

ШВЕЙЦАРСКИЙ ПРОЕКТ «ПОДДЕРЖКА РЕФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ» VET4UZ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПЕДАГОГОВ ПОО УЗБЕКИСТАНА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ

Методическое пособие



Ташкент - 2022

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПЕДАГОГОВ
ПОО УЗБЕКИСТАНА В
ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
РАЗВИТИИ**

Ташкент - 2022

Определение потребности руководителей и педагогов ППО Узбекистана в дополнительном профессиональном развитии.

Данное методическое пособие включает в себя краткий обзор системы переподготовки и повышения квалификации руководителей и педагогов ППО Узбекистана, законодательства и нормативно-правовой базы в сфере переподготовки и повышения квалификации и анализ содержания действующих курсов повышения квалификации.

В ней также отражена методология и результаты исследования, выводы и рекомендации. В процессе исследования широко применены возможности онлайн инструмента KOBO Toolbox на базе платформы <https://kobo.humanitarianresponse.info/>.

Методическое пособие одобрено и рекомендовано для публикации в открытой печати Научным советом Института педагогических инноваций (протокол №13 от 31.10.2022 года) и предназначено для практического применения в процессе повышения квалификации руководящих и педагогических кадров системы ПОО.

Авторы:

Д-р Габриела Дамиан-Тимошенко – руководитель проекта VET4UZ.

Камолов Шухратжон Жамолдинович – главный эксперт по повышению педагогического потенциала проекта VET4UZ.

Шасалимов Жамалхан – к.ф-м.н., доцент Института педагогических инноваций.

Рецензенты:

А.Авлиякулов – к.п.н., доцент Института педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования.

Р.Ражаббаев – к.ф-м.н., доцент, руководитель Проекта исследования системы образования на протяжении всей жизни Института исследования рынка труда.

Данная публикация стала возможной благодаря Швейцарскому проекту “Поддержка реформ профессионального образования в Узбекистане” (VET4UZ), финансируемого Швейцарским правительством и реализуемого Хельветас Узбекистан на основе Межправительственного соглашения, подписанного 23 сентября 2022 года Посольством Швейцарии в Узбекистане от имени правительства Швейцарской Конфедерации и Министерством высшего и среднего специального образования от имени правительства Республики Узбекистан.

Мнения, выраженные авторами данного исследования, являются точкой зрения авторов, и необязательно отражают официальную политику или позицию Правительства Швейцарии или Хельветас Узбекистан.

Оглавление

Аббревиатура	4
1. Введение	5
2. Система переподготовки и повышения квалификации руководителей и педагогов ПОО Узбекистана	6
2.1. Законодательство и нормативно-правовая база в сфере переподготовки и повышения квалификации	6
2.2. Управление, контроль и статистика в переподготовке и повышении квалификации	6
2.3. Текущее положение в системе повышения квалификации	6
2.4. Анализ содержания действующих курсов и соответствие тематики	8
3. Исследование	9
3.1. Объект исследования и представительства регионов	9
3.2. Методология исследования. Порядок проведения опроса	10
4. Результаты исследования. Основные показатели	10
4.1 Общие сведения о респондентах	10
4.2. Показатели участия на курсах повышения квалификации	13
4.3. Предпочтения по навыкам профессионального развития	15
4.4. Предпочтения по продолжительности курсов	20
5. Выводы и рекомендации	21
6. Заключение	21

Аббревиатура

ПОО	Профессиональное Образование и Обучение
Минвуз	Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан
VET4UZ	Швейцарский проект по поддержке реформ профессионального образования в Узбекистане
Институт педагогических инноваций	Институт педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации управленческих и педагогических кадров профессионального образования
Профшколы	Профессиональные школы
ПК	Повышение квалификации
РУз	Республика Узбекистан
УП	Указ Президента
ПП	Постановление Президента
ПКМ	Постановление Кабинета Министров

1. Введение

Принятие Стратегии действий¹ по пяти приоритетным направлениям развития РУз на 2017-2021 годы положило начало реформам во всех сферах экономики, в том числе, развитию сферы образования и науки. Собственно, это положило начало реформе профессионального образования с целью совершенствования работ по подготовке и трудоустройству учащихся профессиональных учебных заведений (ПУЗ) по специальностям, отвечающим требованиям рыночной экономики и потребностям работодателей.

Реформа ПОО необходима по ряду причин, включая:

- Увеличение доли производственных отраслей и сферы услуг. Активно развивающаяся индустриализация и быстрый технологический прогресс приводит к тому, что во многих сферах экономики знания и навыки людей в определенной степени устаревают. Беря во внимание, что новые специальности и специалисты для многоотраслевой экономики это главное условие конкурентоспособности Узбекистана в современном мире, чувствуется острая потребность в массовой переподготовке кадров и обеспечению достойных условий для их ускоренной адаптации к новым требованиям рынка труда;
- Улучшение инвестиционного климата в стране, активизация иностранных инвестиций и технологий. Внедрение в сферы экономики ведущего зарубежного опыта, а также новых техник и технологий приводит к исчезновению ряда устаревших профессий (компетенций) и появлению новых;
- Переход от пассивной политики занятости к активной, направленной на содействие занятости населения требует повышения динамики рынка труда и уровня образования кадров;
- Разработанная Стратегия по переходу страны на «зеленую» экономику на период 2019-2030 годов² требует развития системы подготовки и переквалификации кадров, в том числе и ПОО, так как ПОО должна быть готовой к подготовке кадров с новыми «зелеными» навыками, необходимых для успешной работы в условиях экономических систем с низким содержанием углерода;
- Пандемия COVID-19 остро обнажила проблему нехватки кадров. В Узбекистане замечена нехватка современного оборудования и квалифицированных кадров – врачей, медработников, психологов, специалистов по онлайн обучению, программистов и т.д.
- С началом пандемии цифровая трансформация требует дальнейшей модернизации общества и интеграции национальной экономики в глобальные процессы. В рамках проводимых реформ, а также Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы³ особое внимание уделяется цифровизации основных сфер деятельности и построению в стране подлинного информационного общества.
- Принятие нового закона о занятости населения⁴ изменила требования к кадрам, что увеличило потребность в программах образования и обучения взрослых и обучения на протяжении всей жизни.

¹ Указ Президента Республики Узбекистан, от 07.02.2017 г. № УП-4947.

² Постановление Президента Республики Узбекистан, от 04.10.2019 г. № ПП-4477.

³ Указ Президента Республики Узбекистан, от 28.01.2022 г. № УП-60.

⁴ Закон Республики Узбекистан, от 20.10.2020 г. № ЗРУ-642.

В целях реформирования системы образования был принят ряд законодательных и нормативно-правовых актов, стимулирующих более активную адаптацию к рынку труда. В частности:

- Принятие постановления Президента РУз «О мерах по коренному совершенствованию системы оценки квалификации и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами»⁵, согласно которому создан Совет по развитию профессиональных навыков и знаний, подотчетный Президенту РУз и Кабинету Министров, а также его региональные советы. Согласно постановлению, перед Советом по развитию профессиональных навыков и знаний поставлена задача по внедрению гибких, прозрачных и объективных механизмов признания, валидации и аккредитации (сертификации) квалификаций и знаний, не только полученного лицом образования, но и его профессионального опыта.
- Принятие нового Закона об образовании привело к принятию соответствующих нормативных правовых документов, направляющих сферу образования и обучения взрослых, а также обучения на протяжении всей жизни к более быстрому и планомерному развитию.
- В целях кардинального реформирования существующей системы ПОО, создания совершенно новой системы ПОО на основе передового зарубежного опыта был принят Указ Президента РУз № 5812 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования», который коренным образом изменил действующую систему ПОО, подняв его на новый, более соответствующий требованиям рынка труда уровень.

Проводимая реформа системы ПОО создает необходимость в непрерывном профессиональном развитии новых компетенций руководителей и педагогов для обеспечения их эффективной деятельности в новых условиях. Эта необходимость подчеркивает актуальность исследований по определению потребности в дополнительной подготовке руководителей и педагогов и разработке соответствующих этим потребностям курсов повышения квалификации.

2. Система переподготовки и повышения квалификации руководителей и педагогов ПОО Узбекистана

2.1. Законодательство и нормативно-правовая база в сфере переподготовки и повышения квалификации

Содержание подготовки руководителей и педагогов образовательных учреждений определяется Законом РУз «Об образовании», и согласно статье 13 закона подготовка кадров обеспечивает углубление и обновление профессиональных знаний, квалификации и навыков, служит для повышения категории, разряда, звания и должности. Статья 46 закона обязывает педагогов регулярно повышать квалификацию и проходить периодическую аттестацию на соответствие занимаемой должности.

На сегодняшний день переподготовка и повышение квалификации руководителей и педагогов системы ПОО осуществляется в соответствии с постановлением Кабинета Министров № 106 от 26 февраля 2021 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации управленческих и

⁵ Постановление Президента Республики Узбекистан, от 31.12.2020 г. № ПП-4939.

педагогических кадров профессиональных образовательных учреждений» по принципу «обучения на протяжении всей жизни».

Руководящий и педагогический состав профессиональных образовательных учреждений, независимо от их ведомственной принадлежности, должен повышать свою квалификацию **не реже одного раза в три года**.

2.2. Управление, контроль и статистика в переподготовке и повышении квалификации

Система переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессиональных учебных заведений координируется Министерством высшего и среднего специального образования (Минвуз) в соответствии с Законом об образовании. Также на нее возложена координация профильных высших учебных заведений, независимо от их ведомственной принадлежности, в которых осуществляется подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров.

Минвуз каждый год устанавливает и утверждает план повышения квалификации педагогов и руководителей профессиональных образовательных учреждений, а также координирует его выполнение. Переподготовка и повышение квалификации преподавательского состава ПОО осуществляется в институтах, факультетах и в специализированных центрах высших учебных заведений в соответствии с заказом Минвуза.

Институт педагогических инноваций выступает рабочим органом при проведении мониторинга и ведения статистики в сфере переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров ПОО.

2.3. Текущее положение в системе повышения квалификации

В соответствии с постановлением Кабинета Министров от 26 февраля 2021 года № 106 ведется работа по совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации управленческих и педагогических кадров профессиональных образовательных учреждений. В частности, согласно постановлению, повышение квалификации включает в себя следующие формы:

- **самостоятельное** - организация открытых учебных занятий и мастер-классов, работа со студентами, организация семинаров и тренингов, участие в научных конференциях с лекциями или публикацией статей в научных журналах и др., участие в выставках и конкурсах, приобретение самостоятельного опыта и пр.
- **альтернативное** - подготовка и публикация учебника или учебного пособия, подготовка призеров международных или республиканских конкурсов, повышение квалификации в зарубежных странах, стажировка (продолжительность не менее 20 дней), защита докторской диссертации (PhD или DC) и др.
- **Непосредственное прохождение курсов** в образовательных учреждениях повышения квалификации.

Согласно установленному постановлением порядку материалы по деятельности руководителей и педагогов за последние три года будут вноситься в систему электронного портфолио ими лично и регистрироваться через единую электронную систему.

Привлечение руководителя или педагога в ту или иную форму повышения квалификации будет определяться на основании оценки результатов их деятельности (по содержанию электронного портфолио) за последние три года по установленным критериям.

Однако, эта система находится на этапе внедрения и в 2022 году более 8000 руководителей и педагогов ПО вовлечены в процесс повышения квалификации по традиционной форме.

На данный момент курсы организуются в 21 центрах переподготовки при высших учебных заведениях (по 64 направлениям) и Институте педагогических инноваций. Также согласно постановлению Кабинета Министров №106 в 3 региональных факультетах (Наманганская обл., Самаркандская обл., и город Ташкент) Института педагогических инноваций апробируется новая система повышения квалификации, где мастера производственного обучения проходят курсы повышения квалификации согласно новому порядку по 9 направлениям.

В Институте педагогических инноваций организуются курсы повышения квалификации для следующих **13** категорий работников:

- директоров,
- заместителя директора по воспитательной работе,
- заместителя директора по учебно-воспитательной работе (в профшколах),
- заместителя директора по работе с молодежью,
- заместителя директора по финансово-экономическим вопросам,
- заместителя директора по производственному образованию,
- главных мастеров,
- начальников отделов,
- преподавателей по предмету «Предпринимательство»,
- руководителей группы,
- психологов,
- кандидатов кадрового резерва,
- ответственного персонала региональных управлений по развитию и координации профессионального образования.

Объем курсов повышения квалификации составляет **144** часа, а продолжительность – 1 месяц для всех категорий (кроме категории «классный руководитель», в которой объем курса составляет **72** часа без отрыва от трудовой деятельности).

2.4 Анализ содержания действующих курсов и соответствие тематики

Типовые учебные планы курсов повышения квалификации включают следующие разделы: государственная политика в сфере ПОО, основы ПОО, профессиональная деятельность руководящих кадров и другие модули по выбору. Учебные планы действующие

щих 12 курсов ПК всех категорий руководящих кадров охватывают 176 модулей (тем), из них 58 являются базовыми

Анализы показывают, что в действующих курсах представлены около половины наиболее востребованных тем, определенных в ходе нижеприведенного исследования. Вместе с тем в учебных планах курсов ПК не отражены модули, отражающие следующие актуальные темы:

- Профессиональные стандарты руководителей образовательных учреждений;
- Профессиональные стандарты по направлениям подготовки;
- Работа с учащимися с девиантным поведением;
- Организация дистанционных (онлайн) курсов;
- Инклюзивное образование и обучение;
- Обучение взрослых (андрагогика);
- Внедрение в учебный процесс элементов, касающихся последствий климатических изменений и развития “зеленых” навыков;
- Гендерное равенство.

3. Исследование

Исследование проводилось в рамках проекта VET4UZ при поддержке Минвуза, и целью исследования явилось следующее:

Основной целью данного исследования является определение потребности руководящих и педагогических кадров системы ПОО в дополнительных курсах повышения квалификации по востребованным в современных условиях навыкам.

Основные задачи исследования заключаются в определении: уровня участия руководящих и педагогических кадров образовательных учреждений на курсах повышения квалификации; предпочтения по предлагаемым курсам повышения квалификации; потребности по наиболее востребованным курсам; предпочтения респондентов по формам повышения квалификации и др.

3.1. Объект исследования и представительства регионов

Объектом исследования явились руководящие и педагогические кадры системы ПОО Узбекистана: а именно директора, заместители директоров, а также учителя общеобразовательных и специальных предметов и мастера производственного обучения (мастера) профессиональных школ, колледжей и техникумов. Опрос охватил Республику Каракалпакстан, 12 областей и город Ташкент.

Всего в опросе участвовало свыше 7000 человек (26% от общего числа руководителей и педагогов), из них 1548 руководителей и 5603 педагогов из 710 профессиональных образовательных учреждений.

Исходя из общего количества руководящих и педагогических работников системы

ПОО, авторы считают достаточной репрезентативность собранных данных в масштабах всего контингента, и полученная информация позволяет определить общие показатели, связанные с участием руководящих и педагогических кадров в процессе повышения квалификации и их предпочтения по направлениям курсов.

3.2. Методология исследования. Порядок проведения опроса.

Разработан онлайн опросник с учетом специфики системы ПО и повышения квалификации кадров, базовой информации по конъюнктуре процессов ПО, а также с включением вопросов о курсах повышения квалификации, важных, с точки зрения повышения потенциала педагогических и руководящих работников системы ПО. Опросник включал **30** вопросов для руководителей и **28** вопросов для педагогов и состоял из следующих основных пунктов:

- 1. Общие сведения о респонденте** – информация о регионе, виде учебного заведения, должности респондента, его возрасте, поле, педагогическом стаже работы, образовании и тд.
- 2. Сведения о пройденных курсах повышения квалификации** – информация о времени и форме пройденных курсов.
- 3. Потребность в дополнительных курсах** – информация о предпочтении респондентов в развитии тех или иных профессиональных навыков, уровня необходимости различных курсов по развитию как профессиональных навыков, так и личностных качеств.

Опросник был создан и протестирован в содействии с ведущими зарубежными экспертами Helvetas Swiss Intercooperation, а также Минвузом и Институтом педагогических инноваций.

Исследование проводилось методом онлайн опроса отдельно для руководителей (директоров и заместителей) и педагогов (учителей общеобразовательных и специальных предметов и мастеров ПО) при помощи онлайн инструмента KOBO Toolbox на базе платформы <https://kobo.humanitarianresponse.info/>. Методом тестирования онлайн опросника было уточнено, что участие в опросе одного респондента в среднем занимает не более **8** минут, что позволило быстро и качественно, с наиболее широким охватом получить необходимую информацию.

Была организована онлайн встреча с ответственными из Минвуза, региональных управлений по развитию и координации профессионального образования и представителями профессиональных образовательных учреждений по республике для проведения разъяснительных работ по проведению опроса.

4. Результаты исследования. Основные показатели

4.1 Общие сведения о респондентах

Как было указано ранее, в опросе участвовали более **26%** от общего количества работников учебных заведений всех трех уровней профессионального образования (профессиональные школы, колледжи и техникумы). Хотя целью было охватить как ми-

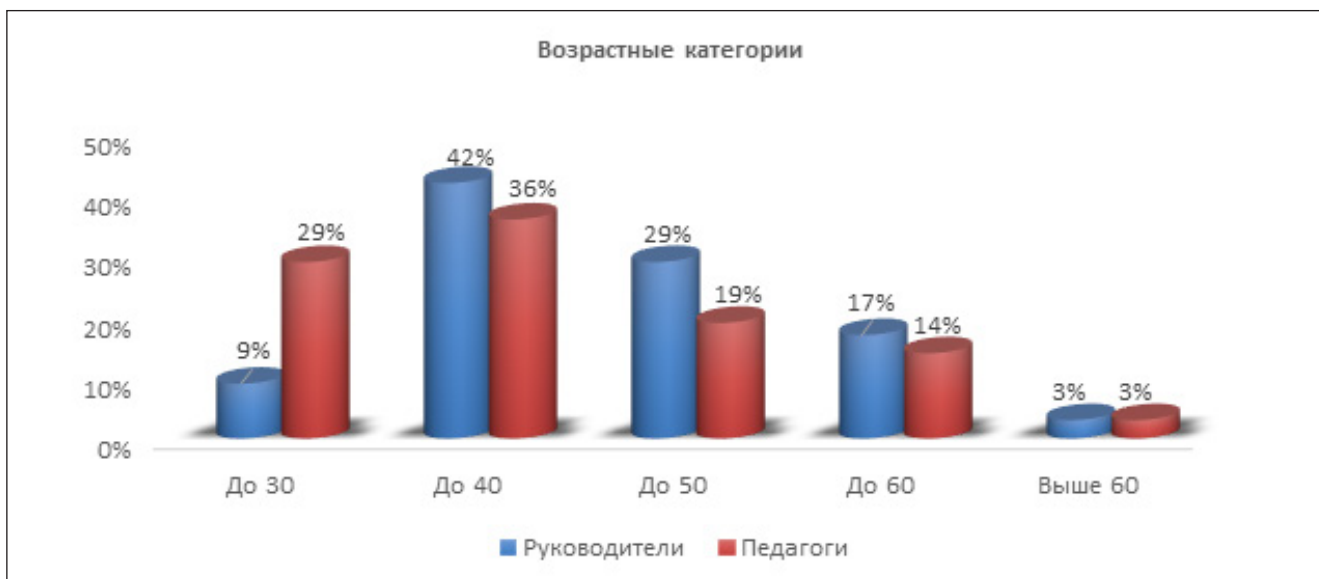
нимум **25%** из всех руководящих и педагогических кадров, не было необходимости четко ограничивать количество участвующих в опросе ввиду того, что система повышения квалификации на данный момент является единой для всех уровней ПОО и мнение представителей того или иного уровня ПОО все равно будет иметь равное и важное значение для определения потребностей.

Таким образом, согласно результатам анализа данных выявлено, что из общего количества участников-респондентов **62%** являются работниками профшкол, **22%** техникумов и **16%** представителей колледжей. В том числе, по занимаемой должности результаты опроса показали, что **21,6%** респондентов это директора и заместители директоров, а **78,3%** педагоги. Из педагогов, участвовавших в опросе **42%** составили учителя специальных предметов, **24%** мастеров ПО и **34%** учителей общеобразовательных предметов. Стоит отметить, что из всех респондентов **51,3%** являются женщинами, что указывает на их равное участие в ПО.

Состав участников по категориям руководящей должности представлен следующим образом: директора (**22%**), заместители директоров по учебной части (**28%**), заместители директоров по производственному обучению (**22%**), заместители по работе с молодежью (**14%**) и заместители по финансово-экономическим вопросам (**13%**).

По возрастным показателям в категории до **40** лет у руководителей и педагогов замечается наибольшее количество участия в опросе, а в категории до **30** лет педагоги заметно преобладают над руководителями (диагр. №1).

Диаграмма №1



Доля участия в опросе женщин - руководителей резко отличается от женщин - педагогов. Если руководящие должности больше занимают мужчины (**58%**), то в педагогической деятельности больше задействованы женщины (**74%**).

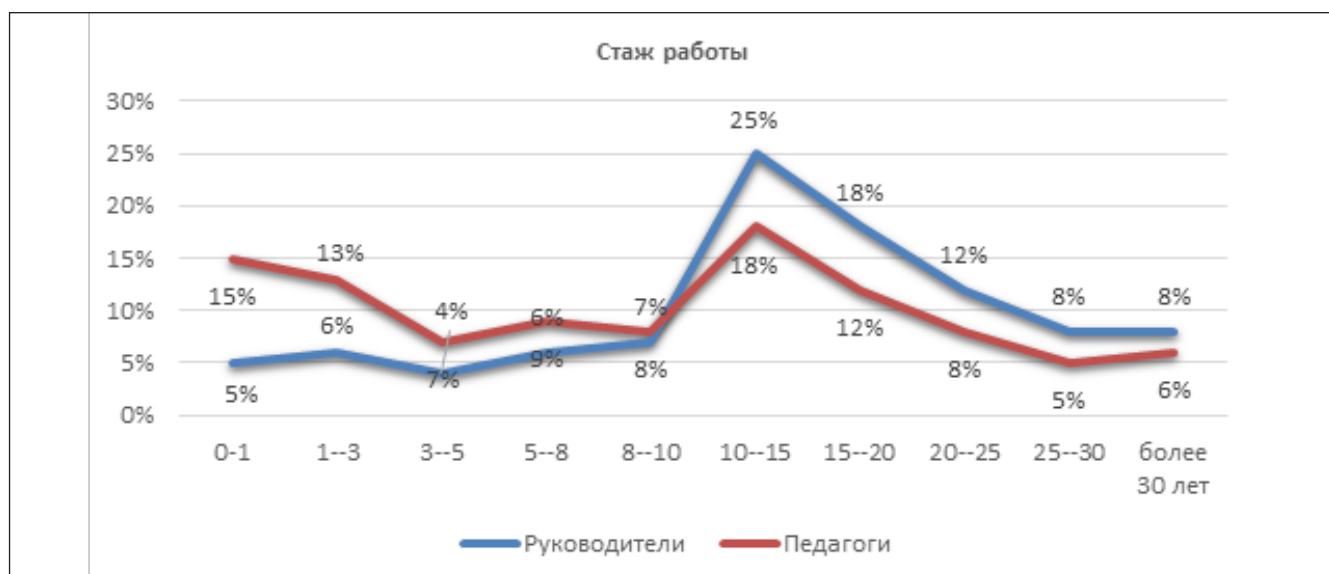
Диаграмма №2

В частности, доля “женщин/мужчин” руководителей по видам образовательных учреждений следующая: в профессиональных школах – 26% / 74%, колледжах – 30% / 70%, техникумах – 28% / 72%. Доля “женщин / мужчин” педагогов: в профессиональных школах – 51% / 49%, колледжах – 77% / 33%, техникумах – 65% / 35% (диагр. №2). Абсолютно все руководители, участвовавшие в опросе имеют высшее образование. Это обусловлено тем, что действующее законодательство не предусматривает допуск лиц, не имеющих высшее образование (как минимум уровень бакалавра) к управлению образовательным заведением. А вот 10% из педагогов имеют среднее специальное образование – это мастера, которые могут вести деятельность не имея высшее образование. При этом большинство из мастеров приходится на профессиональные школы и колледжи.



Распределение состава респондентов опроса по педагогическому стажу приведены на диаграмме №3.

Диаграмма №3



В частности, 38% преподавателей, участвовавших в опросе имеют стаж работы от 10 до 20 лет, а 55% респондентов - руководителей имеют педагогический стаж в диапазоне 10-25 лет.

Авторы сочли необходимым включить в опросник информацию об опыте работы на производстве руководителей и педагогов, хотя это не требуется законодательством по всем категориям исследуемых должностей кроме как мастеров. Тем не менее, имея в виду, что профессиональное образование подразумевает обучение в тесной связи с практикой, определенные знания и навыки в производстве имеют место.

По результатам опроса выяснилось, что 88% руководящих и педагогических кадров, участвовавших в процессе опроса, имеют базовое педагогическое образование (или проходили курсы педагогической переподготовки) (таб №1).

Регулирующими нормативно-правовыми актами определены квалификационные требования к руководителям и педагогам, где педагогическое образование является обязательным требованием к педагогам кроме мастеров. При этом, существуют специальные курсы для педагогической переподготовки специалистов, не имеющих педагогическое образование и желающих вести педагогическую деятельность.

По результатам опроса выяснилось, что **88%** руководящих и педагогических кадров, участвовавших в процессе опроса, имеют базовое педагогическое образование (или проходили курсы педагогической переподготовки) (таб №1).

Таблица №1

Должности	Имеют педагогическое образование	Проходили курсы педагогической переподготовки	Не имеют педагогическое образование
Руководители	75%	13%	12%
Из них:			
<i>Директора</i>	75%	12%	13%
<i>Заместители по учебной части</i>	76%	18%	6%
<i>Заместители по производственному обучению</i>	74%	16%	11%
<i>Заместители по работе с молодежью</i>	83%	8%	9%
<i>Заместители по финансовой части</i>	56%	16%	28%
Педагоги	78%	10%	12%
Из них:			
<i>Учителя специальных предметов</i>	78%	11%	13%*
<i>Учителя общеобразовательных предметов</i>	100%		
<i>Мастера</i>	64%	28%	11%

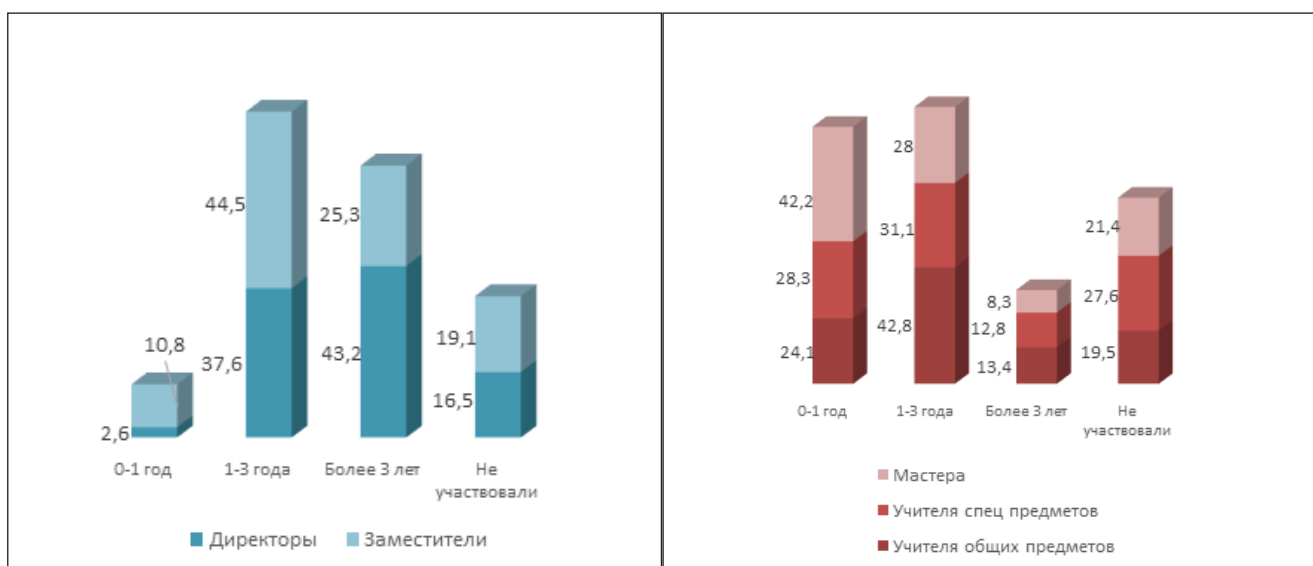
*Учителя по некоторым специальным предметам (например, медицина) не имеют педагогическую подготовку, так как чувствуется нехватка в них в отдалённых регионах, и на педагогическую деятельность привлекаются специалисты этой сферы.

4.2. Показатели участия на курсах повышения квалификации

Согласно результатам опроса **65%** руководителей и педагогов проходили курсы повышения квалификации в положенное время. А именно, **2632** участников прошли курсы не более года назад, **1958** участников не более 3 лет назад. Если **1626** участвующих последний раз проходили курсы более 3 лет назад, то **840** еще не привлекались на курсы повышения квалификации (диаграмма №4).

Диаграмма №4

Доля участия руководителей и педагогов на курсах повышения квалификации



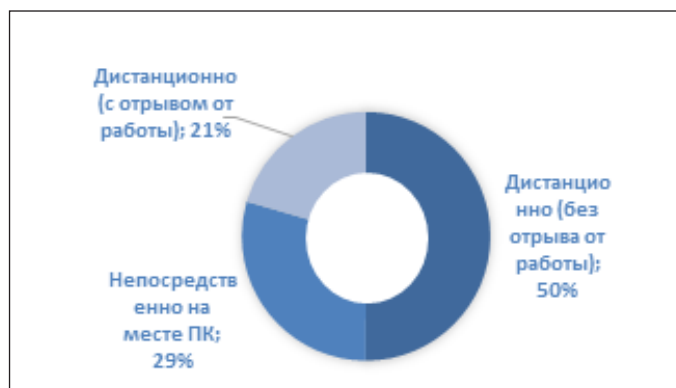
Здесь стоит отметить, что если **85%** из руководителей участвовали на курсах по занимаемой должности, то **15%** проходили курсы еще будучи учителями или мастерами.

На следующей диаграмме отчетливо видно как курсы повышения квалификации адаптировались в условиях пандемии COVID-19, где серьёзным вызовом явилось быстрое принятие решения об организации дистанционных курсов, своевременное создание благоприятных условий с обеспечением непрерывного интернета, платформ и контента онлайн курсов, а также обучения тренеров по использованию современных инструментов дистанционного обучения (дайр. №5).

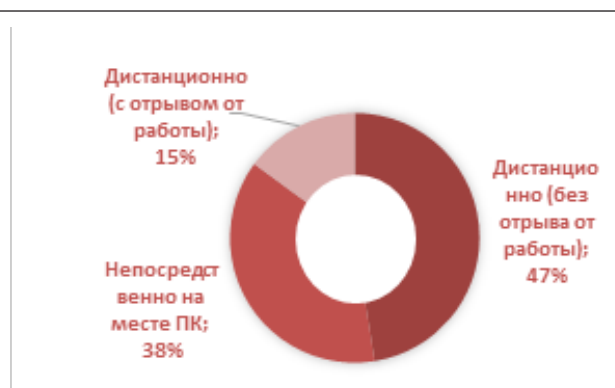
Диаграмма №5

Доля участия руководителей и педагогов на курсах повышения квалификации по формам организации курсов

Руководители:



Педагоги:



4.3. Предпочтения по навыкам профессионального развития

В современных условиях важным фактором развития той или иной сферы является желание работников постоянно развивать свои профессиональные навыки, приспособляться к новым требованиям непрерывно изменяющейся отрасли, открытость к получению новых знаний и навыков. Не менее важным фактором является стимулирование работников к развитию профессиональных компетенций, параллельно обеспечивая надлежащие условия.

В рамках исследования на вопрос о необходимости в ближайшее время прохождения курсов по виду деятельности **29%** респондентов ответили, что чувствуют острую необходимость, **52%** ответили, что не прочь освежить свои знания, **19%** ответили, что пока не чувствуют необходимости.

При этом, наиболее высокий показатель востребованности приходится на директоров (**33%**), заместителей директоров по производственному обучению (**35%**) и мастеров производственного обучения (**34%**) (диагр. №6, 7).

Диаграмма №6

Необходимость руководителей в профессиональном развитии:

Руководители:

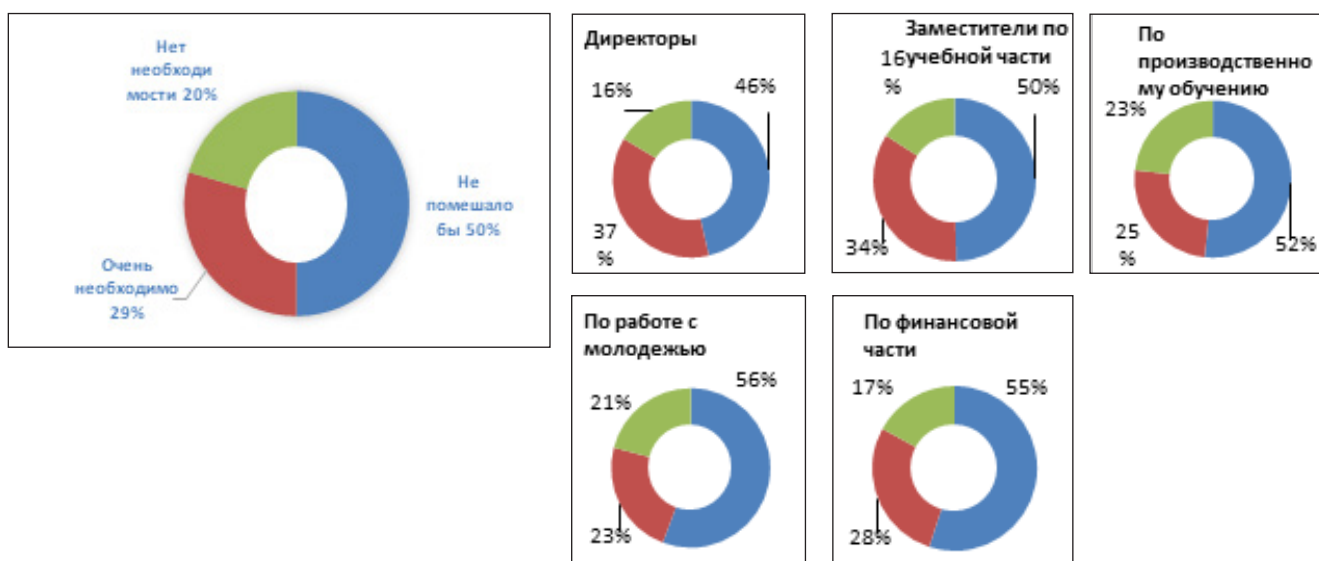
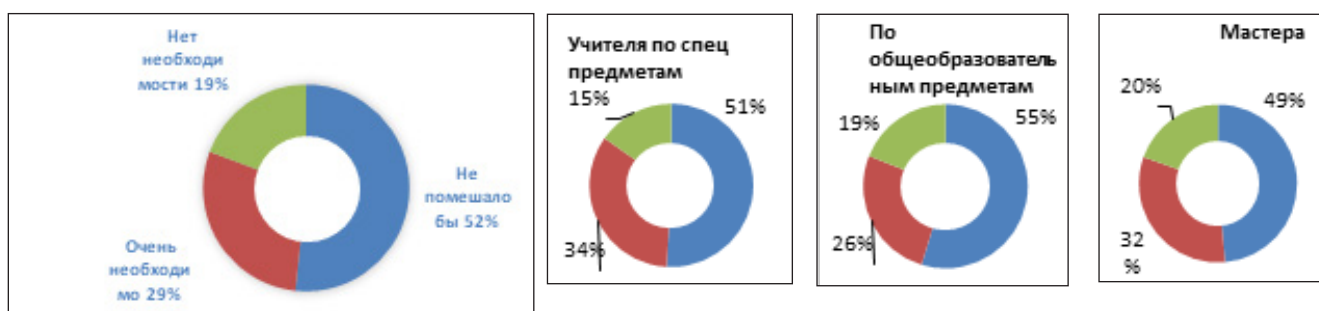


Диаграмма №7

Необходимость педагогов в профессиональном развитии:

Педагоги:



В процессе определения предпочтения респондентов в развитии и улучшении профессиональных навыков, респондентам были предложены управленческие, педагогические, коммуникативные, а также навыки ИКТ и критического мышления, из соображений, что эти навыки наиболее актуальны в профессиональной деятельности. В результате выяснилось, что приоритеты участников по развитию 5 вышеперечисленных видов профессиональных навыков распределяются следующим образом (таб №2):

Таблица №2

Руководители		Педагоги	
Навыки	%	Навыки	%
Управленческие	59%	Педагогические	47%
ИКТ	24%	ИКТ	31%
Педагогические	21%	Управленческие	26%
Критическое мышление	13%	Критическое мышление	9%
Коммуникативные	13%	Коммуникативные	8%

Показатели рейтинга потребностей в разрезе категории педагогических кадров заметно отличаются. Например, наибольший спрос на педагогические навыки наблюдается у мастеров производственного обучения (55%).

Чтобы иметь широкое представление о наиболее востребованных курсах респондентам было предложено изложить свои потребности по темам, приведенным в таблице. Темы курсов, необходимость которых была определена на ранних этапах исследования, были отобраны отдельно для руководителей и педагогов (таб №3):

Таблица №3

Темы для руководителей	Темы для педагогов
Управление персоналом	Управление (менеджмент)
Финансовое управление	Профессиональные стандарты педагога и мастера производственного обучения
Управление образовательным процессом	Разработка рабочих учебно-нормативных материалов
Управление хозяйством	Роль педагога в дуальном обучении
Привлечение внебюджетных средств	Новые педагогические технологии
Профессиональные стандарты по направлениям подготовки	Использование цифровых технологий в педагогической деятельности
Профессиональные стандарты руководителей образовательных учреждений	Инклюзивное образование и обучение
Инклюзивное образование и обучение	Внедрение в учебный процесс элементов, касающихся последствий климатических изменений и развития “зеленых навыков”

Внедрение в учебный процесс элементов, касающихся последствий климатических изменений и развития “зеленых навыков”	Гендерное равенство
Гендерное равенство	Работа с учащимися с девиантным поведением
Работа с учащимися с девиантным поведением	Педагогическая психология
Педагогическая психология	Обучение взрослых (андрагогика)
Обучение взрослых (андрагогика)	Инновации по предмету преподавания
Организация дистанционных (онлайн) курсов	
Использование цифровых технологий в процессе работы	

Далее представлены результаты опроса по востребованности тех или иных тем, выбранных руководителями и педагогами (табу №4, 5):

Таблица №4

Показатели востребованности курсов для руководителей профессионального образования

№	Темы курсов	Уровень востребованности (%)			
		Необходимо	Интересно	Полезно	Не нужно
1	Использование цифровых технологий в процессе работы	57	22	14	8
2	Управление образовательным процессом	55	18	20	6
3	Профессиональные стандарты руководителей образовательных учреждений	55	21	18	6
4	Профессиональные стандарты по направлениям подготовки	54	19	18	9
5	Привлечение внебюджетных средств	52	21	17	10
6	Управление персоналом	51	20	22	7
7	Педагогическая психология	48	27	15	10
8	Работа с учащимися с девиантным поведением	46	23	15	16
9	Финансовое управление	43	24	22	10
10	Организация дистанционных (онлайн) курсов	43	25	15	17
11	Инклюзивное образование и обучение	39	27	20	14
12	Обучение взрослых (андрагогика)	38	26	18	19
13	Внедрение в учебный процесс элементов, касающихся последствий климатических изменений и развития “зеленых навыков”	30	24	18	18

14	Гендерное равенство	30	28	19	22
15	Управление хозяйством	27	28	19	26

Таблица №5

Показатели востребованности курсов для педагогов профессионального образования

№	Темы курсов	Уровень востребованности (%)			
		Необходимо	Интересно	Полезно	Не нужно
1	Инновации по предмету преподавания	55	25	14	5
2	Новые педагогические технологии	49	27	17	7
3	Использование цифровых технологий в педагогической деятельности	46	28	18	8
4	Педагогическая психология	44	29	16	11
5	Разработка рабочих учебно-нормативных материалов	44	26	18	12
6	Работа с учащимися с девиантным поведением	40	26	16	19
7	Роль педагога в дуальном обучении	36	28	20	16
8	Профессиональные стандарты педагога и мастера производственного обучения	35	27	21	17
9	Обучение взрослых (андрагогика)	33	26	17	24
10	Инклюзивное обучение	33	29	21	17
11	Гендерное равенство	24	29	19	27
12	Внедрение в учебный процесс элементов, касающихся последствий климатических изменений и развития “зеленых” навыков	24	18	31	28
13	Управление (менеджмент)	21	31	27	21

По видам учебных заведений показатели наиболее востребованных курсов выглядят разным. Ввиду того, что современное образование отклоняясь от традиционных методов обучения, все больше принимает форму, где информационные и электронные технологии находят широкое применение, во всех видах профессиональных учебных заведений темы по использованию цифровых технологий в процессе обучения являются одним из наиболее востребованных как у руководителей, так и у педагогов.

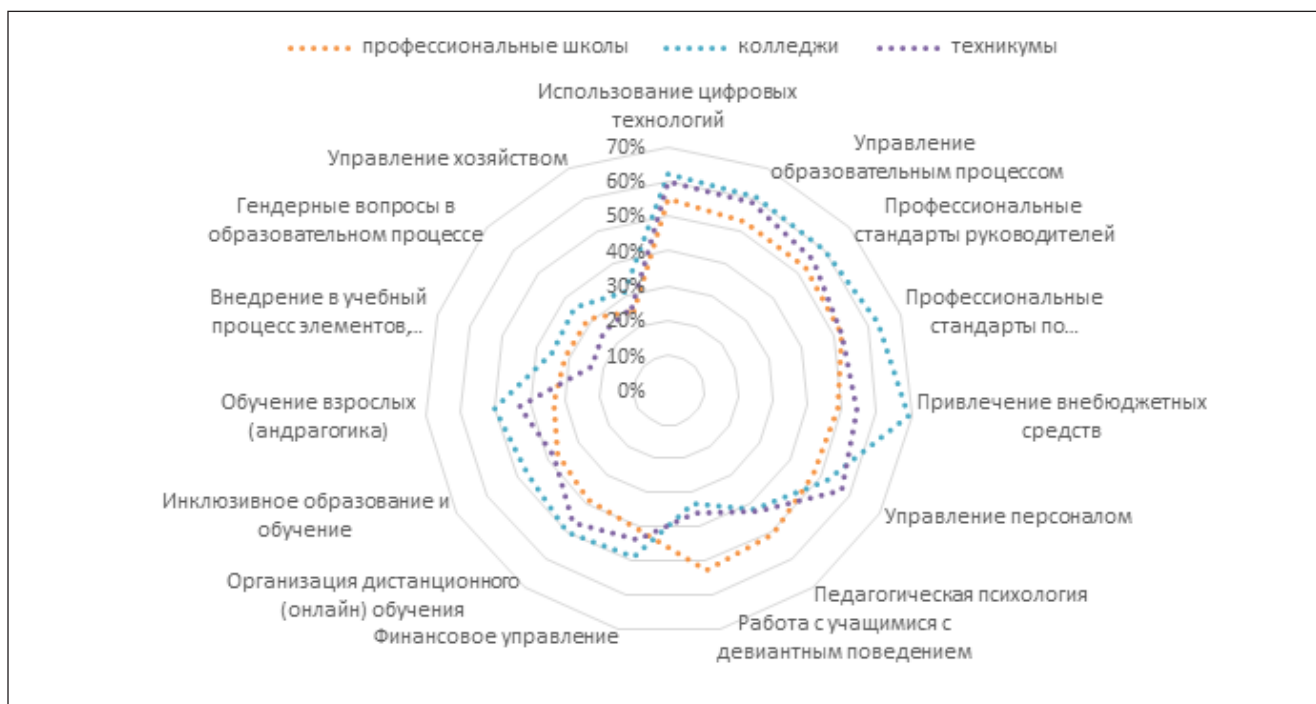
Такую же тенденцию можно наблюдать и по темам, посвященным управлению образовательным процессом, профессиональным стандартам должностей и по направлениям подготовки.

Отчетливо наблюдается разница в перечнях востребованных тем, выбранных преподавателями техникумов, колледжей и профшкол (Диагр. № 8).

Тогда как у преподавателей колледжей и техникумов более востребованы темы по обучению взрослых (андрагогика), то для преподавателей профессиональных школ более интересны вопросы работы с трудным поведением. Это объясняется тем, что если в колледжах и техникумах обучаются лица, достигнувшие совершеннолетия и имеющие определенный жизненный опыт, то профессиональные школы принимают на обучение несовершеннолетних выпускников 9-классов общеобразовательных школ, в том числе детей из социально уязвимых семей.

Диаграмма №8

Шкала по востребованности тем в разрезе техникумов, колледжей и профшкол



Желание в участии на курсах, посвященных организации дистанционных (онлайн) занятий выражают по большей части преподаватели колледжей и техникумов.

Был определен рейтинг востребованных тем курсов в разрезе категорий преподавательских кадров.

Результаты исследования показывают, что курсы посвященные **инновациям по преподаваемым предметам, новым педагогическим технологиям**, а также применению цифровых технологий в педагогической деятельности имеют наибольший рейтинг у всех трех категорий преподавательских кадров.

Предпочтения преподавателей общеобразовательных предметов, преподавателей специальных дисциплин и мастеров не совпадают. В частности, в качестве наиболее востребованных тем преподаватели общеобразовательных дисциплин выбрали темы по педагогической психологии и по работе с детьми с девиантным поведением, преподаватели специальных дисциплин – темы по организации дуального образования и по андрагогике, а мастера свое предпочтение отдают темам по содержанию профессионального стандарта мастеров, а также темам по разработке рабочих учебно - нормативных документов практических занятий.

Вопросы гендерного равенства, элементов, касающихся последствий климатических изменений, развития “зеленой” экономики путем внедрения в образовательный процесс “зеленых” навыков находятся на отметке наименее востребованных курсов.

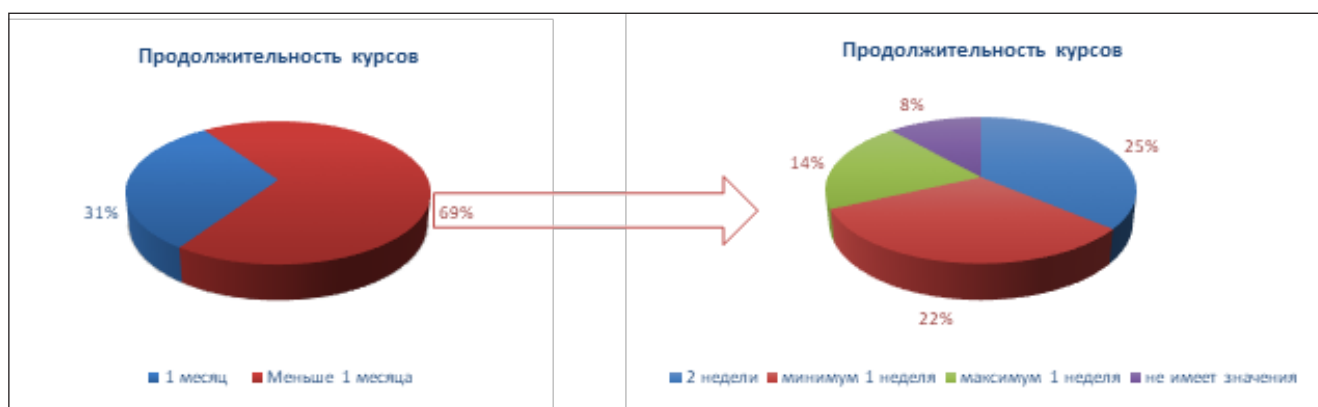
Президентом РУз и Кабинетом Министров в 2019 году утверждена Стратегия по переходу страны на “зеленую экономику” на период 2019-2030 годов³, где отмечено, что “ускоренная индустриализация и рост численности населения существенно увеличивают потребность экономики в ресурсах, а также усиливают негативное антропогенное воздействие на окружающую среду и рост выбросов парниковых газов”. Естественно переход к “зеленой” экономике требует определённого времени для формирования понимания у представителей всех сфер экономики перспектив и выгоды, в частности ПОО, являясь неотъемлемым генератором экономического роста, должно быть адаптировано к новым вызовам “зеленого” рынка труда.

“Зеленые” навыки, а также навыки, связанные с гендерными вопросами, не отражены в профессиональных стандартах профессий и специальностей, готовящихся в профессиональных учебных заведениях. Вследствие чего, они слабо представлены в учебных планах и программ профессий. Более того, в профессиональных стандартах руководителя и педагога, отражающих деятельность работников, требования к вышеуказанным навыкам не определены четко или не имеются вообще.

4.4. Предпочтения по продолжительности курсов

Отношение респондентов на продолжительность выбранных курсов повышения квалификации отличаются друг от друга. Если **31%** из них сторонники продолжительности ныне действующих курсов (1 месяц), то **69%** считают что курсы должны быть меньше месяца (диагр. №9).

Диаграмма №9



Причем чем старше возраст респондентов, тем они склонны к уменьшению продолжительности курсов, а женщины руководители (**35%**) отдают предпочтение на более продолжительные курсы. Также, к вопросу о продолжительности курсов разные категории руководителей образовательных учреждений относятся по-разному. В частности, если директора (**28%**) и их заместители по учебно-воспитательной работе (**23%**) считают, что продолжительность ныне действующих курсов надо сократить, наоборот заместители директоров по работе с молодежью (**40%**), а также заместители директоров по финансово-экономическим вопросам (**37%**) сторонники долгосрочных курсов (диагр. №10).

На вопрос об удобстве форм организации дополнительных курсов повышения квалификации **53%** участников опроса отдали предпочтение дистанционной форме без отрыва от работы, **28%** участников опроса выразили необходимость повышения квалификации в непосредственных учреждениях повышения квалификации с отрывом от работы, а **19%** участников дистанционной форме с отрывом от работы (рис №10). Примечательно, что такое отношение к дистанционной форме повышения квалификации уместно независимо от типа учебного заведения, должности педагога или пола.



5. Выводы и рекомендации

В целом потребности в повышении квалификации руководящих и педагогических кадров системы ПОО соответствуют основным направлениям реформ, проведенных в последние годы в сфере профессионального образования в стране, вместе с тем, образовательные программы ПК следует совершенствовать, с учетом вышеприведенных результатов исследования.

Обобщая результаты исследования авторы пришли к следующим выводам:

- Большинство педагогических работников системы ПОО нуждаются в дополнительном профессиональном развитии по востребованным компетенциям;
- Вопросы гендерного равенства, элементов, касающихся последствий климатических изменений, развития “зеленой” экономики путем внедрения в образовательный процесс “зеленых” навыков не нашли должного отражения в программах ПК руководящих и педагогических кадров системы ПОО;
- Недостаточно используются формы ПК, в которых учитываются прогрессивные для обучения взрослых методы с использованием различных информационных технологий;
- Руководители различных профессиональных учебных заведений (профшколы, колледжи, техникумы) участвуют на ПК по стандартной (одинаковой) программе;
- Содержание и продолжительность программы ПК неизменно является одинаковым для разных категорий педагогов (учитель, старший учитель, ведущий учитель, главный учитель);
- Педагогические работники всех категорий по большей части отдают приоритет дистанционной форме профессионального развития без отрыва от работы.

Исходя из вышеперечисленных выводов разработаны следующие рекомендации, осуществление которых в значительной степени будет способствовать улучшению системы непрерывного профессионального развития:

Рекомендации		Ожидаемый результат
<p>1. Учитывая практику ведущих стран, уместно заменить термин «повышение квалификации» на «непрерывное профессиональное развитие». Действующая система повышения квалификации не подразумевает повышение уровня квалификации (педагог, старший педагог, ведущий педагог, главный педагог) после окончания курсов, а скорее развивается уровень профессиональной (в том числе, педагогической) компетенции.</p>	<p>➤</p>	<p>Новая система будет способствовать непрерывному профессиональному развитию (НПР), и педагогам будет легче понимать сущность и необходимость НПР</p>
<p>2. Создание механизма для определения потребности руководителей и педагогов в непрерывном профессиональном развитии, включающего элементы самооценки, наблюдения экспертов, внутренней и внешней оценки, а также обратной связи от руководителей, коллег, работодателей и учащихся.</p>	<p>➤</p>	<p>Привлечение на курсы повышения квалификации приобретет целенаправленную значимость, основанную на реальных потребностях в непрерывном профессиональном развитии.</p>
<p>3. Создание системы стимулирования непрерывного профессионального развития, обеспечивающего карьерный рост, увеличение материальных доходов, уважение сообщества и статуса профессии педагога, и мотивирующего педагогов к повышению индивидуальной ответственности за качество обучения.</p>	<p>➤</p>	<p>За счет стимулирования и мотивации к непрерывному профессиональному развитию повысится как индивидуальная, так и коллективная ответственность педагогов, что в последствии гарантирует улучшение качества обучения в целом.</p>
<p>4. Разработка и обеспечение эффективного функционирования Системы управления обучением (LMS) на базе цифровой платформы “Му. moqt.uz” с обогащением цифрового контента модулями различных курсов и тренингов при сотрудничестве с ведущими национальными и международными платформами.</p>	<p>➤</p>	<p>Создаётся площадка для цифрового и дистанционного обучения, в том числе, самостоятельного обучения, эффективного мониторинга, а также интегрируется доступный ведущий зарубежный опыт.</p>

<p>5. Создание программ ПК в соответствии с категориями, сферы деятельности, опытом и потребностями.</p>	<p>➤</p>	<p>Курсы ПК будут акцентированы непосредственно на индивидуальные потребности, развивая только необходимые в конкретном случае навыки</p>
<p>6. Изучение соответствия содержания учебных программ на наличие, востребованных тем, совершенствование учебных программ при необходимости, с включением или совершенствованием в них следующих модулей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • П р о ф е с с и о н а л ь н ы е стандарты руководителей и педагогов образовательных учреждений; • П р о ф е с с и о н а л ь н ы е стандарты по направлениям подготовки; • Работа с учащимися с девиантным поведением; • Организация дистанционных (онлайн) курсов; • Инклюзивное образование и обучение; • Обучение взрослых (андрагогика); • Внедрение в учебный процесс элементов, касающихся последствий климатических изменений и развития «зеленых» навыков; • Гендерное равенство. 	<p>➤</p>	<p>Обогащается контент курсов с учетом потребностей педагогов и требований рынка труда, развиваются наиболее необходимые навыки управленческой и педагогической деятельности, раскрываются важные аспекты развития социальных и экономических сфер с учетом новых тенденций рынка труда.</p>
<p>7. Определение наставников и организация для них тренингов на региональном уровне с целью подготовки тренеров по вышеперечисленным темам.</p>	<p>➤</p>	<p>Необходимые курсы становятся доступными во всех регионах, расширяется охват педагогов.</p>

6. Заключение

Система ПОО в Узбекистане в данный момент находится на фазе реформирования, в котором активно участвуют привлеченные в этот процесс международные организации и институты. Общей целью реформы является обеспечение функционального ПОО, гарантирующего подготовку квалифицированных кадров, отвечающих требованиям современного рынка труда.

Проект VET4UZ вносит свою лепту в реформирование ПОО на системном уровне, поддерживая его на разных этапах модернизации, в том числе, управлении ПОО, обеспечения качества образования ПОО, повышения педагогического потенциала и связи с работодателями в государственном и частном секторах, при этом фокусируясь на сфере туризма как пилотного сектора для тестирования и апробации инновационных подходов и ведущего опыта в сфере ПОО.

Проект VET4UZ будет поддерживать Минвуз и Институт педагогических инноваций в реализации необходимых действий по улучшению системы непрерывного профессионального развития, а именно:

- Пересмотр действующих квалификационных требований руководителей и педагогов ПОО в рамках пилотного сектора туризма;
- Обновление содержания программ непрерывного профессионального развития с учетом пересмотренных квалификационных требований;
- Содействие обеспечению эффективного функционирования Системы управления обучением (Learning Management System);
- Содействие подготовке национальных тренеров из числа отобранных наставников по усовершенствованным программам.

