



В.А. Бейзеров
 учитель
 английского языка
 Гомельской
 государственной
 лингвистической
 гимназии,
 Республика Беларусь

В настоящее время в связи с реформированием системы образования возникает вопрос, что необходимо делать, чтобы повысить конкурентоспособность отечественного образования. Качество образования зависит прежде всего от качества подготовки учителей, их мотивированности, отношения к профессии со стороны общества и правительства, а также от финансирования отрасли. И все же, как показывает практика, главным фактором является учитель.

Мы никогда не забудем своих лучших учителей, которые нас хорошо понимали и отдавали нам все свои силы и знания. Каким же образом они становятся такими профессионалами, какими качествами и возможностями они обладают? Можно ли измерить эти способности и можно ли им обучить? И один из самых главных вопросов: как вознаградить этих замечательных людей, оценить их профессионализм и человеческие качества, а также каким образом не позволить им уйти из профессии, так как она является наименее престижной, низкооплачиваемой и неблагодарной?

Эти вопросы являются критическими и для современного государственного среднего образования в Соединенных Штатах.

Американские государственные школы прилагают все усилия для того, чтобы привлечь и сохранить высококвалифицированные учительские кадры. Нация столкнулась с недостатком учителей. В настоящее время в государственных школах США работает около 3,2 миллиона учителей, а потребность в преподавателях

Учителя средних школ США: проблемы оплаты и оценки качества труда

на ближайшие 8 лет составит еще почти 3 миллиона.

В то же время государство становится все более требовательным к уровню подготовки учителей. Обучение новых учителей и удержание опытных становится необходимостью и основным условием сохранения конкурентоспособности США как нации. Последние результаты тестирования свидетельствуют, что американские десятиклассники находятся лишь на 17-м месте (среди своих сверстников из 30 стран) в области точных и естественных наук и едва ли не на последнем месте по математике. Исследование показало, что уровень преподавания имеет гораздо большее значение, чем количество учеников в классе, потраченные деньги в расчете на одного ученика либо качество учебников.

По всей стране власти и администрации школ экспериментируют с новыми способами привлечения и удержания хороших учителей. Многие из этих способов позаимствованы из бизнеса, как, например, накопление бонусов (за сверхурочную работу, лабораторные работы, большое количество учеников в классе), дотации на аренду жилья в дорогих районах и т. д.

Директора школ убеждены, что, чем больше заработная плата учителя, тем лучше успеваемость его учеников и тем меньше текучесть кадров в школах.

Обычно заработная плата учителей государственных школ рассчитывается исходя из стажа работы, а также квалификации и количества пройденных обучающих курсов. За эту систему продолжают выступать профсоюзы, так как они считают данный подход одинаково справедливым для всех учителей. Но родители стремятся отдать своих детей в класс к лучшим учителям.

Реально определить квалификацию и способности учителей невозможно, однако, по мнению чиновников, лучшие учителя те, кто воспитывает лучших учеников (демонстрирующих высокие результаты на экзаменах). Чиновники поощряют преподавателей, чьи ученики добились хороших результатов на тестировании, путем начисления премий. С 2006 года по реше-

нию администрации президента Буша на эти премии ежегодно из бюджета выделяется 99 миллионов долларов. В стране действует программа «Ни один ребенок не должен остаться за «бортом»».

Универсальной формулы для определения хорошего учителя не существует. Однако, по мнению специалистов из университета Северной Каролины, первый признак профессионала — его уверенность в том, что каждый ученик способен учиться и достигнуть многого, второй признак — это, безусловно, владение своим предметом на высоком уровне и способность увлечь им своих учеников.

Проблема состоит еще и в том, что в стране около 30% учителей, преподающих английский язык и точные науки в среднем и старшем звене, не являются специалистами в данных областях (то есть их базовое университетское образование не связано напрямую с преподаваемыми дисциплинами). Например, учителей, преподающих физику, но не являющихся физиками по специальности, насчитывается 68%.

Еще одно необходимое условие для того, чтобы стать хорошим учителем, — практика. К сожалению, по статистике, 25–30% молодых учителей государственных школ бросают преподавание в течение первых трех лет работы, 50% — в течение пяти лет (особенно страдают от текучки кадров школы в самых бедных и неблагополучных районах). Прием на работу учителей многие сравнивают с наполнением дырявой корзины.

Почему же учителя уходят из профессии? Опрос, проведенный в США, показал: 60% — из-за недостатка времени на подготовку к урокам, 51% — из-за чрезмерного напряжения, 50% считают, что количество учеников в классе слишком велико, чтобы эффективно работать, 48% — из-за низкой зарплаты, 44% — из-за плохого поведения учащихся, 42% — из-за непрестижности профессии и своего низкого положения в школе.

Многие молодые учителя переходят в частные школы, где дисциплина несравнимо лучше, где им оказывается методичес-

кая помощь со стороны администрации и более опытных и старших коллег.

Каким же образом оценить работу учителя?

Еще с 20-х годов прошлого века в США преобладает мнение, что основной показателем работы учителя — успеваемость его учеников, результаты их экзаменов. В 1982 году данное мнение получило научное обоснование в университете штата Теннесси. Статистик Сандерс работал с результатами тестов в начальных школах штата. Он предложил рассчитывать вклад каждого учителя в образование по примеру исчисления добавочной стоимости в экономике.

Суть данного метода заключается в следующем: берутся результаты тестов учащихся, обучающихся у конкретного преподавателя, за три года. Из построенного графика становится видно, сколько учеников преуспело в учебе, а у скольких, наоборот, снизились результаты. Исходя из этого и предлагается назначать заработную плату учителям. По мнению Сандерса, из всего количества учителей можно выделить лишь от 10 до 30% действительно хороших.

Однако метод Сандерса дорог в использовании и не является идеальным, так как исследование дает совершенно разные результаты, которые зависят от социального положения учащихся, материально-технического обеспечения школы, района, где расположена школа и т. д. То есть чисто математические расчеты в данном случае не могут считаться правильным методом определения того, необходимо повысить или понизить учителю зарплату.

Тем не менее в Соединенных Штатах данная система (в более усеченном варианте — расчеты производятся лишь за год обучения) получила широкое распространение и применяется по крайней мере в 15 штатах.

Однако данная схема вызывает бурные протесты со стороны учительского корпуса и профсоюзов. В Хьюстоне произошел казус: 99 учителей вынуждены были из-за ошибок компьютера вернуть 74 тысячи долларов — премии, выданные по результатам тестирования. Во Флориде наблюдается огромная диспропорция в полученных

надбавках между школами, где преимущественно обучаются белые или афро-американские дети.

Однако существуют и другие способы стимулирования труда учителей. К примеру, в Денвере существует понятие «профессиональная компенсация», которая является продуктом семилетнего сотрудничества между профсоюзом учителей, правительством штата и мэрией города и включает 9 способов увеличения заработной платы учителя. По данной схеме премия начисляется исходя из суммы бонусных баллов (за работу в переполненных классах, за высокие результаты, достигнутые учениками, и т. д.).

Еще одной эффективной моделью является проект «ТАП», начатый в 1999 году и ныне распространенный в 180 школах в 14 штатах. Это по своей сути смешанная модель — при определении доплаты учитываются как показатели тестов учащихся, так и работа самого учителя. Надбавка может меняться от 2 до 6 раз за год. Лучшие из учителей (по шкале ТАП) могут избрать 3 способа продвижения по карьерной лестнице: остаться на преподавательской работе, стать методистом либо стать членом администрации.

Кроме того, данная система позволяет учителям учиться у более опытных коллег (учителей-методистов или учителей-наставников). Молодые учителя один-два раза в неделю посещают консультации учителя-методиста. На таких семинарах учителя могут поделиться опытом, выработать общие подходы к решению конкретных проблем в учебном и воспитательном процессе.

С момента введения программы ТАП в большинстве школ наметились серьезные успехи: почти в 2 раза возросло число учеников, получающих наивысшие баллы, на 46% сократилось количество неуспевающих по математике, текучка кадров среди учителей снизилась с 32% в год до почти невероятных 10%.

Следуя положительному примеру коллег, к данной программе присоединяются все больше школ во многих штатах стра-

ны. Федеральное правительство и правительства штатов выделяют надбавки для поощрения директоров школ, учителей-методистов и учителей, в зависимости от показателей их работы.

Однако у большинства учителей нет времени на посещение уроков своих коллег и другие формы обмена опытом. Поэтому они «варятся в собственном соку» и не имеют возможности привнести в практику обучения что-то новое и более эффективное.

Согласно исследованиям, проведенным изданием US Today, образование наряду с состоянием национальной экономики, предстоящими президентскими выборами и войной в Ираке является наиболее волнующим население страны вопросом. Консервативные политики (республиканцы) традиционно выступают за либерализацию и большую самостоятельность школ, а демократы — за большее вмешательство государства в дела образования, в том числе и за увеличение государственного финансирования образования.

Литература

1. *Стражев В.И.* Международный образовательный проект PISA-2000 // Народная асвета. 2005. № 1–6.
2. *Back to School* // The Economist. 2006. № 8470. P. 33.
3. *Black marks* // The Economist. 2005. № 8417. P. 14.
4. *Wallis K.* How to make great teachers // Time. 2008. № 8. P. 28–37.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ

WWW.USNEVA.COM

*для тех, кого интересует психология
в педагогическом процессе*



WWW.METODIKI.RU

Психология, дошкольное воспитание,
дополнительное образование, управление
образованием, внеклассная работа



WWW.UROKI.RU

Экзаменационные билеты, тематические планы,
поурочные планы, методическая копилка,
информационные технологии в школе



WWW.POSOBIE.RU

Иллюстрированный каталог и перечни учебного
оборудования, нормы и требования к учебным
кабинетам

Информация для тех, кто учится и учит!