

PISA

У ЦЕНТРИ УВАГИ

16

Чи може стратегія нарахування заробітної плати, що відповідає продуктивності праці вчителів, покращити викладання в школі?

У ході дослідження PISA було встановлено, що в країнах із високими результатами учнів у тестуванні PISA заробітна плата вчителів зазвичай є високою. У цих країнах важливе значення в питанні фінансування освіти приділяється підвищенню якості викладання, а не зменшенню кількості учнів у класах або іншим заходам, які лише на перший погляд можуть підвищувати результати навчального процесу. Сьогодні не всі національні бюджети мають можливість платити більше кожному вчителю. Тому багато країн планують підвищення заробітної плати тільки вчителям тих шкіл, де наявні гострі матеріальні потреби, або тих, де вчителів не вистачає. У багатьох країнах школам було дозволено розробляти гнучкі схеми нарахування вчителям заробітної плати. Є країни, де створюються системи індивідуальних грошових заохочень для вчителів. Але чи допоможе практика надання винагород кращим учителям досягти ефективнішого викладання загалом?

Нарахування заробітної плати вчителям залежно від ефективності їхнього викладання має певний вплив на результати навчання учнів.

Отримані подяки, стаж роботи або накопичений викладацький досвід ще не означають, що робота вчителя є ефективною. Але те, що за результатами роботи вчителю була нарахована грошова винагорода, може свідчити про його/її якісне викладання. Прихильники ідеї оплати праці вчителів залежно від її продуктивності вважають, що справедливіше надавати винагороду тим учителям, яким удається досягти в роботі кращих результатів, ніж нараховувати однакову для всіх заробітну плату. Вони стверджують, що така система оплати праці заохочує вчителів і водночас сприяє встановленню відчутного для суспільства зв'язку між бюджетними витратами й результатами навчання в школі. Супротивники системи грошового заохочення вчителів стверджують, що досягти справедливої й точної оцінки продуктивності праці в педагогічній сфері надзвичайно важко, оскільки результати такої роботи важко виміряти об'єктивно. До того ж, такий підхід не сприяє налагодженню співпраці між вчителями, а робота вчителя згодом зосереджується на обмеженій кількості критеріїв, які використовуються для оцінювання ефективності його викладання.

Для того, щоб оцінити зв'язок між навчальними досягненнями учнів і системою нарахування заробітної плати вчителям залежно від ефективності їхнього викладання, було проведено емпіричний аналіз. Однак з'ясувалося, що для такого аналізу не вистачило відповідних даних. Водночас виявилось, що неможливо врахувати всі необхідні аспекти, наприклад такі, як визначення ефективності викладання та її вимірювання, схема виплати винагород (премії надаються найкращим вчителям у рейтингу або всім, хто досяг у викладанні певного результату), призначення винагороди – для окремих учителів, для груп учителів у школі або для всіх учителів школи.

**Зв'язок між ефективністю викладання
і заробітною платою вчителів**

Країни/економіки	Середній результат із читання в PISA-2009	Чи впливають високі досягнення у викладанні...		
		на рішення щодо базового окладу для розрахунку заробітної плати вчителів	на рішення щодо щорічних додаткових виплат для вчителів	на рішення щодо нерегулярних додаткових виплат для вчителів
OECD				
Australia	515			
Austria	470			
Belgium (Fl.)	538			
Belgium (Fr.)	490			
Canada	524	m	m	m
Chile	449			
Czech Republic	478			
Denmark	495			
England	495			
Estonia	501			
Finland	536			
France	496			
Germany	497			
Greece	483			
Hungary	494			
Iceland	500			
Ireland	496			
Israel	474			
Italy	486			
Japan	520			
Korea	539			
Luxembourg	472			
Mexico	425			
Netherlands	508			
New Zealand	521			
Norway	503			
Poland	500			
Portugal	489			
Scotland	500			
Slovak Republic	477			
Slovenia	483			
Spain	481			
Sweden	497			
Switzerland	501			
Turkey	464			
United States	500			

■ Так ■ Ні

m: дані недоступні.
 За даними 2009 року.
 Джерело: Рис. I.2.3, PISA-2009 Results, Volume I (OECD, 2010) і рис. D3.5, Education at a Glance: OECD Indicators (OECD, 2011).

PISA пропонує розглянути на рівні різних країн зв'язок між результатами навчання учнів і практикою нараховування заробітної плати вчителям залежно від ефективності їхнього викладання. Дослідження показало, що половина країн ОЕСР у той чи інший спосіб нараховує грошові винагороди вчителям за високі досягнення у викладанні. Наприклад, у Чеській Республіці, Англії, Мексиці, Нідерландах, Швеції й Туреччині високі результати викладання стають критерієм для прийняття рішень щодо призначення вчителям підвищених базових окладів при розрахунку їхньої заробітної плати. Цей критерій впливає на рішення щодо щорічних додаткових виплат у Чеській Республіці, Данії, Англії, Естонії, Фінляндії, Мексиці, Нідерландах, Норвегії, Польщі й Словацькій Республіці, а в Австрії, Чилі, Чеській Республіці, Дані, Англії, Естонії, Угорщині, Нідерландах, Польщі, Словацькій Республіці, Словенії, Туреччині й США – на рішення щодо нерегулярних додаткових виплат для вчителів.

Якщо аналізувати доходи вчителів за рік, можна говорити, що вплив стратегії нараховування заробітної плати вчителям залежно від продуктивності їхньої праці на навчальні досягнення учнів стає помітнішим.

Загальний аналіз по країнах показав, що в середньому результати PISA тієї чи іншої країни не залежать від того, застосовується в країні стратегія нараховування заробітної плати вчителям залежно від продуктивності їхньої праці, чи ні. Інакше кажучи, деякі країни з високими результатами PISA нараховують заробітну плату вчителям залежно від ефективності їхнього викладання, а інші країни, які показують високі результати PISA, – ні. Але, якщо врахувати співвідношення суми доходів вчителів на рік і національний дохід, ситуація виглядає інакше. У країнах із відносно низьким рівнем заробітної плати вчителів (низькою вважається заробітна плата в діапазоні від рівня ВВП країни на душу населення до показника ВВП країни на душу населення+15%) стратегія нараховування заробітної плати вчителям залежно від ефективності їхнього викладання зазвичай позитивно впливає на результати учнів у тестуванні PISA. У країнах із відносно високою

заробітною платою вчителів (високою вважається така заробітна плата, яка знаходиться вище показника ВВП країни на душу населення+15%) такого впливу не встановлено. Отже, тим країнам, які не можуть платити достатньо високу заробітну плату вчителям, слід більш детально ознайомитися із досвідом країн, де впроваджено практику нарахування заробітної плати вчителям залежно від ефективності їхнього викладання.

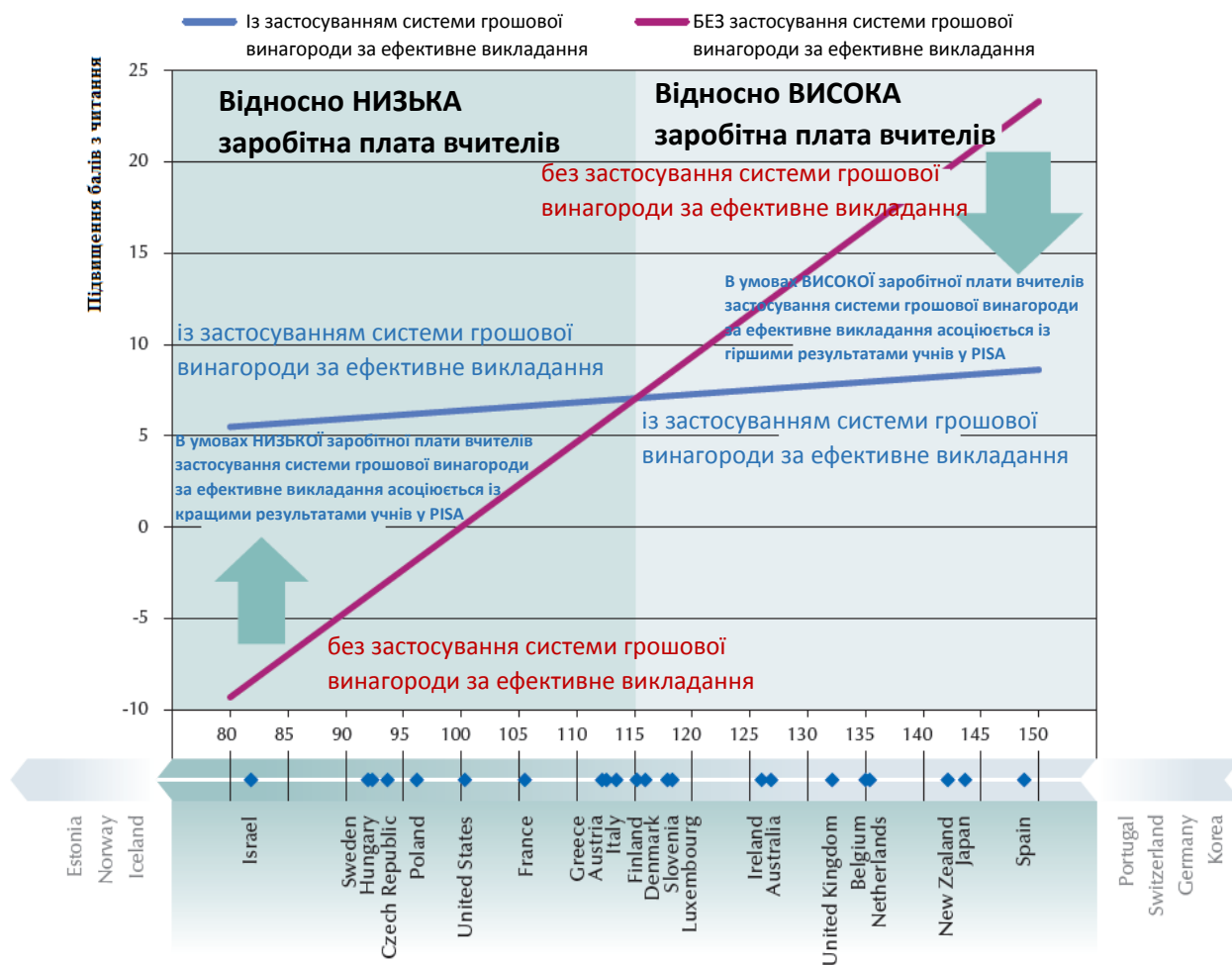
Позитивне рішення щодо призначення грошової винагороди вчителям за високі досягнення в роботі на додаток до їхньої заробітної плати – це тільки перший крок у впровадженні стратегії нарахування вчителям заробітної плати за продуктивністю.

Розглядаючи систему грошової винагороди для вчителів (тобто стратегію нарахування вчителям заробітної плати залежно від ефективності їхнього викладання) як дієвий спосіб покращення освітньої політики, слід разом із тим усвідомлювати шляхи, якими можна досягти ефективного впровадження цієї стратегії. По-перше, необхідно встановити валідні й надійні критерії для вимірювання показників продуктивності викладання. Водночас такі критерії мають бути справедливими й точними з точки зору самих учителів.

Методи оцінки ефективності роботи вчителя:

- *тривалі спостереження спеціально підготовленими фахівцями за викладанням учителів з точки зору додержання ними тих педагогічних стандартів, які зазвичай вважаються ефективними;*
- *вимірювання ролі вчителів у підвищенні результатів їхніх навчальних закладів у зовнішніх атестаціях;*
- *вимірювання ролі вчителя в підвищенні результатів учнів у тестуваннях із конкретних дисциплін. Оцінювання вчителів за допомогою результатів учнів вимагає подальшого застосування спеціальних систем управління даними, які допомагають встановити зв'язок між даними учнів і вчителів. Для вимірювання позитивного впливу на результати учнів необхідно використовувати такі бази даних, які здатні відстежувати щорічний прогрес учнів – саме вони спроможні показати, якою була роль учителя в досягненні певних навчальних результатів того чи іншого учня.*

Середня різниця результатів PISA між країнами, які використовують систему грошової винагороди для вчителів за ефективне викладання, і країнами, які не використовують такої системи грошової винагороди за рівнем заробітної плати вчителів



Заробітна плата вчителів порівняно з ВВП на душу населення (у відсотках, %)

Джерело: Рис. 2 і рис. 3 доступні за посиланням: <http://www.oecd.org/dataoecd/58/37/50282932.xls>.

Ще одне питання, важливе для впровадження системи грошової винагороди для вчителів, – це її призначення, а саме те, хто її отримає: окремі вчителі, групи вчителів у школі або всі учителі школи. Індивідуальна винагорода може заохочувати особу працювати ефективніше й надавати їй певну можливість контролювати рівень своїх доходів. Однак складність застосування системи винагороди індивідуального призначення може полягати у визначенні впливу кожного окремого вчителя на знання учнів, оскільки цей вплив нелегко відокремити від впливу попередніх учителів або інших чинників, наприклад, від впливу атмосфери в школі. Винагороди для груп учителів у школі можуть бути альтернативою індивідуальному призначенню винагороди: таку винагороду може отримати група вчителів, яка має спільні завдання в роботі (наприклад, учителі одного класу учнів; учителі, які викладають певну дисципліну; будь-яка інша група вчителів відповідно до структури й місії школи). Групові винагороди мають певні переваги перед індивідуальними: вони сприяють співпраці між учителями, створюють відчуття справедливості й дотримання стандартів ефективного викладання, а також допомагають учителям обмінюватися знаннями й досвідом. Третій тип призначення винагороди – це надання винагороди всім учителям школи. Така винагорода зумовлює тісну співпрацю між учителями однієї школи і, як наслідок, допомагає школі досягти певних критеріїв у рейтингу навчальних закладів. Проте система призначення винагороди для всіх учителів школи має також певні недоліки: вона послаблює зв'язок між індивідуальними зусиллями вчителів і можливістю отримати винагороду, а також створює ризик отримання частини винагороди тими вчителями, які не докладали належних зусиль до вдосконалення якості освітніх послуг у школі, де вони працюють.

Системи грошових винагород також відрізняються за схемою виплати: це може бути або фіксована загальна сума, яку розподіляють між вчителями, що посіли найкращі місця в рейтингу за результатами викладання (наприклад, премія для 25% найкращих учителів у рейтингу), або премія для всіх учителів, які досягли в роботі визначних результатів. При застосуванні схеми виплати винагород із фіксованої загальної суми максимальна кількість грошей, яку буде витрачено місцевим/державним бюджетом, визначається на початку застосування системи. Проте, як вже зазначалося раніше, такий підхід може позбавити деяких учителів бажання докладати зусилля до вдосконалення своєї діяльності. Друга схема виплати винагороди вимагає чіткого визначення того, що має зробити вчитель для отримання премії. Такий підхід дозволяє більшій кількості вчителів отримувати винагороду, але водночас він може вимагати також збільшення загальної суми грошей для забезпечення виплати премій усім учителям, які здобули право на неї. Коли країна із певних причин не виплачує вчителям винагороди, уся система грошових винагород перестає бути дієвою, оскільки вчителі більше не прагнуть досягати найкращих результатів. Разом із тим саме до цього мала б заохочувати стратегія нарахування заробітної плати залежно від продуктивності викладання.

Узагальнення: Стратегія нарахування вчителям заробітної плати залежно від продуктивності їхньої праці може вдосконалювати якість викладання, але тільки за певних обставин. Проблема полягає не в тому, щоб підвищити заробітну плату вчителям, які працюють краще, але в тому, щоб зробити таку практику постійною і продуктивною. Рівень заробітної плати – це тільки одна із багатьох ознак професійного середовища. Країнам, де професію вчителя вважають привабливою, досягти такої думки суспільства вдалося не лише за рахунок підвищення заробітної плати вчителів. У цих країнах більшої привабливості професії вчителя надало підвищення статусу викладання як роду діяльності й відкриття нових перспектив професійного зростання в педагогічній галузі. До того ж на вчителів було покладено більшу відповідальність як на професіоналів і лідерів у питаннях реформування освіти. Щоб пройти всі ці етапи, країни мають забезпечити таку підготовку педагогічних кадрів, яка підвищить статус учителів, дозволить їм стати педагогами-новаторами й дослідниками в освітній галузі, а не тими, хто лише виконує навчальні програми.

За більш детальною інформацією звертайтеся до Міяко Ікеда (Miyako Ikeda, Miyako.Ikeda@oecd.org) або Андреаса Шляйхера (Andreas Schleicher, Andreas.Schleicher@oecd.org)

Ознайомтеся із OECD (2009), *Evaluating and Rewarding the Quality of Teachers: International Practices*, OECD Publishing OECD (2011), *Building a High-Quality Teaching Profession: Lessons from around the World*, OECD Publishing, а також із технічними заувагами <http://www.oecd.org/dataoecd/58/35/50282912.pdf> й таблицями <http://www.oecd.org/dataoecd/58/37/50282932.xls> до цього випуску «PISA у центрі уваги».

Відвідайте сайт:

www.pisa.oecd.org

www.oecd.org/pisa/infocus

Читайте також:

Що дослідження PISA може розповісти про матеріальну забезпеченість учнів?