

*Віта Филипська,
аспірантка кафедри теорії
та методики професійної освіти
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ВЧИТЕЛІВ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ (ДРУГА ПОЛОВИНА ХХ СТОЛІТТЯ)

У статті зосереджується увага на проблемі реформування, субсидуванні шкіл, фінансових відносинах між міністерством освіти і місцевими органами народної освіти, стимулюванні педагогів до роботи в школі, оплаті праці вчителів Великої Британії у другій половині ХХ століття.

Ключові слова: *заохочення, матеріальне стимулювання, фінансування, субсидування, виплати, народна освіта, місцеві органи влади.*

В статье сосредоточивается внимание на проблеме реформирования, субсидирования школ, финансовых отношений между министерством образования и местными органами народного образования, стимулирования педагогов к работе в школе, оплаты труда учителей Великобритании во второй половине ХХ столетия.

Ключевые слова: *поощрение, материальное стимулирование, финансирование, субсидирование, выплаты, народное образование, местные органы власти.*

In the article the attention concentrates to the problem of reforming, subsidizing the schools, financial relationship between Ministry of Education and local authorities of national education, teachers' stimulating to work effectively, payments of teachers in Great Britain of the 2-nd half of XXth century.

Key words: *encouraging, material stimulating, financing, subsidizing, payments, national education, local authorities.*

Основними засобами високої трудової активності вчителів є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне та матеріальне стимулювання. Ініціатива, творча діяльність базуються на внутрішньому переконанні педагогів. Ця ініціатива стимулюється шляхом публічного визнання, схвалення, позитивної оцінки успіхів учителів. Таку стимулюючу роль

виконує заохочення, яке виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ним корисних творчих дій.

Зацікавлена підтримка колег, керівництва завжди допомагає долати труднощі педагогічної діяльності, її нестача є фактором гальмування індивідуального розвитку вчителя.

Серед шляхів заохочення вчителів до самовдосконалення важливу стимулюючу роль відіграють методи матеріального заохочення, які покликані стимулювати професійне зростання вчителів шляхом покращення їхнього добробуту, розширення можливостей для поліпшення стану здоров'я, відвідування театрів, кінотеатрів, концертних зал, придбання необхідної художньої, наукової і методичної літератури, відео та аудіо матеріалів тощо. Окрім того, заробітна плата, премії, доплати сприймаються педагогами як оцінка їхньої діяльності суспільством, адміністрацією й колективом, що позначається на самооцінці вчителів. Заробітна плата впливає на престиж професії, який у свою чергу відіграє роль у формуванні ставлення оточуючих до представників вчительства [2, с. 111–150].

Існуюча на сьогодні низька матеріальна забезпеченість учителя змушує його шукати додаткові джерела заробітку: збільшення навчального навантаження, розширення домашнього господарства, приватні уроки, що негативно позначається на його професійному зростанні, а отже, і на результатах праці. Особливий інтерес щодо розв'язання цієї проблеми викликає досвід Великої Британії.

У вітчизняних наукових працях, присвячених заохоченню до самовдосконалення вчителів, висвітлено питання значущості для педагогів моральних і матеріальних стимулів (Н. Кузьміна, Л. Колесніков, Л. Литвинюк [2], Є. Максимова, М. Максимов, М. Сметанський [3]). Однак означені роботи свідчать про відсутність компаративного аналізу вирішення цього питання за кордоном, зокрема у Великій Британії і в Україні. Саме тому невирішеною раніше частиною залишається означена проблема.

Мета статті – проаналізувати та схарактеризувати специфіку заохочення вчителів Великої Британії до самовдосконалення шляхом матеріального стимулювання їхньої праці у 2-й половині ХХ століття.

Завдання статті:

- визначити різні типи шкіл і особливості їх фінансування;
- проаналізувати систему фінансування шкіл Великої Британії;
- виявити показники оцінки роботи вчителя у Великій Британії задля використання їх в національній освіті.

У другій половині ХХ століття у Великобританії суттєву роль у формуванні вимог до професіоналізму вчителя відіграло впровадження в освіту методів заохочення педагогів до самовдосконалення, а саме –

системи винагород, покликаних мотивувати педагогів до підвищення ефективності їх діяльності. Здійснений аналіз теорій традиційних та інноваційних підходів до мотивації діяльності вчителів показав, що до системи заохочень, які були запроваджені у Великій Британії у другій половині ХХ століття, дослідники відносять як моральні, так і фінансові заохочення.

У своїх попередніх дослідженнях ми встановили, що засобами фінансового заохочення стали: встановлення заробітної платні вчителів залежно від результатів діяльності, бонуси, що надавалися школам, групам вчителів та окремим педагогам за високі результати професійної діяльності [4].

Про матеріальне заохочення В. С. Аранський [1] зазначає, що у 50–60-х роках школи й інші установи народної освіти Англії фінансували за рахунок асигнувань Парламенту й місцевих податкових зборів. Крім того, на потреби освіти порівняно невеликі суми виділяли зі своїх бюджетів і деякі інші міністерства.

Основним регулятором фінансових відносин між міністерством освіти і місцевими органами народної освіти є так звана «формула субсидування» (Grant Formula). Відповідно до цієї формули місцеві органи освіти щорічно одержують від міністерства освіти «основну субсидію» (Main Grant). Розмір субсидії дорівнює приблизно 60 % загальної суми витрат місцевих органів на освіту.

За законом 1944 р. міністерству освіти Великої Британії надане право безпосередньо субсидіювати деякі школи й коледжі, а також інші освітні установи, що не одержують кошти від місцевих органів освіти. Початкові й середні школи, що одержують субсидії безпосередньо від міністерства освіти, називаються школами прямого субсидування (Direct Grant Schools); школи, засновані місцевими органами народної освіти, іменуються школами графств (County Schools); школи ж, засновані іншими організаціями (здебільшого релігійними), називаються добровільними школами (Voluntary Schools). Останні можуть бути трьох категорій: добровільно субсидовані, добровільно контрольовані й добровільні школи особливої угоди.

Добровільними субсидованими школами (Aided Schools) є такі, у яких половина витрат на шкільні потреби покривається за рахунок місцевих органів освіти, а інша половина – засновниками шкіл. Ті ж з добровільних шкіл, витрати на зміст яких беруть на себе місцеві органи й здійснюють при цьому повний контроль за їхньою роботою, аж до призначення вчителів, називаються контрольованими школами. Засновники цих шкіл зберігають за собою лише деякі права.

Що стосується «шкіл особливої угоди» (Special Agreement Schools), то це – школи для дітей старшого шкільного віку, що одержують фінансову підтримку від місцевих органів на спорудження нових і перебудову старих шкільних споруд.

Є й так звані «незалежні школи» (Independent Schools), тобто такі школи, які не одержують субсидій ні від міністерства, ні від місцевих органів освіти. До незалежних шкіл відносяться школи, що належать приватним особам або окремим організаціям, а також школи, що існують на різні асигнування й внески, такі як, наприклад, паблік скулз, дрібні приватні підготовчі й середні школи.

Бюджет місцевих органів освіти складається з державних субсидій і місцевого податку на майно, що стягується з населення спеціально на потреби освіти.

Основними статтями видаткової частини бюджету місцевих органів освіти є: зарплата вчителям і обслуговуючому персоналу; погашення їхніх позик; придбання навчальних приладів і меблів; ремонт шкільних будівель; харчування учнів; стипендії учням і інші види матеріальної допомоги, витрати на так звану «наступну» освіту (мається на увазі освіта після закінчення обов'язкового навчання); підготовка вчителів; медичне обслуговування; адміністративні витрати.

Загальна сума витрат на народну освіту в 1959/60 фінансовому році склала близько 600 млн. ф. ст., з яких 393 млн. ф. ст. було асигновано державним казначейством і майже 207 млн. ф. ст. зібрано місцевою владою у виді шкільного податку.

Не менш гострою проблемою є проблема забезпечення шкіл необхідною кількістю вчителів.

Труднощі роботи англійської школи в 60-х роках ХХ століття, викликані переповненими класами внаслідок збільшення народжуваності у післявоєнні роки й нестачею вчителів, признавали й офіційні особи. Так, экс-міністр освіти Д. Ллойд, виступаючи в парламенті, заявив, що, для того, щоб наповнюваність класів привести у відповідність із законом 1944 р., знадобляться додатково 60 000 учителів і багато тисяч нових шкільних місць.

Здійснений нами аналіз наукової літератури засвідчив, що причиною нестачі вчителів в англійських школах є, насамперед, недостатній розвиток мережі педагогічних навчальних закладів: 160 педагогічних коледжів, у кожному з яких навчається близько 150 чоловік, не можуть забезпечити підготовку потрібної кількості вчителів. Крім того, через порівняно низьку оплату праці вчителів педагогічна професія є малопривабливою. В англійських школах існує штатно-окладна система оплати праці вчителя. Розмір окладу вчителям-чоловікам у 60-х роках ХХ століття становив 475–900 ф. ст. в рік, а оклад вчителів-жінок – 430–720 ф. ст. в рік. Під час першого року праці вчителі отримують найнижчу ставку. Потім щорічно оклад збільшується на 20–25 ф. ст. до того часу, поки не досягне встановленого максимуму.

Щоб уникнути зменшення фінансування, прагнучи перекласти обов'язкові витрати на місцеві органи освіти, уряд розробив новий проект фінансування місцевих органів (Block-Grants).

Сутність цього проекту в тому, щоб замість «основної субсидії», що відпускалася державою місцевим органам спеціально на потреби освіти й була рівна 60 % фактичних витрат, відтепер місцеві органи влади повинні були одержувати від держави субсидії без вказівки їхнього призначення й обліку фактичних витрат. Передбачалося, що місцеві органи освіти будуть виділяти на потреби школи ту або іншу частину субсидій на свій розсуд. Однак, представники освіти виступили проти такого проекту. Не випадково голова комісії з питань народної освіти лейбористської партії Гриффитс, характеризуючи новий тоді проект уряду, сказав, що, запропонувавши систему «Block-Grants», уряд почав найтяжчий наступ на справу народної освіти за весь час.

Під тиском вимог громадськості уряд Великобританії змушений був зняти свій проект і система фінансування народної освіти залишилася колишньою [1, с. 40–46].

На жаль, зменшення фінансування не сприяє вирішенню питання заохочення вчительських кадрів і залучення молодих спеціалістів до роботи в школі.

Про актуальність цієї проблеми, її значення у підтримці соціального статусу вчителів свідчать матеріали спеціальної конференції ЮНЕСКО, в яких зафіксовано, що оплата праці вчителів повинна:

а) відповідати значенню педагогічної діяльності і самих учителів для суспільства, а також іншим обов'язкам, які покладаються на них у процесі педагогічної діяльності;

б) бути до певної міри співвідносною заробітній платі представників інших професій, які потребують аналогічної чи еквівалентної класифікації;

в) надати вчителям кошти, які забезпечують їх самих та їхні сім'ї задовільним рівнем, що дає можливість підвищувати свою кваліфікацію шляхом продовження освіти та підвищення культурного рівня [6, с. 115]. Не випадково в рекомендаціях конференції ЮНЕСКО в розділі «Заробітна плата вчителів» включена стаття 122. Її суть полягає в тому, щоб передбачити підвищення заробітної плати в межах кожної категорії вчителів шляхом надбавок до окладів, які здійснюються через регулярні проміжки часу, переважно щорічно. Термін просування від мінімального до максимального рівня шкали основної заробітної плати не повинен перевищувати 10–15 років.

Мета цих зусиль – перетворити вчителів у привілейовану категорію працівників, зробити цю професію такою, котра покладає на своїх членів суспільства більш значущі обов'язки, ніж будь-яка інша професія, яка має бути оточена турботами і повинна надавати тим, хто нею займається, матеріальне і моральне становище, що відповідає не тільки їхнім якостям, але їхнім обов'язкам [6, с. 16].

В 90-х роках ХХ століття у Великій Британії вживаються спроби розробити систему специфічних показників для кількісної оцінки зовнішньої ефективності дидактичних систем і роботи вчителя, а також

конкретні механізми й інструменти для вимірювання якісних результатів освіти з метою виведення узагальненого індексу з урахуванням цілей виховання, які змінилися, та нових критеріїв її ефективності. Зокрема, така система показників була застосована англійськими вченими М. Вудхоллом та М. Блаугом при здійсненні дослідницької програми з оцінки зовнішньої ефективності вкладів у середню освіту Англії [7, с. 133].

Відповідно до основоположного принципу концепції звітності школа розглядається як підприємство і з метою підвищення ефективності її роботи від неї вимагається звітність за кожний витрачений долар у відповідності до поставлених перед нею завдань. Упровадження звітності у сферу освіти відображає, з одного боку, об'єктивну тенденцію до підсилення ролі держави й централізації керівництва, необхідність регулювання, планування й контролю в масштабах країни, з другого – прагнення будь-якою ціною знизити витрати освіти.

Пропозиції щодо введення реформи оплати педагогічних працівників висувалися неодноразово в 90-х роках, однак вони весь час наштовхувалися на негативне ставлення вчителів у школах і профспілках, а також окремих представників органів управління народною освітою. Виникав страх негативного впливу процесів оцінки якості педагогічної праці на психологічний клімат у шкільних колективах, можливих стресових ситуацій тощо.

Автори дослідження справедливо стверджують також, що, які б не використовувалися критерії оцінки якості, залишається завжди багато аспектів педагогічної праці, які не підлягають прямій оцінці [7, с. 5]. В 1990 році міністр освіти і науки Д. Макгрегор заявив, що оцінка праці вчителя буде проводитися на добровільній основі, а рішення про її організацію і проведення будуть залишені на розсуд місцевих органів управління народної освіти.

Однак новий міністр К. Кларк оголосив, що з 1990–1991 навчального року оцінка педагогічної праці вчителів в Англії та Уельсі буде проводитися через кожні два роки в межах системи контролю за якістю роботи за професією. Обґрунтовуючи своє рішення, К. Кларк відмічав, що воно спрямоване не на те, щоб змістити з посади багатьох учителів, а щоб морально заохотити якісно працюючих і виявити їхній творчий потенціал. Звідси процедура оцінки діяльності вчителів не буде принципово відрізнятися від використовуваної сьогодні в діяльності інспектури і на рівні внутрішньошкільного управління. В необхідних випадках учителям буде запропоновано пройти курси підвищення кваліфікації. Зміна розмірів заробітної платні визначатиметься за результатами періодичної атестації. Протягом чотирьох років пропонується провести таким чином оцінку якості роботи всіх учителів.

Однією із форм диференційованої заробітної платні вчителя є залежність його тижневого навантаження від рівня отриманої професійної освіти: чим вищий рівень отриманої спеціальної освіти при наявності

необхідної професійно-педагогічної підготовки, тим вища зарплата у порівнянні з іншими категоріями вчителів у тому ж самому навчальному закладі і тим менше стандартних уроків, таке становище ще й досі дискутується на сторінках педагогічних видань з питань заохочення праці вчителя [3, с. 46].

У післявоєнний період у 50–60-х роках ХХ століття зменшилося фінансування системи освіти у Великій Британії. В цей час виникла потреба в додатковому шкільному будівництві та у підготовці вчителів. Труднощі були викликані також через переповненість класів, недостачу вчителів, причиною чого став недостатній розвиток мережі педагогічних навчальних закладів.

У 90-х роках ХХ століття уряд Великої Британії запропонував нову реформу щодо оплати праці педагогічних працівників, згідно з якою оцінка праці вчителів проводилася кожні два роки за результатами контролю за якістю їхньої роботи. В якості заохочення пропонувалося додаткове фінансування, при негативній оцінці учителям рекомендували пройти курси підвищення кваліфікації.

Вивчення передового досвіду Великої Британії щодо оцінки праці вчителя є невід'ємною умовою ефективного розв'язання означеної проблеми в Україні. Особлива роль у цьому процесі відводиться особистості педагога, його професійній майстерності, прагненню до постійного самовдосконалення і самореалізації, що і є питаннями для подальшого дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аранский В. С. Система народного образования в Англии / В. С. Аранский, В. П. Лапчинская. – М. : Издательство Академии педагогических наук РСФСР, 1961. – 259 с.
2. Литвинюк Л. В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Литвинюк Людмила Вікторівна. – Кіровоград, 2007. – 260 с.
3. Сметанський М. І. Стимулювання праці викладача вузу: проблеми, шляхи вирішення / М. І. Сметанський, В. М. Галузяк, В. І. Шахов // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. Матеріали міжн. наук.-практ. конф. – К., 1996. – Ч. 1. – С. 46–49.
4. Филипська В. І. Професійноорієнтовані підходи до заохочення вчителів Великої Британії до самовдосконалення / В. І. Филипська // Проблеми сучасної педагогічної освіти : збірник наукових праць РВНЗ «Кримський гуманітарний університет». – Ялта, 2012. – С. 104–109.
5. Education. – Lnd., 1990. – Vol. 175. – № 6. – P. 139.
6. Educational Documentation and Information UNESCO, 184, 1972. Woodhall W. Productivity trend in British Secondary Education / W. Woodhall, M. Blaug. – London, 1967. – P. 235.