

*Идея того, что заработная плата больше не является фиксированной, а одна из ее частей - стимулирующая - напрямую зависит от эффективности и качества работы, начинает укореняться в сознании учительского сообщества. Тем не менее новой системе оплаты труда еще предстоит проделать долгий путь, прежде чем объявление о выплате стимулирующего компонента перестанет вызывать в коллективе недовольство и взаимные обиды... Своими прогнозами о том, как и когда это произойдет, с «Учительской газетой» поделилась директор Института развития образования НИУ ВШЭ Ирина АБАНКИНА.*

- Ирина Всеволодовна, какие экономические силы сегодня оказывают влияние на настроения учителей и директоров? Что происходит с оплатой труда?

- Ни для кого не секрет, что все настолько серьезно и непросто, что отмечается даже снижение уровня средней заработной платы, который в системе образования уже несколько лет является экономическим маяком для регионов. Кое-где даже растет безработица. Причем это происходит не только в регионах с изначально тяжелым положением, но и в достаточно развитых. Сегодня уже и они вынуждены осуществлять мощные заимствования, чтобы выполнять майские указы.

Сами же учителя, особенно в Центральной России и поволжских республиках, сегодня достаточно громко заявляют о том, что их не устраивает высокая региональная дифференциация оплаты труда: преподавание же идет по одним стандартам. При этом удивительно, что о необходимости вести отсчет от средней по России, а не от средней по региону говорят даже учителя в Ханты-Мансийском автономном округе, но ведь они гарантированно потеряют в зарплате при таком переходе. Выиграют те регионы, которые все это время не занимались усовершенствованием системы оплаты труда и сохраняли тарифные принципы в противовес НСОТ.

Существует и еще одна причина недовольства педагогов - низкий уровень гарантированной части оплаты труда. В Центральной России и Поволжье, где нет северных коэффициентов и других компенсационных доплат, он оказывается меньше 7 тысяч. Хотя с учетом стимулирующих педагог может получить 25 тысяч рублей и даже больше. При этом в ответ на вопрос о том, сколько учитель получает, очень часто можно услышать именно о сумме гарантированных выплат. Это происходит, потому что педагоги, получив достаточно приличную сумму благодаря стимулирующим выплатам в этом месяце, не могут быть уверены в том, что получат столько же в следующем.

- Чем продиктована такая неуверенность?

- Значит, школам нужны единые критерии стимулирования?

- И постепенно мы к ним придем. Но, конечно же, не хотелось бы, чтобы это были

критерии, которые спустят в школы сверху. Хотя некоторые педагоги и директора говорят о том, что это приемлемо. На самом деле это неприемлемо, это всего-навсего самый простой, но неэффективный путь. Ядро основных критериев для распределения стимулирующих выплат должно вырваться внутри профессионального сообщества и стать предметом его соглашения.

А пока мы хватаемся за объективно и просто измеримые параметры, и по понятным причинам это вызывает возмущение педагогов. Вновь во главу угла ставится ЕГЭ, и учителя справедливо предлагают: давайте вместо ЕГЭ возьмем критерий совпадения наших ожиданий относительно результата ученика и той оценки, которую ему выставят за экзамен. Совпали ожидания и реальность - хорошо. Учитель недооценил или переоценил, значит, недоработал и, значит, не заслуживает поощрения.

Если же говорить о фундаментальных изменениях, то, конечно, нужна привязка стимулирования к категории персонала. Стимулировать всех на основе одних и тех же принципов невозможно. И такая дифференциация решит сразу несколько задач.

Кадровому ядру школы с высокой мотивацией и высоким профессиональным уровнем мы сможем предложить желанную высокую базовую ставку и небольшие стимулирующие выплаты, ведь эта когорта уже и так замотивирована на работу в конкретном учреждении, поэтому необходимо сразу и гарантированно высоко оплачивать их труд, а не мучить необходимостью доказывать профпригодность. Доказывать ее должны те, кто имеет высокую мотивацию, но пока не обладает достаточной квалификацией. И они будут это делать, причем неформально, потому что им интересно работать.

Гораздо труднее будет найти подход к тем, кто уже подумывает о переходе на пенсию, и к тем, кто только пытается закрепиться в коллективе. Сегодня с этими категориями специалистов умеет работать далеко не каждый директор, поэтому молодежь в школах прирастает медленно, а пожилые специалисты не могут безболезненно уйти на заслуженный отдых.

- Совершенствование критериев стимулирования поможет снять существующую напряженность?

- На самом деле даже там, где уже созданы прозрачные и четкие системы стимулирования, все равно есть напряжение, особенно если речь идет об опытных педагогах. Поэтому едва ли дело только в изменении критериев. Надо изменить сам подход педагогов к такой оценке, ведь оказывается, что они пока еще просто не готовы к тому, чтобы их оценивали. Попытки изменить эту ситуацию уже предпринимаются. И успеха скорее всего добьются в тех школах, где педагоги будут иметь четкое понимание того, что они должны сделать, чтобы добиться желаемого уровня оплаты труда, где они будут видеть, что именно зависит от них... хотя бы на примере других педагогов, которые получают поощрение и демонстрируют, что оно соответствует их ожиданиям. Ведь важна не просто четкая система критериев стимулирования, но и ее соответствие ожиданиям. А у нас зарплатные ожидания учителей обычно идут впереди реальных возможностей государства и школы. Чтобы НСОТ и ее стимулирующая часть перестали вызывать вопросы, должно пройти еще какое-то время, но оно должно пройти в конструктивных изменениях. Однако уже и то, что учителя не ставят под сомнение саму идею необходимости стимулирования как

такового, - большой прорыв.

*Часто приходится слышать: «Из школы ушли лучшие. И все из-за НСОТ!» И каждый раз хочется спросить: куда ушли? В образовании, тем более в среднем, не происходит массового оттока специалистов. Тех, кто работает и хочет продолжать работать в школе, минимум 70%. Если и происходит какое-то перемещение кадров, то только горизонтальное - из одной школы в другую. Но дело отнюдь не в стимулирующих выплатах. Влияют взаимоотношения в коллективе, наличие нематериальных стимулов и т. д. Особенно это важно для молодых специалистов, ведь для них закрепление в сложившемся возрастном, преимущественно женском, коллективе становится настоящим вызовом.*

Анна Данилина