

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ УЗБЕКИСТАНА

Джаббарова Феруза Раббимкул кизи

Автор, учитель начальных классов

20 школы г. Самарканда

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы педагогических кадров в образовательной системе Республики Узбекистан. Анализируются причины дефицита учителей, факторы, влияющие на снижение престижа профессии, а также предлагаются эффективные пути решения кадрового кризиса. Автор подчёркивает значимость государственной поддержки педагогов, повышения профессионального статуса и создания условий для личностного и профессионального роста учителей.

Введение

Система образования является одной из ключевых сфер, определяющих развитие любого государства. В Узбекистане в последние годы проводятся масштабные реформы, направленные на повышение качества образования, внедрение инновационных технологий и обновление содержания учебных программ. Однако реализация этих реформ напрямую зависит от человеческого фактора — педагогов, которые являются не просто исполнителями учебных планов, а проводниками духовно-нравственных ценностей, носителями культуры и наставниками будущего поколения.

Проблема нехватки квалифицированных педагогических кадров в Узбекистане стала одной из центральных тем педагогического и общественного дискурса. В некоторых регионах страны наблюдается острый дефицит учителей русского языка, математики, английского языка, информатики и начальных классов. Эта проблема носит системный характер и требует комплексного подхода, включающего экономические, психологические и организационные меры.

Снижение престижа профессии, низкий уровень заработной платы, чрезмерная нагрузка и эмоциональное выгорание — всё это негативно сказывается на привлекательности педагогической деятельности для молодых специалистов. Несмотря на усилия государства, кадровый дефицит продолжает оставаться одним из ключевых вызовов, влияющих на эффективность образовательной системы.

1. Социально-экономические и профессиональные причины кадрового дефицита

Одной из первостепенных причин является несоответствие между требованиями к современному учителю и материальным вознаграждением за труд. Педагогическая деятельность требует высокой профессиональной компетенции, постоянного саморазвития и готовности адаптироваться к изменениям в образовательной политике. Однако уровень заработной платы зачастую не отражает объём и сложность выполняемой работы.

Кроме того, учитель нередко сталкивается с большой бюрократической нагрузкой — отчётностью, административными поручениями, организацией внеклассных мероприятий. Это снижает мотивацию и приводит к профессиональному выгоранию.

Вторая важная проблема — старение педагогического состава. Средний возраст учителя в Узбекистане составляет около 46–48 лет. Молодёжь не спешит приходить в школы, предпочитая более престижные и финансово выгодные профессии. Основная причина — стереотипное восприятие профессии учителя как низкооплачиваемой и эмоционально сложной.

Не менее значимым фактором является недостаток условий для профессионального роста. Молодые специалисты редко имеют возможность повышать квалификацию, участвовать в научных и инновационных проектах. Отсутствие мотивации к профессиональному развитию приводит к застою в педагогической среде.

2. Государственные меры по укреплению педагогического потенциала

Руководство Республики Узбекистан придаёт большое значение вопросам развития педагогических кадров. В последние годы реализуются государственные программы, направленные на повышение роли и статуса учителя в обществе.

В частности, в рамках реформ образования:

увеличены размеры заработной платы педагогов и введены доплаты за качество обучения;

созданы региональные центры повышения квалификации для учителей всех уровней; внедрена система онлайн-обучения и сертификации через платформу teacher.maktab.uz; проводится программа «Янги авлод ўқитувчилари» (Учителя нового поколения), направленная на внедрение современных методик обучения и поддержку молодых специалистов;

развиваются проекты наставничества («Устоз»), в рамках которых опытные педагоги помогают молодым коллегам адаптироваться в профессиональной среде.

Также уделяется внимание улучшению условий труда: в сельских школах вводятся программы обеспечения жильём, а для выпускников педагогических вузов предлагаются льготные кредиты и социальные бонусы.

3. Психологический аспект проблемы

Не менее важной является эмоциональная и психологическая составляющая педагогической профессии. Учитель работает в условиях постоянного стресса: он должен быть не только преподавателем, но и воспитателем, психологом, медиатором. Часто педагоги сталкиваются с непониманием родителей и перегруженностью, что приводит к синдрому профессионального выгорания.

Для решения этой проблемы необходимо внедрять программы психологической поддержки педагогов:

тренинги по управлению стрессом и эмоциональным состоянием;

создание центров педагогического общения и взаимопомощи;

развитие корпоративной культуры в школах, где учитель чувствует себя частью команды.

Такие меры повышают удовлетворённость профессией и снижают текучесть кадров.

4. Пути решения и перспективы развития

Преодоление кадрового кризиса возможно только при системном подходе.

Основные направления решения проблемы включают:

1. Социальная поддержка.

Увеличение заработной платы, предоставление жилья, льгот и бонусов для сельских учителей.

2. Повышение престижа профессии.

Популяризация педагогических достижений через СМИ, проведение конкурсов «Учитель года», поддержка авторских методик.

3. Развитие педагогического образования.

Совершенствование учебных программ педагогических вузов, внедрение практико-ориентированных курсов, стажировок и дуального обучения.

4. Наставничество и профессиональное сообщество.

Создание сетей педагогов, обмен опытом через конференции, семинары, педагогические форумы.

5. Цифровизация обучения.

Использование интерактивных образовательных платформ, онлайн-курсов, электронных журналов и дистанционных программ для оптимизации труда учителя.

Эти меры помогут не только снизить кадровый дефицит, но и создать новую модель педагога XXI века — компетентного, творческого, устойчивого к стрессу и владеющего современными образовательными технологиями.

Заключение

Проблема педагогических кадров в Узбекистане — это не временное затруднение, а долгосрочный стратегический вызов, от решения которого зависит качество образования и интеллектуальный потенциал нации.

Сегодня уже заметны позитивные изменения: растёт интерес к педагогическим профессиям, увеличивается приток молодых специалистов, активизируются образовательные инновации. Однако для устойчивого результата необходимо продолжить системную работу по поддержке, обучению и мотивации учителей.

Главная задача государства и общества — вернуть престиж профессии учителя, сделать её не только уважаемой, но и материально привлекательной. Ведь именно учитель формирует будущее страны, воспитывает граждан, развивает духовность и культуру народа.

Путь к Новому Узбекистану начинается с сильного, уважаемого и счастливого педагога.

Список литературы

1. Министерство народного образования Республики Узбекистан. Стратегия развития народного образования до 2030 года. — Ташкент, 2023.
2. Мирзиёев Ш. М. Строим Новый Узбекистан вместе с народом и для народа. — Ташкент, 2022.
3. Полякова Н. И. Современные проблемы педагогического образования. — СПб., 2023.
4. Громько Ю. В. Профессиональное развитие педагога: вызовы времени. — М., 2022.
5. Каримова Д. Ш. Психологическая поддержка педагога в образовательной среде. — Ташкент, 2021.