляется по завершении обучения в академическом лицее, профессиональном колледже в форме государственной аттестации - экзаменов, тестов, квалификационных работ, защиты дипломных проектов.

По итогам завершения курса обучения, на основании результатов рейтингового контроля и аттестации, принимается решение о переводе учащегося на следующий курс или оставлении на повторный год обучения.

Полученные базовые сведения затем предоставляются всем преподавателям для целей пристального мониторинга за успеваемостью студента. В случае, если студент имеет проблемы с обучением и ему может потребоваться усиленное внимание, обсуждение их показателей проводится с руководителем кафедры, отвечающей за специальность студента, или с заместителем директора колледжа по учебной работе.

Мастера из числа специалистов работодателей в качестве обычной практики проводят мониторинг результатов, показываемых студентом между стажировками.

В.2.2 Студенты ПОО, требующие дополнительной поддержки в обучении

В системе ПОО дополнительной поддержки требуют обучающиеся, относящиеся к социально - уязвимой категории населения.

В 2017 году в системе общего среднего образования 19,9 тыс. человек обучались в школах и классах для детей с отклонениями в физическом и психическом развитии (рисунок 28).



Источник: Статистика о жизни людей с инвалидностью в странах содружества независимых государств. http://www.cisstat.com/rus/sb_invalidnost2018.pdf.

В 2017/2018 учебном году в колледжах страны обучалось 2 016 (0,2%) студента-сирот, в том числе 950 девочек и 2 351 (0,22%) детей с инвалидностью, в том числе девочек 1059.

Образовательный процесс в специализированных профессиональных колледжах для лиц с ограниченными возможностями имеет коррекционную направленность, и учащиеся обеспечены полноценной медицинской и психологической поддержкой.

В.2.3 Меры по поддержке равенства в системе ПОО

Закон Республики Узбекистан о гарантиях прав и возможностей для женщин и мужчин обеспечивает равные права и возможностей, включающие принципы: законность; демократизм; равноправие женщин и мужчин; недопустимость дискриминации по признаку пола; открытость и прозрачность¹¹⁵.

Государство создает условия для обучения социально незащищенных групп населения, лиц, имеющих низкую квалификацию, и работников старшего возраста путем предоставления им доступа к обучению в течение всей их трудовой жизни.¹¹⁶ Более того, приоритетным в настоящее время становится формирование широких мобильных умений, развитие новых, менее институциональных форм обучения для привлечения людей с низкой мотивацией и умениями.

Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов»¹¹⁷ предусматривает форму профессионального образования в семье. «Государство оказывает содействие получению образования в семье и самообразованию. Обучение детей в семье и самообразование осуществляется по программам соответствующих образовательных учреждений».¹¹⁸

Согласно данным Госкомстатистики, в 2017 году около 8,3 тыс. человек индивидуально обучались на дому¹¹⁹.

Положение дел в системе ПОО в аспекте равенстве доступа к качественному образованию далеко не одинаково в столице и в областях. Образовательные учреждения в областях испытывают, наряду с вышеперечисленными общими проблемами, значительно больше проблем в таких вопросах, как обеспечение образовательными ресурсами, наличие высококвалифицированных преподавателей.

¹¹⁵ Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав и возможностей для женщин и мужчин», №ЗРУ-562 от 02.09.2019. <https://lex.uz/docs/4494873>

¹¹⁶ См. Указ Президента РУз УП-5812, 06.09.2019 г. <http://lex.uz/ru/docs/4500929>

¹¹⁷ Закон Республики Узбекистан от 11.07.2008 г. «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан». <http://www.lex.uz/acts/140860>

¹¹⁸ Закон Республики Узбекистан «Об образовании(1997)», ст. 18

¹¹⁹ Госкомстатистики. Социальная защита населения Узбекистана. <https://www.stat.uz/uploads/docs/ijtimoiyHimoya17-ru.pdf>

Возможности для получения новых знаний и навыков, кроме образовательных учреждений разных типов, существуют обычно и на рабочем месте, во внеклассной деятельности учащихся, в молодежной работе, а также в деятельности организаций гражданского общества или, например, в виртуальном пространстве, где человек может учиться индивидуально или вместе с другими. Разные социальные сети, учреждения культуры, служба в армии, домашняя среда и многое другое может играть роль в формировании и развитии интереса и мотивации к обучению.

Во всех регионах Узбекистана поэтапно создаются Центры профессионального обучения безработных граждан. Целью создания таких центров является осуществление бесплатной переподготовки и повышения квалификации безработных и временно незанятых по специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда, со сроком обучения до 1 года. В этих центрах также могут обучаться те, которые не имеют постоянную работу, а также работники - по заявкам работодателей, в объеме не более 15 процентов от общего количества ежегодного набора.¹²⁰

В.2.4 Инклюзивное образование и ПОО

Законы Республики Узбекистан «Об образовании», «О гарантиях прав ребенка», «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан», Национальная программа по подготовке кадров служат важной правовой основой для образования, получения профессии по интересам и способностям, проявления творческо-интеллектуального потенциала молодежи. Таким образом, законодательная база, созданная в нашей стране, является необходимой основой для дальнейшего развития инклюзивного образования в республике.

В конце 2018 года принят «План сектора образования (ПСО) Республики Узбекистан на 2019-2023 гг.» в соответствии с которым все дети, независимо от их происхождения, способностей и пола, имеют равную возможность поступить в образовательное учреждение и закончить ее.

Развитие инклюзивного образования успешно проводится во всех звеньях образования - системе дошкольного, общего среднего, среднего специального, профессионального образования. Обеспечение инклюзивного образования, создание необходимых условий для людей с ограниченными возможностями отражены в стратегических документах министерств высшего и среднего специального образования.

Увеличение видов образовательных услуг, оказываемых студентам с ограниченными возможностями и улучшение их качества, развитие инклюзивных процессов в образовании, внедрение адаптивных технологий, а также создание условий для социальной адаптации студентов с ограниченными возможностями, пропаганда идей инклюзивности определены в числе актуальных задач в рамках Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года¹²¹.

Создание системы инклюзивного образования для обучения детей с ограниченными возможностями, обеспечение общеобразовательных учреждений специальными приспособлениями (подъемные устройства, пандусы, поручни и другие), а также соответствующими кадрами (педагогами-дефектологами, специалистами по психолого-педагогическому сопровождению детей) является стратегическими целями системы народного образования в рамках Концепции развития системы народного образования Республики Узбекистан до 2030 года¹²².

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья являются особой целевой группой, нуждающаяся в услугах непрерывного образования, в доступе к разнообразным образовательным ресурсам, учитывающим их особые потребности. Для этого создаются необходимые нестандартные технические решения, адаптированные методики обучения, а также привлекаются специально подготовленные преподаватели.

Учащиеся проживают в жилых секциях, жилые комнаты рассчитываются на 3–4 человека. Программа 11 - летнего курса обучения позволяет подготовить учащихся к получению высшего образования.

¹²⁰ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.04.2017 г. № 199. <http://lex.uz/docs/3163903>

¹²¹ Указ Президента РУз УП-5847 от 8.10.2019 г. <https://www.lex.uz/ru/docs/4545887>

¹²² Указ Президента РУз УП-5712 от 29.04.2019 г. <https://www.lex.uz/ru/docs/4545887>

В.3: Активная поддержка трудоустройства

В.3.1 Способность к трудоустройству выпускников системы ПОО

Известно, что одним из важнейших факторов, влияющих как на активность на рынке труда, так и на вероятность получить достойные условия труда, является уровень образования.

Согласно статистике, в течение последних пяти лет в среднем около 45-50% выпускников колледжей получали работу в своей области специализации (таблица 16).

Таблица 16. Трудоустройство выпускников профессиональных колледжей на 2014-2019 гг.

	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
Число выпускников, тыс.чел.	505,5	498,1	482,2	478,4	457	454,9
Выпускники, которые смогли трудоустроиться, тыс.чел	361,3	407,4	405,7	415,1	336,9	н/д
Уровень занятости (общий), %	71,5	81,8	84,1	86,8	73,7	н/д
Численность занятых в своей проф. сфере, тыс.чел	205,3	226,4	246,2	280,6	247,7	н/д
Уровень занятости (по своей профессии), %	40,6	45,5	51,1	58,7	54,2	н/д

Источник: Госкомстат РУз

К факторам, негативно влиявшим на трудоустройство выпускников следует отнести следующие: (1) состояние организации учебного процесса в профессиональных колледжах, применяемые учебно-нормативные документы, а также сроки обучения не отвечали уровню сложности профессий; (2) недостаточная организация производственной практики привели к снижению качества получаемых знаний, соответственно, слабой востребованности выпускников по ряду направлений образования, в результате чего потребовалась организация дополнительного их обучения на рабочих местах после завершения учебы¹²³.

А также, исследования международных экспертов показали, что выпускники системы образования и профессиональной подготовки на всех уровнях имеют навыки, не соответствующие требованиям рынка труда, и не обладают «личными навыками», а также конкретными навыками для трудоустройства.

Следующая проблема в сфере трудоустройства является несоответствие структур квот подготовки кадров и потребностей экономики. Результат исследования компании HRC Consulting свидетельствует, что за последние годы наблюдается нехватка специалистов технического направления, владеющих передовыми технологическими достижениями, а также менеджеров, обладающих современными знаниями в области управления. Анализ данных по квалификациям, вакансиям и трудоустройству молодежи, проведенный компанией HRC Consulting, приводится ниже:

¹²³ Указ Президента Республики Узбекистан УП-5313 от 25 января 2018 года. <http://lex.uz/docs/3523198>

Диаграмма 1. Спрос и предложение на рынке труда в разрезе занятий



Источник: HRC, «Обзоры рынка труда и заработных плат в Республике Узбекистан», 2012-2017 гг.

В настоящее время профессии, связанные с ИКТ, обеспечивают лишь 1,5% общей занятости в Узбекистане (Всемирный банк, 2016b). Однако этот низкий показатель, вероятно, отражает несоответствие между спросом и предложением для квалифицированных работников ИКТ: другими словами, существует серьезное несоответствие в квалификации.

Занятость среди молодежи в среднем увеличивается у лиц с высшим образованием. В частности, для молодых людей с высшим образованием найти работу гораздо легче по сравнению с выпускниками средних и средних специальных образовательных учреждений.

Низкий уровень охвата высшим образованием в республике привел к серьезной нехватке квалифицированных специалистов. Например, согласно результатам опроса работодателей, нехватка необходимых знаний и навыков среди рабочей силы была названа как наиболее распространенная проблема, и около половины (49%) работодателей отметили недостаток квалифицированных специалистов с высшим образованием. Проблема нехватки квалифицированных кадров особо остро ощущается среди технических работников.¹²⁴

В.3.2. Экономические факторы, влияющие на переход из системы образования к трудоустройству

Проблема в области трудоустройства выпускников учебных заведений заключается в том, что система подготовки кадров в профессиональных колледжах не обеспечивала реальные потребности отраслей экономики, устанавливаемые квоты приема в профессиональные колледжи не учитывали реальную конъюнктуру рынка труда. В результате эта система привела к проблемам с трудоустройством выпускников¹²⁵.

¹²⁴ Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018 https://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_report_WEB.pdf

¹²⁵ Указ Президента РУз «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования» № УП-5313 от 25.01.2019 г. <http://lex.uz/docs/3523198>

Взаимосвязь между занятостью и образованием рассматривалась во многих исследованиях международных экспертов. В частности, Аджвад и его коллеги (2014 год, с. 19), используя данные обследования домашних хозяйств установил положительную связь между уровнем образования и занятостью. Например, 57% респондентов со средним образованием были трудоустроены, а среди лиц с высшим образованием уровень занятости составил 77%.

Более высокая занятость среди выпускников университетов является результатом высокого спроса на их работу, потому что они имеют более высокую производительность. Это предположение подтверждают Аджвад и его коллеги (2014 год, с. 21). Они обнаружили, что зарплата работников с высшим образованием, в среднем, на 55% выше, чем у работников со средним образованием.

Кроме вышеуказанных, дисбалансы на рынке труда возникают также из-за проблемы «утечки молодых талантов», то есть отъезда молодежи за пределы страны с целью достойного заработка, получения опыта работы и профессионального роста.

В.3.3 Обзор мер политики для поддержки возможностей трудоустройства и перехода к занятости

Несмотря на то, что в республике уделяется большое внимание вопросам образования, система профессионального образования Узбекистана сильно смещена от потребностей частного сектора и не может справиться с быстро меняющейся структурой экономики и требованиями рынка труда.

Правительством Узбекистана принят целый комплекс мероприятий, стимулирующих работодателей добросовестно обеспечивать учащихся местами для прохождения практики и принимать выпускников колледжей и вузов на работу.

Следует отметить, что в Указе Президента страны от 24 мая 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду» и постановлении о мерах по организации деятельности Министерства занятости и трудовых отношений предусмотрены принципиально новые рычаги содействия выпускникам в трудоустройстве:

во-первых, с 1 января 2018 года снижается установленная ставка единого социального платежа для впервые трудоустроенных выпускников колледжей, лицеев и вузов в частном секторе, в течение первого года после их трудоустройства – на 50%, а в течение второго и третьего годов их работы – на 25%;

во-вторых, для того чтобы предотвратить факты приписок трудоустройства выпускников колледжей, после получения паспорта им присваивается т.н. ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика).¹²⁶ Отслеживание движения поступлений взносов социального страхования по ИНН позволяет точно установить, был ли выпускник трудоустроен, и, соответственно, принять необходимые меры по их гарантированному трудоустройству.

Выпускники, прошедшие государственную регистрацию в качестве индивидуальных предпринимателей, освобождаются сроком на 6 месяцев от уплаты налоговых платежей.

Результативной формой содействия трудоустройству выпускников колледжей и вузов стали ярмарки рабочих мест. Во время ярмарок рабочих мест участники могут продемонстрировать потенциальным работодателям полученные во время учебы в колледже трудовые навыки. Для этого, при проведении ярмарок рабочих мест создаются площадки, где размещаются различные станки, машины и оборудование, в частности, организованы места для демонстрации навыков выпускниками колледжей, таких, как кладка кирпича, проведение малярных, сварочных работ, монтажа сантехнических изделий, навыков кройки и шитья, парикмахера, работника общепита, кондитера, изготовления ремесленных изделий, ремонта электроприборов и т. д.

Большое внимание уделяется вовлечению выпускников в предпринимательскую деятельность. Для этого в текущий учебный процесс колледжей и лицеев включены учебно-практические курсы, в доступной форме объясняющих их выпускникам как можно стать предпринимателем, эффективно используя все ресурсы, созданные государством для поддержки начинающих бизнесменов.

¹²⁶ Интервью Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан А.Абдухакимова информационному агентству «Uzbekistan Today». <http://old.mehnat.uz/ru/newnews/view/698>

В Интернете работает специальный портал «Создай свой бизнес», на котором в качестве примера можно найти ранее одобренные и профинансированные банками бизнес-проекты, истории успеха выбравших этот путь. Подготовлены и распространены видеоматериалы по организации собственного дела в реальных условиях. В этих материалах на конкретных примерах раскрывается процесс выработки у выпускника собственной бизнес-идеи.

Еще одна мера поддержки – стимулирование выпускниками начала собственного бизнеса. В частности, в целях обеспечения занятости, широкого привлечения в предпринимательскую деятельность и оказания финансовой поддержки бизнес-идеям выпускников высших и средних специальных профессиональных образовательных учреждений проводятся во всех регионах страны стартап-недели, в рамках которых выпускникам создаются все необходимые условия для реализации своих инновационных идей и успешного начала своего бизнеса.

Внедрена система «Бизнес-ангелы», когда успешные и финансово состоятельные предприниматели проводят отбор наиболее успешных бизнес-идей и проектов, предлагаемых выпускниками колледжей и лицеев, и берут полностью на себя риск их реализации, в том числе путем их прямого финансирования, выдачи поручительств и гарантий, предоставления в залог своего имущества под кредиты банков, оказывают иную помощь и содействие молодым предпринимателям в развитии их бизнеса. Действенным стимулом является и внедренная в порядке эксперимента в Ташкенте новая схема микрокредитования начинающих бизнесменов, которая устанавливает льготные условия для выпускников. Вовлечение выпускников образовательных учреждений в предпринимательскую деятельность имеет мультипликативный эффект для решения проблем занятости, так как по опыту предыдущих лет выявлено, что выпускник, начавший свой бизнес, также трудоустраивает в среднем 2,4 человека, чаще всего своих же сверстников.

А для профпереобучения незанятого населения в трудоизбыточных районах республики определен перечень опорных профессиональных колледжей, в которых безработным будет даваться новая профессия для последующего трудоустройства.

Для обеспечения самозанятости населения планируется кардинально расширить точки доступа и объем выдаваемых микрокредитов коммерческими банками, прежде всего в сферу индивидуального и семейного предпринимательства, домашнего труда, а в сельской местности – также на основе личных подсобных хозяйств.

Для обеспечения открытости и прозрачности результатов деятельности на рынке труда, введен порядок еженедельного опубликования сведений о состоянии рынка труда и занятости населения, включая данные о численности обратившихся в органы по труду граждан и их трудоустройстве, новых вакансиях, а также созданных рабочих местах.

Министерством занятости и трудовых отношений с 2019 года внедрен новый вид услуг по содействию в обеспечении занятости лиц с инвалидностью, в соответствии с которым организациям, принявшим на работу лиц из числа социально уязвимых слоев населения в количестве сверх установленного минимального размера квоты, выделяются субсидии в размере 2 минимальных заработных плат за каждого принятого работника ежемесячно в течение 12 месяцев.

В.3.4 Профессиональная ориентация

Одной из ключевых причин дисбалансов на рынке труда и низкого уровня компетенций в соответствии с мнением работодателей является отсутствие действенной системы профессиональной ориентации молодежи в республике.

Профессиональная ориентация учащихся организуется и осуществляется в школах республики на основе Закона Республики Узбекистан «Об образовании» (1997 г.); «Национальной программы по подготовке кадров» (1997 г.) и других нормативных актов¹²⁷.

Профориентация в школах не связана с производственной базой предприятий и службами занятости, что не является отрицательным фактором, но требует организацию профориентационной работы на предприятиях, фирмах с целью обеспечения трудоустройства, профессиональной адаптации и социальной защиты молодых специалистов и работающей молодежи.

¹²⁷ Алматова Р. А. Система профессиональной ориентации в Узбекистане. <https://moluch.ru/conf/ped/archive/209/11552/>

Система профессиональной ориентации учащихся в Узбекистане имеет свои специфические особенности: – является составной частью системы общего среднего образования и реализуется в общеобразовательных и специализированных школах; – результаты профориентации школьников имеют актуальное значение для профессиональных колледжей и академических лицеев, в которые поступают и учатся выпускники 9 классов общеобразовательных школ.

Направления профессиональной ориентации в общеобразовательных школах республики являются:

1) профессиональная информация — ознакомление учащихся с «миром профессий», их классификациями, современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями в кадрах, содержанием профессий, формами и условиями их освоения, профессиональными требованиями к человеку; возможностями осуществления профессиональной карьеры, профессионально-квалификационного роста работающих специалистов; 2) профессиональная консультация – оказание помощи учащимся в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества;

3) профориентационная диагностика — выявление и оценка интересов, учащихся к учебным предметам, наукам, профессиям, сферам профессиональной деятельности; а также их склонностей, увлечений и профессиональных намерений;

4) психолого-педагогическая диагностика — выявление и оценка индивидуальных способностей, черт характера, типа темперамента, личностных особенностей и качеств учащихся, в связи с профессиональным ориентированием, формированием у них готовности к выбору профессии и образовательного учреждения (профессиональный колледж или академический лицей – вуз).

Сегодня необходимо выявлять способности молодого поколения для инновационного развития страны. Чтобы правильно определить верное направление, молодым людям необходима помощь профессиональных психологов-профориентаторов.

С возобновлением одиннадцатилетнего образования (с 2018 года) в Узбекистане остро встал вопрос профессиональной ориентации в школах. Внедрена учебная программа по дисциплине «Профессиональное образование» для 11-х классов общеобразовательных школ тему «Развитие персональных навыков конкурентоспособности на рынке труда», направленная на профессиональную ориентацию, обучение основам трудового законодательства, навыкам поиска подходящих вакансий на рынке труда, подготовки резюме и к собеседованию с работодателем, оформления документов для приема на работу, в пределах базового учебного плана общего среднего образования¹²⁸.

К процессу организации профориентации начали подключаться непосредственно представители частного бизнеса. К примеру, компанией КНАУФ в Узбекистане разработана и внедрена программа «Найди свое призвание», которая поможет учащимся старших классов выбрать будущую профессию.

Министерство занятости и трудовых отношений и его структурные подразделения совместно с научно-исследовательскими организациями проводит социологические исследования для выявления профессиональных предпочтений и трудовой ориентации молодежи и незанятого населения; осуществляет координацию информационной и профориентационной работы среди молодежи по вопросам выбора направления будущей трудовой деятельности и формирования профессиональных планов, адекватных перспективам развития рынка труда и занятости.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов области политики. Низкая привлекательность профессионального образования, в том числе обучения рабочим профессиям.

Факторы, обуславливающие вызова: образовательные программы колледжей не учитывали уровни сложности профессий, т.е. длительность программ была установлена 3 года для всех профессий; обучение проводилось только на дневной форме, не было развита система обучения взрослых; материально-техническая база профессиональных колледжей не отвечали

¹²⁸ Постановление КМ РУз «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» № 1066 от 31.12.2018 г. <https://lex.uz/docs/4143050>

направлению обучения, мастерские были недостаточно укомплектованы необходимыми комплектующими и запасными частями.

Решения вызовов: В 2018 году правительство Узбекистана решило отказаться от 3-х летнего обязательного профессионального образования. Начиная с 2020/2021 учебного года в профессиональных колледжах и техникумах внедряются образовательные программы, разрабатываемые с учетом уровня сложности профессий, требований профессиональных стандартов для специальностей, востребованных рынком труда. Широко начало внедряться обучение взрослых по принципу “Образование в течение всей жизни”.

Прогресс в реализации решений: В условиях реформ масштабы среднего специального профессионального образования значительно изменились. Сегодня сеть профессиональных образовательных учреждений состоит из 340 профессиональных школ, 147 колледжей, осуществляющие свою деятельность преимущественно в составе министерств, ведомств и 143 техникума при высших учебных заведениях, а также, центры профессионального обучения при МЗТО.

Колледжи и техникумы реализуют образовательные программы на основе принципа «Образование в течение всей жизни». Длительность образовательных программ в колледжах составляет от 6 месяцев до двух лет, исходя из сложности профессий и специальностей, а в техникумах – не менее 2-лет в форме очного, заочного и вечернего обучения. Длительность программ подготовки в центрах профессионального обучения при МЗТО составляет от 3-х месяцев до 1 года в зависимости от уровня сложности выбранных профессий.

Внедрение вечерней и заочной формы обучения, которые не были предусмотрены ранее, создаст дополнительные условия для желающих пройти курсы переподготовки или повышения квалификации без отрыва от производства.

В целях расширения доступности профессиональному обучению, Министерством занятости и трудовых отношений с 2019 года внедрен механизм, предусматривающий выделение грантовых средств учреждениям профессионального образования за счет средств Государственного фонда содействия занятости на финансирование затрат профессионального переобучения незанятых лиц, особенно граждан, вернувшихся из трудовой миграции, девушек и женщин из малообеспеченных семей.

Рекомендации: Обновление материально-технической базы у профессиональных школ, колледжей и техникумов, как за счет средств профильных министерств, так и за счет привлечения донорских организаций. Необходимо внедрять системы профессиональной ориентации и организации консультации студентов для их поддержки на этапе их вливания на рынок труда.

Внедрение систему разработки и регулярного обновления образовательных программ, учебных материалов с учетом требований профессиональных стандартов.

Второй вызов области политики. Не развита система независимой оценки и признания результатов неформального и спонтанного обучения в Узбекистане.

Факторы, обуславливающие вызова: Образование в течение всей жизни включает все формы образования и обучения, направленные на то, чтобы обеспечить участие всех, в том числе взрослых в жизни своих обществ и в трудовой деятельности.

В настоящее время законодательство ПОО не предусматривает механизмы признания квалификаций, приобретенных вне формального образования; Существуют ограниченные возможности для лиц, как работающих, так и безработных, следовать курсам их интереса, которые не связаны с профессиональным образованием (в системе формального образования).

Решения вызовов: поэтапно внедрить все компоненты национальной системы квалификаций, включая Национальную рамки квалификаций, отраслевых рамок квалификаций, советов по отраслевым квалификациям, Национальных профессиональных стандартов, независимой сертификации, образовательных программ с учетом передовой международной практики. Разработать и внедрить четкие критерии и механизмы признания, сертификации и аккредитации всех форм обучения в формальной, неформальной и информальной системах, включая образование взрослых.

Прогресс в реализации решений: Принят Указ Президента страны, предусматривающий внедрения необходимых компонентов национальной системы квалификации включая Национальную рамки квалификаций, отраслевых рамок квалификаций, Национальных

профессиональных стандартов, образовательных программ с учетом передовой международной практики.

15 мая 2020 года утверждена Национальная рамка квалификаций, поэтапно создаются отраслевые советы по профессиональным квалификациям, начата разработка национальных профессиональных стандартов.

Профессиональное обучение, проводимое Министерством занятости и трудовых отношений, включает в себя профессиональные учебные центры, созданные в регионах. Министерство занятости и трудовых отношений обеспечивает начальное профессиональное образование для безработных граждан в возрасте от 16 до 50 лет (без предварительного аттестата об окончании школы), чтобы поддержать их в поиске работы.

Рекомендации: пересмотреть действующую нормативную базу и внести соответствующие изменения относительно признания результатов неформального образования; внедрить модульные учебные программы, основанные на компетенции; внедрить гибкую, децентрализованную систему разработки программ обучения; внедрение системы независимой сертификации квалификаций как один из компонентов национальной системы квалификаций; повысить мотивацию слушателей курсов повышения квалификации.

Г: Внутренняя эффективность и работа системы ПОО

Г.1: Преподавательская и учебная среда

Г.1.1. Методы преподавания и обучения, включая обучение на рабочем месте

Текущее состояние обучения в профессиональных учебных заведениях характеризуется внедрением традиционной формы преподавания, основанной в аудиторных занятиях.

Учащиеся объединяются в группы по курсам обучения, а по направлению обучения - в отделения. Наполняемость групп в академических лицеях установлена в пределах до 26 учащихся, в профессиональных колледжах - в пределах до 30 учащихся.

В профессиональных колледжах, когнитивные навыки преподаются преимущественно в первый год учебной программы, а второй и третий годы обучения в основном посвящены техническим специальностям и практическому обучению на рабочих местах, в то время как академические лицеи продолжают развитие когнитивных навыков на протяжении всех трех лет обучения.

Обучение учащихся осуществляется на основе взаимодействия профессионального образования с наукой и производством путем создания условий для прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях на системной основе.

Учебные программы ПОО предусматривают производственную практику, призванную помочь студентам овладеть практическими навыками и проходящую обычно на третий год обучения. С целью организации таких стажировок профессиональные колледжи поддерживают отношения с ведущими местными работодателями по разным специальностям.

Общий объем часов производственной практики составляет 14,4%. Работодатели непосредственно участвуют в оценке выпускников из профессиональных колледжей на знание технических специальностей, как в теории, так и на практике.

В центрах профессиональной подготовки, созданных за счет грантов Правительства Республики Корея, уделяется особое внимание методике обучения на рабочем месте. Длительность курсов подготовки и переподготовки специалистов в этих Центрах составляет до 10 месяцев, из которых 6 мес. - в самом центре и еще 4 мес. - на рабочем месте.

В рамках неформального обучения в Узбекистане действует практика «Уста-шоғирд», в переводе означающая «Учитель-ученик». Во время обучения учитель не только использует теорию, но сопровождает её с историей и практическими занятиями. Результат деятельности может быть оценен очень позитивно на рынке, за что не только учитель, но и ученик может получить хорошее вознаграждение со стороны работодателей.

Г.1.2. Преподавательская и учебная среда

Состояние в условиях «9+3»¹²⁹

Состояние организации учебного процесса в профессиональных колледжах, применяемые учебно-нормативные документы, а также сроки обучения не отвечают уровню сложности профессий.

Профессиональным колледжам предоставлена педагогическая свобода внесения корректировок в пределах 10 процентов от объемов рабочего плана обучения с учетом потребностей местных работодателей. Эти корректировки могут вноситься только в части специальных предметов (т.е. в пределах 23% от общей нагрузки), не допускается вносить изменения в части общеобразовательных предметов (43,8 % от общей нагрузки-4470 часов), которые обязательны для всех студентов независимо от их специализации.

По оценкам Всемирного банка, в целом, физические условия в зданиях профессиональных колледжей Узбекистана являются удовлетворительными, но существует очевидные потребности профессиональных колледжей в инфраструктуре, включая реконструкцию мастерских.

¹²⁹ До начало реформирования в 2017 году, в рамках 12-летнего обязательного образования, включающее 9 летнее общее среднее образование и 3-х летнее среднее специальное, профессиональное образование

Оборудование мастерских во многих профессиональных колледжах Узбекистана является устаревшим и зачастую непригодно для практического обучения¹³⁰.

Учебные мастерские потеряли свою актуальность и не отвечали направлению обучения, недостаточно укомплектованными необходимыми комплектующими и запасными частями. Средний уровень материально-технического оснащения профессиональных колледжей составляет лишь 56 %, а в 2,2 % из них (т.е. в 31 профессиональном колледже) отсутствуют учебные мастерские. Организация производственной практики не отвечала требованиям рынка труда, что привело к снижению качества получаемых знаний и, соответственно, слабой востребованности выпускников¹³¹. В результате этого, потребовалась организация дополнительного их обучения на рабочих местах после завершения учебы.

Принятие соответствующих постановлений Президента и Правительства страны определило задач по модернизации материально-технической базы профессиональных образовательных учреждений и содержание ПОО с учетом требований рынка труда.

Г.1.3. Меры политики по усовершенствованию обучения, преподавания и учебных методов в ПОО

Правительством Узбекистана, совместно с донорскими организациями, профильными министерствами принимаются необходимые меры по усовершенствованию методов преподавания и обучения в системе ПОО.

Важнейшими задачами системы подготовки кадров в сфере профессионального образования являются организация педагогического процесса на основе новых форм и методов, приведение требований национальных стандартов профессионального образования в соответствие с требованиями Международной стандартной классификации образования¹³².

В рамках реализации «Плана сектора образования Узбекистана на 2019-2023 гг.» предусмотрено использование образовательных ресурсов с внедрением информационно-коммуникационных технологий для поддержки педагогики в профессиональном образовании.

Массовые открытие онлайн-курсы (МООК) и виртуальные классы будут доступными в учебных заведениях посредством использования ИКТ. Будут предприняты усилия в этом направлении для повышения качества образования и качества в ПОО и высших учебных заведениях.

Проекты, реализуемые в системе ПОО с участием ЮНЕСКО, Европейской делегации, АБР, GIZ, DVV International, British Council, Эрасмус плюс и других донорских организаций предусматривают организации стажировок преподавателей, обменных программ для усовершенствования системы обучения и образования в профессиональных колледжах.

Инициатива, поддерживаемая Британским Советом по разработке обучения на основе компетенций (CBT), успешно апробирована в пилотных колледжах сферы туризма¹³³.

Методику обучения, основанной на компетенции (CBT) планируется внедрить в колледжах из таких пилотных секторов, как строительства, сельского хозяйства, текстильной промышленности и информационных технологий. Соответственно, проект предусматривает повышение квалификации преподавателей в рамках учебной программы на основе компетенций.

18-19 ноября 2019 г. представительством Эрасмус в Ташкенте проведен семинар, направленный на повышение качества преподавания в образовательных учреждениях путем внедрения новых учебных программ, современной педагогики и интеллектуальных технологий в учебный процесс с участием экспертов с большим опытом работы с международными институтами и европейскими стандартами образования¹³⁴.

В соответствии с «Концепцией продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане» целевыми ориентирами для дальнейшего формулирования политики и стратегии является «Разработка модульных учебных программ ПОО» на основе компетентного подхода с

¹³⁰ Всемирный банк. «Узбекистан. Система профессионального образования и обучения – Экспресс-оценка», 2017 г.

¹³¹ См. Указ Президента Республики Узбекистан от 25.01.2018 г. № УП-5313. <http://lex.uz/docs/3523198>

¹³² Там же.

¹³³ Британский Совет: Проект развития навыков для трудоустройства.

¹³⁴ <http://www.erasmusplus.uz/ru/news/137.htm>

использованием признанных инструментов / методов, способных обеспечить трансфер требований работодателей / рынка труда в учебные программы¹³⁵.

Г.1.4. Улучшение учебной и обучающей среды

В соответствии с «Планом сектора образования (ПСО) Узбекистана на 2019-2023 гг.»¹³⁶ и Концепцией развития высшего образования до 2030 пересматриваются вопросы интеграции образования в производство, включая организации обучения на рабочем месте, развитие частных институтов по подготовке и переподготовки кадров с использованием передовых методов, механизмов развитых стран с привлечением индивидуальных экспертов, доноров.

План сектора образования Узбекистана на 2019-2023 гг. предусматривает «Стратегическую область 4, в соответствии с которой в течение следующих пяти лет профессиональные образовательные учреждения и высшие образовательные учреждения будут модернизированы, оснащены современными средствами обучения и внедрены цифровые технологии в процесс обучения.

Формирование современной материально-технической базы профессиональных колледжей, включающую высокоэффективное учебно-лабораторное оборудование, компьютерную технику и инновационные технологические парки, и ее дальнейшему укреплению и эффективному использованию является приоритетными задачами новой системы подготовки кадров в сфере профессионального образования¹³⁷.

Г.2. Преподаватели и инструкторы

Г.2.1. Преподавательский и инструкторский состав в системе ПОО

Как представлено в Блоке А, в связи с переходом с 2017/2018 учебного года на систему 11-летнего обязательного общего среднего образования и началом реформирования системы ПОО число преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных учебных заведений резко сократилось.

Общее количество преподавателей и мастеров производственного обучения (включая совместителей) в июле 2019 года составило 32,3 тыс. человек, а к началу 2019/2020 учебного года их численность снизилась на 46 процентов и составила 18,1 тыс. человек¹³⁸.

Классификация преподавателей профессиональных образовательных учреждений по уровню образования в 2016-2019 гг. представлена в рисунке 14.

Имеется пять уровней карьеры для преподавателей, т.е. педагогов и мастеров производственного обучения (для практических занятий) системы ПОО в Узбекистане. Начальный уровень – для преподавателей, имеющих только дипломы о получении ССПО. Следующий уровень – для преподавателей с высшим образованием – в эту группу попадает самое большее число преподавателей – около 93,0 процентов от общего числа педагогов (см. рисунок 29). В этот уровень также входят преподаватели категорий старших, ведущих и главных преподавателей.

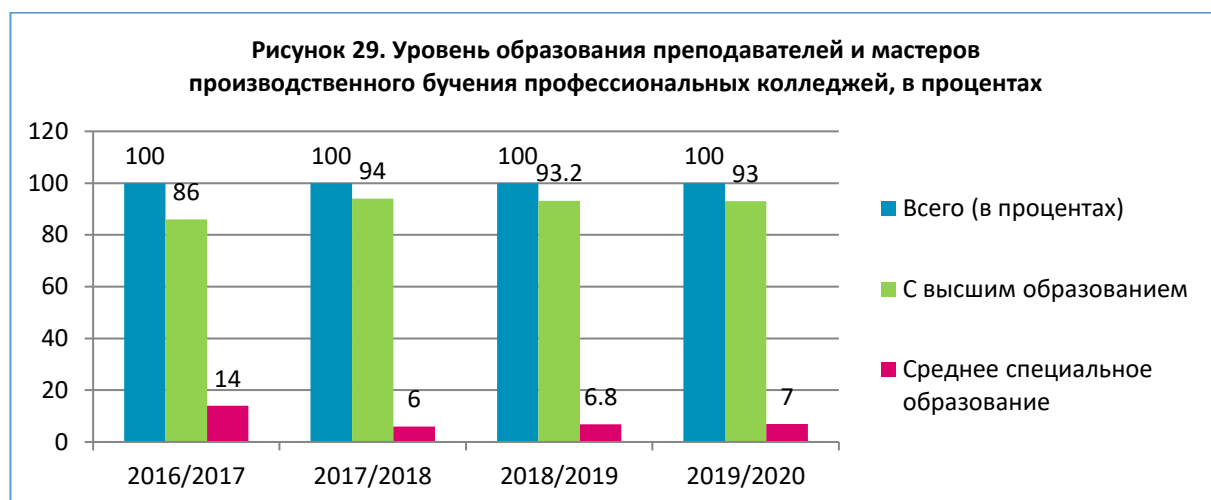
¹³⁵ См. проект «Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане», Ташкент – 2018.

http://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf

¹³⁶ Education Sector plan 2019 – 2023. Uzbekistan <https://www.globalpartnership.org/content/education-sector-plan-2019-2023-uzbekistan>

¹³⁷ Указ Президента Республики Узбекистан УП-5313 от 25 января 2018 года. <http://lex.uz/docs/3523198>

¹³⁸ По данным МВССО



Источник: Госкомстатистики РУз

Карьерный рост преподавателей зависит от множества факторов, включая академическую подготовку и результаты аттестаций.

Повышение должностей зависит от результатов аттестаций и выполнения других требований, таких как обладание степенью магистра (обязательно для позиций старших педагогов), стажа работы, который подтверждается или повышается исходя результатов теоретических тестов и представленного портфолио в каждые 3-5 лет.

Карьерный рост педагогов определяется по результатам их аттестации. Проходить аттестацию нужно каждые 5 лет, она проводится ежегодно в марте –июне. Преподаватели по своему письменному заявлению могут проходить ее досрочно.

По результатам аттестации педагогам присваиваются вторая, первая и высшие квалификационные категории, выдается сертификат о прохождении аттестации и присвоения соответствующей квалификации.

Как отмечалось выше, на начало 2019/2020 учебного года количество преподавателей профессиональных колледжей составило 18,1 тыс.человек, из них имеют высшее образование 16,8 тыс.человек, среднее специальное - 1,3 тыс.человек. Контингент преподавателей по уровню образованию в разрезе регионов выглядит следующим образом¹³⁹ (См. таблицу 17).

Таблица 17. Контингент преподавателей профессиональных колледжей в 2019/2020 учебном году в разрезе регионов

Регионы	Доля преподавателей с высшим образованием в их общем количестве, %	Доля преподавателей со средним специальным образованием в их общем количестве, %
Республика Узбекистан	92,5	7,5
Республика Каракалпакстан	95,5	4,5
области		
Андижанская	92,1	7,9
Бухарская	93,4	6,6
Джизакская	92,3	7,7
Кашкадарьинская	99,2	0,8
Навоийская	94,7	5,3
Наманганская	90,5	9,5
Самаркандская	87,2	12,8
Сурхандарьинская	92,8	7,2

¹³⁹ По данным Госкомстат РУз

Сырдарьинская	88,6	11,4
Ташкентская	88,0	12
Ферганская	92,6	7,4
Харезмская	98,2	1,8
г. Ташкент	97	3

Общее распределение по возрасту для учителей и магистров выглядит следующим образом: 32% учителей в возрасте до 40 лет, доля учителей моложе 30 лет составляет 36%, те, у кого от 40 до 50 лет – 20%, от 50 до 60 лет – 11% и старше 60 лет – 1%.

По регионам общее количество учителей и мастеров и распределение по возрасту относительно схожи: в Бухаре и Самарканде довольно высокая доля учителей моложе 30 лет. Общий низкий возраст учителей, вероятно, объясняется тем, что многие из них поступают прямо из университета и не имеют или имеют небольшой опыт работы в компаниях. Это подтверждается средневзвешенным возрастом 36 лет и простым средним 14-летним опытом преподавания.

Г.2.2. Вхождение в профессию преподавателя в системе ПОО

Согласно статье 5 Закона Республики Узбекистан «Об образовании»¹⁴⁰ право заниматься педагогической деятельностью имеет лицо с соответствующим образованием, профессиональной подготовкой и обладающее высокими моральными качествами. Требуется педагогическое, инженерно-педагогическое или соответствующее высшее образование по преподаваемым предметам.

Предварительная подготовка педагогических кадров осуществляется в системе высшего образования (институты, университеты). Программы педагогического образования включают обучение, как педагогическим практикам, так и контент-знаниям. Программа получения степени бакалавра образования состоит из четырех лет, с 204 неделями в общей сложности, в течение которого студенты получают теоретическое и практическое обучение, последнее в течение приблизительно 16 недель.

Кроме того, будущие педагоги участвуют в 20–25 классах по 45 минут каждый в качестве наблюдателей, чтобы учиться у более опытных учителей. Индукционные программы существуют, но основное внимание уделяется тому, как следовать административным процедурам, а не преподаванию и обучению¹⁴¹.

Студенты, окончившие вузы, имеют право заниматься преподаванием в образовательных учебных заведениях, включая колледжей и лицеев.

Таким образом, для того чтобы получить право заниматься преподаванием в образовательных учебных заведениях, включая колледжей и лицеев, нужно иметь высшее образование по своей специальности, уровень минимум бакалавра. Также имеются учителя с уровнем магистратуры и докторантуры.

В положении для административного штата в образовательном учреждении, также нет особых требований, кроме как иметь стаж работы руководителя минимум 3 года или научную степень кандидата наук.

Преподавательский состав ПОО разделен на две профессии: учителя, которые преподают только теорию, и мастера, которые проводят или проводят практические занятия на семинарах.

Начинающим педагогическим работникам, после окончания высших учебных заведений или учреждений профессионального образования присваивается квалификационная категория (должность) в следующем порядке:

для педагогических кадров со средним специальным, профессиональным образованием - должность учителя со средним специальным, профессиональным образованием;

педагогический персонал со степенью бакалавра - должность специалиста или преподавателя с высшим образованием;

¹⁴⁰ Закон РУз «Об образовании». <https://www.lex.uz/docs/15622>

¹⁴¹ World bank group. Uzbekistan Education Sector Analysis. Final Report, 2018.

специалисты с магистерской степенью, а также учителя с высшим образованием, полученные до введения академических степеней - вторая квалификационная категория или должность старшего преподавателя (учителя с этой квалификационной категорией или должностью будут привлечены к следующей сертификации через пять лет);

Педагогический персонал со степенью доктора философии, доктора философии (PhD) или доктора наук (DSc) - высшая квалификационная категория или должность старшего преподавателя (педагогический персонал с этой квалификационной категорией или должностью) не участвует в сертификации)¹⁴².

Процесс отбора педагогов и найма не является строгим и не является достаточно всеобъемлющим, так как он часто не включает в себя оценки предметных знаний и педагогических навыков, оценку учебного портфеля и определенный объем практического опыта.

Чтобы принять на работу преподавателя, колледж размещает объявление в местном Центре занятости и/или в местных газетах. После этого проводится конкурсный отбор на основании сведений об опыте работы заявителей, образовательной подготовке и прочих ключевых квалификациях.

Распространенной практикой является организация в каждом профессиональном колледже комиссии по управлению процессом найма или увольнения преподавателей, включая проведение отсева и собеседований, а также принятие окончательных решений.

Преподаватели с высшим образованием по непедagogическим дисциплинам должны пройти курсы переподготовки для того, чтобы преподавать в профессиональных колледжах и лицеях. Эти курсы переподготовки предлагаются в различных вариантах. Институт при Министерстве высшего и среднего специального образования и профильные высшие учебные заведения предлагают очные курсы переподготовки продолжительностью до 16 недель, или до 576 часов.

Г.2.3. Статус занятости преподавателей ПОО

На начало 2019/2020 учебного года из общего числа преподавателей и мастеров производственного обучения, занятых в системе ПОО 93 % имеет высшее образование.

Почти 90 процентов преподавательского состава заняты полный рабочий день, и более 50 процентов составляют женщины. Преподавательский состав ПОО в Узбекистане относительно молод - более 50 процентов составляют менее 45 лет, в то время как средний стаж преподавания составляет 12 лет, а общий средний опыт работы - 15 лет. Почти 80 процентов учителей преподают на узбекском языке, и только 3 процента учат на русском языке¹⁴³.

В системе ПОО трудоустройства преподавателей было взаимосвязано, напрямую с местными управленческими органами – хокимиятом, которые определяли квоту приема учащихся относительно экономического развития зоны. Эта квота определяло финансовые расходы каждого колледжа, включая расходы на проведение практических занятий.

Профессиональные колледжи нанимают и увольняют учителей в соответствии с действующими законодательными нормами. По некоторым техническим профессиям мастера производственного обучения работают в компаниях, когда они закончили свои преподавательские обязанности.

По сравнению с 2016/2017 учебным годом, в настоящее время около 90% педагогов колледжей перешли в школы, академические лицеи и в другие организации в связи с реформами и приостановлением приема студентов в колледжи с 2017/2018 учебного года.

Среди преподавательского состава наблюдается текучка кадров, в связи с реформой профессионального образования. Востребованность лучших преподавательских кадров остается не высокой, особенно на уровне областей.

Г.2.4. Квалификация преподавателей и инструкторов в системе ПОО

Оценка деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения системы ПОО проводится с целью стимулирования улучшить навыки в преподавании, педагогические навыки;

¹⁴² См. Постановление Кабинета Министров РУз от 13.05.2019 г. № 392 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации педагогических кадров дошкольных, общих средних, средних специальных, профессиональных и внешкольных государственных образовательных учреждений», пункт 83.

¹⁴³ World bank group. Uzbekistan Education Sector Analysis. Final Report, 2018.

создания возможностей для повышения заработной платы; поддержки в изучении иностранных языков; компьютерные технологии и информационно-коммуникационные технологии, в том числе Интернет, что делает обязательным наличие практических навыков использования глобальной информационной сети¹⁴⁴.

По итогам оценки деятельности педагога и результатам аттестации они могут быть понижены до низкого уровня в рамках педагогической карьеры, когда они не проходят аттестацию, и как только они достигают самого низкого уровня, они могут в конечном итоге быть уволены из профессии.

Аттестация проводится в два этапа: на первом этапе - результаты квалификационного теста по аттестованному предмету, навыки преподавания и эффективность работы изучаются экспертной группой и готовятся соответствующие рекомендации; на втором этапе - аттестационные комиссии анализируют результаты первого этапа, изученные экспертной группой, изучают комплект документов (портфолио), собранных в процессе аттестации, и решают, оставить ли педагогический персонал в квалификационной категории (должности) или перевести в другую категорию (должность).

Однако, поскольку аттестации проводятся каждые пять лет, неэффективные учителя могут оставаться в классе, влияя на учебу своих учеников, в течение нескольких лет, прежде чем будут предприняты конкретные действия.

Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров системы профессионального образования осуществляется под руководством Института педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан.

Курсы повышения квалификации для педагогов в системе профессионального образования проводятся в отдельных высших учебных заведениях. Учебное заведение предлагает кандидатуру учителя на прохождение курса повышения квалификации, ответственное территориальное управление профессионального образования определяет потребности в обучении и принимает окончательное решение в отношении списка слушателей предстоящего курса повышения квалификации.

Курсы предлагаются в различных форматах, включая очное обучение, комбинацию очных занятий и индивидуальных или практических заданий, реализуемых в колледжах, механизмы «Усто-шогирд» («Наставник-ученик»), а также практические стажировки в фирмах.

Учебная программа курсов повышения квалификации обновляется каждые три-пять лет на основании приказа МВССО. Курсы повышения квалификации охватывают области общих знаний, знаний и навыков, связанных с преподавательской профессией в целом, знаниями и навыками, связанными с соответствующими предметами и актуальными темами.

Из общего числа 144 часов индивидуального обучения 82 предназначены для практики в области специализации педагога, подготовки урока и анализа опыта. Практические часы включают экскурсии в другие учебные заведения. По окончании обучения участники сдают экзамен. Кроме очного обучения также отведено время на дистанционное обучение в объеме 178 часов.

Курсы повышения квалификации для каждого направления обучения являются одинаковыми по всей стране и не учитывают специфических нужд профессиональных колледжей и учителей. Таким образом, возможности преподавателей для выбора способа повышения квалификации или курсов, которые они хотели бы посетить, ограничены.

По мнению групп местных экспертов, к недостаткам системы повышения квалификации кадров следует отнести: (а) формализм в организации повышения квалификации со стороны учебных учреждений и Института повышения квалификации; не высокий престиж ценности повышения квалификации в силу низкой ее эффективности; гарантированная одинаковая заработная плата работы педагогов, включая на не достаточное финансирование системы повышения квалификации; слабая материально-техническая и научно-методическая база Института повышения квалификации; проблема «ToT» (Training of Trainers), т.е. уровня и подготовки тех, кто

¹⁴⁴ См. Постановление Кабинета Министров РУз от 13.05.2019 г. № 392 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации педагогических кадров дошкольных, общих средних, средних специальных, профессиональных и внешкольных государственных образовательных учреждений».

преподают преподавателям. Нет определенной подготовки по финансовому менеджменту и кадровому менеджменту в системе, которая имеет острую необходимость.

Совместные практики профессионального развития, такие как наставничество и коучинг, еще не распространены как возможность профессионального развития, предоставляемые учителям в Узбекистане.

Очевидно, в этом деле важно наладить сотрудничество государственных образовательных учреждений с частными поставщиками обучения и НПО. Особенно остро это ощущается в области социальных и гуманитарных наук, где вопрос ПОО фактически стал второстепенным, особенно в социологических вопросах, включающее социальное сознание с каждого педагога и обучаемого.

Г.2.5. Привлечение и удержание преподавателей и инструкторов в системе ПОО

В Узбекистане, преподаватели имеют низкий статус и зарплату, и поэтому профессиональные колледжи сталкиваются с серьезными трудностями в привлечении на работу квалифицированных специалистов из соответствующих отраслей.

Среди основных проблем, стоящих перед системой ПОО ЮНИСЕФ (ЮНИСЕФ, 2018 год) указывает на подготовку и набор квалифицированного персонала, способного подготовить студентов в соответствии с требованиями рынка труда. Привлечение педагогов по определенной специальности в областях, практически не ведется, когда как именно в регионах сейчас создаются новые рабочие места, нужны креативные созидательные кадры.

Квалификационные требования для работы преподавателем зачастую не привлекательны для потенциальных талантливых преподавателей, поскольку они разработаны на основе старых принципов, например, должность и статус преподавателя накрепко завязан на наличие научной степени, а не на более гибких и реальных показателях и критериях.

Кроме того, привлечение и удержание преподавателей является задачей и прерогативой исключительно руководства образовательного учреждения, в то время как можно было бы включить в этот процесс участие самих обучающихся, которые могли бы быть заинтересованы в том или ином преподавателе в силу его высокого авторитета среди студентов и среди профессионалов.

С введением нового положения ПОО, разработанного после принятия соответствующего Указа главы государства¹⁴⁵, возможно, будут внедрены новые эффективные механизмы привлечения, стимулирования и оплаты труда педагогов, поскольку именно от них будет зависеть привлекательность ПОО.

Г.2.6. Управление, мотивация и поддержка профессионального развития

В соответствии с Указом Президента страны «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования» от 11 июля 2019 года № УП-5763¹⁴⁶, подготовка современно и самостоятельно мыслящих, образованных и высококвалифицированных кадров; обеспечение качества подготовки кадров, обладающих современными знаниями и квалификацией, освоивших информационно-коммуникационные технологии и иностранные языки являются основными направлениями коренного совершенствования системы высшего и среднего специального профессионального образования.

В сентябре 2015 года правительство Узбекистана вместе с главами государств и правительств из 192 государств-членов Организации Объединенных Наций (ООН) взяло на себя обязательства по осуществлению программы «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»¹⁴⁷ и целей устойчивого развития в качестве механизма ее мониторинга.

Узбекистаном предприняты необходимые шаги по локализации/адаптации согласованных на международном уровне индикаторов достижения целей. В 2017 году Указом Президента Республики Узбекистан утверждена «Стратегия действий» по пяти приоритетным направлениям

¹⁴⁵ Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 г. №УП-5812. <https://lex.uz/ru/docs/4500929>

¹⁴⁶ Указ Президента РУз УП-5763 от 11.07.2019 г. <http://lex.uz/docs/4415393>

¹⁴⁷ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

развития страны в 2017-2021 годах, которая включает «продолжение курса дальнейшего совершенствования системы непрерывного образования, повышения доступности качественных образовательных услуг, подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда»¹⁴⁸.

20 октября 2018 года Кабинет Министров Республики Узбекистан принял постановление №841 «О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года», которым определены 16 целей и 127 задач.

Данное Постановление предусматривает Задачу 4с., в соответствии с которой планируется «К 2030 году значительно увеличить число квалифицированных учителей (преподавателей), в том числе посредством международного сотрудничества в подготовке, переподготовке и повышении квалификации учителей и преподавателей»¹⁴⁹.

С целью обеспечения системы ПОО квалифицированными педагогическими кадрами и создания возможностей для их профессионального развития внедрены ряд необходимых мер.

К примеру, в Узбекистане каждые три года преподаватели системы ПОО должны проходить обязательные курсы повышения квалификации, предлагаемые высшими учебными заведениями¹⁵⁰. Курсы повышения квалификации финансируются государством.

Согласно действующим положениям, обучение в курсах повышения квалификации длится один месяц (24 дня, 144 часа).

Стажировки мастеров производственного обеспечения – практиков-педагогов, проходят в секторальных сферах высшего образования. Например, педагоги-мастера по информационным технологиям проходили стажировку и повышения квалификации в профильном университете по информационно-коммуникативным технологиям.

Кроме того, преподаватели могут обучаться на частных или дополнительных курсах повышения квалификации, которые они должны оплачивать самостоятельно, могут также участвовать в конференциях и других мероприятиях для усовершенствования квалификации. Получение стажировок, командировок за счет донорских организаций приветствовалась и приветствуется до сих пор.

Существуют несколько мотивационных механизмов как признание на уровне колледжа работы педагога, что награждаются грамотами и надбавкой на целый семестр до 40% надбавок к заработной плате.

Зарплаты педагогов профессиональных образовательных учреждений повышаются параллельно с повышением их квалификационных категорий, что служит стимулом для карьерного роста педагогов.

Следует отметить, что присвоение преподавателям второй, первой и высшей квалификационных категорий осуществляется по результатам их аттестации, проводимые каждые 5 лет.

Г.2.7. Обеспечение качества преподавателей ПОО

Система обеспечения качества состоит из нормативных документов и процедур, позволяющих контролировать, отслеживать и оценивать показатели работы преподавателей.

В соответствии с Законом «Об образовании» Государственные образовательные стандарты определяют требования к содержанию и качеству общего среднего, среднего специального, профессионального и высшего образования.

Ответственность за поддержку и обеспечение качества распределена на всех уровнях управления.

Государственная инспекция по надзору за качеством образования при Кабинете Министров (далее – Госинспекция) уполномочена реализовать государственную политику в области контроля за

¹⁴⁸ <http://www.lex.uz/ru/docs/3107042>

¹⁴⁹ О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 841 от 20 октября 2018 года, <http://lex.uz/docs/4013358>

¹⁵⁰ Постановление Президента РУз. «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы подготовки и укомплектования квалифицированными педагогическими кадрами средних специальных, профессиональных образовательных учреждений» ПП-1761 от 26.05.2012 г. <https://lex.uz/docs/2015822>

качеством профессорско-преподавательского состава, подготовки и повышения квалификации кадров, присвоения квалификационных категорий педагогическим кадрам системы образования.

Госинспекция также уполномочена проводить аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм.

Министерство высшего и среднего специального образования (МВССО) является органом, ответственным за непосредственное руководство и развитие высшего и среднего специального образования в стране.

Обеспечение качества преподавателей в системе ПОО характеризуется аттестацией преподавателей и администраторов учебных заведений, обязательным повышением квалификации преподавателей каждые три года и выплатой премий преподавателям за хорошие результаты.

Если преподаватель профессионального образования «не аттестован» то он направляется на курсы специальной подготовки и будет переаттестован в следующем году.

В колледжах применяется круглогодичный механизм мониторинга для всех преподавателей и специальностей. Такой механизм состоит из нескольких компонентов, включая проведение наблюдений за уроками, контроль за посещаемостью и внеклассной деятельностью студентов (например, успехами на предметных олимпиадах), владение студентами предметом (на основании результатов тестов) и опросы студентов.

Оценка работы преподавателей проводится на регулярной основе, в том числе путем анкетирования студентов. К примеру, результат опросов экспертов Всемирного банка, проведенные в 2017 году свидетельствует, что администраторы учебных заведений ПОО и их студенты удовлетворены качеством работы своих преподавателей и выставили им оценку 4 по шкале от 1 до 5 (максимальная оценка – 5)¹⁵¹.

Преподаватели колледжей могут получать надбавки к заработной плате (в размере до 40 процентов), выплачиваемые, в том числе, за показатели их студентов на различных конкурсах, таких как предметные олимпиады.

Г.3. Качество и обеспечение качества

Г.3.1. Качество и соответствие содержания ПОО

Действующие образовательные стандарты ПОО определяют ожидания и требования, предъявляемые к компетенциям выпускников системы ПОО, которые определяют форму программ ПОО и служат отправной точкой в разработке и применении содержания предметов, учебной программы, педагогических аспектов и оценки в профессиональных колледжах.

Государственный образовательный стандарт среднего специального, профессионального образования, утвержденный Постановлением Кабинета Министров¹⁵² включает четыре компонента: (1) базовая учебная программа среднего специального, профессионального образования; (2) общие требования к выпускникам средних специальных, профессиональных учебных заведений; (3) структура квалификационных требований по направлениям образования; (4) требования к разработке национальной классификации профессий, специальностей и направлений подготовки.

Учебная программа в системе ПОО состоит из трех основных частей – общеобразовательных предметов, профессиональных курсов, которые студенты изучают по своей специальности, и производственной практики, обязательной для всех студентов независимо от выбранной специальности.

Согласно Государственному образовательному стандарту, из требуемых 4 470 часов обучения, 43,8 процентов отводятся на общеобразовательные предметы, 23 процент – на

¹⁵¹ Всемирный банк. «Узбекистан. Система профессионального образования и обучения – Экспресс-оценка», 2017 г.

¹⁵² Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении государственных образовательных стандартов среднего и среднего специального, профессионального образования» № 187 от 6.04.2017 г.

профессиональные предметы, 29,2 процентов – на учебную и производственную практику, и оставшиеся 4 процентов – на прочие предметы и аттестацию¹⁵³.

Согласно действующей практике, стандарты в сфере ПОО обеспечивают единообразие реализации учебной программы с оговоркой, что профессиональные колледжи имеют право адаптировать свои учебные планы с учетом потребностей на местах.

К сожалению, действующие стандарты и их содержание, учебные программы профессионального образования и обучения, а также требования к оценке навыков выпускников показала недостаточную эффективность в удовлетворении потребностей рынка труда.

Исследования международных экспертов показали, что выпускники системы образования и профессиональной подготовки на всех уровнях имеют навыки, не соответствующие требованиям рынка труда, и не обладают «личными навыками». Работодатели сообщают о нехватке адекватно обученных работников и об отсутствии личных навыков, таких как коммуникация, работа в команде и навыки мышления более высокого порядка¹⁵⁴.

Уровень трудоустройства выпускников профессиональных колледжей и основные факторы, влияющие на их трудоустройства представлены в Блоке В 3.

Обязательное и бесплатное профессиональное образование, которое обеспечивалось до 2018 года, не создало хорошие результаты на рынке труда. Занятость выпускников ПОО в 2017 году составила 54,2%. Среди занятых только 59% мужчин и 51% женщин были наняты в должности, связанной с областью их обучения, а 60% из них были приняты на работу ниже их уровень квалификации.¹⁵⁵

Текущая ситуация свидетельствует о том, что профессиональные колледжи и работодатели не осуществляют взаимодействия на уровне, достаточном для решения вышеотмеченных проблем, включая таких как развитие навыков, улучшение учебных программ и практическое обучение. В принципе, сотрудничество имеет место, но на практике существует разрыв между профессиональными колледжами и работодателями.

Г.3.2. Определение качества результатов обучения

Закон Республики Узбекистан «Об образовании», принятый в 1997 году, не определяет качество образования. Нужны конкретные стандарты качества работы образовательных учреждений и новые механизмы оценки их деятельности.

Проект закона об образовании в новой редакции определяет качество образования как «соответствие уровня подготовленности обучающихся государственным образовательным стандартам и государственным образовательным требованиям»¹⁵⁶.

Одним из главных индикаторов качества образования является результат образовательных учреждений, достижение которого зависит от множества факторов.

Для обеспечения качества профессионального образования и обучения разработаны государственные образовательные стандарты и утверждены Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Государственные образовательные стандарты (ГОС) определяют требования к качеству подготовки кадров, содержанию образования; необходимый и достаточный уровень подготовленности обучающихся и квалификационные требования к выпускникам образовательных учреждений; необходимый объем учебной нагрузки; процедуры и механизмы оценки деятельности образовательных учреждений и качества подготовки кадров¹⁵⁷.

ГОС устанавливает требования конечным результатам образования, порядка и процедуры периодической оценки уровня знаний и профессиональных умений обучающихся, а также контроля за качеством образовательной деятельности.

¹⁵³ Там же. См. также «Об утверждении положения о среднем специальном, профессиональном образовании в Республике Узбекистан», №200 от 06.07.2012 г.

¹⁵⁴ Обзор политики ТПОП в Узбекистане (ЮНЕСКО). 17-18 декабря 2018, Ташкент.

¹⁵⁵ АБР. 2018. Опрос работодателей. TA9256.

¹⁵⁶ Проект Закона РУз «Об образовании» (новая редакция). <http://parliament.gov.uz/ru/laws/discussed/28291/>

¹⁵⁷ См. «Положение о государственных образовательных стандартах», утвержденное ПКМ РУз от 5.01.1998 г. № 5

Нормы и требования к учебно-воспитательному и образовательному процессам, к педагогическим технологиям и информационному обеспечению системы образования, контроля уровня образования, квалификации обучающихся и выпускников образовательных учреждений также устанавливается ГОС.

ГОС является основой для создания других нормативных документов, регламентирующих образовательный процесс и оценку деятельности образовательных учреждений

Утверждение и внесение изменений в ГОС осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по мере изменения требований к уровню образования и подготовки кадров в соответствии с социально-экономическим развитием республики.

ГОС принимаются к обязательному исполнению уполномоченными органами управления образованием и образовательными учреждениями.

В соответствии с утвержденными ГОС министерства и ведомства, имеющие профессиональные образовательные учреждения, а также Министерство занятости и трудовых отношений, в ведомстве которого находятся Центра профессиональной подготовки, разрабатывают образовательные и профессиональные программы и осуществляют их практическое освоение.

Дифференциация учебных нагрузок в зависимости от способностей и потребностей обучающихся, определение содержания образования сверх нормы, установленной ГОС, находится в компетенции уполномоченных органов управления образованием и местных органов исполнительной власти.

Государственная инспекция по надзору за качеством в образовании отвечает за обеспечение качества образования на общесистемном уровне.

Г.3.3. Процессы обеспечения качества в системе ПОО

Как отмечалось в Блоке Б, высокая доля трудоспособного населения и ожидаемые структурные изменения в экономике Узбекистана будут: во-первых, повышать спрос на профессиональное образование; во-вторых, способствовать изменению требований, предъявляемых к квалификации рабочей силы, и, как следствие, требований к качеству профессионального образования и обучения.

Сегодня на практике обеспечение качества в системе образования рассматривается как система контроля качеством образования. По мнению экспертов компании Пирсон, нынешняя система обеспечения качества образования ПОО полностью неэффективна, учитывая отсутствие целей, четких критериев успеха и данных, касающихся успеваемости учащихся¹⁵⁸.

Контроль качества профессионального образования и обучения преобладает, особенно на системном уровне, с независимой оценкой результатов профессионального образования, мониторингом качества оценки и результатов обучения на основе современных критериев, а также собственной системой внутренней и внешней оценки

Видами контроля качества среднего специального, профессионального образования являются:

1) **Внешний контроль.** Государственная инспекция по надзору за качеством в образовании (далее - Госинспекция), созданная при Кабинете Министров Республики Узбекистан является независимым ведомством, ответственным за обеспечение качества в системе ПОО страны, включая аттестацию студентов, преподавателей и администраторов.

Госинспекция отвечает за (а) осуществление государственной политики в области контроля качества учебного процесса, преподавательского состава, обучения и повышения квалификации преподавателей в системе образования; (б) проведение сертификации и государственной аккредитации государственных и частных учебных заведений; (в) ранжирование образовательных учреждений по их соответствию государственным образовательным стандартам, (г) выдача лицензий частным поставщикам обучения, (д) мониторинг качества образовательного процесса¹⁵⁹.

¹⁵⁸ Pearson. Technical and Vocational Education and Training within Uzbekistan. Final Report. 2018. Ташкент.

¹⁵⁹ Постановление Кабинета Министров РУз «Об организации деятельности Государственной инспекции по надзору за качеством образования при Кабинете Министров Республики Узбекистан» от 18.07.2017 г. № 515

Сегодня основной стратегией Государственной инспекции является переход от контроля качества к обеспечению качества, распространение передового опыта и стандартов в учебных заведениях, повышение ответственности каждого образовательного учреждения за качество образования.

2) **Внутренний контроль.** Осуществляется учреждением профессионального образования на основании положения о системе рейтингового контроля, утвержденного уполномоченным государственным органом.

Учебные программы ПОО предусматривают производственную практику, призванную помочь студентам овладеть практическими навыками и проходящую обычно на третий год обучения. С целью организации таких стажировок профессиональные колледжи поддерживают отношения с ведущими местными работодателями по разным специальностям

Партнерство такого рода заключается на основании четырехстороннего соглашения – между компанией, организующей производственную практику, студентом (и его/ее семьей), муниципальными органами (для гарантирования предоставления рабочего места и производственной практики).

К каждому проходящему практику студенту прикрепляется наставник, который осуществляет надзор и мониторинг за ходом стажировки.

3) **Государственный и общественный контроль** - осуществляется уполномоченным государственным органом по управлению образованием и, по согласованию с ним, неправительственными некоммерческими организациями и кандидатами в кадры.

Органы государственной власти на местах обеспечивают соблюдение государственных требований к качеству и уровню образования, а также профессиональной деятельности педагогических работников.

Государственный контроль за соблюдением требований стандарта осуществляется Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан в следующих формах: (а) оценка знаний, умений и навыков, приобретаемых выпускниками учебных заведений профессионального образования; (б) анализ учебных планов и программ; (в) анализ педагогических технологий, используемых в образовательных учреждениях.

4) **Итоговая государственная аттестация** - проводится в соответствии с Положением о порядке проведения итоговой государственной аттестации в профессиональных учебных заведениях¹⁶⁰.

После завершения трехлетнего обучения в профессиональном колледже выпускники должны пройти заключительную аттестацию, чтобы получить свой сертификат.

Для разных специальностей создаются соответствующие аттестационные комиссии, координирующие этот процесс. Эти комиссии состоят из представителей работодателей (70 процентов) и сотрудников колледжа (30 процентов); возглавляет комиссии представитель соответствующей отрасли.

Таким образом, работодатели непосредственно участвуют в оценке выпускников из профессиональных колледжей на знание технических специальностей, как в теории, так и на практике.

Ответственность за процесс обеспечения качества профессионального образования возложены на работодателей, руководителей образовательных учреждений, институтов повышения квалификации и переподготовки руководителей и педагогических кадров.

Система обеспечения качества, действовавшая в рамках обязательного 3-х летнего профессионального образования не удовлетворила спрос современного рынка труда.

Работодатели и администраторы профессиональных колледжей, опрошенные экспертами Всемирного банка в ходе проведения оценки ПОО в 2017 году, считают, что имеющимся рабочим, а также выпускникам системы ПОО, поступающим на рынок труда, не хватает некоторых ключевых социально-эмоциональных навыков.

¹⁶⁰ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении государственных образовательных стандартов среднего и среднего специального, профессионального образования» № 187 от 6.04.2017 г.

Результаты опроса в профессиональных колледжах показали, что имеется несоответствие знаний и навыков, полученных выпускниками в рамках их образовательных программ, навыкам, наличия которых требуют работодатели¹⁶¹.

Процесс обеспечения качества квалификаций, включая процесс разработки и оценки квалификаций, участие заинтересованных сторон в присвоении квалификации требует реформирование системы для обеспечения подготовки высококвалифицированных кадров, соответствующих требованиям рынка труда, имплементации международных стандартов оценки качества образования.

Г.3.4. Разработка и обновление учебного содержания ПОО

Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан отвечает за внедрение, координацию, методическое руководство и поддержание государственного образовательного стандарта.

Этот документ разрабатывается для каждого направления обучения по итогам обширных консультаций с заинтересованными сторонами, включая соответствующие министерства и ведомства, а также работодателей. Стандарты определяют компетенции, которые студенты должны выработать за три года обучения в системе ПОО.

Государственный образовательный стандарт регистрируется Узбекским агентством по стандартизации, метрологии и сертификации.

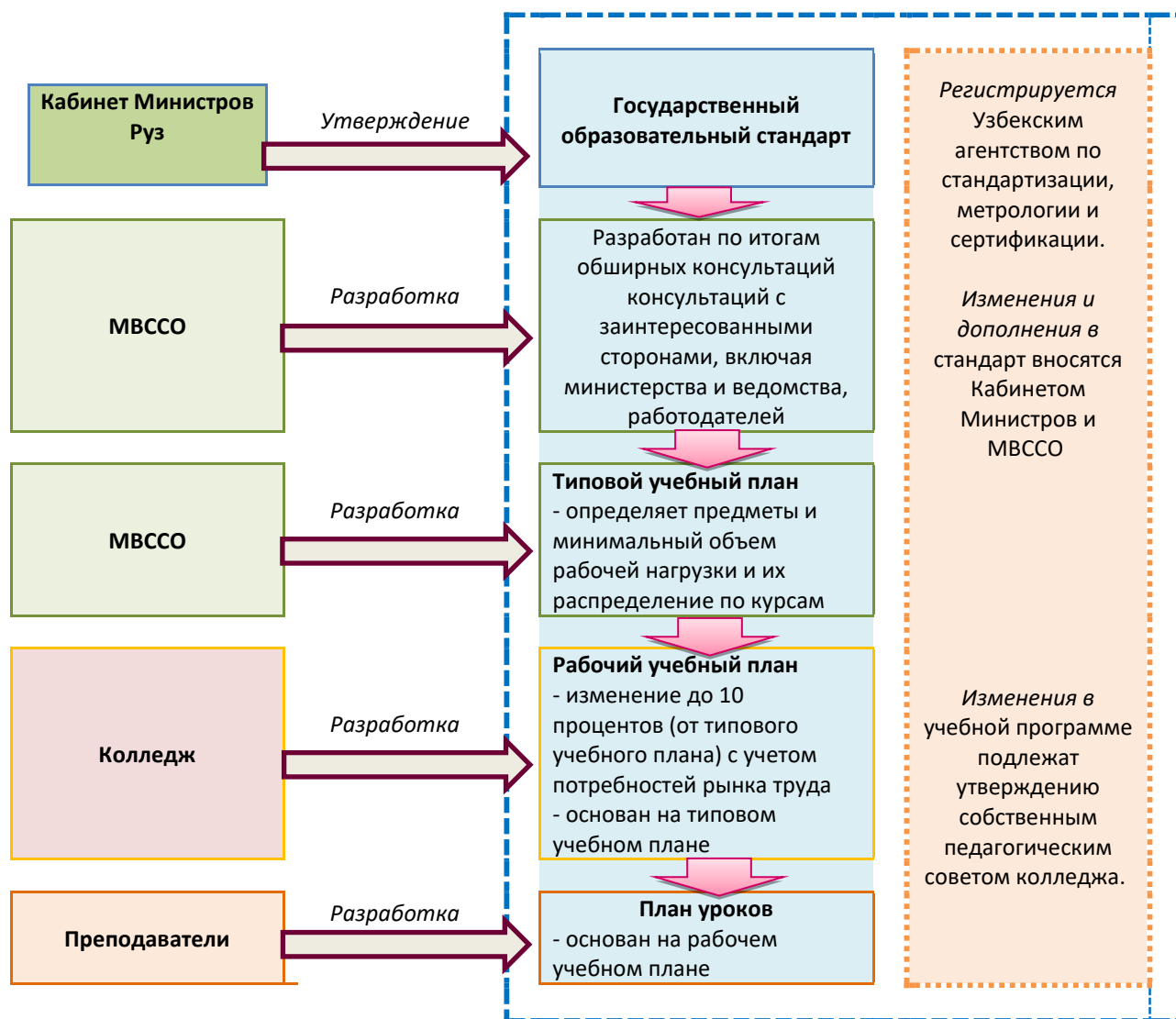
Утверждение квалификационных требований по вновь вводимым направлениям обучения в соответствии с требованиями рынка образовательных услуг осуществляется после успешного завершения педагогических экспериментов (в течение полного 3-летнего цикла обучения) и их экспертной оценки.

Изменения и дополнения в государственный образовательный стандарт осуществляется Кабинетом Министров и Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан¹⁶². На рисунке 30 проиллюстрирован процесс разработки образовательных программ и мероприятий:

¹⁶¹ Всемирный банк. «Узбекистан. Система профессионального образования и обучения – Экспресс-оценка», 2017 г.

¹⁶² Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении государственных образовательных стандартов среднего и среднего специального, профессионального образования» № 187 от 6.04.2017 г.

Рисунок 30. Процесс разработки образовательных программ и мероприятий:



Источник: МВССО

МВССО и его территориальные подразделения при участии работодателей разрабатывают типовой учебный план.

Типовой учебный план профессионального образования, охватывающая названия кафедр, минимальный объем рабочей нагрузки и их распределение по курсам, разрабатывается отдельно для академических лицеев и профессиональных колледжей и является основой для разработки их рабочих учебных планов.

После утверждения типового учебного плана МВССО каждый колледж разрабатывает рабочий учебный план, основанный на этом образце.

Профессиональные колледжи имеют автономию для корректировки их учебный план до 10 процентов с учетом потребностей рынка труда. Эти корректировки могут вноситься только в части специальных предметов, не допускается вносить изменения в части общеобразовательных предметов, которые обязательны для всех студентов независимо от их специализации.

В профессиональных колледжах, познавательные знания преподаются преимущественно в первый год учебной программы, а второй и третий годы обучения в основном посвящены техническим специальностям и практическому обучению на рабочих местах, в то время как

академические лицеи продолжают развитие познавательных знаний на протяжении всех трех лет обучения.

После определения рабочего учебного плана преподаватели должны разработать планы своих уроков.

Любые изменения в учебной программе подлежат утверждению собственным педагогическим советом колледжа. Такое положение, предусмотренное в политике, помогает обеспечить маневренность колледжей, особенно в вопросах удовлетворения потребностей малого и среднего бизнеса (МСБ) благодаря большей чувствительности колледжей к изменениям на локальных рынках.

Для лиц с ограниченными возможностями Министерством высшего и среднего специального образования совместно с Министерством труда и социальной защиты населения и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан разрабатываются специальные программы среднего специального, профессионального образования.

Следует отметить, что содержание действующих образовательных программ не отражает квалификации, основанные на результат обучения. Но, реформирование и дальнейшее развитие системы профессионального образования предусматривает модернизации стандартов, учебных планов, программ и учебной литературы.

В рамках реализации различных проектов с участием международных донорских организаций на экспериментальном уровне разрабатываются и внедряются учебные программы с учетом передового международного опыта.

К примеру, модульный подход обучения в рамках проекта “Развитие профессиональных навыков в Узбекистане” (Узбекско-Швейцарский проект), Обучение на основе компетенций (ООК) для развития навыков, предусматривающая разработку профессиональных стандартов, учебных программ, модульных программ обучения, учебно-методических материалов, разработка требований оценки, инструментов оценки для оценки на основе компетенций с участием АБР.

В Узбекистане внедрение элементов национальной системы квалификаций находится на начальном этапе. Ситуация во внешнем и внутреннем рынке труда диктует, чтобы квалификации для каждой конкретной профессии разрабатывались при участии работодателей в соответствии с уровнями Национальной рамки квалификаций.

Г.3.5. Ключевые компетенции ЕС

Государственные образовательные стандарты и учебные программы основываются на международной практике с учетом национальных условий, определяя четкие цели обучения и ключевые компетенции, которые ученик должен достичь и получить на каждом этапе учебного процесса.

Государственный стандарт и программы ПОО отражают некоторые ключевые компетенции ЕС, которые важны для учащихся, чтобы они преуспевали на протяжении всей жизни.

Ниже представлено соотношение ключевых компетенций ЕС и базовые компетенции по стандартам ПОО (таблиц 18).

Таблица 18. Соотношение ключевых компетенций ЕС и компетенций по стандартам ПОО в Узбекистане

Ключевые компетенции ЕС	Базовые компетенции по стандартам ПОО ¹⁶³
Математика, естественные науки, технологии и инженерное дело	Математическая грамотность, знание и использование научно-технических инноваций
Цифровая компетентность	Компетентность в работе с информацией
Личностная, социальная и учебная компетентность	Саморазвитие
Гражданская ответственность	Общественно активная гражданская компетентность
Понимание культурных особенностей	Национальная и общекультурная компетенция
Владение языками	Коммуникативная компетентность
Грамотность	-
Предпринимательство	-

Эти компетенции формируются у учащихся по общеобразовательным предметам. Также на основе содержания каждого общеобразовательного предмета у студентов формируются общие компетенции по предмету.

Существующая учебная программа слишком содержательна и зависит от предмета и не уделяет достаточно внимания компетенциям и навыкам, необходимым для рынка труда.

В настоящее время МВССО работает над пересмотром стандартов и учебной программы, чтобы сделать ее более благоприятной для обучения на основе компетентности. Соответственно, перед системой поставлена задача подготовить все вспомогательные учебно-методические пособия, такие как учебники, и обучить учителей использовать и оценивать по новой учебной программе в период реализации.

Г.3.6. Политика в целях усовершенствования обеспечения качества

В соответствии с Указом Президента страны от 11 июля 2019 года № УП-5763¹⁶⁴, подготовка образованных и высококвалифицированных кадров; обеспечение качества подготовки кадров, обладающих современными знаниями и квалификацией, освоивших информационно-коммуникационные технологии и иностранные языки являются основными направлениями совершенствования системы высшего и среднего специального профессионального образования.

Как отмечалось выше, в конце 2018 года в Узбекистане принят новый пятилетний План сектора образования на 2019-2023 годы, который представляет собой долгосрочное стратегическое руководство для решения ключевых приоритетных задач политики для системы образования страны.

В период реализации данного документа для системы профессионального образования будет доработана Национальная рамка квалификации (НРК). На основе НРК будут разработаны отраслевые рамки квалификации (ОРК), национальные профессиональные стандарты (НПС). Следовательно, учебные планы ПОО будут пересмотрены на основе НРК, ОРК и НПС.

Указ Президента страны УП-5812 от 6 сентября 2019 определил конкретные задачи по разработке и внедрения в практику Национальную квалификационную рамку Республики Узбекистан, Квалификационные рамки для всех отраслей экономики, Национальные профессиональные

¹⁶³ см. Квалификационные требования по средне-специальным, общеобразовательным предметам профессионального образования. Приложение 3 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 187 от 6.04.2017 г.

¹⁶⁴ Указ Президента РУз «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования» УП-5763 от 11.07.2019 г. <http://lex.uz/docs/4415393>

стандарты и другие элементы национальной системы квалификации на основе передового зарубежного опыта¹⁶⁵.

Принятие Национальную рамку квалификаций обеспечить прозрачность, взаимосвязанность, согласованность результатов обучения на всех уровнях образования. С другой стороны, она создаст основу для внедрения системы валидации, признания и аккредитации результатов неформального обучения.

Будет упрощен переход между квалификациями, признание ранее полученного образования и признание всех индивидуальных достижений.

На рассматриваемый период, после предыдущего раунда по Туринскому процессу, с 2019 года в Узбекистане впервые внедряется сертификация квалификаций через негосударственные центры оценки компетенций, которая является одним из важных элементов обеспечения качества ПОО¹⁶⁶.

Методы оценки и процедуры сертификации также будут пересмотрены, чтобы идти в ногу с изменениями в учебной программе. Кроме того, практический контент или интерфейс институциональной индустрии будут обладать большей нагрузкой в учебной программе и в окончательных оценках.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов области политики. Организация производственной практики не отвечали требованиям рынка труда, что привела к снижению качества получаемых знаний и, соответственно, слабой востребованности выпускников.

Факторы, обуславливающие вызова: Учебные мастерские потеряли свою актуальность и не отвечали направлению обучения, недостаточно укомплектованными необходимыми комплектующими и запасными частями, которые не так часто менялись. Средний уровень материально-технического оснащения профессиональных колледжей составляет лишь 56 %, а в 2,2 % из них (т.е. в 31 профессиональном колледже) отсутствуют учебные мастерские. Кроме этого, учебный процесс в профессиональных колледжах, в основном, был направлен сначала на получение знаний, а потом умений (т.е. производственная практика начиналась со второй половины 2-курса).

Решения вызовов: План сектора образования Узбекистана на 2019-2023 гг. предусматривает «Стратегическую область 4, в соответствии с которой в течение следующих пяти лет профессиональные образовательные учреждения будут модернизированы, оснащены современными средствами. Создаются новые профессиональные стандарты относительно требований рынка труда, относительно которых будут создаваться мобильная система профессионального образования.

Концепция развития высшего образования до 2030 предусматривает вопрос интеграции образования в производство, включая организации обучения на рабочем месте, развитие частных институтов по подготовке и переподготовки кадров с использованием передовых методов, с привлечением индивидуальных экспертов, доноров.

Необходимо повысить качество подготовки мастеров производственного обучения с целью улучшения практической подготовки студентов в колледжах.

Принят Указ Президента страны от 6 сентября 2019 года, в соответствии с которым внедряется новая сеть профессиональных образовательных учреждений, приоритетными задачами которых является формирование современной материально-технической базы профессиональных колледжей, включающую высокотехнологичное учебно-лабораторное оборудование, компьютерную технику и инновационные технологические парки.

Прогресс в реализации решений: Отраслевые министерства и ведомства, за которыми закреплены профессиональные образовательные учреждения с сентября 2019 года начали системную работу изучению текущего состояния учебных мастерских профессиональных

¹⁶⁵ Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 г. №УП-5812.

¹⁶⁶ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан "О мерах по совершенствованию системы профессиональной подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда" № 394 от 13.05.2019 г.

колледжей с целью проведения работ по модернизации и укомплектации их необходимыми комплектующими и запасными частями.

Стажировки мастеров производственного обучения – практиков-педагогов, проходят в отраслевых сферах высшего образования. Например, педагоги-мастера по информационным технологиям проходят стажировку и повышения квалификации в профильном университете по информационно-коммуникативным технологиям.

Следует отметить, что изменения в сфере ПОО, включая модернизации учебных мастерских, внедрение современных методов обучения, требует определенного времени для того, чтобы: эти изменения дали ожидаемые результаты; образование и производство нашли конструктивные решения; согласовали сроки обучения, отвечающие уровням сложности профессий; начали расти взаимное доверие между образовательной системой и работодателями соответствующего уровня.

Рекомендации: Обновление материально-технической базы у профессиональных школ, колледжей и техникумов, как за счет средств отраслевых министерств, так и за счет привлечения донорских организаций. Предоставлять максимальную независимость колледжей в достижение поставленных целей в рамках установленных норм. Коллеждам организовать практические занятия непосредственно на рабочем месте со стороны мастеров-практиков, работающих в предприятии. Повышение квалификации для мастеров производственного обучения, которые занимаются теорией и практикой подготовки кадров проф. образовании необходимо организовать непосредственно на рабочем месте по договоренности с работодателем.

Второй вызов области политики. Профессиональный уровень педагогических кадров невысок, переподготовка и повышение квалификации педагогов, также осуществляется очень медленно.

Факторы, обуславливающие вызова: Курсы повышения квалификации для каждого направления обучения являются одинаковыми по всей стране и не учитывают специфичных нужд профессиональных колледжей и учителей. Таким образом, возможности преподавателей для выбора способа повышения квалификации или курсов, которые они хотели бы посетить, ограничены.

Совместные практики профессионального развития, такие как наставничество и коучинг, еще не распространены как возможность профессионального развития, предоставляемые учителям в Узбекистане.

Не практиковалась система прозрачная система оценивания квалификации учителей и обучаемых в колледже. Не внедрена кредитно-модульная система, с тем чтобы учитель мог стажироваться в максимально гибких условиях.

Решения вызовов: Необходимо ввести стандарты профессиональной компетентности для преподавателей системы ПОО. Все лица, преподающие в области профессионального образования и обучения должны обладать соответствующими теоретическими и практическими знаниями в своих областях профессиональной компетенции, а также соответствующими навыками преподавания, которые отвечают типу и уровню занятий, которые они призваны проводить.

Система повышения квалификации преподавателей должна быть гибкой, должна учесть последние технологические изменения в секторе и направлена на достижение определенного уровня квалификации.

Должна быть внедрена система постоянного повышения профессиональной квалификации менеджмента и педагогов от начинающего до продвинутого уровня с учетом уровней национальной рамки квалификации, ориентированная на результат.

Прогресс в реализации решений: Принята Концепция развития системы высшего образования до 2030 года в соответствии с которым доля профессоров-преподавателей, повысивших квалификацию либо прошедших стажировку в зарубежных странах должна составлять от 2 процентов в 2019 году до 20 процентов (по отношению к количеству профессоров-преподавателей) в 2030 году. В концепции также предусмотрено создание механизмов целевых образовательных программ, профессиональных курсов повышения квалификации и переподготовки, тренингов на базе высших образовательных учреждений путем привлечения опытных практиков от производства на основе обращений заказчиков кадров.

Преподаватели принимаются на работу в профессиональные образовательные учреждения на основе критериев, установленных профессиональными стандартами. Зарплаты педагогов

профессиональных образовательных учреждений повышаются параллельно с повышением их квалификационных категорий, что служит стимулом для карьерного роста педагогов.

Рекомендации: децентрализация системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров системы ПОО путем внедрения альтернативных и гибких форм повышения профессиональной компетенции, основанной принципу «образование в течении всей жизни».

Внедрить систему независимой оценки профессиональной компетенции, стандартов профессиональной компетентности и сертификацию кадров, работающих в системе профессионального образования и обучения с учетом лучшей международной практики.

Третий вызов области политики. Методика преподавания и уровень внедрения современных форм обучения в колледжах отстает от передового мирового опыта.

Факторы, обуславливающие вызова: Не имеется достаточная автономия у преподавателей, не была развита система подготовки и переподготовки таких специалистов, как мастера производственного обучения, Тренер Тренеров, Экзаменаторов и других, которые постоянно развивали бы научно-исследовательский потенциал профессионального образования.

Уровень внедрения в образовательный процесс современных прогрессивных педагогических и новейших форм обучения, информационно-коммуникационных технологий остаются не удовлетворительной, поскольку не возникает необходимость его использования, из-за ограниченности интеграции занятий с практической необходимостью в секторе труда.

Проблема возникла постепенно со времен внедрения оценивания знаний на основе теоретических тестов, в которых вся результативность педагога была направлена на знания. Такая система стала утрачивать свою актуальность, когда как технология и глобализация образования требовали кардинально нового подхода.

Решения вызовов: регулярное повышение квалификации специалистов, ответственных за учебно-методическую деятельность, разработка и развитие методической базы для организации содержательной производственной, квалификационной и иных видов практики преподавателей.

Введение в действие единой информационной платформы профессионального образования - «Информационная система управления профессиональным образованием», отражающей в себе учебно-методические, нормативно-правовые и статистические данные в сфере ПОО, а также сведения по оказанию государственных интерактивных услуг, предусмотрев в ней возможность приема в режиме онлайн объявлений и заявлений на конкурсы, проводимые на замещение вакантных должностей.

Прогресс в реализации решений: Постановлением правительства утверждено новое положение о профессиональном образовании, устанавливающее требования к внедрению в образовательный процесс современных педагогических технологий и новейших форм обучения с использованием ресурсов информационно-коммуникационных технологий.

Рекомендации: Преподавателям предоставить больше автономии в реализации передовых и эффективных методов преподавания, одновременно, повысив ответственность за результативность их деятельности, включая признание сертификации как часть повышения квалификации.

Целесообразно увеличить поддержку реализации инновационных форм обучения, в том числе системы повышения квалификации, особенно в партнерстве с частными поставщиками обучения в рамках политики государственно-частного партнерства, включая возможности на международном уровне обменных программ по установлению мобильности образования.

Д: Управление и финансирование ПОО

Д.1: Институциональные механизмы

Д.1.1. Эффективность институциональных и управленческих механизмов

Как описано в Блоке А, в Узбекистане государство играет главную роль в управлении, финансировании и предоставлении ПОО. Учреждения ПОО работали из года в год с количественным расширением в качестве основной стратегической цели. Поскольку в рамках обязательного профессионального образования были гарантированы государственные субсидии, стимулы для их изменения и повышения их актуальности являются слабыми.

В то время как система ПОО в Узбекистане в значительной степени зависит от государственного финансирования, в обязательной 3-х летней системе ПОО финансы не использовались в качестве стратегического инструмента политики для повышения качества подготовки и результатов работы выпускников колледжей на рынке труда.

Недостатки управления предыдущей системы ПОО заключались в следующих факторах: (а) прежде действовало 3-летнее обязательное профессиональное образование и квоты приема в профессиональные колледжи устанавливались централизованно и без учета конъюнктуру рынка труда; (б) отсутствовало эффективное взаимодействие, а также непрерывный диалог и консультации между образовательными учреждениями и работодателями.

Не развита система генерирования собственных доходов, кроме предоставления платных образовательных услуг. Отсутствуют прозрачные и действенные механизмы целевого использования средств, сэкономленных в результате эффективного использования имеющихся ресурсов.

Профессиональные образовательные учреждения накопили определенный опыт внедрения современных методов управления качеством образования. Но, этот опыт является недостаточно эффективным для того, чтобы обеспечить качество подготовки квалифицированных кадров, соответствующих требованиям рынка труда.

В управлении качеством образования в образовательных учреждениях имеется ряд проблем, таких как:

- система управления качеством образования в учебных заведениях не соответствует требованиям и рекомендациям стандарта по менеджменту качества ИСО 9001:2001 и ИСО 21001:2018;
- слабое обеспечение квалифицированными менеджерами на уровне управления образовательным учреждением, недостаточная мотивация для эффективного управления;
- менеджеры профессиональных колледжей не имеют достаточную компетенцию для работы с партнерами из бизнес-структур и работодателями;
- низкая вовлеченность заинтересованных сторон в процесс управления подготовкой кадров
- недостаточно эффективна работа попечительских советов колледжей.

Д.1.2. Ответственность, руководство и контроль

До начала реформирования системы ПОО

Согласно Закону Республики Узбекистан «Об образовании» главным регулирующим органом системы образования является Кабинет Министров Республики Узбекистан.

Основные задачи регулирующего органа, система управления профессионального образования и обучения в Узбекистане представлены в параграфе А 2.2.

В период предыдущего раунда и в течение текущего раунда Туринского процесса общая ответственность за управление и координации ПОО в Узбекистане была возложена на Центр профессионального образования (ЦПО) при МВССО.

На центральном уровне управления структура ЦПО состояли из (i) Института инновационного развития, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров системы профессионального образования при ЦПО и (ii) Отраслевой службы метрологического контроля.

Функции управления и координации разделяют территориальные управления ЦПО, созданные в каждом из 14 регионов страны (включая город Ташкент)¹⁶⁷.

МВССО/ЦПО в тесном сотрудничестве с министерствами экономики и труда прорабатывали квоты приема для каждого направления обучения и специализации. Координация работ по переводу учащихся из общеобразовательных школ в систему профессионального образования осуществлялась совместно с Министерством народного образования; Государственная инспекция по надзору за качеством образования при Кабинете Министров РУз занимается вопросами внешнего контроля качества и аттестации кадров; Торгово-промышленная палата обеспечивает связи с рынком труда. МВССО/ЦПО и профессиональные колледжи также сотрудничают с территориальными и районными органами власти, а также работодателями. Ниже приводятся основные функции и обязанности участников системы ПОО (см. таблица 21 в Приложении).

С целью кардинального совершенствования в сфере высшего и среднего специального образования принят Указ Президента «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования», в соответствии с которым Центр профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования упразднен, и все его права и обязанности перешли в это Министерство¹⁶⁸.

Д.1.3. Реформирование системы управления

В целях совершенствования системы профессионального образования на основе передового зарубежного опыта, подготовки квалифицированных и конкурентоспособных кадров для рынка труда, а также широкого привлечения работодателей к данному процессу, в Узбекистане внедряется новая система начального, среднего и среднего специального, профессионального образования и новая сеть образовательных учреждений. Соответствующий Указ¹⁶⁹ Президента страны предусматривает передачу руководства профессиональных образовательных учреждений министерствам, а также государственным учреждениям или предприятиям, работающим в том же секторе.

Создается новая сеть профессиональных образовательных учреждений с эффективным механизмом управления, внедрения новых механизмов и источников финансирования, развития государственно-частного партнерства, поэтапное внедрение автономности образовательных учреждений и развитие конкуренции. Система ПОО также включает Центры профессионального обучения, многопрофильные учебные центры, созданные в системе Министерства занятости и трудовых отношений.

После завершения процесса передачи, роль МВССО будет заключаться в осуществлении учебно-методического руководства и проведении государственной политики в области профессионального образования независимо от ведомственной подчиненности профессионально-технических школ, колледжей и техникумов.

Министерства и ведомства, в ведении которых находятся профессиональные образовательные учреждения, будут нести ответственность за управление этими профессиональными колледжами. Одним из преимуществ этой передачи является то, что соответствующие министерства и ведомства смогут принимать собственные решения о соответствующей продолжительности обучения и учебной программы.

Следует также отметить, что непрерывное профессиональное образование теперь переходит от обязательной системы к добровольной. Всем, кто хочет обучаться к профессиям, теперь будет предоставлена возможность продолжить дифференцированное обучение (теория, практика), получить будущее рабочее место, будущее высшее образование и улучшать свои профессиональные знания и навыки по принципу «Обучение на протяжении всей жизни».

В соответствии с изменениями активизируется роль и обязанности руководителей колледжей. Соответственно, для достижения большей самостоятельности и подотчетности колледжей требуется сильное и компетентное руководство. Разработчики должны адаптировать политику лидерства колледжа к новым средам путем решения основных проблем, возникших за последние десятилетия.

¹⁶⁷ Согласно структуре, утвержденной Постановлением Президента РУз от 3 февраля 2018 года ПП-3504

¹⁶⁸ Указ Президента РУз УП-5763 от 11.07.2019 г. <http://lex.uz/docs/4415393>

¹⁶⁹ Указ Президента РУз УП-5812, 06.09.2019 г. <http://lex.uz/ru/docs/4500929>

Будет проводиться политика «демонополизации управления учреждениями профессионального образования». В будущем система может управляться государственными органами, агентствами или отраслевыми предприятиями, а также крупными работодателями или частными предпринимателями и профессиональными ассоциациями.

Д.2: Участие негосударственных субъектов

Д.2.1. Распределение ответственности между государственными и негосударственными субъектами в ПОО

В настоящее время советы по отраслевым квалификациям или аналогичные органы находятся на стадии формирования.

Представители отраслевых министерств, ведомств, органов государственной власти на местах, негосударственных некоммерческих организаций, действующих на основе законодательства и устава, участвуют в процессе управления колледжами через Попечительские советы, созданные на локальном уровне.

А также, партнерство с ведущими местными работодателями по разным специальностям осуществляется на основании четырехстороннего соглашения – между компанией, организующей производственную практику, студентом (и его/ее семьей), муниципальными органами (для гарантирования предоставления рабочего места и производственной практики). К каждому проходящему практику студенту прикрепляется наставник, который осуществляет надзор и мониторинг за ходом стажировки.

Работодатели непосредственно участвуют в оценке выпускников из профессиональных колледжей на знание технических специальностей, как в теории, так и на практике.

Д.2.2. Политика в области поддержки участия негосударственных субъектов

В Узбекистане приняты соответствующие законодательные акты, обеспечивающие законодательную гарантию и мобилизации участия негосударственных субъектов в ПОО.

Указ Президента 4 мая 2018 года «О мерах по коренному повышению роли институтов гражданского общества в процессе демократического обновления страны» создает важные предпосылки для повышения активности ННО, в том числе НОУ и других частных поставщиков обучения в целях ПОО.

Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан 2017-2021¹⁷⁰ определяет в качестве приоритетной задачи: расширение государственно-частного партнерства, повышение роли негосударственных, общественных организаций и местных органов самоуправления; продолжение курса дальнейшего совершенствования системы непрерывного образования, повышения доступности качественных образовательных услуг, подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда.

В целях расширения участия и «соучастия» работодателей и других социальных партнеров, включая профессиональных союзов, реформа в сфере профессионального образования и обучения направлена, прежде всего, на расширение участия заинтересованных сторон в процессе разработки политики. В настоящее время советы по вопросам квалификации секторов производства или аналогичные органы находятся на стадии формирования.

Как уже отмечалось на предыдущих разделах, Узбекистан отказался от прежней трехлетней обязательной системы профессионального образования. На сегодняшнем этапе, формирование новой системы профессионального образования предусматривает активизацию диалога и партнерских отношений между государственным и частным сектором.

Закона о ГЧП дает гарантию для частного бизнеса и стимулирует привлечение частного сектора к активизации участия в процессе и повышению спроса на профессиональную подготовку и ее предложения. Сегодня частный сектор понемногу развивается как поставщик профессионального обучения в определенных сферах для повышения квалификации работников и ожидается, что в рамках ПОО он возьмет на себя больше обязанностей. Роль частного сектора заключается в

¹⁷⁰ УП-4947 от 7 февраля 2017 г. <http://www.lex.uz/ru/docs/3107042>

оказании содействия учреждениям ПОО в разработке учебных программ, включая обучение посредством участия предприятий в анализе программ, оценку знаний студентов, широкое использование практических занятий, а также оказание помощи в принятии решений по профессиональной ориентации.

Общественный Фонд поддержки ННО и других институтов гражданского общества при Олий Мажлисе регулярно поддерживает ННО путем выделения целевых грантов для негосударственных поставщиков обучения в целях содействия развитию не только государственно-социального партнерства в этой сфере, но более разностороннему и динамичному развитию системы ПОО в целом.

Д.3: Бюджет ПОО

Д.3.1. Планирование расходов, формирование бюджета ПОО и его исполнение

Бюджетное финансирование сектора образования делится на три уровня: республиканский, областной и местный бюджеты. Местные органы власти прогнозируют свой годовой бюджет в соответствии с местными доходами прогнозируемыми расходами. Государство субсидирует дефицит местного бюджета, в основном, путем изменения доли (процента) местных налоговых поступлений либо путем осуществления трансферов из республиканского бюджета.

Параметры финансирования учреждений среднего профессионального образования на плановый период рассчитываются исходя из фактических расходов за прошлые периоды («от достигнутого») с корректировкой на изменение уровня цен, прогноз движения контингента обучающихся, изменения в инфраструктуре учреждений (ввод в эксплуатацию новых мощностей) и реализуемые целевые программы.

При этом, до внедрения системы 11-летнего обязательного общего образования (до 2017 года), применялся нормативно-подушевой метод финансирования (кроме отдаленных учреждений, не имеющих достаточную загрузку). В связи со снижением нагрузки из-за перехода 11-летнего обязательного общего образования учреждения ПОО переведены на общее сметное финансирование. Бюджетное финансирование учреждений среднего профессионального образования осуществляется за счет республиканского бюджета.¹⁷¹

Основные шаги формирования годового бюджета ПОО заключаются в следующем:

Областные и местные органы власти, ответственные за образование, производят расчет прогнозируемого числа учащихся средних профессиональных учебных заведений на следующий год. Они также оценивают стоимость предоставления образовательных услуг и прогнозируют расходы на текущее содержание учреждений среднего профессионального образования.

Территориальные отделения Министерства финансов рассматривают и объединяют, и представляют их в Министерство финансов (МФ), наряду со всеми иными необходимыми ассигнованиями из республиканского бюджета¹⁷².

Наряду с этим, министерства и ведомства, имеющие в своем ведении академические лицеи готовят прогноз расходов на содержание в разрезе академических лицеев и представляют сводную бюджетную заявку в Министерство финансов.

Прогнозы расходов для включения в проекты бюджетов представляются в июнь-июле месяце. В начале сентября Министерство финансов готовит проект Государственного бюджета и представляет его в Кабинет Министров на утверждение. Кабинет Министров рассматривает проект бюджета и вводит поправки в течение месяца, и затем представляет с проектом бюджетного послания в Счетную палату. После заключения Счетной Палаты до 20 октября окончательный проект бюджета направляется в Олий мажлис. Комитеты Законодательной палаты Олий мажлиса рассматривают проекты бюджета и представляют свои рекомендации для утверждения окончательного бюджета, о чем сообщается в ноябре-декабре каждого года (рисунок 31).

¹⁷¹ По данным Министерства финансов РУз

¹⁷² Education Sector plan 2019 – 2023. Uzbekistan <https://www.globalpartnership.org/content/education-sector-plan-2019-2023-uzbekistan>

Рисунок 31. Основные шаги формирования годового бюджета



Источник: Минфин РУз

Расходы на одного обучающегося системы ССПО (академические лица и профессиональные колледжи) составили по годам (таблица 22):

Таблица 22. Расходы на одного учащегося в системе профессионального образования

Годы	Расход в сумах	По курсу в долларах США (по состоянию на конец года)
2017	2.7 млн.сумов	332.5
2018	2.8 млн.сумов	335.0
2019	2.4 млн.сумов.	252.4

Недостатки в процессах финансирования:

Процесс составления и исполнения бюджета учреждений учитывает лишь количественные параметры и не учитывает выполнение качественных критериев.

Отсутствуют прозрачные и действенные механизмы целевого использования средств, сэкономленных в результате эффективного использования имеющихся ресурсов.

Д.3.2. Мероприятия по улучшению процессов планирования расходов и бюджетирования в системе ПОО

Профессиональные образовательные учреждения отличаются от других типов образовательных учреждений тем, что в них учебный процесс происходит как в колледже, так и производственная практика на предприятии.

Порядок бюджетного планирования и финансирования расходов профессиональных образовательных учреждений, основывается на базовых нормативах затрат на одного учащегося (воспитанника) на указанные учреждения профессионального образования¹⁷³. Суть данного порядка бюджетного планирования состоит в расчете бюджета организации (учреждения), исходя из базовых нормативов затрат на одного получателя услуг и его распределении по группам расходов с соблюдением первоочередности расходов в соответствии с экономической классификацией расходов.

Составление сметы расходов и штатных расписаний осуществляется в соответствии с экономической классификацией по группам расходов в пределах средств, объем которых рассчитывается на основании базовых нормативов затрат на одного учащегося и поправочных

¹⁷³ № ПП-1245 от 22.12.2009 г., п.19. <https://lex.uz/docs/1568402>

коэффициентов. Расчет фонда заработной платы работников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений имеет особенности.

Так в настоящее время в профессиональных образовательных учреждениях действует система оплаты труда педагогических и руководящих работников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, основанная на внедрении объективного, прозрачного механизма оплаты труда, установлении базовых тарифных ставок по должностям и квалификационным категориям педагогических и руководящих работников¹⁷⁴.

Наряду с перечисленными выше мерами в целях стимулирования труда и материального поощрения преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений формируется Директорский фонд. Средства Директорского фонда предусматривают поощрение преподавателей и мастеров производственного обучения путем установления ежемесячных надбавок к их базовым тарифным ставкам в размере до 40% от базовой тарифной ставки за профессионализм и конкретный личный вклад в учебновоспитательный процесс, высокую результативность и качество обучения, развитие профессиональных навыков и умений учащихся, проводимую воспитательную и внеаудиторную работу, а также выплаты единовременных премий и оказания им материальной помощи.

Д.4: Мобилизация ресурсов для ПОО

Д.4.1. Источники и механизмы финансирования для системы ПОО

Как отмечалось в «Блоке А», расходы на среднее специальное профессиональное образование в Узбекистане финансируются как из государственных, так и негосударственных источников. По данным Министерства финансов Республики Узбекистан, за последние **более чем пять лет** объем ежегодного финансирования в данный сектор составил 5.3 % к ВВП. В 2018 году, около 3.8 % Государственного бюджета, или 0.7 % к ВВП направлены для финансирования учреждений среднего специального профессионального образования.¹⁷⁵

Государственные источники включают средства республиканского бюджета, внебюджетные средства учреждений среднего специального профессионального образования. Государственный бюджет является основным источником финансирования любых мероприятий, связанных с развитием или благополучием учащихся.

В 2017 году примерно 6.4 %, а в 2018 году 3.8 % Государственного бюджета было выделено на систему среднего специального профессионального образования¹⁷⁶.

Негосударственные источники финансирования включают средства неправительственных организаций, частного бизнеса и индивидуальной благотворительности.

Дополнительным источником финансирования расходов профессиональных образовательных учреждений является средства компаний. Компании иногда предоставляют профессиональным колледжам ресурсы в виде оборудования, учебных материалов и возможностей для обучения преподавателей, сотрудников и студентов. Профессиональные колледжи зарабатывают доходы путем сдачи в аренду своих помещений, предоставления услуг по обучению, а также продажи товаров и услуг, произведенных в своих мастерских.

В связи с внедрением с новой сети профессиональных образовательных учреждений, основными источниками финансирования финансирования учреждения среднего специального профессионального образования являются: (1) ассигнования из бюджета (для академических лицеев и грантовых мест учреждений); (2) средства министерств, ведомств, корпораций, ассоциаций и предприятий, на балансе которых находятся учебные заведения; (3) доходы, полученные от реализации образовательных услуг, научно-педагогической, производственной и других видов деятельности, соответствующие уставным задачам образовательного учреждения; (4) добровольные пожертвования и целевые взносы юридических и физических лиц; (5) иные источники, не запрещенные законодательством.

Внешние источники финансирования

¹⁷⁴ № ПП-929 от 30.07.2008 г. <https://lex.uz/docs/1378943>

¹⁷⁵ Источник: Министерство финансов Республики Узбекистан: <https://www.mf.uz/en/podrazdeleniya-ministerstva/strukturnye-podrazdeleniya/gosudarstvennyi-byudzheth.html>

¹⁷⁶ По данным Министерства финансов РУз

Будучи густонаселенной и политически важной страной, Узбекистану уделяется очень много внимания со стороны международных спонсорских организаций как в плане двусторонней, так и многосторонней поддержки. Как страна Центральной Азии, в дополнение к глобальным источникам финансирования, Узбекистан получает региональную грантовую поддержку, как от Азиатских, так и от Европейских стран, включая АБР и Европейский союз. В частности, на развитие ПОО были выделены значительные объемы ресурсов. Несмотря на общие черты, каждый проект ПОО имеет собственную направленность, в зависимости от спектра полномочий спонсорской организации. Например:

Мероприятия Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству (ШАРС) и Швейцарского государственного секретариата по экономическим вопросам (ШГСЭВ) в области ТПОП уделяют большое внимание сельскому хозяйству и водным ресурсам в соответствии с их другими видами деятельности в Узбекистане.

Германское Агентство по Сотрудничеству и Немецкая Ассоциация Народных Университетов приняли участие в рамках программы образования на протяжении жизни. Помимо предоставления курсов обучения, они также приняли попытки в установлении норм и стандартов образования, а также оказывали содействие в систематической реформе системы ПОО. Некоторые спонсорские агентства реализовали проекты, разработанные для определенных целевых групп.

Турецкое агентство по сотрудничеству и координации (ТИКА) оказало поддержку в развитии инфраструктуры учебных заведений, повышения квалификации преподавателей профессиональных образовательных учреждений Узбекистана. Корейское международное агентство KOICA поддержала создание и функционирование центров профессионального обучения, запущенных при сотрудничестве с Министерством занятости и трудовых отношений Узбекистана.

Деятельность МОТ в этой области переключилась из повышения осведомленности и управления информацией в продвижение возможностей достойного труда и улучшения его условий. Работа МОТ включает в себя предоставление программ обучения в нескольких этапах.

Региональная программа «Профессиональное образование в Центральной Азии» реализуется совместно с Германским обществом по международному сотрудничеству (далее - GIZ) в республиках Центральной Азии - Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане. Данная Программа нацелена на устойчивое институциональное развитие образовательных учреждений, преимущественно университетов и колледжей, и соответственно, придерживается принципа вовлечения институтов-партнеров в планирование деятельности, реализацию и принятие решений.

АБР оказал поддержку в развитии инфраструктуры учебных заведений, и в настоящее время, готовится Проект развития навыков для современной экономики. Главным приоритетом является улучшение возможностей трудоустройства и получение работы для квалифицированных стажеров и выпускников профессиональных образовательных учреждений.

В координации с ЮНЕСКО Европейский союз готовит пятилетний грантовый проект (стоимостью в 10 млн. Евро) для поддержки развития навыков трудоустройства в сельских районах.

Д.4.2. Диверсификация и мобилизация финансирования ПОО

В настоящее время правительством принимаются необходимые меры по разработке и принятию по внедрению эффективных механизмов финансирования с учетом вложений, как со стороны правительства, так и частного сектора.

В целях диверсификации источников финансирования в практику внедряются налоговые льготы, законодательно созданы механизмы поддержки различных форм государственно-частного партнерства. Известно, что развитие государственно-частного партнерства в системе профессионального образования и обучения позволяет снизить нагрузку на бюджет в плане финансирования образования, будет содействовать развитию образовательной инфраструктуры и повышения качества образования за счет более широкой конкуренции.

Средства министерств, ведомств, хозяйственных объединений, коммерческих банков и крупных предприятий, направляемые на содержание подведомственных профессиональных колледжей, обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров, освобождены от обложения всеми

видами налогов и обязательных отчислений в государственные целевые фонды.¹⁷⁷ Эти льготы способствует повышению эффективности управления и качества образования в подведомственных образовательных учреждениях.

Еще одним важным источником финансирования профессионального образования являются средства министерств и ведомств, хозяйственных объединений в введение в которых находятся профессиональные образовательные учреждения.

Стимулирование хозяйственную деятельность в средних специальных профессиональных колледжах для эффективного использования материально-технической базы и производства разного рода товаров (услуг) и предоставления платных услуг населению является одним из важных факторов для повышения практических навыков студентов и увеличения финансовых возможностей профессиональных образовательных учреждений.

Д.5: Распределение и использование ресурсов в ПОО

Д.5.1. Модели распределения ресурсов

Распределение финансовых ресурсов для средних специальных профессиональных образовательных учреждений в зависимости от видов расходов осуществляется в следующем порядке: содержание административного и преподавательского состава (включая расходы, связанные с зарплатой и обучением персонала), а также расходы за учебные материалы финансируются за счет Государственного бюджета.

При этом, финансовое обеспечение за счет бюджетных средств не дифференцируется в зависимости от территориального расположения или ведомственной принадлежности.

Строительства, реконструкции и капитального ремонта учреждений среднего специального профессионального образования осуществляется в рамках ежегодной Инвестиционной программы республики за счет средств Государственного бюджета.

Расходы на строительство, ремонт и содержание инфраструктуры профессиональных колледжей финансируются за счет средств Внебюджетного фонда. Средства Фонда реконструкции, капитального ремонта и оснащения является основным источником для финансирования этих расходов. Фонд финансирует расходы общеобразовательных школ, профессиональных колледжей, академических лицеев и медицинских учреждений.

Например, за период 2017-2018 годы на реконструкцию, капитальный ремонт и оснащение учреждений среднего специального профессионального образования выделены средства Фонда развития материально-технической базы образовательных и медицинских учреждений в 2017 году – 60,5 млрд.сум, в 2018 году-68,4 млрд.сум, а в 2019 году за счет Государственного бюджета направлено 55,7 млрд.сум¹⁷⁸.

Таблица ниже представляет процентную долю распределения средств по уровням образования по отношению к общему бюджету сектора образования:

Таблица 23. Процентная доля каждого уровня образования в общем бюджете сектора образования

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Дошкольное образование	11,7	11,8	12,5	12,4	12,1	15,8	19,2
Общее среднее образование	53,3	53,3	53,3	53,9	55,4	57,8	61,6
Образование для детей с особыми потребностями	1,5	1,5	1,5	1,5	1,8	1,9	2,0
Образование для детей во внешкольных учреждениях и музыкальных школах	4,1	4,1	3,7	3,7	2,4	1,9	1,7
Образование детей в детских домах «Мехрибонлик»	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

¹⁷⁷ См. пункт 6 Указа Президента РУз «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования» № УП-5313 от 25.01.2019 г. <http://lex.uz/docs/3523198>.

¹⁷⁸ По данным Министерства финансов РУз

Прочее общее образование	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,2
Образование в академических лицеях	1,9	2	2	2	1,9	1,4	1,0
Образование в профессиональных колледжах	20,7	20,7	20,2	19,7	19,4	14,5	7,4
Высшее образование	5	4,9	4,9	4,8	5,0	4,6	4,7
Прочие мероприятия по подготовке кадров	1	0,8	0,9	1	0,9	0,8	1,0
ИТОГО	100	100	100	100	100	100	100

Источник: Министерство финансов РУз.

Финансовые ограничения, вытекающие из переходного периода оказали негативное воздействие на сектор образования, сократив средства на ремонт и обслуживание зданий. Возникает необходимость найти новые источники финансирования, и существующие средства следует использовать более эффективно. Увеличивается доля муниципального финансирования в общем государственном финансировании.

Государство осуществляет финансово-хозяйственную деятельность профессиональных образовательных учреждений в бюджетных и внебюджетных фондах. Деятельность учреждений профессионального обучения регулируется следующей процедурой:

фонды учреждений, министерств и ведомств, отвечающие за учреждения среднего специального профессионального образования;

доходы от платных образовательных услуг, научной, образовательной, производственной и иной деятельности, соответствующих основным задачам профессионального образования и не запрещенных законом;

благотворительные фонды и другие источники, не запрещенные законодательством.

Д.5.2. Меры политики по обеспечению достаточного для ПОО объема ресурсов и их справедливого распределения

В соответствии с действующим порядком Министерство высшего и среднего специального профессионального образования, министерства, ведомства, имеющие в своем ведении учреждение среднего специального профессионального образования формирует проект Переченя объектов, подлежащих строительству, реконструкции и ремонту на очередной год и представляет Министерству экономики и промышленности.

В свою очередь, Министерство экономики совместно с профильными министерствами и ведомствами рассматривает указанные объекты на предмет целесообразности проведения строительно-ремонтных работ и включает в проект Инвестиционной программы, который утверждается Президентом Республики Узбекистан.

Расходы на строительство, реконструкция, капитальный ремонт и оснащение производственной инфраструктуры средних специальных профессиональных колледжей до 2019 года финансировалось за счет средств внебюджетного целевого фонда (Фонд развития материально-технической базы образовательных и медицинских учреждений при Министерстве финансов) консолидируемых в Государственном бюджете. С 2019 года данные расходы осуществляется за счет Государственного бюджета в рамках Инвестиционной программы республики.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов области политики. Слабая эффективность управления и организаций ПОО.

Факторы, обуславливающие вызова: система управления качеством образования в учебных заведениях не соответствует требованиям и рекомендациям стандарта по менеджменту качества ИСО 9001:2001 и ИСО 21001:2018; слабое обеспечение квалифицированными менеджерами на уровне управления образовательным учреждением, недостаточная мотивация для эффективного управления; менеджеры профессиональных колледжей не имеют достаточную компетенцию для работы с партнерами из бизнес-структур и работодателями; низкая вовлеченность заинтересованных сторон в процесс управления подготовкой кадров; недостаточно эффективна работа попечительских советов колледжей.

Решения вызовов: Создается новая сеть профессиональных образовательных учреждений с эффективным механизмом управления, внедрения новых механизмов и источников финансирования, развития государственно-частного партнерства, поэтапное внедрение автономности образовательных учреждений и развитие конкуренции.

В соответствии с изменениями активизируется роль и обязанности руководителей колледжей. Соответственно, для достижения большей самостоятельности и подотчетности колледжей требуется сильное и компетентное руководство. Разработчики должны адаптировать политику лидерства колледжа к новым средам путем решения основных проблем, возникших за последние десятилетия.

Прогресс в реализации решений: Министерством и ведомствам, в ведении которых находятся 340 профессиональных школ, 147 профессиональных колледжей и 143 техникумов образовательные учреждения, возложена ответственность за управление этими образовательными учреждениями.

Начата политика «демонополизации управления учреждениями профессионального образования». Роль МВССО в управлении будет заключаться в осуществлении учебно-методическое руководство и проведении государственной политики в области профессионального образования независимо от ведомственной подчиненности профессионально-технических школ, колледжей и техникумов. Управление деятельностью, поределении квот приема и обеспечение трудоустройства выпускников будет осуществляться отраслевыми министерствами и ведомствами.

Рекомендации: 1) Повышение финансовую и управленческую самостоятельность колледжей путем предоставления большей степени автономии; 2) стимулирование развития государственно-частного партнерства, повышение роли негосударственных, общественных организаций и местных органов самоуправления; 3) повышение роли Попечительского совета с целью вовлечения заинтересованных сторон в процесс управления подготовкой кадров.

Второй вызов области политики. Слабая эффективность системы финансирования. Не развита система генерирования собственных доходов, кроме предоставления платных образовательных услуг

Факторы, обуславливающие вызова: Процесс исполнения бюджета учреждений учитывает лишь количественные параметры и не учитывает выполнение качественных критериев. Отсутствуют прозрачные и действенные механизмы целевого использования средств, сэкономленных в результате эффективного использования имеющихся ресурсов. Нет нормативной правовой базы, разрешающей колледжам реализовать продукцию.

Решения вызовов: рассматривается вопрос широкого внедрения механизмов ГЧП, что дает гарантию для частного бизнеса и стимулирует привлечение частного сектора к активизации участия в процессе и повышению спроса на профессиональную подготовку и ее предложения.

Прогресс в реализации решений: принят Закон о ГЧП, создана необходимая нормативно-правовая база. Сегодня частный сектор понемногу развивается как поставщик профессионального обучения в определенных сферах для повышения квалификации работников и ожидается, что в рамках ПОО он возьмет на себя больше обязанностей. Роль частного сектора заключается в оказании содействия учреждениям ПОО в разработке учебных программ, включая обучение посредством участия предприятий в анализе программ, оценку знаний студентов, широкое использование практических занятий, а также оказание помощи в принятии решений по профессиональной ориентации.

Рекомендации: 1) Обеспечение автономности учреждений. Это (а) усиливает ответственность на местах; (б) помогает учитывать местные приоритеты, ценности и нужды благодаря усиленному вовлечению родителей и населения; и (в) дает преподавателям возможность выработать личную ответственность перед учащимися и их родителями; 2) ввести прозрачную систему финансирования, ориентированную на результат образовательного учреждения; 3) внести изменения в действующие нормативные акты, регламентирующие деятельность колледжей, обеспечивающие финансовую автономность расширение возможностей оказания дополнительных услуг для получения прибыли.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. ТК РУз, статья 247-1 ТК РУз
2. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019. <https://lex.uz/docs/4494873>
3. Закон Республики Узбекистан от 11.07.2008 г. «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан». <http://www.lex.uz/acts/140860>
4. Закон Республики Узбекистан «Об образовании(1997)»
5. Проект Закона РУз «Об образовании» (новая редакция). <http://parliament.gov.uz/ru/laws/discussed/28291/>
6. Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 6 сентября 2019 г. №УП-5812. <https://lex.uz/ru/docs/4500929>
7. Указ Президента РУз «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования» № УП-5313 от 25.01.2019 г. <http://lex.uz/docs/3523198>
8. Указ Президента РУз УП–5763 от 11.07.2019 г. <http://lex.uz/docs/4415393>
9. Постановление Президента РУз ПП-4391 от 11.07.2019 г. <http://www.lex.uz/ru/docs/4415487>
10. Указ Президента РУз УП-5712 от 29.04.2019 г. <https://www.lex.uz/ru/docs/4545887>
11. Постановление Президента Республики Узбекистан от 3 февраля 2018 года №ПП-3504
12. Указ Президента РУз УП-5847 от 8.10.2019 г. <https://www.lex.uz/ru/docs/4545887>
13. Постановление Президента Республики Узбекистан от 19 февраля 2018 года № ПП-3549. <https://lex.uz/docs/3564641#3565275>
14. Указ Президента Республики Узбекистан от 27.05.2017 г. УП-5052. <http://lex.uz/docs/3211751>
15. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по организации деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» от 24.05.2017 УП-3001. <https://www.lex.uz/acts/3219688#3221739>
16. Постановление Президента РУз «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан» ПП-3839 от 5 июля 2018 г.
17. Указ Президента Узбекистана «О мерах по дальнейшему усилению гарантий защиты граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей» УП–5785 от 20.08.2019г. <https://lex.uz/docs/4482657>
18. Указ Президента РУ «О мерах по дальнейшему совершенствованию и укреплению системы социальной защиты населения» от 19.03.2007 г. № УП-3864.
19. Указ Президента РУз УП-5720 от 1.12.2017 г. <http://lex.uz/docs/3436196>
20. О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах в «Год развития науки, просвещения и цифровой экономики», Указ Президента РУз от 03.03.2020 г. <http://uzdaily.uz/ru/post/49867>
21. Постановление Президента РУз. «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы подготовки и укомплектования квалифицированными педагогическими кадрами средних специальных, профессиональных образовательных учреждений» ПП-1761.
22. Указ Президента РУз «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования» УП–5763 от 11.07.2019 г. <http://lex.uz/docs/4415393>
23. УП-4947 от 7 февраля 2017 г. <http://www.lex.uz/ru/docs/3107042>
24. № ПП-1245 от 22.12.2009 г., п.19. <https://lex.uz/docs/1568402>
25. № ПП-929 от 30.07.2008 г. <https://lex.uz/docs/1378943>
26. Постановление Кабинета Министров РУз от 6.07.2012 г. № 200. <https://lex.uz/docs/2029714>
27. Постановление Кабинета Министров РУз от 15.05.2020 «О мерах по организации деятельности национальной системы профессиональных навыков, знаний и умений в Республике Узбекистан» № 287. <https://lex.uz/ru/docs/4814157>
28. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.04.2017 г. № 199. <http://lex.uz/docs/3163903>
29. Постановление Кабинета Министров РУз от 28 октября 2017 г. № 877, <http://www.lex.uz/docs/3397765>
30. Постановление Кабинета Министров от 22.12.2017 г. № 1011 «О совершенствовании методики определения численности населения, нуждающегося в трудоустройстве, включая методику обследования домохозяйств по вопросам занятости, а также разработки баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения»

31. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13.05.2019 г. №394. <http://lex.uz/docs/4334804>
32. Постановление Кабинета Министров «О деятельности специализированных профессиональных колледжей для лиц с ограниченными возможностями» от 17.05.2007 г. № 100. <https://lex.uz/ru/docs/1203087>
33. Постановление Кабинета Министров РУз от 13.05.2019 г. № 392 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации педагогических кадров дошкольных, общих средних, средних специальных, профессиональных и внешкольных государственных образовательных учреждений»
34. О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 841 от 20 октября 2018 года, <http://lex.uz/docs/4013358>
35. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении государственных образовательных стандартов среднего и среднего специального, профессионального образования» № 187 от 6.04.2017 г.
36. «Положение о государственных образовательных стандартах», утвержденное ПКМ РУз от 5.01.1998 г. № 5
37. Постановление Кабинета Министров РУз «Об организации деятельности Государственной инспекции по надзору за качеством образования при Кабинете Министров Республики Узбекистан» от 18.07.2017 г. № 515
38. Постановление Кабинета Министров от 8 августа 2017 года № 602 «О мерах по организации и проведению учебных курсов для предпринимателей».
39. Постановление КМ РУз «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» № 1066 от 31.12.2018 г. <https://lex.uz/docs/4143050>
40. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.04.2017 г. № 199. <http://lex.uz/docs/3163903>
41. Education Sector plan 2019 – 2023. Uzbekistan. <https://www.globalpartnership.org/content/education-sector-plan-2019-2023-uzbekistan>
42. Уильям Зейтц. «Где они живут. Показатели уровней бедности, среднего потребления и среднего класса в Центральной Азии на районном уровне». Всемирный Банк, 2019 г.
43. Госкомстат РУз. <https://stat.uz/ru/press-tsentr/novosti-komiteta/164-ofytsyalnaia-statistika-ru/6579-uroven-zhizni-naseleniya2>
44. Human Development Report 2019. <http://hdr.undp.org/en/2018-update>
45. Госкомстат. <https://stat.uz/ru/press-tsentr/novosti-komiteta/164-ofytsyalnaia-statistika-ru>
46. Госкомстат. Статистический бюллетень, 2018 г.
47. План практических мер "Дорожная карта" по дальнейшему развитию сотрудничества Республики Узбекистан с ООН на 2017-2020 годы. <http://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/NewLegalDocuments/Roadmap%20-%20Russian%20-%20signed.pdf>, стр. 2.
48. Всемирный банк (2018 год): Программный документ для предлагаемого кредитования «Реформы Узбекистана в целях устойчивого перехода по линии политики развития рыночной экономики». Доклад № 125008-УЗ. стр.3 <http://pubdocs.worldbank.org/en/734821557220484329/Uzbekistan-Snapshot-Apr2019-ru.pdf>.
49. Доклад МВФ. <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/CR/2019/Russian/1UZBRA2019004.ashx>
50. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису, 28.12.2019 г. <http://uza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeevas-28-12-2018>
51. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. <https://uza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeev-25-01-2020>.
52. Устойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад. © ПРООН, 2018 https://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/economicgovernance/Employment/un_doc_uzb_employ_report_WEB.pdf
53. World Bank 2017. Central Asia's Labor and Skills Survey (CALISS) Survey
54. Подготовлено Научным центром по результатам социологического исследования согласно Постановления Кабинета Министров №97 «О совершенствовании учета граждан Республики Узбекистан, выезжающих за рубеж для осуществления трудовой деятельности» проведенного в декабре 2018 года

55. Проект «Концепции продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане», Ташкент – 2018. http://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/AdultEducation/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf
56. Международная организация труда, ILOSTAT, 2018.
57. Всемирный банк. «Узбекистан. Система профессионального образования и обучения – Экспресс-оценка», 2017 г.
58. Центр Экономических Исследований (2013). Занятость в Узбекистане: вызовы и перспективы. Ташкент.
59. Ajwad et al. (2014). «The Skills Road: Skills for Employability in Uzbekistan». World Bank. Washington, DC. Расчеты основаны на данных опроса ВБ и GIZ «Работа, навыки и миграция в Узбекистане», 2013 г.
60. Госкомстатистика. Основные показатели социально-экономического развития Республики Узбекистан за 2019 год https://stat.uz/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2780&catid=183&lang=ru-RU
61. Поколение 2030. Узбекистан. Время инвестировать в развитие детей и молодежи для получения демографического дивиденда. UNICEF, 2018.
62. Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/uz/news/2019-yilda-uzbekistonning-ishsizlik-darazhasi-qancha>
63. Госкомстатистики. <https://stat.uz/ru/164-ofytsyalnaia-statystyka-ru/6580-rynok-truda2>.
64. Аналитический отчет Госкомстат РУз. <https://stat.uz/ru/>
65. Проект концепции «Образование в течение всей жизни в Узбекистане». http://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf
66. Обзор политики ТПОП в Узбекистане (ЮНЕСКО). 17-18 декабря 2018, Ташкент.
67. Отчет выполнения положений пекинской декларации и платформы действий. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Uzbekistan.pdf
68. Госкомстатистики. Социальная защита населения Узбекистана. <https://www.stat.uz/uploads/docs/ijtimoiyHimoya17-ru.pdf>
69. Алматова Р. А. Система профессиональной ориентации в Узбекистане. <https://moluch.ru/conf/ped/archive/209/11552/>
70. World bank group. Uzbekistan Education Sector Analysis. Final Report, 2018.
71. Для реализации принципов достойного труда. 18.10.2017 й. Портал Федерации профсоюзов Узбекистана.
72. Pearson. Technical and Vocational Education and Training within Uzbekistan. Final Report. 2018. Ташкент.
73. Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/uz/news>
74. Министерство финансов Республики Узбекистан: <https://www.mf.uz/en/podrazdeleniya-ministerstva/strukturnye-podrazdeleniya/gosudarstvennyj-byudzhethet.html>
75. Worldbank Report. <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/CR/2019/Russian/1UZBRA2019004.ashx>
76. Data.worldbank.org, 2018
77. Минтруда РУз. <https://mehnat.uz/ru/news/uroven-bezraboticy-po-itogam-2019-goda-sostavil-9>
78. ADB. 2018. Employers survey. TA9256.
79. Открытые интернет ресурсы:
 - <http://geografiya.uz/>
 - <https://www.gazeta.uz/ru/2019/09/20/transfers/>
 - Проблемы регулирования трудовой миграции в Узбекистане: тенденции и рекомендации. 2019. <https://wcu.uz/index.php?/ru/news/zbekistonda-menat-migratsijasini-tartibga-solish-muammolari-tendentsijalar-va-tavsijalar>
 - В Узбекистане будут организованы новая система и сеть учреждений профессионального образования. <https://kun.uz/ru/68545687>
 - Обучение предпринимательской деятельности – веление времени. <http://uza.uz/ru/society/obuchenie-predprinimatelskoy-deyatelnosti-velenie-vremeni-12-10-2018>.
 - Интервью Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан А.Абдухакимова информационному агентству «Uzbekistan Today». <http://old.mehnat.uz/ru/newnews/view/698>
 - <https://www.gazeta.uz/ru/2019/10/22/challenges/>
 - <https://kommersant.uz/tsifrovaya-ekonomika-uzbekistana/>
 - <https://www.gazeta.uz/ru/2019/11/21/million-uzbek-coders/>
 - <https://stat.uz/ru/164-ofytsyalnaia-statystyka-ru/6580-rynok-truda2>

- <https://mehnat.uz/ru/news/uroven-bezroboticy-po-itogam-2019-goda-sostavil-9>
- <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- <http://www.erasmusplus.uz/ru/news/137.htm>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Дополнительная информация (таблицы и рисунки)

Таблица 3. Законодательная база в области политики ПОО:

№	Название	Номер и дата
1.	Закон Республики Узбекистан «Об образовании»	464-І от
2.	Национальная программа по подготовке кадров	29.08.1997 г.
3.	Трудовой Кодекс Республики Узбекистан	21.12.1995 г.
4.	Постановление Центра среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования N 39/КК и Государственного центра тестирования при Кабинете Министров N 27/КК "Об утверждении Положения о порядке проведения итоговой государственной аттестации в средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях" .	2011, Зарегистрировано МЮ 06.10.2009 г.
5.	Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан "О совершенствовании организации и проведения производственной практики учащихся профессиональных колледжей"	40, от 11.02.2009 г.
6.	Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан "Об утверждении Положения о среднем специальном, профессиональном образовании в Республике Узбекистан"	200 от 06.07.2012 г.
7.	Постановление Президента Республики Узбекистан "О мерах по дальнейшему совершенствованию системы подготовки и укомплектования квалифицированными педагогическими кадрами средних специальных, профессиональных образовательных учреждений"	ПП-1761 от 28.05.2012 г.
8.	Постановление Президента Республики Узбекистан "О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности образовательных учреждений среднего специального, профессионального образования"	ПП-2829 от 14.03.2017 г.
9.	Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования»	УП-5313 от 25.01.2019 г.
10.	Постановление Президента Республики Узбекистан «О совершенствовании деятельности центра среднего специального, профессионального образования министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан»	ПП-3504 от 03.02.2019
11.	Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования»	УП-5763 от 11.07.2019 г.
12.	Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению новых принципов управления в систему высшего и среднего специального образования»	ПП-4391 от 11.07.2019 г.
13.	Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования»	УП-5812 от 06.09.2019 г.
14.	Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан "О мерах по совершенствованию системы профессиональной подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда"	N 394 от 13.05.2019 г.

Рисунок 6. Источники финансирования профессионального образования в Узбекистане



Источник: Минфин РУз.

Рисунок 7. Темпы прироста ВРП областей за 2017-2019 гг. (в %%)

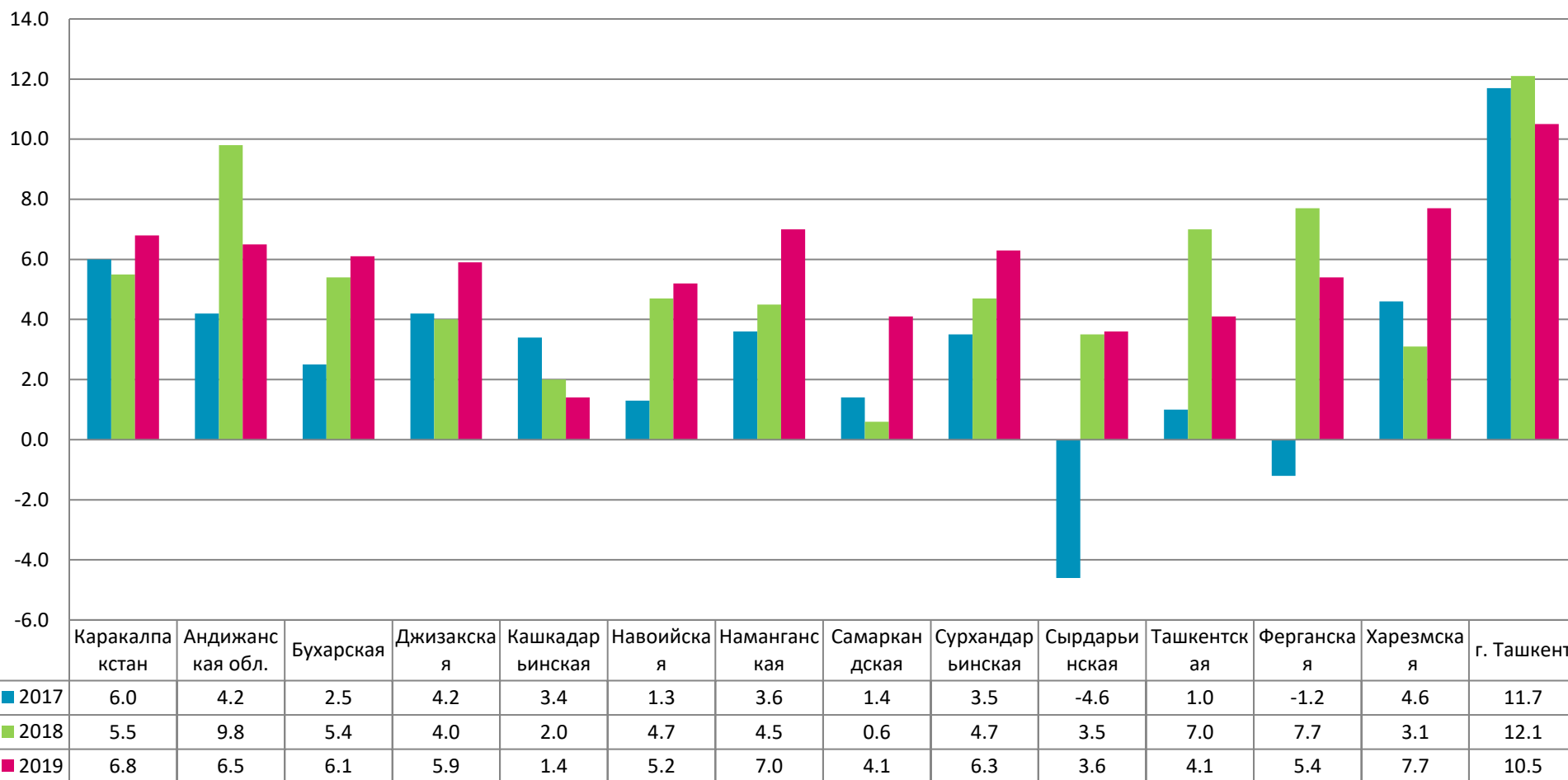


РИСУНОК 15. СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ УЗБЕКИСТАНА

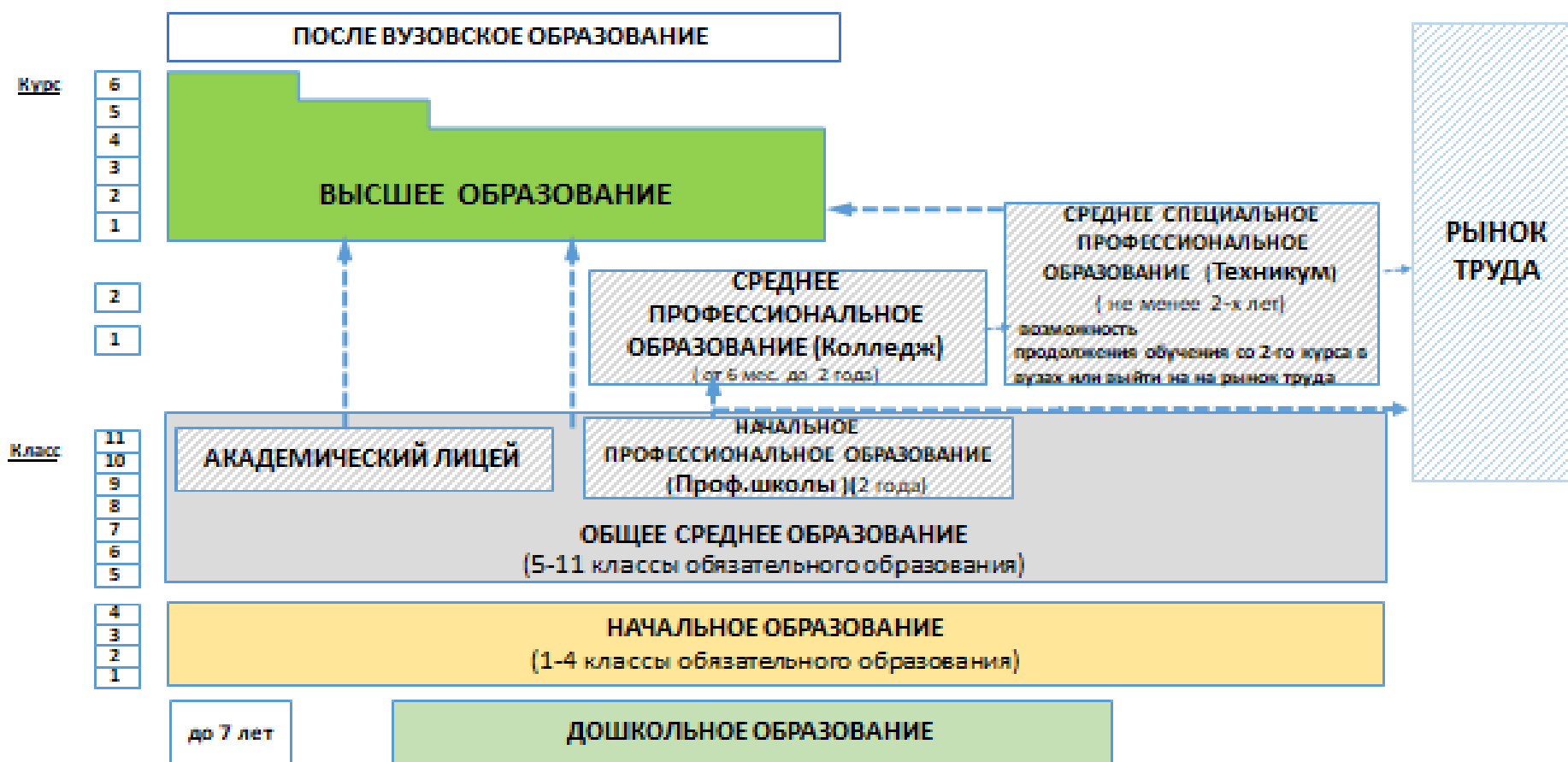


Рисунок 16. ОПИСАНИЕ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

УРОВНИ ПОО	ОПИСАНИЕ УРОВНЕЙ
ДПО и О	Дополнительное профессиональное образование и обучения - направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки).
ВПО	Высшее профессиональное образование - включает в себя совокупность систематизированных знаний и практических навыков, которые позволяют решать теоретические и практические задачи по профессиональному профилю, используя и творчески развивая современные достижения науки, техники и культуры.
ССПО	Среднее специальное профессиональное образование - реализуется основные профессиональные образовательные программы для подготовки специалистов среднего звена на базе техникумов. Выпускники получают возможность продолжение обучения со 2-го курса в вузах или выход на рынок труда в качестве квалифицированного специалиста .
СПО	Среднее профессиональное образование - организуется в профессиональных колледжах для подготовки рабочих профессий с дифференцированным сроком обучения в соответствии классификатором услуг.
НПО	Начальное профессиональное образование - начальный уровень профессионального образования, обучение рабочих. Данная программа реализуется на базе профессиональных школ. НПО имеет целью подготовку работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности.
ПО	Профессиональное обучение - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций.

Таблицу 9. краткая информация о действующих проектах с участием международных донорских организаций¹⁷⁹

Партнер по развитию	Название проекта	Продолжительность	Сумма проекта	Описание проекта
Всемирный банк	«Усиление социальной защиты»	2019 –2023 гг.	50,0 млн. долларов США	Новый проект по совершенствованию политики социальной защиты и рынка труда, направленный на укрепление системы социальной защиты в Узбекистане. Проект содержит компонент по созданию информационной системы рынка труда.
ПРООН	«Содействие занятости молодежи в Узбекистане»	2019-2021 гг.	1,0 млн. долларов США	Проект финансируется Российской Федерацией - Целевым фондом ПРООН для развития в целях содействия занятости молодежи посредством проведения активной политики на рынке труда; включает поддержку развития навыков предпринимательства среди молодежи и открытие стартапов, особенно среди выпускников университетов и колледжей, молодых женщин, возвращающихся мигрантов и других уязвимых групп населения.
Европейский Союз (ЕС)	«Развитие навыков для повышения занятости в сельской местности Узбекистана»	5 лет	10,0 млн. Евро	Проект нацелен на поддержку развития навыков в сельском хозяйстве. В мае 2019 г. ЕС принял решение о сотрудничестве с офисом ЮНЕСКО в Ташкенте для реализации данного проекта. Проект окажет поддержку правительству в реформировании политики ССПО, модернизации механизмов управления, а также в укреплении и адаптации секторов сельского хозяйства и ирригации для удовлетворения потребностей рынка труда.
Германское общество по международному сотрудничеству	Региональная программа «Профессиональное образование в Центральной Азии»	2019-2022 гг.	5,5 млн. Евро	Оказание содействия в качественном улучшении образования и повышении квалификации специалистов и управленческого персонала в области технологии производства продуктов питания по регионально сопоставимым и международным стандартам (проект для 4-х Центральноазиатских республик).
KOICA	Центры профессионального обучения KOICA	2012-2019 гг.	18,9 млн. долл. США	Создание трех центров профессионального обучения в городах Ташкент, Самарканд и Шахрисабз на общую сумму 18,9 млн. долларов. Между МЗТО и KOICA подписано соглашение о строительстве двух дополнительных Центров профессионального обучения в городах Фергана и Ургенч. Центры профессионального обучения работают очень хорошо и обучают выпускников навыкам, необходимым работодателям в области машиностроения,

¹⁷⁹ Источник: Данные МВССО. А также см. Обзор политики ТПОП в Узбекистане (ЮНЕСКО). 17-18 декабря 2018, Ташкент

Партнер по развитию	Название проекта	Продолжительность	Сумма проекта	Описание проекта
				изготовления и ремонта автомобилей, электротехники и ИКТ.
Швейцарское агентство по развитию и сотрудничеству (ШАРС)	(Фазы I-IV)	2004-2018 гг.	11,8 млн. долл. США	ШАРС оказывает поддержку системе развития навыков и реформам в Узбекистане с 2004 года. Проект реализуется в тесном сотрудничестве с Центром профессионального образования при МВССО. Проект нацелен на разработку и внедрение модели сотрудничества между предприятиями и профессиональными колледжами с целью более полного удовлетворения потребностей рынка труда и работодателей. В рамках проекта разработаны учебная программа и учебные материалы для подготовки специалистов в области мелиорации земель и подачи воды, жилищно-коммунального хозяйства, автомобилестроения и развития предпринимательства.
«British Council»	«Навыки для повышения занятости»	2018-2020 гг.	0.25 млн. долл. США	«Британский Совет» и Центр профессионального образования при МВССО реализуют проект технического содействия в поддержку национальных реформ в секторе Среднего специального профессионального образования (ССПО) путем укрепления связей между образованием и промышленностью, а также обучения молодежи навыками и компетенциям, востребованным работодателями. Поддержка предоставляется МВССО и отраслевым министерствам / ответственным организациями в области туризма, сельского хозяйства, энергетики и горнодобывающей промышленности, и строительства. Предусматривается обучение персонала Центра профессионального образования в области управления деятельностью поставщиков услуг для ССПО, внедрение новых моделей услуг, таких как коучинг для повышения результативности занятости, а также пересмотр и переработка активных мер на рынке труда в 4 секторах.
	Навыки для туризма	2014-2018 гг.	0.25 млн. долл. США	Проект поддержал реформы в сфере профессионального образования и обучения в сфере туризма. Основными результатами проекта являлись: i) создание рамок рабочих компетенций в партнерстве с «Советом по навыкам 1-го сектора Великобритании»; ii) внедрение рамок в систему в качестве основы для разработки национальных профессиональных стандартов; iii) создание отраслевых советов по туризму и гостеприимству в Узбекистане и т.д.

Партнер по развитию	Название проекта	Продолжительность	Сумма проекта	Описание проекта
DVV International	Исследование обучения и образования взрослых в Узбекистане	2018	не относится	Основные направления проекта: - Анализ потенциала государственных (формальный сектор) учреждений образования взрослых и негосударственных образовательных учреждений (не формальный сектор), где на основе сбора и анализа информации будет подготовлен раздел, описывающий потенциал и проблемы образовательных учреждений Узбекистана, работающих со взрослой аудиторией; - Подготовка аналитического доклада «Образование и обучение взрослых в Узбекистане: актуальное состояние и перспективы развития».
	«Содействие развитию системы повышения квалификации работников профессионального образования Республики Узбекистан»	2019-2020	не относится	Основные направления деятельности проекта: 1. Подготовка проекта совершенствования системы подготовки и повышения квалификации мастеров производственного обучения. 2. Подготовка на основе программы Curriculum globALE базового курса по самообучению андрагогике и создание платформы дистанционного обучения.
ЮНЕСКО	«Повышение квалификации преподавателей ИКТ»	2015-2018 гг.	Около 0,5 млн. долл. США	Приоритетные направления деятельности включали консультации по стратегическим вопросам в сфере образования, повышение квалификации преподавателей, разработку учебных программ на основе компетенций, гарантии качества, гендерное равенство, улучшение результатов обучения, особенно с использованием ИКТ и непрерывное обучение на протяжении всей жизни. Сюда также входило наращивание потенциала Центра профессионального образования, целью которого был обмен передовым опытом и знаниями, а также оказание технического содействия.
	«Инициатива по изучению политики сектора ССПО Узбекистана»	2018 г.	не относится	В отчете об оценке сектора навыков подчеркивалась необходимость разработки национальной структуры квалификаций, которая ляжет в основу дальнейшей более детальной национальной структуры квалификаций.

Таблица 21. Основные функции и обязанности участников системы ПОО

№	Участники системы ПОО	Основные функции и обязанности	Примечание
1	Кабинет Министров	<ul style="list-style-type: none"> ○ осуществление единой государственной политики в области образования; ○ руководство органами государственного управления образованием; ○ разработка и реализация программ развития образования; ○ установление порядка создания, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений; ○ определение порядка аккредитации образовательных учреждений, аттестации педагогических и научных кадров; ○ выдача разрешений на право занятия образовательной деятельностью образовательным учреждениям других государств на территории Республики Узбекистан; ○ определение порядка признания и установления эквивалентности документов иностранных государств об образовании в соответствии с законодательством; ○ утверждение государственных образовательных стандартов; ○ установление количества государственных грантов и порядка приема в образовательные учреждения; ○ иные полномочия в соответствии с законодательством. 	Закон РУз «Об образовании» от 29/08/1997
2	Государственная инспекция по надзору за качеством образования	<ul style="list-style-type: none"> ○ реализация государственной политики в области контроля за качеством образовательно-воспитательного процесса, профессорско-преподавательского состава, подготовки и повышения квалификации кадров, присвоения квалификационных категорий педагогическим кадрам системы образования; ○ проведение аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений; ○ выдача лицензий негосударственным образовательным учреждениям; ○ организация признания и нострификации документов об образовании, выданных в зарубежных странах; ○ обеспечение участия Республики Узбекистан в международных программах и исследованиях по оценке уровня знаний учащихся; ○ сотрудничество с ведущими мировыми рейтинговыми организациями и оказание всестороннего содействия отечественным высшим образовательным учреждениям по включению их в рейтинги. 	Постановление Кабинета Министров РУз № 515 от 18.07.2017
3	МВССО	<ul style="list-style-type: none"> ○ реализация государственной политики в сфере ПОО; ○ учебно-методическое руководство профессиональными школами, колледжами и 	УП-5812 от 6/09/2019

		<p>техникумами независимо от их ведомственной принадлежности;</p> <ul style="list-style-type: none"> о утверждение Положения о непрерывном начальном, среднем и среднем специальном профессиональном образовании; о утверждение типовых уставов профессиональных школ, колледжей и техникумов; о внедрение новой системы переподготовки и повышения квалификации учителей и учебно-производственных мастеров профессиональных образовательных учреждений, независимо от их ведомственной принадлежности; о разработать и утвердить образовательные программы для системы начального, среднего и среднего специального профессионального образования. 	
4	Министерство финансов	<ul style="list-style-type: none"> о финансирование начальных, средних и средних специальных профессиональных образовательных учреждений, в том числе на текущее содержание, ведение деятельности и укрепление их материально-технической базы 	УП-5812 от 6/09/2019
5	МЗТО	<ul style="list-style-type: none"> о пересмотреть Классификатор основных должностей служащих и профессий рабочих в соответствии с Национальной квалификационной системой Узбекистана; о разработать и внедрить в практику Национальную квалификационную рамку; о разработать и внедрить Квалификационные рамки для всех отраслей экономики; о разработать и внедрить Национальные профессиональные стандарты; о координация формирования государственного заказа на создание рабочих мест. 	совместно с заинтересованными министерствами
6	Министерство экономики и промышленности	<ul style="list-style-type: none"> о определяет потребность в кадрах, установление государственных квот в соответствии с целевыми параметрами программ социально-экономического развития регионов и прогноза рынка труда; о вносит предложения в Кабинет Министров Республики Узбекистан по открытию новых направлений образования и специальностей в профессиональных колледжах с учетом осуществляемых изменений в программах социально-экономического развития регионов 	УП-5313 от 25/01/2018
7	Торгово-промышленная палата	<ul style="list-style-type: none"> о участие в разработке и внедрении в практику Национальную квалификационную рамку; о участие в разработке и внедрении в практику Квалификационные рамки для всех отраслей экономики; о участие в разработке и внедрении в практику Национальные профессиональные стандарты 	
8	Отраслевые министерства	<ul style="list-style-type: none"> о определяет потребность в квалифицированные специалисты по отрасли; о координация деятельности профессиональных колледжей. о финансируют расходы на текущее содержание, ведение деятельности, укрепление материально-технической базы и подготовку кадров за счет внебюджетных средств соответствующих министерств и ведомств 	<p>УП-5313 от 25/01/2018</p> <p>УП-5812 от 6/09/2019</p>

9	Институт педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования	<ul style="list-style-type: none"> ○ осуществление постоянной работы по усовершенствованию структуры и содержания образовательных программ, обеспечению их эффективности и адаптируемости в рамках общей методологии обучения, разработке новых учебных планов и программ и их внедрению в учебный процесс; ○ внедрение новых форм и методов повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров системы, организации новой вертикали управления системой повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров с использованием современных образовательных технологий. 	
10	Университеты	<ul style="list-style-type: none"> ○ обеспечение квалифицированными педагогами системы ПОО 	
11	Профессиональные школы, колледжи и техникумы	<ul style="list-style-type: none"> ○ подготовка специалистов, рабочих по необходимым специальностям на основе спроса на рынке труда, в том числе для нужд малого бизнеса и частного предпринимательства ○ целевое использование материально-технической базы ○ Обеспечение условий для переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров 	УП-5812 от 6/09/2019 УП-5313 от 25/01/2018
12	Работодатели, профессиональные ассоциации	<ul style="list-style-type: none"> ○ определение потребности в квалифицированных специалистах, кадрах ○ установление квалификационных требований; ○ участие в разработке профессиональных стандартов ○ спонсорство / пожертвования ○ создание рабочих мест 	УП-5812 от 6/09/2019
13	Местные хокимияты	<ul style="list-style-type: none"> ○ формирование предварительных параметров по определению квот на подготовку специалистов и рабочих с учетом программ экономического развития региона 	Постановление КМ от 28.11.2017, № 877
14	Родители, студенты	<ul style="list-style-type: none"> ○ оплата контрактов за обучение; ○ спонсорство 	УП-5812 от 6/09/2019