**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

2. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЧАСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**ВВЕДЕНИЕ**

Сегодня связь между современным, качественным образованием и перспективой построения гражданского общества, эффективной экономики и безопасного государства очевидна. Для страны, которая ориентируется на инновационный путь развития, жизненно важно дать системе образования стимул к движению вперед – это и есть первоочередная задача всех целевых комплексных программ в сфере образования, а в частности приоритетного национального проекта «Образование».

Для реализации данной задачи в проекте предусмотрено несколько взаимодополняющих подходов. Во-первых, выявление и поддержка «точек роста». Государство стимулирует учреждения и целые регионы, внедряющие инновационные программы и проекты, поощряет лучших учителей, выплачивает премии талантливой молодежи – то есть делает ставку на лидеров и содействует распространению их опыта. Государство поощряет тех, кто может и хочет работать, – это касается и учащихся школ, и студентов вузов, и преподавателей. Поддержку получают наиболее эффективные и востребованные образовательные практики – образцы качественного образования, обеспечивающего прогресс и профессиональный успех.

С другой стороны, ряд направлений проекта нацелен на обеспечение доступности, выравнивание условий получения образования: обеспечение для всех школ высокоскоростного доступа к глобальным информационным ресурсам, размещенным в сети Интернет, поставки учебного оборудования и школьных автобусов и т.д.

При этом проект предполагает внедрение новых управленческих механизмов. Создание в школах попечительских и управляющих советов, привлечение общественных организаций (советы ректоров, профсоюзы и т.д.) к управлению образованием – вот способы сделать образовательную систему более прозрачной и восприимчивой к запросам общества. Реализацию этого подхода обеспечивают конкурсные процедуры поддержки, предусмотренные в большинстве мероприятий проекта.

Кроме того, проект привносит значительные изменения в механизмы финансирования образовательных учреждений. Бюджетные средства на реализацию программ развития, как правило, направляются непосредственно в образовательные учреждения, что способствует развитию их финансовой самостоятельности. Распределение средств в общем образовании осуществляется на основе подушевого принципа финансирования с учетом объективных особенностей организации образования для городских и сельских учащихся. Принципы установления поощрений лучшим учителям и доплат за классное руководство задают основы для введения новой системы оплаты труда учителей, ориентированной на стимулирование качества и результативности педагогической работы.

**1. КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

Основная цель комплексной модернизации - предоставить всем школьникам возможность получить качественное общее образование. В первую очередь это означает обеспечение современных условий:

а) оснащенность комплексом учебного и компьютерного оборудования, функциональные возможности которого полностью обеспечивают реализацию основных программ общего образования;

б) укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана;

в) соответствие требованиям санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, что гарантирует безопасность и комфорт для всех участников образовательного процесса;

г) насыщенную коммуникативную образовательную среду, обеспечивающую полноценное развивающее общение со сверстниками;

д) наличие высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет (подтверждается территориальным отделением Россвязьнадзора).

Основными причинами несоответствия систем образования современным условиям являются экономические и финансовые механизмы, нечувствительные к результативности и качеству предоставляемых услуг. Раньше образовательные учреждения финансировались по смете расходов, а не по нормативу стоимости стандартной образовательной услуги. Размер оплаты труда учителя определялся лишь количеством проведенных уроков и не учитывал качества всей педагогической работы.

Теперь в рамках комплексных проектов модернизации образования (КПМО) в регионах вводится новая система оплаты труда работников (НСОТ) и осуществляется переход на нормативное подушевое финансирование образовательных учреждений (НПФ).

*Переход на нормативное подушевое финансирование*

НПФ образовательных учреждений строится на двух принципах. Первое: на региональном уровне устанавливаются нормативы бюджетного финансирования на заработную плату работников и текущие учебные расходы в расчете на одного обучающегося. Второе и главное: средства по нормативу из регионального бюджета доводятся до каждого общеобразовательного учреждения.

Основные преимущества такого механизма:

- школы рассчитывают собственные доходы и, исходя из них, формируют расходы. Это означает переход в образовании от непрозрачной затратности (когда школы вынуждены выпрашивать средства у учредителя, и бюджет делится между школами субъективно) к четкому финансовому планированию и эффективному самостоятельному хозяйствованию;

- ресурсное обеспечение учреждения зависит от количества обучающихся, выбравших данное учреждение, а значит - от качества и результативности предоставляемых образовательных услуг. И не зависит от численности работников, количества сформированных классов-комплектов и учебных групп, объемов учебной нагрузки, устанавливаемой детям. Средства, высвобожденные благодаря рациональному комплектованию штатного расписания, учебных групп, учебного расписания, останутся в общеобразовательном учреждении и могут быть по решению руководства и коллектива школы направлены на поощрение хорошо работающих учителей, на улучшение оснащенности образовательного процесса;

- происходит неадминистративное регулирование сети школ, разнообразия и качества образовательных услуг в соответствии с реальными запросами. Ресурсы начинают концентрироваться в эффективно работающих школах, наилучшим образом обеспечивающих потребности жителей всех близлежащих территорий.

В настоящее время более чем в половине регионов средства, поступившие в бюджеты муниципальных образований из регионального бюджета по нормативу, пока не передаются школам напрямую, а перераспределяются учредителем между подведомственными общеобразовательными учреждениями. Такое перераспределение по сути ухудшает финансирование более эффективных школ в пользу менее эффективных и, очевидно, не приводит к улучшению качества образовательных услуг ни в тех, ни в других общеобразовательных учреждениях.

Исходя из новой модельной методики перехода на НПФ, разработанной в процессе подготовки к запуску комплексных проектов и рекомендуемой Минобрнауки России, первоначальный размер норматива целесообразно устанавливать отдельно для города и села в соответствии со сложившейся на практике оптимальной суммой, обеспечивающей реализацию образовательного стандарта.

На переходный период (порядка трех лет) предлагается вводить временные адаптационные надбавки, задача которых - не заморозить прежние условия, а не допустить их ухудшения, но при этом стимулировать к поиску путей и возможностей их улучшения. При новом подходе улучшение условий гарантирует повышение доходов учреждения. Этот подход обеспечивает постепенное снижение неэффективных расходов и рост норматива по мере развития сети образовательных учреждений. По мере роста норматива у школ появляется возможность увеличивать и фонд оплаты труда, и долю средств, направляемых на оснащение учебного процесса.

Таким образом, применение регионами модельной методики перехода на НПФ позволяет мотивировать образовательные учреждения на повышение качества работы без резкого изменения объема их финансирования. Благодаря применению модельной методики величина норматива в среднем по регионам, поддерживаемым в рамках национального проекта, к 2010 году увеличится в полтора раза, а также в среднем в два раза возрастет доля учебных расходов в нормативе, достигнув 10%.

Общей задачей для всех регионов независимо от выбранной методики введения НПФ является минимизация количества региональных коэффициентов; выравнивание величины норматива для принципиально одинаковых условий.

Наряду с введением нормативного подушевого финансирования регионам следует развивать грантовые, конкурсные механизмы финансирования программ развития, проектной деятельности и стимулирования социальной активности общеобразовательных учреждений и образовательных сетей.

*Новые системы оплаты труда*

Традиционно применяемая в общеобразовательных учреждениях тарифная почасовая система оплаты труда учителей не позволяет в полной мере учесть усилия, затраченные педагогом на подготовку и проведение учебных занятий, а также воспитательную, методическую, внеурочную работу. Прежняя система заставляет учителей брать как можно больше учебных часов, даже искусственно наращивать количество уроков в ущерб качеству образования.

С другой стороны, очевидно, что чем больше класс, тем больше усилий требуется учителю для проведения урока. Чем меньше класс - тем учителю проще. Так как при традиционной системе труд педагога оплачивается вне зависимости от количества учеников в классе, то у учителей нет экономических стимулов для выполнения более сложной работы.

Таким образом, для изменения сложившейся ситуации, неизбежно ведущей к падению качества образования, требуется создать и закрепить нормативными актами механизмы учета в зарплате (причем, в ее базовой части) всех видов деятельности учителя, а не только аудиторной нагрузки - уроков; повышения сложности труда педагога при увеличении количества учеников в классе. Конечно, при этом ни в коем случае не может идти речь о нарушении санитарных норм: количество учеников в стандартном учебном кабинете не может превышать 25 человек.

В условиях НПФ фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения формируется не в зависимости от количества учителей и единой тарифной сетки, а в зависимости от количества обучающихся. Это позволяет эффективно работающим учреждениям уже сейчас в рамках имеющегося фонда оплаты труда учитывать при начислении зарплаты интенсивность, уровень сложности и специфику как урочной, так и внеурочной деятельности каждого учителя, а также вводить стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность.

В рамках КПМО предлагается отличная от традиционной почасовой норма учета аудиторной нагрузки учителя - педагогическая услуга в расчете на одного учащегося. Ее стоимость рассчитывается внутри школы на основании имеющегося у нее фонда оплаты труда, количества учащихся и школьного учебного плана. В этом случае искусственное увеличение количества классов в школе и уроков в учебном плане не приводит к росту оплаты труда учителя, как это было раньше. Педагогический коллектив теперь не заинтересован в раздувании расписания за счет излишнего увеличения учебного времени на предметы и является сторонником рационального укомплектования классов и учебных групп.

В моделях НСОТ также предусмотрена возможность введения на уровне школ коэффициентов, позволяющих учесть особенности реализуемых педагогами образовательных программ.

Помимо основной - «базовой» - части зарплаты в новых региональных системах оплаты труда дополнительно предусмотрена стимулирующая часть. Ее доля в общем фонде оплаты труда общеобразовательных учреждений по окончании комплексных проектов составит 20-40%.

Во всех регионах стимулирующие выплаты учителям выплачиваются за достигнутые результаты и высокое качество. Разработка критериев качества и оценка по этим критериям достигнутых результатов осуществляются в школе с участием школьного совета.

Постоянная общественная оценка качества и результативности труда учителя при выплате стимулирующих надбавок будет способствовать становлению более открытых, уважительных и партнерских отношений между учителями и учащимися, учителями и родителями, учителями и местным сообществом.

В развитие общественной оценки качества труда учителей для полноценного введения НСОТ от регионов в перспективе потребуется также обновление в рамках своей компетенции порядка аттестации руководителей школ и педагогических кадров с учетом механизмов оценки качества образования.

*Рост доходов учителей*

Важно отметить, что все регионы, внедряющие комплексные проекты, обеспечивают неухудшение условий труда и неснижение зарплат при переходе на НСОТ. Однако новые механизмы ведут к тому, что зарплата у учителей вырастет не одинаково, а тем больше, чем качественнее работает учитель.

Таким образом, использование модельной методики перехода на НПФ ведет к постепенному повышению норматива финансирования. Это дает возможность учреждениям увеличивать фонд оплаты труда и его стимулирующую часть.

Дополнительные возможности повышения доходов учителей заложены в оптимизации доли фонда оплаты их труда в общем фонде оплаты труда образовательного учреждения. Во всех регионах, внедряющих КПМО, по окончании проекта ФОТ учителей достигнет оптимального значения (порядка 70%). Наибольшая положительная динамика доли ФОТ учителей в общем фонде оплаты труда (свыше 11%) планируется за время проекта в Республике Бурятия, Астраханской, Воронежской и Псковской областях.

В результате введения НСОТ в регионах, реализующих комплексные проекты, к концу 2007 года зарплата педагогов вырастет в среднем на 25% в натуральном выражении, а к окончанию проектов - более чем на 60%.

К 2009 году в 18 субъектах Российской Федерации новая система оплаты труда будет действовать во всех школах. Поэтапное введение НСОТ начиная с наиболее эффективных и крупных учреждений (имеющих большой ФОТ благодаря нормативному подушевому финансированию) возможно даже без роста бюджетных расходов. Первоначально это приведет к смене механизмов начисления заработной платы. Постепенное увеличение доли стимулирующей части и стоимости педагогической услуги будет происходить за счет повышения эффективности бюджетного планирования и роста доходов учреждения. При повышении норматива в связи с выравниванием стоимости образовательной услуги область внедрения НСОТ будет расширяться.

*Экономическая мотивация и саморегуляция*

Ключевой особенностью моделей перехода на НПФ и введения НСОТ, рекомендуемых Минобрнауки России, является встроенный в них механизм саморегуляции системы. Данный механизм в течение трех лет приведет к снижению неэффективных расходов, к увеличению ресурсной обеспеченности качественных образовательных услуг, к дифференциации оплаты труда учителя в соответствии с его результативностью, к оптимизации кадровой структуры не с помощью административных мер, а через экономическую мотивацию.

Образцом оплаты педагогической услуги в расчете на одного учащегося, который был отработан во всех субъектах Российской Федерации в ходе приоритетного национального проекта (ПНПО), является ежемесячное денежное вознаграждение учителей за классное руководство. Под влиянием этого механизма, согласно отчетным данным, существенно сократилось количество классов наполняемостью 5 и менее человек.

*Системы мониторинга и оценки качества*

Объективная, внешняя, независимая система оценки качества, восприимчивая к актуальным и перспективным запросам личности, общества и государства - необходимый системный инструмент. От него во многом зависит эффективность использования основных экономических механизмов: НСОТ и НПФ (на уровне принятия гражданами решения о выборе места получения образования), а также принятие управленческих решений об изменении сети общеобразовательных учреждений.

Подавляющее большинство регионов имеют опыт проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), на базе которого уже сейчас можно систематически осуществлять оценку качества образования. В соответствии с законодательством в 2009 году на ЕГЭ должны перейти все регионы.

Следующим шагом в создании независимой внешней оценки качества образования является итоговая аттестация выпускников основной школы (девятиклассников) по новой форме.

Итоговая аттестация за курс основной и средней общеобразовательной школы проводится по измерительным материалам и критериям, разработанным на федеральном уровне. По ее результатам выпускники получают соответствующие аттестаты и могут продолжить образование на последующих ступенях, в учреждениях профессионального образования. Современные механизмы внешней оценки позволят гражданам объективно судить о качестве школьного обучения.

Созданные для проведения итоговой аттестации организационные структуры и центры обработки информации позволяют по аналогичным технологиям организовать текущий мониторинг и объективную внешнюю оценку качества образования на промежуточных этапах обучения. В первую очередь - по завершении начальной школы. Критерии и измерительные материалы могут быть разработаны на региональном уровне с использованием не только действующего федерального компонента стандарта общего образования, а в ближайшей перспективе - федеральных требований к образовательным программам и образовательным результатам, но и материалов международных исследований, а также - обязательно - с использованием опыта и при участии лучших учителей и педагогических коллективов инновационных школ - победителей национального проекта «Образование». В этом случае система внешней оценки качества образования становится систематической и ориентирующей школы на современные подходы. Предполагается обеспечить формализацию результатов оценки качества, автоматизированный доступ к ним на разных уровнях заинтересованных лиц (руководителей системы образования, родителей) и использование полученных данных при принятии решений. Такая система мониторинга позволит учесть результаты внешней систематизированной оценки при аттестации образовательных учреждений и педагогических кадров, а также поможет родителям выбирать образовательное учреждение осознанно.

Немаловажно, что оценка качества может осуществляться не только как аттестация учащихся, но и как иные замеры \_ педагогическая, психологическая диагностика, социологические, эргономические и другие исследования. Отрадно, что при организации региональных систем оценки качества активно используются наработки конкурсов приоритетного национального проекта «Образование» (ПНПО).

Для оптимальной организации системы мониторинга субъектам Российской Федерации следует разработать и закрепить нормативными актами региональные регламенты:

■ учета на уровне региона, муниципального образования, образовательного учреждения результатов регионального мониторинга и оценки качества образования;

■ разработки критериев и осуществления оценки качества образования на уровне образовательного учреждения при участии школьных советов.

*Развитие сети общеобразовательных учреждений*

В неполнокомплектной, изолированной от образовательных и социальных сетей школе обеспечить современное качество образования невозможно. В то же время административные методы реорганизации таких школ без согласования с гражданами неприемлемы. Однако переговорные процессы с местным сообществом по вопросам переустройства сети образовательных учреждений наталкиваются в регионах на существенные трудности, вызывают социальную напряженность, если гражданам не предоставлено альтернативное решение - реальная возможность без опасности для жизни и без вреда для здоровья обучаться в существенно лучших условиях.

В связи с этим в регионах необходимо обеспечить транспортную доступность базовых школ и ресурсных центров; усиленное материально-техническое обеспечение таких учреждений: оснащение учебным, лабораторным и компьютерным оборудованием, ремонт, приобретение оборудования для спортзалов и столовых.

Регионам необходимо организовать работу по принятию муниципальными образованиями программ развития сети, в рамках которых определяются базовые школы и ресурсные центры. Одним из ключевых оснований для их определения должны стать результаты ПНПО. Инновационные школы должны получить дополнительную поддержку на муниципальном и региональном уровне. Следует наращивать их мощности и потенциал для дальнейшего роста качества предоставляемых услуг и расширения числа граждан, которые могут ими воспользоваться.

Одним из видимых индикаторов процессов развития общеобразовательной сети, их направленности на укрепление базовых школ является изменение наполняемости классов. Регионы, реализующие меры по развитию сети в рамках комплексных проектов модернизации образования (КПМО), прогнозируют повышение наполняемости классов, в особенности в сельских школах. В целом к концу проекта средняя наполняемость классов в сельских школах вырастет на 4 человека и достигнет 14,3 человек. При этом в регионах основной рост наполняемости в целом по селу и городу придется на старшую ступень общего образования. В среднем количество учащихся на старшей ступени возрастет на 12 человек

Но главный показатель развития сети общеобразовательных учреждений - доля школьников, которые учатся в условиях, полностью отвечающих современным требованиям. В таких условиях сегодня обучаются менее 30% детей, хотя за 2 последних года это число существенно возросло, главным образом - благодаря мероприятиям ПНПО по поддержке инновационных школ, оснащению учебным оборудованием и автобусами, подключению к Интернету. Регионы, внедряющие КПМО, взяли обязательство увеличить этот показатель до 70%.

*Расширение общественного участия в управлении образованием*

Ключевым условием и фактором успешности комплексной модернизации образования является полноценное общественное участие в управлении образовательными учреждениями, в формировании образовательной политики на местном, региональном уровнях. Привлечение общественных институтов к участию в управлении образованием заключается в передаче им ряда управленческих полномочий.

Основной формой общественного участия будут общественные советы на всех уровнях управления образованием, в том числе:

- управляющие советы образовательных учреждений. Они будут участвовать в формировании образовательной программы и программы развития учреждения, в разработке локальных нормативных актов, охватывающих различные вопросы функционирования учреждения, в распределении стимулирующих выплат учителям и решении иных финансовых вопросов и др.;

- общественные советы и комиссии на муниципальном уровне. Предполагается их участие в формировании и реализации программы развития муниципальной образовательной сети, стимулировании руководителей образовательных учреждений, обсуждении муниципальных расходов на содержание и коммунальное обслуживание школьных зданий и др.;

- региональные экспертные советы будут принимать участие в формировании и наполнении образовательного стандарта в части компетенции субъектов Российской Федерации, установлении подушевого норматива финансирования образовательных учреждений, обсуждении и совершенствовании механизмов реализации государственной образовательной политики, отборе инновационных учреждений, получающих региональную поддержку, и др.

Открытость образовательных систем для общественного участия достигается через систему формирования и предъявления публичных докладов об их образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

Для развития общественного участия необходима нормативная и методическая поддержка на региональном уровне. Необходимо принятие нормативных актов субъекта Российской Федерации, модельных актов для муниципальных образований и образовательных учреждений, устанавливающих процедуры и порядок общественного участия в принятии решений. При совершенствовании нормативной базы регионам рекомендуется применять опыт организации конкурсных отборов и работы коллегиальных общественных органов, наработанный в рамках ПНПО.

Методическое обеспечение должно предусматривать:

■ инструктивно-методические материалы для общественных управляющих и руководителей образовательных учреждений по основным вопросам управления образованием (включая систему публичной отчетности);

■ региональную систему подготовки общественных управляющих к работе в государственно-общественных органах управления образованием, а также педагогических и управленческих кадров по взаимодействию с общественными управляющими и гражданскими институтами.

Немаловажным фактором успешности комплексной модернизации образования является ее компетентное и квалифицированное освещение в средствах массовой информации. Это предполагает наличие региональной системы взаимодействия со средствами массовой информации.

Необходимо отметить, что все применяемые экономические механизмы не являются самоцелью. Все они только средство для реализации абсолютно педагогической цели - улучшения для как можно большего количества детей всех условий, необходимых для обеспечения получения ими качественного образования.

**2. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЧАСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

В последнее время значительно расширился спектр образовательных программ, предлагаемых руководящим работникам системы образования; обновилось их содержание; начат переход к разноуровневым и модульным образовательным программам. Приоритетный национальный проект «Образование» разработан таким образом, чтобы обеспечить системные изменения по основным направлениям развития образования России и эффективно содействовать повышению профессионального мастерства учителей.

Анализ результатов исследований показал, что система повышения квалификации, сложившаяся в России, помогает существенно в реализации национального проекта в сфере образования (60%).

Одним из результатов реализации ПНПО в этом году стало увеличение заказов на повышение квалификации по вопросам, связанным с содержанием приоритетного национального проекта: по современным образовательным технологиям; по разработке программы развития учреждений образования; по вопросам инновационной деятельности учителей и руководителей школ; по мониторингу качества общего образования, по участию в грантовой деятельности.

Работа с руководящими кадрами проводится по направлениям:

- актуализация и обновление уже имеющихся знаний, необходимых для профессиональной управленческой деятельности;

- профессиональная переподготовка вновь назначенных и начинающих работать в должности в соответствии с Государственными требованиями к уровню знаний, умений и навыков руководителей;

- оказание методической поддержки с использованием различных форм консультирования, стажировки; разработка программ развития образовательных учреждений, их структур, учебных планов, создание общественных органов управления, организация и содержание инновационной экспериментальной работы;

В целях эффективной реализации комплексного проекта модернизации на период с 2008 по 2010 годы будет осуществляться специальная подготовки управленческих кадров (работников региональных и муниципальных органов управления образованием, директоров общеобразовательных учреждений и др.). Российские институты образования в связи с этим предлагают модель многоуровневой подготовки управленческих кадров по 4 блокам:

* нормативно-правовое обеспечение инновационного развития образования;
* методологические основы инновационного развития образования;
* технологические основы инновационного развития регионального образования;
* оценка эффективности реализации направления.

Повышение квалификации будет самым тесным образом связано с прохождением процедуры аттестации педагогических работников и результаты должны учитываться при присвоении квалификационной категории. Вводятся новый вид повышения квалификации – аттестационные курсы. Перечень модулей программ зависит от категории, на которую претендует соискатель.

Создается банк данных педагогических работников, что позволит еще эффективнее осуществлять повышение квалификации специалистов в отрасли. Предполагается обеспечить механизм обратной связи между запросами педагога и возможностями учреждения повышения квалификации. Эти преобразования позволят повысить инвестиционную привлекательность образовательных услуг.

В подготовке квалифицированных кадров системы образования с учетом перехода на нормативное финансирование будет уделяться больше внимание экономическим дисциплинам, организации маркетинговых исследований, опытно-экспериментальной работы, внедрению в образовательный процесс современных технологий.

В сложившейся ситуации особую актуальность приобретают процессы взаимодействия института с муниципальными методическими службами, которые должны развиваться по разным основаниям: по приоритетным направлениям развития системы образования, по основным управленческим задачам и функциям, по видам деятельности, по категориям объектов воздействия (обучающихся, образовательных учреждений, педагогических кадров) и т.д.

Взаимодействие в системе повышения квалификации предполагает: создание условий для развития педагогического мастерства всех категорий работников образования; диагностику уровня профессиональной компетентности и информационных потребностей педагогических работников; прогнозирование, планирование и организацию повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, руководителей образовательных учреждений; систему работы с кадрами в межкурсовой период. Поскольку система повышения квалификации включает не только курсовое обучение, но и проведение конференций, семинаров, конкурсов, организацию обмена передовым опытом, сотрудничества с учеными, дистанционное обучение, стажировку, то необходимо предоставить педагогам условия, способствующие совершенствованию их профессионализма. Механизм обновленной системы повышения квалификации обеспечит выполнение поставленных задач с помощью проведения маркетинговых исследований, направленных на выявление перспективных потребностей системы общего образования.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, можно выделить основные направления комплексной модернизации образования:

* введение новой системы оплаты труда работников общего образования, направленной на повышение доходов учителей (НСОТ);
* переход на нормативное подушевое финансирование общеобразовательных учреждений;
* развитие региональной системы мониторинга и оценки качества образования;
* развитие региональной сети общеобразовательных учреждений: обеспечение условий для получения качественного общего образования независимо от места жительства;
* расширение общественного участия в управлении образованием.

Большие преобразования в системе повышения квалификации и переподготовки кадров должны произойти с учетом: введения новой системы оплаты труда; дальнейшего развития института в условиях конкурентной среды; выполнения новых функций деятельности в связи с реализацией целевой программы «Развитие системы образования на 2008 – 2010 годы».

Развитие системы непрерывного образования позволит создать условия для формирования гибких образовательных траекторий, обеспечит реакцию системы образования на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, экономики. Одновременно появятся возможности для выравнивания доступа к качественному образованию на всех уровнях, образовательной системы.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Национальный проект "Образование": Чего мы ждем от реформы // Нац. проекты. - 2007. - № 5. - С. 51-52.
2. Никитин Э. Создание организационных условий для реализации приоритетного национального проекта "Образование" / Э. Никитин, И. Чечель // Нар. образование. - 2006. - № 4. - С. 21-50.
3. О направлениях, основных мероприятиях и параметрах приоритетного национального проекта "Образование" // Государство и право. - 2006. - № 1. - С. 2-3.
4. Фурсенко А. О реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования / А. Фурсенко// Альма матер: Вестн. высш. шк. - 2006. - № 1. - С. 21-14.