

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

У статті висвітлено сучасні тенденції розвитку систем середньої освіти та оплати праці вчителів в Україні, країнах Європи, Азії та США.

**Ключові слова:** *система освіти, структура середньої освіти, модель оплати праці, вчителі, система оплати праці, заробітна плата.*

**Вступ.** Загально визнано, що освіта сьогодні — це не тільки вагома сфера людської діяльності, але й один із головних ресурсів сучасного суспільства, який забезпечує економічний розвиток, соціальну стабільність та стимулює економічне зростання країни в цілому. Відповідно до концепції людського капіталу освіта розглядається як фундамент людського розвитку, а загальна середня освіта є обов'язковою та основною складовою безперервної освіти людини.

Оскільки Україна намагається посісти належне місце у європейському економічному та освітньому просторі, а якість освіти значною мірою залежить не тільки від кваліфікації і досвіду вчителя, але й від гідної оплати його праці, існує необхідність дослідження сучасних тенденцій розвитку систем оплати праці вчителів у різних країнах світу.

**Аналіз досліджень.** Розробкою різних аспектів оплати праці займаються такі вчені, як Д. Богиня, А. Колот, Т. Костишина, І. Петрова, Л. Шевченко, у тому числі оплати праці педагогічних працівників — М. Сметанський, А. Віфлеємський, М. Карлін та ін.

Проте питання виявлення особливостей розвитку системи середньої освіти та оплати праці вчителів розглядаються рідко, дисертаційні дослідження практично відсутні. Водночас актуальність цього питання не викликає сумнівів з огляду на реалії сьогодення.

**Метою статті** є дослідження сучасних тенденцій розвитку систем середньої освіти і оплати праці вчителів різних країн світу та пошук шляхів удосконалення діючої системи оплати праці вчителів в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** У результаті визнання та поширення теорії людського капіталу освіта сьогодні сприймається як інвестиції в людський капітал, які приносять не тільки прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, але й стимулюють економічне зростання.

Структура освіти і професійної підготовки в Україні включає: дошкільну, загальну середню, позашкільну, професійно-технічну, вищу, післядипломну освіту; аспірантуру; докторантуру; самоосвіту.

У структурі загальної середньої освіти виділяють такі освітні рівні: початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта; повна загальна середня освіта. Термін навчання для здобуття повної загальної середньої освіти в Україні становить 11 років: у загальноосвітніх навчальних закладах I ступеня — 4 роки; у загальноосвітніх навчальних закладах II ступеня — 5 років; у загальноосвітніх навчальних закладах III ступеня — 2 роки.

Тривалість загальної середньої освіти в багатьох країнах світу становить 12 років, а в деяких країнах навіть 13–14 років. Так, система загальної освіти в Німеччині складається з таких ступенів: початкова школа (4 роки) та середня школа (8-річне реальне училище чи 9-річна гімназія). У США система середньої освіти включає початкову (елементарну) – 6 років, молодшу – 3 роки та старшу середню школу – 3 роки. Тривалість британської освіти (разом з дошкільною) – 13 років. Структура середньої освіти в Японії включає: початкову школу (6 років), неповну середню (3 роки) та повну середню школу (3 роки). У Франції учні після 7 або 9 років загальної шкільної освіти направляються на професійні курси тривалістю 2–3 роки [3, с. 287–301].

Стосовно характерних рис та тенденцій розвитку середньої освіти в деяких країнах Європи та світу, потрібно відзначити, що вони мають також свої особливості та істотні відмінності.

Ідеал німецької системи освіти – особистість, наділена самовизначенням, доброзичливістю, справедливістю, вольовими зусиллями, внутрішньою свободою вибору, самостійністю, вмінням розрізняти добро і зло, поважати порядок, правила, закони, дисципліну, підкорятися нормам, які існують в суспільстві, усвідомленням обов'язку перед іншими, державою, суспільством [4, с. 198].

Американська система освіти спрямована на те, щоб підготувати учнів до «реального життя». Будь-який навчальний матеріал, що пропонується для засвоєння, проходить ретельний відбір на предмет, чи потрібний він учням у житті. Уся система американської школи спрямована на виховання патріотизму, національних цінностей, почуття гордості за країну, штат, місто або школу. [7, с. 109].

Характеризуючи американську середню школу, на наш погляд, слід враховувати те, що вона певною мірою відрізняється від інших зарубіжних систем середньої освіти. Так, стосовно США навряд чи взагалі можна говорити про певну «систему» середньої освіти в країні – настільки помітні можуть бути розбіжності в програмах, вимогах та методах навчання в різних регіонах та школах країни. Тут немає єдиних освітніх програм та стандартів, немає єдиних витоків фінансування. Формально – за конституцією США – саме штатам надано основні повноваження та відповідальність за стан середньої освіти в країні. Однак традиційно саме на місцевому рівні при чому не чиновниками, а громадськими організаціями батьків та вчителів, а також шкільними радами реально приймаються всі головні рішення, чому і як навчати та виховувати дітей [7, с. 109].

У Великобританії батьки учнів також беруть безпосередню участь в управлінні школою і самим педагогічним процесом.

У Данії освіта розглядається як засіб формування розвинутої особистості з однаковими для всіх членів суспільства можливостями. Характерною рисою середньої школи Данії є загальноприйнята система класних керівників, коли один і той же вчитель веде клас впродовж всього періоду навчання в початковій школі та на першому рівні середньої (народної) школи [9, с. 167].

Що стосується освітньої політики, яка запроваджується та реалізується у Польщі, потрібно відзначити, що вона спрямована на забезпечення доступності освіти дітям усіх верств населення і, насамперед, ро-

бочого і селянського походження, удосконалення шкільної мережі в сільській місцевості, ліквідацію нерівності освітніх можливостей міських і сільських дітей, підвищення якості освіти й освітнього рівня населення [1, с. 3].

Стосовно країн Східноазійського регіону (як економічно розвинутих, наприклад Японія, так і країн, що стрімко розвиваються, – Сінгапур, Тайвань, Південна Корея, Китай), потрібно підкреслити, що якісне поліпшення освіти, всебічний розвиток особистості, виховання у молоді навичок та компетенцій, необхідних для життя в умовах економіки знань, визначається на державному рівні важливою передумовою економічного розквіту. Особлива увага в країнах Східної Азії надається розвитку креативності учнів [5, с. 88].

Вивчаючи досвід країн з розвинутою ринковою економікою, потрібно відзначити не тільки використання найрізноманітніших систем освіти, які впливають на підвищення її якості та освітнього рівня населення, але й накопичення великого досвіду використання різних моделей оплати праці, який може бути корисним, зокрема, при удосконаленні існуючої системи оплати праці вчителів в Україні.

Найчастіше прийнято виділяти три моделі оплати праці: американську, японську і західноєвропейську.

Якщо американська модель оплати праці базується на основі використання двох оцінок: самої роботи і виконавця цієї роботи, японська – на базі анкетних даних працівника, то західноєвропейська використовує елементи як американської, так і японської моделей.

Характерними рисами американської моделі є переважання стимулюючої функції заробітної плати, широке використання системи оцінки робіт та оцінки заслуг, а критеріями оплати – зміст роботи та вимоги, які ставляться до виконавця. Для японської моделі характерним є переважання відтворювальної функції заробітної плати, економічне спонукання до праці через задоволення життєвих потреб, а критеріями оплати – вік, стаж роботи, якість освіти, здібності до виконання поставленою завдання та особистий потенціал робітника.

У зв'язку з тим, що обидві моделі мають як позитивні, так і негативні сторони, у світовій практиці окреслилася тенденція до застосування проміжного варіанта – західноєвропейської моделі оплати праці, для якої характерне використання єдиних тарифних сіток для всіх категорій працівників, а головним критерієм оплати праці виступає професійна підготовка працівника. Додатковими критеріями оплати праці є вік і стаж.

У цей час у більшості країн СНД оплата праці працівників бюджетної сфери, до якої належать вчителі, здійснюється на основі єдиної тарифної сітки (ЄТС). Застосування такого підходу дозволяє забезпечувати єдність в організації заробітної плати на основі принципу рівної оплати за рівнозначну працю. ЄТС в країнах СНД різняться за кількістю встановлених розрядів і діапазоном тарифної сітки. Так, у Білорусії діє 27-розрядна тарифна сітка з діапазоном 1:7,84; в Молдові та Україні – 25-розрядна тарифна сітка з діапазоном, відповідно, 1:3,75 і 1:4,51; у Росії до 31 жовтня 2008 р. діяла 18-розрядна тарифна сітка з діапазоном 1:4,5 [8, с. 177].

В Україні оплата праці вчителя здійснюється відповідно до обсягу педагогічного навантаження, тобто часу, призначеного для здійснення

навчально-виховного процесу, який регулюється розкладом уроків, занять, індивідуальним планом тощо. Однак посадові обов'язки вчителів не обмежуються тільки проведенням уроків чи занять, а робочий час, який використовується на виконання підготовчої, методичної, організаційно-педагогічної, виховної та іншої роботи жодним нормативним документом не регламентовано.

У більшості країн світу система оплати праці вчителів включає не тільки проведення уроків, при цьому, як правило, встановлюється загальне навантаження педагога на тиждень залежно від кваліфікації та виду діяльності та максимальна норма на кількість проведених уроків, яка передбачає участь у педагогічних нарадах, роботу в громадських радах, методичну практику, взаємодію з батьками тощо [2, с. 11].

Шкільні вчителі у Великобританії, які мають статус державного службовця, повинні працювати 195 днів (або 1265 годин) на рік, з яких 190 днів вони зобов'язані викладати, при цьому витрачаючи стільки додаткових годин, скільки необхідно для ефективного виконання їх професійних обов'язків. Останні включають перевірку учнівських робіт, складання звітів про успішність учнів, підготовку навчальних матеріалів і програм викладання тощо. Дані щодо основної заробітної плати вчителів в Англії та Уельсі (табл. 1) свідчать про те, що вона зростає залежно від кваліфікації, досвіду роботи та результатів щорічних атестацій [2, с. 12].

Таблиця 1

**Заробітна плата вчителів в Англії та Уельсі (фунтів на рік)**

Основна заробітна плата (оклад)		
Базова шкала заробітної плати	Для всіх шкільних вчителів за шкалою з 6 поділів. «Місце» вчителя на шкалі визначається його кваліфікацією і наявним досвідом	Поетапне зростання на 7,8% від 17 595 до 25 713
Верхня шкала	Для вчителів, які досягли максимуму за базовою шкалою і пройшли атестацію для переходу на верхню шкалу. На шкалі 5 поділів. Просування за шкалою залежить від результатів щорічних атестацій	Поетапне зростання на 3,7% від 27 861 до 32 217
Шкала для вчителів високої кваліфікації	27 поділів. «Крок» просування за шкалою – 5 поділів. «Місце» вчителя визначається характером його роботи, конкретною кваліфікацією, складністю поставлених перед ним завдань і тим, як він їх вирішує. Просування за шкалою залежить від результатів щорічних атестацій	Поетапне зростання від 28 917 до 46 131

Крім цього, вчителі можуть отримувати надбавки: за управлінську роботу; за роботу з особливим контингентом учнів; при прийомі на роботу; залежно від місця проживання тощо.

У Франції прийом на роботу до школи вчителя, який є службовцем, проходить на конкурсній основі, при цьому враховуються національність, моральне обличчя, вік, дипломи та вчені ступені, фізичний стан претендента. За розрядами французькі викладачі належать до таких

груп: агреже (вчений ступінь, який дає право викладання в середньому навчальному закладі (ліцеї); викладачі середньої школи; викладачі початкової школи. У кожному розряді існують два рівні – звичайний клас та позакласна система. На кожному рівні вчитель може пройти певну кількість внутрішніх сходинок. Перехід на вищий щабель залежить від адміністративної та педагогічної оцінки діяльності вчителя. Оплата виконаної роботи залежить від розряду викладача: I – агреже; II – викладач середньої школи; III – вчитель початкової школи. Кожному ступеню відповідає певна кількість балів, які називаються індексом. Дані про зарплату викладачів середньої школи у Франції (табл. 2) дозволяють стверджувати, що номінальний оклад вчителя розраховується шляхом множення індексу відповідного розряду викладача на номінальну вартість індексу (у цьому випадку індекс становить – 52,493) [2, с. 14].

Таблиця 2

Дані про зарплату викладачів середньої школи у Франції (євро на рік)

Ступінь	Індекс	Сума
Викладач середньої школи (звичайний клас)		
1	348	18 267,67
2	375	19 684,99
3	394	20 682,36
4	415	21 784,72
5	448	23 517,00
6	466	24 461,88
7	494	25 931,69
8	530	27 821,45
9	566	29 711,21
10	611	32 073,41
11	657	34 488,10

Крім цього, існують надбавки за класне керівництво, додаткові заняття, шкільну (професійну) орієнтацію учнів, житлова надбавка тощо.

Вчителі Німеччини також є державними службовцями. При цьому освітнє законодавство у різних регіонах має як свої особливості, що призводить до несхожості систем оплати праці педагогів, так і загальні принципи, які діють на всій території країни. Тарифікується, або враховується, не тільки урочне навантаження, але й позаурочна діяльність, яка включає в себе: участь у засіданнях педагогічної ради; роботу в методичних об'єднаннях; співробітництво з органами шкільного самоврядування; підвищення кваліфікації; підготовку до уроків; участь у батьківських зборах; проведення замінів тощо. Щоб повніше враховувати обсяг навантаження, використовується диференційована система коефіцієнтів. Наприклад, урокам літератури на старшому ступені гімназії присвоюється максимальний коефіцієнт 1,8; урокам фізкультури – 1,25 і т. д. Що стосується середньомісячного заробітку вчителів з вищою освітою і віком до 35 років у Німеччині, то у вчителів гімназій він, наприклад, складає 1587, а у вчителів шкіл – 1688 євро на місяць [6, с. 22].

У США влаштуватися на службу до школи набагато складніше, ніж до університету. Особливо жорсткі вимоги висуваються для видачі дозволу працювати в державному освітньому закладі. У США існує багатоступенева система оплати праці шкільного вчителя. Той чи інший ступінь присуджується залежно від рівня професійної кваліфікації, результативності роботи та досвіду (стажу) педагогічної діяльності. Аналіз частини сітки оплати праці шкільного вчителя в США (табл. 3) в одному зі шкільних округів штату Огайо, свідчить про відмінності в оплаті праці залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня та розряду працівника [2, с. 18].

Таблиця 3

Сітка оплати шкільного вчителя в США (доларів на рік)

Розряд	Бакалавр	Магістр	Доктор
0 (базовий)	26 083,00	28 691,30	29 995,46
1	27 491,48	30 256,28	31 612,60
2	28 899,96	31 821,26	33 229,74
.....	.....	.....	.....
23	47 210,24	55 295,96	57 486,94
24	48 618,72	56 860,94	59 104,08

Протягом всього XX ст. у США робилися спроби запровадити принцип «оплати за якість», але сьогодні є чимало противників такої концепції які вважають, що проблеми, пов'язані з об'єктивною оцінкою учительської праці, є практично нерозв'язними. Зокрема впровадження в школи цього принципу неминуче призведе до конкуренції між колегами, конфліктів, створить труднощі при роботі в команді.

Проведене дослідження дозволяє зробити такі **висновки** та визначити **перспективи подальших досліджень**. Незважаючи на епоху глобального реформування освіти, впровадження інноваційного досвіду організації і змісту освіти інших країн, кожна нація зберігає свій історично напрацьований потенціал, що допомагає виокремити найбільш суттєві тенденції розвитку середньої освіти в кожній з країн світу.

На відміну від України, тривалість загальної середньої освіти в багатьох країнах світу становить не менше 12 років, при цьому шкільні вчителі мають статус державного службовця, а система оплати їх праці включає не тільки проведення уроків, але й позаурочну діяльність. Крім того, заробітна плата вчителів у багатьох країнах впродовж кар'єрного зростання збільшується майже в 2–2,5 рази. Саме це є об'єктивною і необхідною умовою підвищення ефективності праці та надання якісних освітніх послуг.

Існуюча система оплати праці вчителів в Україні потребує удосконалення з урахуванням кращих вітчизняних практик та досвіду інших країн в таких напрямках: реформування діючої єдиної тарифної сітки на основі оптимального співвідношення кількості встановлених розрядів і діапазону тарифної сітки або розробка нових систем оплати праці, які б максимально враховували особливості праці вчителів, зокрема співвідношення урочної та позаурочної діяльності; розробка системи об'єктивної оцінки якості педагогічної діяльності, яка б сприяла не тільки підви-



щенню продуктивності праці, зацікавленості педагогічних працівників в особистісному зростанні і професійному розвитку, але й покращанню морально-психологічного клімату в колективі, від якого також значно залежить якість навчання та виховання підростаючого покоління; впровадження ефективної системи заохочування, стимулювання та мотивації педагогічної праці, яка б враховувала інтереси окремого працівника та соціально-економічні умови розвитку країни, впливаючи тим самим як на статус вчителя в суспільстві, так і на статус середньої освіти в державі; забезпечення посилення залежності заробітної плати від рівня професійної кваліфікації, результативності роботи, професіоналізму та досвіду педагогічної діяльності з урахуванням особистого внеску працівника в покращання організації навчально-виховного процесу та загальної якості роботи установи. Окремої уваги потребують питання якості підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Отже, все більше стає зрозумілим, що удосконалення діючої системи оплати праці вчителів в Україні — це один з найважливіших та найскладніших напрямів забезпечення підвищення якості освіти, який залежить від багатьох факторів як на загальнодержавному і галузевому рівні, так і на рівні окремих закладів освіти. Вирішення цих питань дозволить наблизити рівень вітчизняної середньої освіти до найкращих європейських та світових стандартів.

#### *Список використаної літератури*

1. Андрушкевич Ф. Освітні системи сучасної Польщі: загально-освітня й вища / Ф. Андрушкевич // Вісн. ін-ту. розв. дит. — 2011. — Вип. 15. — С. 1–7.
2. Как оплачивается труд учителя в Англии, Франции, Германии и США? [Электронный ресурс]. — 2008. — Режим доступа: [http://upr.1september.ru/view\\_article.php?id=200801302](http://upr.1september.ru/view_article.php?id=200801302)
3. Каленюк І.С. Економіка освіти: навч. посіб. / І.С. Каленюк. — К.: Знання України, 2003. — 316 с.
4. Махиня Н.В. Система цінностей у німецькій педагогічній освіті / Н.В. Махиня // Педагогічні науки: зб. наук. праць. — Херсон, 2009. — Вип. LIV. — С. 195–199.
5. Пазюра Н.В. Освітні тенденції в країнах Східної Азії в умовах переходу до інформаційного суспільства / Н.В. Пазюра // Вісн. Житомир. держ. ун-ту. — 2009. — Вип. 47. — С. 88–94.
6. Панченко В. Організація оплати праці працівників охорони здоров'я в країнах з розвиненою ринковою економікою / В. Панченко // Україна: аспекти праці, 2007. — № 8. — С. 16–23.
7. Плахотнюк О.Л. Сучасний стан шкільної освіти США / О.Л. Плахотнюк // Вісн. Черкас. ун-ту. — 2008. — № 145. — С. 108–111.
8. Проблемы оплаты труда в странах СНГ и позиция профсоюзов этих стран [из доклада] / Всеобщая конференция профсоюзов (стран СНГ) // Общество и экономика. — 2008. — № 5. — С. 140–181.
9. Роляк А.О. Особливості підготовки вчителя у Данії / А.О. Роляк // Вісн. Глухів. держ. пед. ун-ту. — 2008. — Вип. 12. — С. 167–170.

В статье освещены современные тенденции развития систем среднего образования и оплаты труда учителей в Украине, странах Европы, Азии и США.

**Ключевые слова:** *система образования, структура среднего образования, модель оплаты труда, учителя, система оплаты труда, заработная плата.*

The article highlights the current trends of development of systems of secondary education and teacher salaries in Ukraine, Europe, Asia and the USA.

**Key words:** *education system, structure of secondary education, model of a payment, the teacher, system of a payment, wages.*

*Надійшло 17.01.2012.*

УДК 336.71

*І.І. Д'яконова, Є.Ю. Мордань*

## **МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОНЯТЬ «БАНКІВСЬКЕ РЕГУЛЮВАННЯ» ТА «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**

У статті розкрито економічну сутність понять «банківське регулювання» та «державне регулювання банківської діяльності», що формують теоретичне підґрунтя банківської діяльності, а також обґрунтовано необхідність розмежування зазначених понять та окреслено межі їх застосування.

**Ключові слова:** *банківська система, банківське регулювання, державне регулювання банківської діяльності, Національний банк України.*

**Постановка проблеми.** У сучасних ринкових умовах банківська система постає як невід'ємна складова фінансової системи, потужний сектор економіки, провідна роль якої пов'язана з акумулюванням фінансових ресурсів для задоволення потреб економіки та формування сприятливого макроекономічного клімату. Діяльність банківського сектора постійно перебуває під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, зумовлює потребу у застосуванні різноманітних заходів впливу з боку держави для досягнення її стабільного функціонування. За цих умов впровадження ефективного механізму регулювання банківської діяльності є першочерговим завданням держави у досягненні стратегічних цілей розвитку економіки країни. Створення дійової системи регулювання діяльності банківських установ ускладнюється існуванням проблеми неопрацьованості теоретичного підґрунтя в банківській галузі, зокрема відсутності законодавчо закріпленого визначення поняття «державне регулювання банківської діяльності». Отже, постає необхідність розкриття економічної сутності цього терміна, а також зіставлення його з поняттям «банківське регулювання» з позиції суб'єктів, що беруть участь в процесі регулювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Термінологічні дослідження у сфері банківського регулювання та нагляду висвітлюються в працях українських науковців, зокрема таких, як Ю.В. Вашенко [1], О.Д. Вовчак [2], І.І. Д'яконова [4], А.О. Єпіфанов [6], І.В. Сало [6], В.В. Коваленко [12], О.Г. Коренева [12], О.С. Любунь [10], В.І. Міщенко [12],