

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
КАБИНЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**608** О мерах по организации целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений

В целях реализации задач, поставленных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 ноября 2015 года № 321 «О безответственности отдельных руководителей, допускаемой при подборе и рекомендации кандидатур на должности, входящие в номенклатуру Президента Республики Узбекистан и Служб Государственных советников Президента Республики Узбекистан», а также дальнейшего совершенствования процесса формирования резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений на основе развития профессиональных умений и навыков по управлению образовательными учреждениями в условиях современных требований к организации учебно-воспитательного процесса Кабинет Министров **постановляет:**

1. Согласиться с предложением Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, министерств и ведомств, имеющих в своем ведении высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения, об организации курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений (далее — курсы целевого обучения).

2. Утвердить:

Положение о порядке организации курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений согласно приложению № 1;

образец сертификата об окончании курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений согласно приложению № 2.

3. Определить, что курсы целевого обучения организуются для формирования качественного резерва управленческих кадров:

высших образовательных учреждений — в Головном научно-методическом центре организации переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров системы высшего образования при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан (далее — Головной научно-методический центр);

средних специальных, профессиональных образовательных учреждений — в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров системы среднего специального, профессионального образования при Центре среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан (далее — Институт).

4. Установить, что:

за слушателями, направляемыми на курсы целевого обучения с отрывом от работы, на весь период обучения сохраняются занимаемая должность и средняя заработная плата по основному месту работы;

иностранцы слушатели, направляемые на курсы целевого обучения с отрывом от работы, обеспечиваются местами проживания соответственно в Головном научно-методическом центре и Институте, а также им в установленном законодательством порядке по основному месту работы возмещаются расходы по разовому проезду к месту обучения и обратно;

расходы, связанные с проведением курсов целевого обучения, финансируются за счет средств Государственного бюджета Республики Узбекистан, предусматриваемых на содержание Головного научно-методического центра и Института в пределах ассигнований, выделяемых по отрасли «Промышленность».

5. Министерству высшего и среднего специального образования, Центру среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, министерствам и ведомствам, имеющим в своем ведении высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения:

в месячный срок принять меры по созданию необходимой нормативной, учебной, методической и материально-технической базы для проведения курсов целевого обучения на высоком организационном и профессиональном уровне;

на постоянной основе проводить системный анализ, мониторинг за качественной организацией и результатами образовательного процесса в рамках курсов целевого обучения, а также оценку динамики развития профессиональных навыков и компетенций, необходимых для обеспечения требуемого уровня подготовки кадров к работе на руководящих должностях;

совместно с Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и города Ташкента при отборе в резерв и выдвижении кандидатур на руководящие должности высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений обеспечить включение в соответствующие списки рекомендуемых кадров наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных из числа лиц, успешно окончивших курсы целевого обучения.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Премьер-министра Республики Узбекистан Б.Ю. Ходиева.

**Премьер-министр  
Республики Узбекистан**

**Ш. МИРЗИЁЕВ**

г. Ташкент,  
3 декабря 2015 г.,  
№ 351

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к постановлению Кабинета Министров  
от 3 декабря 2015 года № 351

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке организации курсов целевого обучения резерва**  
**управленческих кадров высших и средних специальных,**  
**профессиональных образовательных учреждений**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок организации курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений (далее — курсы целевого обучения).

2. Формирование перспективного резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений (далее — резерв управленческих кадров) направлено на совершенствование деятельности по подбору и расстановке кадров, своевременное удовлетворение потребности высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений в управленческих кадрах, сокращение периода адаптации при назначении на управленческие должности, повышение эффективности профессиональной и деловой активности кадров.

3. На курсы целевого обучения принимаются лица, отбираемые Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан — в части резерва кадров на управленческие должности высших образовательных учреждений и Центром среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан — в резерв кадров на управленческие должности средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, исходя из требований, определенных настоящим Положением.

4. Резерв управленческих кадров является источником подбора кандидатов для назначения на управленческие должности высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений.

5. Лица, отбираемые в резерв управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, направляются на курсы целевого обучения один раз по соответствующей должности, на которую они отбираются в качестве резерва.

6. Лица, успешно окончившие курсы целевого обучения, включаются в резерв управленческих кадров на целевые должности сроком на 3 года и имеют определенное преимущество при выдвижении кандидатур на руководящие должности по соответствующему типу образовательного учреждения.

7. Суммарная продолжительность курсов целевого обучения составляет 8 недель (352 часа) при обучении с отрывом от основной работы. При

этом максимальное количество аудиторных занятий и самостоятельной работы устанавливается в объеме 44 часов в неделю.

Продолжительность опосредованных, в том числе дистанционных форм обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений определяется Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан.

8. Общее организационно-методическое руководство и координацию работы с перспективным резервом управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений осуществляют управления по кадровым вопросам Министерства высшего и среднего специального образования, Центра среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, министерств и ведомств, имеющих в своем ведении высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения.

## **II. Цели и задачи курсов целевого обучения**

9. Целью курсов целевого обучения является совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, деловых качеств лиц, отбираемых в резерв управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, путем формирования эффективной системы обучения, основанной на передовых образовательных технологиях.

10. Задачей курсов целевого обучения является освоение слушателями нормативно-правовых основ организации учебно-воспитательного процесса, развитие знаний, умений и практических навыков по организационным, социально-правовым, информационным, финансово-экономическим, педагогико-психологическим основам управления образовательными учреждениями.

11. Организация курсов целевого обучения осуществляется, исходя из перспектив социально-экономического развития страны, потребностей высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений в управленческих кадрах, а также с учетом мировых достижений в области управления и требований к формированию управленческих компетенций.

Организация курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений осуществляется в соответствии со схемой согласно приложению № 1.

## **III. Общие требования к подготовленности резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений**

12. Общими требованиями, обеспечивающими необходимый и достаточный уровень подготовленности резерва управленческих кадров к управленческой деятельности в образовательных учреждениях, являются:

знание сущности, основных задач и методов управленческой деятельности, технологии выработки и принятия управленческих решений;

знание законодательных и экономических основ функционирования системы, к которой относится профессиональная деятельность, основ административного и трудового права, порядка разрешения гражданских и трудовых споров;

знание методов эффективного руководства образовательным учреждением, системы стимулирования труда различных категорий работников;

знание истории, современной структуры и перспектив развития системы высшего и среднего специального, профессионального образования, основных направлений государственной образовательной политики и зарубежного опыта в этой области;

знание основ финансово-хозяйственной деятельности и особенностей предпринимательства в профессиональной сфере;

знание принципов духовно-нравственной и воспитательной работы среди молодежи и работников на основе национальной идеи;

способность объективно анализировать состояние и динамику деятельности образовательного учреждения;

умение корректно формулировать цели и задачи деятельности образовательного учреждения (подразделения) с учетом духовно-нравственных аспектов;

умение разрабатывать и оценивать проекты и планы развития образовательного учреждения и его подразделений, прогнозировать и оценивать последствия реализации планов и решений;

умение эффективно организовывать освоение инноваций, направленных на совершенствование образовательной и научно-исследовательской деятельности;

умение составлять организационные документы, регламентирующие деятельность образовательного учреждения и его подразделений;

умение организовывать и поддерживать качественное ведение делопроизводства на основе использования электронных технологий, с привлечением современных методов охраны интеллектуальной собственности и защиты производственной информации;

умение четко формулировать цели и задачи;

умение формировать работоспособную команду и гармоничную атмосферу в коллективе;

иметь навыки работы на компьютерной технике и во всемирной сети Интернет, качественный уровень владения современными информационно-коммуникационными технологиями, а также навыки применения системы «Электронное правительство»;

владение современными методами планирования, построения альтернативных вариантов решения проблем, способность к проведению их анализа и синтеза, нахождению оптимальных решений;

владение методами контроля, внешней и внутренней оценки деятельности образовательного учреждения (подразделения);

владение методами обучения и самообучения в процессе своей и осуществляемой в кооперации с коллегами деятельности, эффективными техниками решения коммуникативных задач, навыками делового общения, профессиональной лексикой, приемами ведения деловых бесед, совещаний и переговоров, средствами предупреждения и разрешения конфликтов в трудовых коллективах;

наличие способностей к практической деятельности по решению профессиональных задач в различных организациях;

обладание устойчивым стремлением к самосовершенствованию (самоконтролю, самооценке и саморазвитию), к творческой самореализации;

умение прогнозировать и оценивать изменения внешних условий, влияющих на деятельность образовательного учреждения;

умение анализировать внутренние возможности образовательного учреждения, выявлять скрытые резервы, вычленять проблемы и находить эффективные пути их решения;

умение осуществлять посредничество между различными общественными и государственными структурами;

целеустремленность, гибкость мышления, работоспособность, дисциплинированность;

сообразительность, интеллектуальная зрелость и способность к экспертной оценке проблемы, ситуаций, адаптивность;

наличие научного представления о здоровом образе жизни, владение умениями и навыками физического совершенствования;

наличие способностей к грамотному изложению своих мыслей письменно и устно (в том числе перед большой аудиторией);

обладание основами разговорной речи на одном из иностранных языков.

#### **IV. Требования к содержанию курсов целевого обучения**

13. Содержание курсов целевого обучения направлено на освоение управленческими кадрами новых знаний, умений, навыков и определяется соответствующими образовательными программами.

Качество обучения определяется степенью необходимого и достаточного уровня подготовленности слушателей, соответствия их знаний и практических умений требованиям, предъявляемым к управленческим кадрам.

14. Базовыми требованиями к содержанию образовательных программ курсов целевого обучения являются:

соответствие профессиональным квалификационным требованиям, предъявляемым к профессиям и должностям;

ориентация на современные управленческие технологии;

соответствие содержания программ установленным видам и формам обучения.

## **V. Функции и задачи уполномоченных органов по организации курсов целевого обучения**

15. Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан:

осуществляет общее руководство, утверждает учебные планы и программы курсов целевого обучения, определяет механизмы и методы совершенствования процессов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

ежегодно до 1 сентября отбирает кандидатов для включения в состав резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений и определяет предварительный контингент слушателей, направляемых на курсы целевого обучения;

ежегодно до 1 октября утверждает план-график проведения курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений с указанием конкретного количества слушателей и сроков прохождения обучения;

утверждает целевые задания по обеспечению требуемой квалификации резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений;

осуществляет общий контроль за качеством обучения резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений;

организует мониторинг за профессиональным ростом выпускников курсов целевого обучения.

16. Центр среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан:

осуществляет общее руководство, определяет механизмы и методы совершенствования процессов целевого обучения резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

ежегодно до 1 сентября отбирает кандидатов для включения в состав резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и определяет предварительный контингент слушателей, направляемых на курсы целевого обучения;

ежегодно до 1 октября утверждает план-график проведения курсов целевого обучения резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений с указанием конкретного количества слушателей и сроков прохождения обучения;

утверждает целевые задания по обеспечению требуемой квалификации резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

осуществляет общий контроль за качеством обучения резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

организует мониторинг за профессиональным ростом выпускников курсов целевого обучения.

17. Головной научно-методический центр организации переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров системы высшего образования при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан (далее — Головной научно-методический центр):

разрабатывает учебные планы и программы по целевому обучению резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений, независимо от их ведомственной подчиненности, с учетом непрерывности и преемственности образовательных программ;

осуществляет разработку учебной, методической, информационно-аналитической литературы для курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений;

ежегодно с 1 ноября в соответствии с утвержденным планом-графиком организует учебный процесс с применением модульной системы обучения, на основе образовательных программ, подготовленных с учетом общепризнанных международных образовательных стандартов и требований, а также использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий;

обеспечивает тесную связь теоретического обучения с практикой управленческой деятельности, организацию обязательных стажировок слушателей в соответствующих управлениях и отделах, подразделениях Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, базовых высших образовательных учреждениях, органах государственного управления образованием для отработки на практике полученных в ходе учебного процесса теоретических знаний, а также основных положений и выводов выпускных квалификационных работ, подготовленных по итогам обучения;

обучает резерв управленческих кадров высших образовательных учреждений с отрывом от работы согласно утвержденному план-графику;

несет ответственность за организацию и проведение на должном качественном уровне курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений;

анализирует и обобщает эффективный зарубежный опыт и достижения лучших образовательных учреждений по подготовке управленческих кадров.

18. Институт повышения квалификации и переподготовки кадров системы среднего специального, профессионального образования при Центре среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан (далее — Институт):

разрабатывает учебные планы и программы по целевому обучению резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных



образовательных учреждений с учетом непрерывности и преемственности образовательных программ;

осуществляет разработку учебной, методической, информационно-аналитической литературы для курсов обучения резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

ежегодно с 1 ноября в соответствии с утвержденным планом-графиком организует учебный процесс с применением модульной системы обучения, на основе образовательных программ, подготовленных с учетом общепризнанных международных образовательных стандартов и требований, а также использования современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий;

обеспечивает тесную связь теоретического обучения с практикой управленческой деятельности, организацию обязательных стажировок слушателей в соответствующих управлениях и отделах, подразделениях Центра среднего специального, профессионального образования при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, органах государственного управления образованием для отработки на практике полученных в ходе учебного процесса теоретических знаний, а также основных положений и выводов выпускных квалификационных работ, подготовленных по итогам обучения;

обучает резерв управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений с отрывом от работы согласно утвержденному плану-графику;

несет ответственность за организацию и проведение на должном уровне курсов целевого обучения резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

анализирует и обобщает зарубежный опыт и достижения лучших образовательных учреждений по подготовке управленческих кадров.

**19. Высшие образовательные учреждения:**

ежегодно до 1 августа формируют контингент и представляют рекомендации в соответствующие министерства и ведомства по подчиненности для рассмотрения и последующего включения отобранных лиц в состав резерва управленческих кадров высших образовательных учреждений;

создают условия для профессионального роста выпускников курсов целевого обучения и ведут мониторинг за их профессиональной деятельностью.

**20. Территориальные управления Центра среднего специального, профессионального образования:**

ежегодно до 1 августа формируют контингент и представляют рекомендации в Совет Министров Республики Каракалпакстан, хокимияты областей и города Ташкента для рассмотрения и последующего включения отобранных лиц в состав резерва управленческих кадров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений;

создают условия для профессионального роста выпускников курсов целевого обучения и ведут мониторинг их профессиональной деятельности.

21. Ежегодно до 15 августа министерства и ведомства, имеющие в своем ведении высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения, Совет Министров Республики Каракалпакстан, хокимияты областей и города Ташкента рассматривают и обобщают сведения, полученные от образовательных учреждений о лицах, предлагаемых для включения в резерв управленческих кадров, и направляют свои рекомендации по кандидатам соответственно в Министерство высшего и среднего специального образования и Центр среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан.

#### **VI. Формирование контингента слушателей курсов целевого обучения резерва управленческих кадров**

22. Перспективный резерв управленческих кадров — это контингент кадров, проявивших себя положительно по всем критериям, с необходимыми профессиональными и личностными качествами, сформированный на основе индивидуального отбора и комплексной оценки их деятельности.

Порядок отбора кандидатур в перспективный резерв управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений приведен в приложении № 2.

23. Перспективный резерв управленческих кадров формируется на следующие должности:

ректор (директор филиала) высшего образовательного учреждения;

проректор (заместитель директора филиала) высшего образовательного учреждения;

декан высшего образовательного учреждения;

директор среднего специального, профессионального образовательного учреждения;

заместитель директора среднего специального, профессионального образовательного учреждения.

24. Отбор лиц для включения в состав перспективного резерва управленческих кадров осуществляется, как правило, из числа контингента по следующим категориям должностей:

на должность ректора (директора филиала) высшего образовательного учреждения — из контингента проректоров (заместителей директоров филиалов) и деканов факультетов с опытом управленческой работы не менее 10 лет;

на должность проректора (заместителя директора филиала) высшего образовательного учреждения — из контингента деканов факультетов и заведующих кафедрами с опытом управленческой работы не менее 5 лет. При этом в резерв на должность проректора (заместителя директора филиа-

ла) по финансово-экономическим вопросам включаются только лица, имеющие базовое экономическое или инженерно-техническое образование;

на должность декана высшего образовательного учреждения — из контингента заместителей деканов факультетов и заведующих кафедрами с опытом управленческой работы не менее 3 лет, из научно остепененного профессорско-преподавательского состава с опытом научно-педагогической работы не менее 5 лет;

на должность директора среднего специального, профессионального образовательного учреждения — из контингента заместителей директоров академических лицеев и профессиональных колледжей, ведущих специалистов соответствующих отраслей экономики и социальной сферы, а также деканов факультетов и их заместителей, заведующих кафедрами высших образовательных учреждений с опытом управленческой работы не менее 5 лет;

на должность заместителя директора среднего специального, профессионального образовательного учреждения — из контингента ведущих педагогов и специалистов соответствующих отраслей экономики и социальной сферы, а также деканов факультетов и их заместителей, заведующих кафедрами высших образовательных учреждений с опытом управленческой работы не менее 3 лет. При этом в резерв на должность заместителя директора по финансово-экономическим вопросам включаются только лица, имеющие базовое экономическое или инженерно-техническое образование.

25. Возраст лиц, включаемых в состав перспективного резерва управленческих кадров, как правило, не должен превышать:

на должности ректоров высших образовательных учреждений, директоров учреждений среднего специального, профессионального образования — 45 лет;

на должности проректоров высших образовательных учреждений, заместителей директоров учреждений среднего специального, профессионального образования — 40 лет;

на должности деканов высших образовательных учреждений — 35 лет.

26. Для отбора кандидатов в состав перспективного резерва управленческих кадров в Министерстве высшего и среднего специального образования и Центре среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан создаются комиссии под председательством соответственно первого заместителя (заместителя) министра высшего и среднего специального образования и первого заместителя министра высшего и среднего специального образования — директора Центра среднего специального, профессионального образования (далее — комиссии).

Председатели и члены комиссий несут ответственность за достоверность и объективность оценки деловых и личностных качеств кандидатов при отборе лиц в состав перспективного резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений.

27. Утверждение кандидатов для включения в состав перспективного резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений осуществляется соответственно Министерством высшего и среднего специального образования и Центром среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, на основании соответствующих решений комиссий, оформленных в виде протоколов.

Порядок отбора кандидатов в перспективный резерв управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, перечень сведений и документов, представляемых для их отбора, а также порядок работы и состав создаваемых комиссий утверждаются Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан.

28. Ежегодный контингент лиц, направляемых на курсы целевого обучения, формируется из расчета до 15 процентов от общего количества действующих руководящих кадров по соответствующим должностям в высших образовательных учреждениях и до 5 процентов от общего количества действующих руководящих кадров по соответствующим должностям в средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях.

29. Курсы целевого обучения организуются в соответствии с утвержденными планами-графиками для резерва управленческих кадров:

высших образовательных учреждений — в Головном научно-методическом центре;

средних специальных, профессиональных образовательных учреждений — в Институте.

30. Зачисление слушателей на курсы целевого обучения оформляется приказами соответственно директора Головном научно-методического центра и директора Института, на основании утвержденных планов-графиков и приказов по месту основной работы.

Приказ о зачислении слушателей на курсы целевого обучения оформляется в 3-дневный срок с даты начала курсов.

31. Слушатель, не явившийся на учебу в течение двух дней с начала курсов целевого обучения, вне зависимости от причин неявки, на курсы не допускается.

В случае неявки на курсы целевого обучения по неуважительной причине слушатель признается не прошедшим обучение и не включается в состав перспективного резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений.

Обо всех случаях несвоевременной явки слушателей на курсы целевого обучения Головной научно-методический центр и Институт уведомляют администрацию основного места работы и Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан для принятия соответствующих мер.

32. При наличии у слушателя документально подтвержденных уважи-

тельных причин несвоевременной явки на курсы целевого обучения срок прохождения им курсов целевого обучения переносится по согласованию с Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан на более поздние сроки, в соответствии утвержденным планом-графиком.

33. За пропуск занятий без уважительных причин в объеме более 30 часов слушатель приказом директора отчисляется из числа слушателей курсов целевого обучения и информация об этом направляется в Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан и по месту его основной работы.

### **VII. Порядок организации и проведения курсов целевого обучения**

34. Курсы целевого обучения организуются на основе учебных планов, программ, утвержденных Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан для каждой из категорий должностей высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, по которым формируется резерв управленческих кадров.

35. Учебный процесс на курсах целевого обучения организуется ежегодно с 1 ноября на основе утвержденного план-графика и упорядочивается утвержденными учебными планами и программами, расписанием занятий.

36. На курсах целевого обучения применяются следующие основные виды учебных занятий: лекция, семинар, практическое занятие, выездное занятие, обмен опытом, самостоятельное обучение, стажировка, защита квалификационной работы.

37. Продолжительность всех видов аудиторных занятий составляет 80 минут, перерыв между учебными занятиями — не менее 10 минут.

38. Учебный процесс на курсах целевого обучения организуется в академических группах с количеством слушателей, как правило, не менее 25 человек.

39. В период прохождения курсов целевого обучения слушателями готовятся индивидуальные планы их профессионального развития, в которых предусматриваются мероприятия по приобретению управленческих и специальных знаний, практических умений и навыков руководителей.

40. В индивидуальных планах профессионального развития слушателей предусматриваются следующие разделы:

теоретическая подготовка, включающая вопросы развития общества, образования и воспитания в трудах Президента Республики Узбекистан, изучение законодательства об образовании, основы национальной идеи, основы менеджмента в образовании, основы делопроизводства;

практическая подготовка, включающая тренинги по развитию лидерских и организаторских качеств, курсы иностранного языка, современные информационно-коммуникационные технологии в образовании, стажировки в

республиканских и местных органах управления образованием, образовательных учреждениях.

41. Важным условием эффективности целевого обучения резерва управленческих кадров является сочетание образования и самообразования. Индивидуальные планы профессионального развития слушателей должны учитывать исходный уровень их знаний, умений, навыков и психологических особенностей.

Слушателями по результатам выполненных индивидуальных планов профессионального развития составляются отчеты, которые представляются в аттестационные комиссии, создаваемые в Головном научно-методическом центре и Институте.

42. Курсы целевого обучения в качестве обязательного элемента предполагают прохождение слушателями стажировки, которая может рассматриваться как самостоятельная форма их непрерывного профессионального обучения. Стажировка слушателей организуется в министерствах, ведомствах, высших образовательных учреждениях, организациях соответствующих отраслей экономики и социальной сферы.

43. Для проведения занятий на курсах целевого обучения привлекаются ведущие педагогические кадры Головном научно-методического центра, Института, руководящий и профессорско-преподавательский состав высших образовательных учреждений, члены научных советов по защите докторских диссертаций, высококвалифицированные управленческие кадры и специалисты-практики министерств, ведомств, организаций отраслей экономики и социальной сферы.

44. Объемы учебной нагрузки педагогического состава, осуществляющего обучение слушателей на условиях почасовой оплаты труда, определяются исходя из фактически выполняемой преподавателями по установленным нормативам учебной работы в течение учебного года.

45. Еженедельно в период обучения по пройденным материалам среди слушателей курсов целевого обучения проводятся ассисменты (текущие контрольные работы), результаты которых вносятся в личную электронную регистрационную карту слушателей.

46. Учебный процесс слушателей курсов целевого обучения контролируется на основе рейтинговой системы. При накоплении рейтингового балла учитываются:

- результаты еженедельных ассисментов;
- результаты тестовых испытаний по окончании каждого модуля;
- результаты выполнения индивидуального плана профессионального развития слушателей.

47. К защите квалификационной работы допускаются слушатели, показавшие положительные результаты по итогам еженедельных ассисментов, выполнения индивидуального плана профессионального развития и тестовых испытаний по окончании каждого модуля.

48. По завершении обучения слушатели курсов подлежат аттестации,

проводимой аттестационными комиссиями, создаваемыми соответственно во главе с министром высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан и директором Центра среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, в составе руководителей соответствующих министерств и ведомств, ведущих специалистов в области учебно-методической работы.

Решения аттестационных комиссий являются основанием для издания приказа о выдаче слушателям сертификата установленного образца об окончании курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений.

49. Слушатели, успешно прошедшие аттестацию по итогам обучения на курсах целевого обучения, включаются в резерв на целевые должности по соответствующему типу образовательного учреждения.

50. Слушатель, не прошедший аттестацию по итогам обучения на курсах целевого обучения, исключается из резерва управленческих кадров.

Органы управления, уполномоченные назначать рекомендуемых лиц на конкретную должность, принимают решение о целесообразности дальнейшего пребывания данного лица на занимаемой должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению о порядке организации курсов  
целевого обучения резерва управленческих  
кадров высших и средних специальных, профес-  
сиональных образовательных учреждений

**СХЕМА**  
**организации курсов целевого обучения резерва управленческих кадров высших**  
**и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений**

I ЭТАП		II ЭТАП		III ЭТАП		IV ЭТАП		V ЭТАП		VI ЭТАП	
Формирование контингента слушателей		Утверждение план-графика		Учебный процесс		Квалификационная практика		Аттестация слушателей		Мониторинг профессиональной деятельности выпускников курсов	
ВУЗы	МинВУЗ	МинВУЗ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ	ГНМЦ
ТУ ССПО	Центр ССПО	Центр ССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО	ИПКиППКСССПО
Отбор кандидатов в перспективный резерв и их рекомендация в Минвуз и ЦССПО (по согласованию с местными хокимиятами).	Создание отборочной комиссии; Отбор контингента слушателей из числа рекомендованных кандидатов в резерв.	Определение контингента слушателей курсов в разрезе должностей; Составление план-графика проведения курсов; Оформление приказом персонального состава слушателей; Утверждение целевых заданий по обеспечению требуемой квалификации.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.	Организация учебного процесса с применением модульной системы обучения, а также с использованием современных форм и методов обучения, передовых педагогических, информационно-коммуникационных и инновационных технологий.
Ежегодно до 1 августа	Ежегодно до 1 сентября	Ежегодно до 1 октября	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику	Ежегодно с 1 ноября по утвержденному графику
						По учебному плану		По окончании курсов		В процессе профессиональной деятельности	
								Результаты онлайн-тестовых испытаний; результаты ассиментов; результаты квалификационной практики (стажировки); результат защиты выпускной проектной работы; показатели профессиональной деятельности.		Ежегодный мониторинг состава резерва управленческих кадров образовательных учреждений.	



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению о порядке организации курсов  
целевого обучения резерва управленческих  
кадров высших и средних специальных, профес-  
сиональных образовательных учреждений

**ПОРЯДОК**  
**отбора кандидатур в перспективный резерв управленческих кадров высших**  
**и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений**

Категория резерва	Источники отбора (контингент)	Возрастные показатели	Критерии отбора	Отбор кандидатов	Целевое обучение	
<b>ВЫСШИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ</b>	<b>РЕКТОР</b> (директор филиала)	проректоры (заместители директоров филиалов); деканы факультетов (стаж работы не менее 10 лет).	до 45 лет	наличие практического опыта управленческой (или научно-педагогической) деятельности, ее эффективность и результативность; профессиональная компетентность; наличие организаторских способностей; мотивация к участию в формировании резерва управленческих кадров; ответственность за порученное дело, проявляющаяся высокой требовательностью к себе и подчиненным, в критической оценке своей работы.	Комиссия под председательством первого заместителя (заместителя) министра	Головной научно-методический центр организации переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров системы высшего образования
	<b>ПРОРЕКТОР</b> (заместитель директора филиала)	деканы; заведующие кафедрами (стаж работы не менее 5 лет).	до 40 лет			
	<b>ДЕКАН</b>	заместители деканов; заведующие кафедрами (стаж упр. работы не менее 3 лет), ППС (научн.пед. стаж 5 лет).	до 35 лет			
<b>УЧРЕЖДЕНИЯ ССПО</b>	<b>ДИРЕКТОР</b>	заместители директоров; представители производства (стаж работы не менее 5 лет).	до 45 лет	Комиссия под председательством первого заместителя министра — директора ЦССПО	Институт повышения квалификации и переподготовки кадров системы среднего специального, профессионального образования	
	<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА</b>	педагоги; представители производства (стаж работы не менее 3 лет).	до 40 лет			

Включение в перспективный резерв на целевые должности

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к постановлению Кабинета Министров  
от 3 декабря 2015 года № 351

**Сертификат об окончании курсов целевого обучения резерва  
управленческих кадров высших и средних специальных,  
профессиональных образовательных учреждений  
(описание)**

Сертификат об окончании курсов целевого обучения печатается офсетным способом на белой бумаге формата А4 с использованием пяти красок: черной — для текста, зеленой, синей, красной — для изображения рисунков, светло-серой — для фона.

На левой части листа с отступом от края на 10 мм размещается лента шириной 32 мм с изображением Государственного флага Республики Узбекистан. На верхней части ленты размещено изображение Государственного герба Республики Узбекистан диаметром 30 мм, а в нижней части — восьмиконечная звезда, образованная из двух смещенных квадратов размером 35 мм, в центре звезды — белый круг диаметром 25 мм для печати.

На оставшейся части листа сверху на государственном языке латинской графикой печатаются слова:

**«O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS  
TA‘LIM VAZIRLIGI**

**Boshqaruv kadrlari zaxirasini maqsadli o‘qitish kurslarini  
tugatganlik haqida  
SERTIFIKAT».**

Сертификат снабжен порядковым номером из двух латинских букв «ZK» и шестизначного числа. Весь текст печатается на светло-сером фоне из узорчатого растра.

Сертификат имеет шестикратную защиту с использованием:  
двух способов печати — офсетной и высокой;  
светлых красок для усложнения светокопирования;  
узорчатого растра;  
образования различных цветов путем использования сеток разноцветных растров;  
специальной бумаги;  
порядкового номера из меняющихся цифр.

(Изображение Государственного герба Республики Узбекистан)

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS  
TA'LIM VAZIRLIGI**

**Boshqaruv kadrlari zaxirasini maqsadli o‘qitish  
kurslarini tugatganlik haqida  
SERTIFIKAT**

ZK № 000000

---

(Tinglovchining familiyasi, ismi, otasining ismi)

20\_\_ yil \_\_\_\_\_ dan

20\_\_ yil \_\_\_\_\_ gacha

---

(o‘qitish kurslari olib borilgan muassasa nomi)

jami \_\_\_\_\_ soatli

---

(o‘qitish kursining nomi)

bo'yicha o‘qitish kursini muvaffaqiyatli tugatdi.

Muhr o‘rni

Direktor \_\_\_\_\_

(imzo)

(familiyasi, ismi, otasining ismi)

Sana \_\_\_\_\_

Qayd raqami \_\_\_\_\_