

# НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА и инновационное развитие образования



**Анатолий Вифлеемский,**  
*доктор экономических наук*

**И**нновации в образовании должны быть направлены прежде всего на реальные изменения образовательного процесса в школе. Именно такие комплексные изменения требуются стимулировать: частных, отдельных изменений недостаточно, хотя и они необходимы. Попытки ввести новую систему оплаты труда, ориентированную не на оценку результативности педагогического коллектива, а на оценку индивидуальных результатов (причём далеко не всегда объективную и научно обоснованную), противодействуют системному внедрению инноваций. Премирование или установление надбавок за введение индивидуальных инноваций часто стимулирует педагогов к показухе, псевдоинновациям.

## **НСОТ**

Реализация модели новой системы оплаты труда (НСОТ), предложенной Министерством образования и науки РФ (подушевая с превашированием индивидуальной, во многом субъективной оценки), повлечёт за собой разобщение педагогических

коллективов школ. Стремясь наполнить свои индивидуальные портфолио, учителя неизбежно будут думать только о своих достижениях, меньше делиться опытом, не развивать общую профессиональную культуру.

Конкуренция между педагогами не будет способствовать повышению качества образования, сотрудничеству. Высококвалифицированному специалисту свойственно получать удовлетворение от своей работы, это важный стимул. Зарботная плата учителей должна обеспечивать такой уровень для того, чтобы можно было использовать нематериальные стимулы, и именно последние должны превашировать. Это связано со спецификой педагогического труда, с тем, что для достижения целей образовательного процесса необходимы не только индивидуальная работа педагога, но и сотрудничество всех участников образовательного процесса.

Ни ученик, ни учитель не могут получать удовольствие от процесса обучения (это наиболее важное условие для эффективности этого процесса в рамках

концепции сотрудничества), если им приходится постоянно беспокоиться об оценках и наградах за успеваемость и величине оплаты труда за результаты работы.

Учителя охотно работают в хороших школах прежде всего потому, что им комфортно работать в данном педагогическом коллективе (иначе большинство давно бы работало там, где больше платят). Сложность работы учителя школы просто не осознаётся многими чиновниками и обществом. Ежедневно необходимо учить множество учащихся (в начальной школе это может быть 25 человек — работа с одним классом, а на старших ступенях — 100–200 человек — 4–8 уроков в день в разных классах). К этому прибавляется классное руководство, работа с родителями, обязанность следить за питанием учащихся, состоянием учебного кабинета. В отличие от американских учителей никаких помощников наши учителя не имеют. При таком объёме и низкой зарплате с них требуют инноваций...

Некоторые учителя стали работать исключительно на конкурсы — активизировалась борьба за одарённых учеников, за которых можно получить премии, материалы в свой портфолио. Посещение различных конкурсов и конференций для некоторых учителей стало замещать собственно учебную деятельность (проведение уроков). Если же и НСОТ будет стимулировать аналогичные тенденции, то повсеместное разрушение педагогических коллективов — дело ближайшего будущего.

Ответим на такой простой вопрос: *зачем помогать коллеге-учителю, если результатом станет улучшение его работы и, следовательно, повышение его заработной платы* при том, что общий фонд оплаты труда школы не меняется, следовательно, зарплата помогающего уменьшится? Конечно, зависимость не совсем линейная, но принципы стимулирования оценки за

*индивидуальные* достижения педагогов неизбежно влекут за собой обозначенные проблемы, приводящие в конечном итоге к снижению качества образования в целом: прирост результативности одних педагогов компенсируется его снижением у других, совокупный же результат работы педагогического коллектива не растёт или вообще снижается. Стимулирование же роста конечных *коллективных* результатов, напротив, влечёт за собой рост индивидуальных результатов, причём у каждого члена педагогического коллектива, так как в случае неудач члены педагогического коллектива готовы прийти на помощь: у них есть для этого и моральные, и экономические стимулы (более высокий результат работы педагогического коллектива влечёт за собой более высокое материальное вознаграждение каждого члена коллектива).

Поэтому для системного внедрения инноваций в образовании педагогический коллектив должен рассматриваться *как единое целое*. Педагогам должна быть обеспечена (прежде всего финансово) возможность заниматься творчеством, оплата за ставку заработной платы (18 часов уроков в школе) должна обеспечивать достойную жизнь учителя, а не выживание. Именно такие изменения в системе оплаты труда педагогов крайне необходимы. Вместо этого пытаются переделить крохи между учителями, заставить их работать больше фактически за меньшие деньги (это называется «повысить интенсивность труда»), ввести «отсидку» в школе (36 часов) и т.п.

Педагогический коллектив школы должен быть вовлечён в одно дело, работать над одной проблемой, иметь общие и понятные для всех цели и задачи. В рамках такой работы педагоги смогут совместно планировать своё обучение, вместе учиться и развиваться. Крайне важно понять, что индивидуальное развитие педагогов должно сочетаться с развитием профессиональных сообществ школы.

Повышение контроля за деятельностью учителя путём нормирования ранее не нормируемых видов деятельности (методическая работа, подготовка к урокам и т.д.) на корню уничтожает инновационную активность, так как реальные инновации не могут осуществляться «от сих и до сих» — нельзя заниматься творчеством в строго отведённое время. Педагогов также заваливают бумажной работой — огромное количество времени придётся тратить на заполнение абсолютно бесполезных документов. Вал бумажной отчётности и без того велик и в некоторых регионах постоянно возрастает. Актуальный пример — вознаграждение за классное руководство: за 1000 рублей в ряде регионов требуют заполнить огромное количество отчётов.

Введение подушевых принципов расчёта заработной платы (руб./ученико-час) вообще никакого отношения к инновационному развитию системы образования не имеет и иметь не может. Это чисто финансовый инструмент экономии средств на образовании, при котором закрываются сельские малокомплектные школы, повышается средняя наполняемость классов

в городских школах — при демографических проблемах с контингентом учащихся школ.

К сожалению, у нас мало на что способны профсоюзы педагогических работников, особенно на низовых уровнях. Если на федеральном уровне ЦК профсоюза принимает верные решения в защиту педагогов (например, о введении новых систем оплаты труда, подушевой системе оплаты труда), то на региональном и муниципальном уровнях (за редким исключением) даётся согласие на введение новых систем оплаты труда, грубо нарушающих федеральное законодательство и права педагогических работников. Можно только надеяться, что педагоги наконец осознают себя мощной силой и смогут реально объединиться для отстаивания своих интересов и реального инновационного развития системы образования России. **НО**



В ЭЛЕКТРОННОЙ ВЕРСИИ ЖУРНАЛА

## Региональное образование и проблемы социокультурного проектирования

*Ольга Заславская, профессор, доктор педагогических наук, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н.Толстого*

*Николай Гоголев, доцент, кандидат педагогических наук, ТГПУ им. Л.Н.Толстого*

Формирование разносторонней культуры личности как задача современного образования. Социокультурное проектирование — основной механизм развития образовательного пространства региона. Этапы социокультурного проектирования: диагностический, концептуальный, технологический, аналитический. Знание проектировщиками закономерностей развития системы образования в целом и внутреннего устройства процессов, определяющих её специфику. (Исследование поддержано РГНФ — проект № 08-06-00034а).