

ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

(по материалам социологического исследования)

В организации и планировании заработной платы педагогических работников немало нерешенных проблем. В Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии указывалось, что необходимо «изжить формализм в оценке результатов труда учителей...»¹ Весьма сложной проблемой является установление тесной зависимости заработной платы учителя от результатов его труда, который характеризуется рядом специфических особенностей. Деятельность учителя включает выполнение разнообразных функций и видов работ не только по обучению, но и воспитанию подрастающего поколения. Успех учебно-воспитательного процесса зависит не только от усилий педагога, его квалификации, опыта, педагогического мастерства, но и от способностей учащихся, их отношения к учебе, семейного воспитания и т. д. Таким образом, точное определение количественных и качественных параметров педагогического труда — задача весьма сложная.

В целях изучения практики организации, нормирования и оплаты труда учителей и для выработки научных рекомендаций по их совершенствованию автор провел социологическое исследование в ряде школ Советского района Минска. В процессе исследования нами выявлено, что для оценки труда учителя применяются трудовые нормы, ставки и оклады с учетом квалификации, образования и стажа педагогической работы. Однако в данной системе не находят достаточно полного отражения индивидуальные усилия каждого работника, количество и качество его труда. Труд основной массы учителей оплачивается в зависимости от образования и стажа, без учета индивидуальных достижений в учебной и воспитательной работе.

Необходимость совершенствования системы оплаты учительского труда непосредственно зависит от улучшения его нормирования. Сегодня же в школах точно определена недельная норма проведения уроков: для всех учителей-предметников — 18 часов, а для учителей начальных классов — 24 часа. Проведение урока непосредственно связано с подготовкой к нему, проверкой письменных работ, дополнительными занятиями и консультациями. Затраты времени на эти виды работы в расчете на каждый проведенный урок составляют у учителей русского языка и литературы — 1,5; иностранного языка — 0,8; истории и географии — 0,9; математики — 1,3; физики — 1,2 часа². Это значит, что при выполнении 18-часовой недельной нормы на подготовку и проведение уроков учителя разных предметов затрачивают неодинаковое количество времени и труда. Большинство опрошенных нами учителей подтвердило этот факт. Поэтому норму недельной учебной нагрузки, на наш взгляд, необходимо дифференцировать. При установлении научно обоснованных норм учебной нагрузки «важно, чтобы нормы труда имели примерно одинаковую степень напряженности, так как иначе в распределении по труду не будет в полной мере реализована равная оплата за равный труд»³.

Недостатки в нормировании учительского труда проявляются и в его оплате. Ставки заработной платы устанавливаются на основе единой нормы для учителей-предметников, исходя из 18 часов недельной учебной нагрузки. Как уже сказано, для выполнения этой нормы объективно учителя различных учебных дисциплин затрачивают разное количество труда, а получают равное вознаграждение. Это противоречит требованиям экономического закона распределения по труду при социализме.

Существующая в настоящее время система оплаты труда учителей стимулирует увеличение педагогической нагрузки, так как объем заработной платы находится в прямой пропорциональной зависимости от величины нагрузки. Из всех опрошенных учителей-предметников 64,9% имели нагрузку свыше 18 часов в неделю. А что касается преподавателей русского (родного) языка и математики, то 80% из них имели нагрузку, превышающую норму. В то же время выполнение других видов учебно-воспитательной работы, помимо осуществления учебного процесса, стимулируется недостаточно. Такая система материального стимулирования труда педагогических работников может повлечь за собой ряд негативных моментов. Во-первых, привести к снижению качества преподавания учебных

дисциплин (при большой учебной нагрузке учитель не сможет уделять достаточно внимания повышению своей квалификации, методического уровня проведения занятий, индивидуальной работе с учениками). Во-вторых, чрезмерная учебная нагрузка может снизить качество воспитательной работы с учащимися. Все это не соответствует основным задачам советской школы, ибо для нее «главное сегодня в том, чтобы повысить качество обучения, трудового и нравственного воспитания...»⁴

В существующей практике организации заработной платы размеры доплат за внеурочную работу, на наш взгляд, не соответствуют затраченным на нее рабочему времени и труду. В первую очередь, это касается оплаты за классное руководство. Как известно, она составляет 10 рублей в месяц. Результаты социологического опроса показывают, что более половины учителей, выполняющих обязанности классного руководителя, затрачивают в неделю на эту работу 3—6, а почти треть учителей (32%) — 7 и более часов. Одним из направлений стимулирования учительского труда 62% опрошенных считают увеличение размера доплат за другие виды учебно-воспитательной работы и, в первую очередь, за классное руководство.

Эффективная система заработной платы немыслима без учета качества труда. Качество педагогического труда принято определять по уровню квалификации работника, а критерием самой квалификации считают уровень образования и стаж работы по специальности. На основе этих показателей осуществляется дифференциация ставок и окладов учителей. Однако квалификация отражает непосредственно не качество труда работника, а качество его рабочей силы, т. е. его потенциальную способность к выполнению данного вида деятельности. Поэтому даже у работников одной квалификации результаты труда могут быть различными, а это значит, что уровень образования и педагогический стаж не должны превращаться в автоматический регулятор заработной платы. При установлении заработной платы учителям необходимо учитывать результаты их труда. Для реализации этого положения в последнее время устанавливаются квалификационные категории наиболее опытным учителям, добивающимся высоких результатов в работе. Предусмотрена также возможность выплаты разовых премий учителям по итогам календарного или учебного годов.

Результаты социологического опроса свидетельствуют о том, что в целом учителя положительно оценивают практику установления квалификационных категорий. Так, свыше половины опрошенных (51%) подтвердили, что квалификационные категории отражают действительные различия в профессиональном мастерстве учителей, качестве их труда. 38,7% учителей указали, что практика присвоения квалификационных категорий и установления соответствующих различий в оплате труда вызывает у них стремление к повышению профессионального мастерства, к достижению наилучших результатов в труде. Однако 19,3% опрошенных высказали мнение, что данная практика слабо стимулирует их к лучшей работе, а 10,7% указали, что не стимулирует. В чем причины таких разных оценок?

В пяти обследованных школах не оказалось ни одного «учителя-методиста» или «старшего учителя». В целом по Советскому району Минска по результатам двух аттестаций (1976, 1981) звание «учитель-методист» присвоено только трем и «старший учитель» — тоже трем педагогам. В школах же района работает свыше тысячи учителей. Таково положение и в других городах страны. Так, в Москве за 1975—1980 годы аттестовано 30 697 учителей. Из них только 95 присвоено звание «старший учитель», а 61 — «учитель-методист»⁵. Такая далекая перспектива получения квалификационной категории не стимулирует учителей. По нашему мнению, необходимо увеличить количество присваиваемых квалификационных категорий, чтобы в каждой школе выделять и материально вознаграждать наиболее опытных педагогов за их добросовестный труд.

Для того, чтобы профессионально-квалификационный уровень стал основным показателем, характеризующим качество труда учителя, он должен включать не только образование и стаж, но и педагогическое мастерство, профессиональную компетентность, деловые качества, призвание, умение владеть современными приемами обучения и воспитания.

Большинство опрошенных учителей среди мотивов выбора профессии поставили на первое место — «нравится работать с детьми», следующий мотив — «работа учителя является для меня интересной и разнообразной».

25,3% опрошенных указали, что считают профессию учителя своим призванием. В то же время некоторая часть учителей (16,6%) отметила, что если бы им пришлось теперь избирать трудовой путь, то эту профессию они бы не выбрали. Одна из причин неудовлетворенности этой группы учителей своей профессией кроется, на наш взгляд, в недостаточном материальном стимулировании их труда. Из них 76% — не удовлетворены системой оплаты труда. 60% учителей этой группы имеют среднемесячный доход в расчете на одного члена семьи менее 100 рублей.

Уровень педагогического мастерства — один из главных показателей качества труда учителя. Он должен не только глубоко знать предмет, но и уметь передать свои знания и опыт, развивать познавательный интерес к изучаемому материалу, формировать у учащихся навыки самостоятельной работы. При оценке уровня мастерства надо исходить из информированности учителя о передовом опыте и достижениях педагогической науки, его умения эффективно применять передовые приемы работы, наиболее соответствующие его педагогическому опыту. Успех обучения и воспитания подрастающего поколения непосредственным образом зависит и от особенностей личности учителя: насколько он может быть примером творческого отношения к работе, дисциплинированности, нравственности, в какой мере оказывает на учащихся положительное влияние.

В настоящее время оценка профессионально-квалификационного уровня учителей осуществляется посредством аттестации. Аттестация должна помочь объективно, всесторонне оценить качество, индивидуальные особенности и результаты деятельности каждого учителя. Эффективность аттестации педагогических работников в значительной степени зависит от качества отзыва (характеристики), его объективности, всесторонности и полноты. На наш взгляд, для повышения качества оценки деятельности учителя целесообразно разработать и внедрить в практику научную систему баллов. Это позволит конкретно учитывать достижения и неудачи учителей в учебно-воспитательной работе, более правильно определять размеры их материального вознаграждения за труд и будет «обеспечивать справедливую и объективную оценку трудового вклада каждого»⁶.

¹ Материалы XXVI съезда КПСС.— М., 1981, с. 60.

² См.: Организация, нормирование и оплата труда в непроизводственных отраслях.— М., 1978, с. 70.

³ Шкурко С. И. Стимулирование качества и эффективности производства.— М., 1977, с. 16.

⁴ Материалы XXVI съезда КПСС, с. 60.

⁵ См.: Подготовка и проведение аттестации учителей в школе (методические рекомендации).— М., 1981, с. 2—3.

⁶ Материалы XXVI съезда КПСС, с. 59.