

*Czy warto powiązać wynagrodzenia
nauczycieli z wynikami ich pracy?*

Lech Kalina
Monika Lewandowska - Kalina

Czy warto powiązać wynagrodzenia nauczycieli z wynikami ich pracy?

Synteza

- **Popularny mit głosi, że najlepszym lekarstwem na bolączki polskiego systemu edukacji jest zwiększenie środków finansowych, w tym przede wszystkim wynagrodzeń nauczycieli.** Mało mówi się za to o efektywności ich wykorzystania. Zagadnienia nauczycielskich pensji nie da się jednak rozpatrywać w oderwaniu od pytania czy system wynagrodzeń premiuje najlepszych nauczycieli, czy motywuje ich do pracy i świadczenia naszym dzieciom edukacyjnych usług na coraz wyższym poziomie.
- Nauczyciele różnią się znacznie i te różnice w olbrzymi sposób wpływają na wyniki ich wychowanków. Wyniki badań pokazują, że najbardziej efektywni pedagodzy potrafią w przeciągu jednego roku wyprowadzić ucznia zagrożonego z danego przedmiotu do poziomu, w którym jego wiedza uznawana jest za zaawansowaną. Badania pokazują też, że to czy nauczyciel efektywnie wykonuje swój zawód ma większe znaczenie dla rozwoju i wyników edukacyjnych dziecka niż pochodzenie, rasa, status społeczno ekonomiczny rodziny czy jego wcześniejsze osiągnięcia.
- **W debacie o polskim systemie edukacji brakuje rozmowy jak powiązać w większym stopniu wyniki pracy nauczycieli z ich wynagrodzeniami i jak premiować najlepszych nauczycieli .**
- Brakuje też rozmowy o tym jak oceniać prace nauczycieli, stąd warto też dyskutować o możliwości zastosowania metody Edukacyjnej Wartości Dodanej (EWD), coraz powszechniej stosowanej na świecie, jako elementu oceny pracy nauczycieli.

Szkoła to jedna z najważniejszych, poza rodziną, instytucji w życiu młodego człowieka w ogromnej mierze determinująca nie tylko jego dalszy rozwój, ale też przyszłe zarobki i zawodową pozycję. W obecnym świecie edukacja jest inwestycją o jednej z najwyższych stóp zwrotu. Świetnie wiedzą o tym wszyscy rodzice starający się wybrać dla dziecka jak najlepszą szkołę często nawet kosztem długotrwałych i uciążliwych dojazdów. Nie zdajemy sobie jednak sprawy z tego, że to poszczególni nauczyciele, na których w toku edukacji trafi ich dziecko mają decydujący wpływ na jego rozwój i wiedzę - wpływ trzy razy większy niż nawet najbardziej pieczołowicie wybrana szkoła (Hattie, 2003). Tymczasem o samych nauczycielach rodzice wiedzą mało. Nie mają żadnych obiektywnych informacji o umiejętnościach dydaktycznych poszczególnych pedagogów i zwykle nie mają żadnego wpływu na to, kto tak naprawdę będzie uczył ich dzieci. Nawet w najlepszej szkole pracować może zły nauczyciel, w najgorszej trafić się może wybitny. Poszczególni nauczyciele, schowani za prestiżem i wynikami szkoły - zarówno w pozytywnym jak i negatywnym sensie - umykają jakiegokolwiek obiektywnej indywidualnej ocenie.

Wprowadzony w 2000 roku czterostopniowy system awansu zawodowego nauczycieli ściśle powiązany z systemem wynagrodzeń w założeniu stanowić miał mechanizm motywujący pedagogów do lepszej pracy i do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Równocześnie spowodować miał wzrost atrakcyjności zawodu nauczyciela i przyciągnąć młodych adeptów poprzez zapewnienie możliwości wczesnego uzyskania stabilizacji zawodowej. Po uzyskaniu stopnia nauczyciela kontraktowego z mocy prawa pedagog musi zostać zatrudniony na umowę na czas nieokreślony. Nauczyciele mianowani i dyplomowani zatrudniani są na podstawie mianowania. Awans zawodowy i wynagrodzenia nauczycieli są ściśle uregulowane. Państwo corocznie ustala minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego a także minimalny średni poziom całkowitego wynagrodzenia, jaki powinien być osiągniany na terenie danej jednostki samorządu terytorialnego. Ministerialne rozporządzenie określa również dokładnie, jakie umiejętności powinny cechować nauczyciela na poszczególnych etapach zawodowego rozwoju¹. Weryfikacji dokonują specjalnie powołane do tego eksperckie komisje, a ponieważ w dużej mierze od ich kompetencji zależy sprawne funkcjonowanie systemu, ich praca również jest ściśle regulowana. Pedagodzy w danej grupie awansu mają prawie takie same pensje (taka sama ustawowa podstawa a różnice wynikają

¹ Rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli Dziennik Ustaw nr 260, poz. 2593 z 8 grudnia 2004 r

z dodatków, przede wszystkim ze stażu pracy), niezależnie, od jakości wykonywanej przez nich pracy. Jedyną możliwością zwiększenia zarobków to awans do wyższej grupy. Tymczasem począwszy od roku szkolnego 2007/2008, w założeniu elitarna grupa nauczycieli dyplomowanych stała się najliczniejszą grupą nauczycieli. Nie jest to dziwne zważywszy na fakt, że nauczycielem dyplomowanym można zostać już po około 10 latach pracy. Na 658,63 tys. nauczycieli zatrudnionych na pełnym lub niepełnym etacie, we wrześniu 2008 - 255,15 tys. osób stanowili nauczyciele dyplomowani. Stanowiło to 38 % ogółu nauczycieli. Wśród nauczycieli zatrudnionych na pełnym etacie ich udział jest nawet wyższy niż w grupie nauczycieli ogółem i wynosił we wrześniu 2008 roku 43,7 %. Po „dyplomowaniu” nauczyciel nie ma już przed sobą żadnej ścieżki awansu ani motywacji finansowej, by dalej się rozwijać i podnosić jakość pracy. Prawie połowa polskich nauczycieli znajduje się więc już poza jakimkolwiek systemem motywacyjnym. Dodatkowo wynagrodzenia nauczycieli jest w minimalnym stopniu powiązane z wynikami ich pracy. Dodatkowe świadczenia dla wyróżniających się nauczycieli stanowią tylko kilka procent ich ogólnego wynagrodzenia. Wzrost podwyżek dla nauczycieli od roku 2009, w warunkach problemów fiskalnych naszego państwa, spotkał się z głosami w debacie publicznej, że podwyżki te powinny być w większym stopniu powiązane z wynikami pracy nauczycieli. A dyskusja o tym jest potrzebna polskiej szkole, w kontekście wyników badań naukowych ostatnich lat.

1.

Co mówią badania?

Badania pokazują (Rockoff 2004, R.Gordon, T.Kane, D.Staiger 2006), że to czy nauczyciel efektywnie wykonuje swój zawód ma większe znaczenie dla rozwoju i wyników edukacyjnych dziecka niż pochodzenie, rasa, status społeczno ekonomiczny rodziny czy jego wcześniejsze osiągnięcia. Motywowanie nauczycieli i ocena ich efektywności w przekazywaniu wiedzy uczniom powinna więc znajdować się w centrum uwagi. Do podobnych wniosków badawczych dotarli też Rivkin, Hanushek, and Kain (2005) oraz Aaronson, Barrow, and Sander (2003). Skoncentrowanie się na efektywności nauczycieli staje się od kilku lat główną obszarą działań Think Tanków i innych instytucji monitorujących system edukacji w USA.

Nauczyciele różnią się znacznie i te różnice w olbrzymi sposób wpływają na wyniki ich wychowanków. Ostatnie wyniki badań przeprowadzone w USA przez Rand Corp. dla Los Angeles Times pokazują, że najbardziej efektywni pedagodzy potrafią w przeciągu jednego roku wyprowadzić ucznia zagrożonego z danego przedmiotu do poziomu, w którym jego wiedza uznawana jest za zaawansowaną. Co ważniejsze na koniec roku szkolnego

między wychowankami nauczycieli najlepszych i najgorszych powstaje przepaść - ci uczeni przez 10% najlepszych mają o 25 punktów na 100 wyższe wyniki na końcowych testach z matematyki i o 17 punktów na 100 z angielskiego od kolegów kształconych przez 10% najmniej efektywnych pedagogów. Zważywszy na to, że niektórzy uczniowie rok po roku trafiają na słabszych nauczycieli przepaść ta może się pogłębiać prowadząc do powstania coraz większych edukacyjnych nierówności. Słabsze wyniki na końcowych testach często determinują dalsze ścieżki edukacji.

Badania przeprowadzone w USA ujawniają też, że:

- certyfikowanie umiejętności nauczyciela nie jest powiązane empirycznie z jakością jego pracy (R.Gordon, T.Kane, D.Staiger 2006). Słowem fakt czy nauczyciel posiada wyższe kwalifikacje sankcjonowane przez władze oświatowe nie wpływa na to czy jego jakość nauczania jest większa niż nauczycieli z mniejszymi stopniami zawodowymi
- pomimo, że szczególnie wielu rodziców jest skoncentrowanych na wyborze dobrej szkoły dla swojego dziecka, badania ujawniają (Hattie 2003, Rand Corp. 2011), że większe znaczenie niż szkoła dla rozwoju edukacji dzieci ma nauczyciel. Nauczyciele potrafią mieć trzykrotnie większy wpływ na wyniki dzieci niż szkoła, do której uczęszczają. Jednakże, rodzice nie mają dostępu do informacji, jaki poziom nauczania prezentuje dany nauczyciel i „muszą” polegać na swojej intuicji i opiniach innych rodziców.
- kumulatywny wpływ poprawy wyników edukacji dzieci ma ogromny wpływ na ich przeszłe zarobki, a tym samym na poziom PKB. Murnane, Willett i Levy (1995) oraz Neal i Johnson (1996) badali zależność pomiędzy wynikami uczniów a zarobkami w późniejszym wieku. Wykorzystując ich wyniki R.Gordon, T.Kane, D.Staiger (2006) wykonali estymację, jaki jest wpływ poprawy wyników edukacyjnych dzieci na ich zarobki. Wpływ lepszego nauczyciela prowadzący do poprawy wyników testów o 1,2% punktu procentowego rocznie w okresie 12 lat prowadził do zwiększenia poziomu wyników dziecka o 14% na końcu edukacji średniej wobec scenariusza braku zmiany. Wyższy poziom wyników był wart od 1,3 do 3-krotności średniej krajowej w zależności od przyjętej metody estymacji². Jeśli pomnożymy tą kwotę przez liczbę uczniów kończących polskie szkoły każdego roku, wzrost ten przekładałby na wzrost PKB od 1,5 do 3,5%.

² “ We estimate that the increase in career earnings from a 14 percentile point increase in achievement test scores would be worth about \$72,000 to \$169,000 per high school graduate.” R.Gordon, T.Kane, D.Staiger (2006)

Nie ma więc lepszego narzędzia zapewniania podniesienia zarobków i równości szans niż edukacja i mimo naturalnych różnic w zdolnościach badania nie potwierdzają, że mamy do czynienia ze zjawiskiem „dziedziczenia” edukacyjnych nierówności, a w dalszej perspektywie nierówności dochodów i biedy. Już pionierskie badania James’a Heckmana pokazały jak bardzo pozytywne efekty dla dzieci z biednych i nie radzących sobie rodzin ma zapewnienie im dostępu do edukacji. Jednak jeszcze ważniejsza okazuje się osoba samego nauczyciela. Jedne dzieci mają szczęście trafić na doskonałych pedagogów, inne nie. Nauczyciel, a przede wszystkim jakość jego pracy, ma znaczenie tak kolosalne, że wyboru nie powinno się zostawiać losowi. Fałszywie pojęte dobro pedagogów jako grupy zawodowej, nie może być stawiane ponad dobro dzieci, zwłaszcza tych najbardziej potrzebujących sprawnie działającego systemu edukacji. Koszty i szkody jakie wyrządza zły nauczyciel znacznie przewyższają korzyści jakie osiągamy z nauki u dobrego nauczyciela.

Warto rozpocząć dyskusje o tym, jak zmienić system oświaty, by w większym stopniu dostarczał informacje o tym, jaka jest jakość nauczania poszczególnych nauczycieli oraz zastanowić się, w jaki sposób w większym stopniu powiązać wynagrodzenia nauczycieli z wynikami ich pracy. Wynagrodzenie nauczycieli zasadniczo bazuje na dwóch parametrach – latach doświadczenia oraz dyplomach zawodowych – żaden z tych parametrów nie jest w świetle badań powiązany z efektywnością nauczania. Kierunkiem zmian w polskiej szkole powinna być praca nad wprowadzeniem reguł ewaluacji pracy nauczyciela.

Sama idea powiązania wynagrodzeń z wynikami jest niezwykle ważna. Jednakże równie ważne są techniczne kwestie konstrukcji systemu ewaluacji. Wydaje się, że poleganie na tzw. metodach bazujących na opiniach specjalnie do tego powołanych komisji jest wysoce niezadowolające. Brak jasnych kryteriów, którymi posługują się takie komisje, jest zarzucany np. w raportach OECD. Istotne jest więc określenie jak najlepszych kryteriów wpływu pojedynczego nauczyciela na względne postępy jego uczniów w nauce i zadanie pytania jakie możliwości w tym zakresie daje nam wskaźnik edukacyjnej wartości dodanej.

2.

Metoda Edukacyjnej Wartości Dodanej („Economic Value Added”)

W ciągu ostatnich 3 lat OECD opublikowało kilka prac, rekomendujących zastanowienie się nad możliwością zastosowania metody *Economic Value Added* do oceny pracy nauczycieli.

Metoda ekonomicznej wartości dodanej polega na ocenie nauczycieli na

podstawie postępów w wynikach danego ucznia na standaryzowanych testach. Każdy indywidualny wynik porównywany jest z jego wynikami we wcześniejszych latach, co w założeniu wyeliminować ma wpływ takich zmiennych, często oskarżanych o złe wyniki edukacyjne, jak ubóstwo, wcześniejszy poziom wiedzy, pochodzenie.

Wskaźnik EWD pozwala mierzyć względny postęp uczniów w nauce w zakresie, który badają arkusze egzaminacyjne. Chcąc wyliczyć EWD, potrzebujemy pomiaru umiejętności ucznia na początku jego edukacji w danym cyklu kształcenia (wynik na wejściu), następnie pomiar jego umiejętności po zakończeniu edukacji w danym cyklu kształcenia (wynik na wyjściu). Biorąc pod uwagę wynik ucznia, jaki uzyskał na wejściu, za pomocą modelu regresji przewiduje się, jaki wynik powinien uzyskać uczeń na wyjściu. Na przykład, od wyniku uzyskanego na egzaminie gimnazjalnym odejmujemy dla każdego ucznia wynik oszacowany dla niego na podstawie modelu. W ten sposób otrzymujemy wartość EWD dla każdego ucznia. Jeśli EWD jest wyższa niż 0, oznacza to, że badany uczeń zyskał relatywny postęp swoich umiejętności, jeśli niższy niż 0, oznacza to, że spadł poniżej swoich potencjalnych możliwości. Oczywiście w celu poprawienia dokładności pomiaru EWD, można uwzględniać w modelu dodatkowe zmienne, co do których wiemy, że istotnie wpływają na wyniki uzyskiwane przez uczniów na egzaminie.

Metoda ta jednak budzi kontrowersje wśród ekspertów zajmujących się edukacją, w szczególności tych wywodzących się z kręgów pedagogicznych.

Podkreśla się, że EWD nie jest miarą przyczynowo skutkową i nie może być, bowiem jest to miara opierająca się o zastane dane obserwacyjne. Wielu badaczy podkreśla, że EWD zależy od czynników niezależnych od nauczycieli, a nawet od szkoły. Choćby kwestia korepetycji - jeśli uczniowie pobierając prywatne lekcje, to EWD będzie wysoka, choć nie będzie to zasługą szkoły ani nauczyciela.

Krytycy podnoszą też, że EWD jest miarą dość nieprecyzyjną, która trudno uznać za odzwierciedlającą przyczynowo - skutkową zależność między pracą nauczyciela a jej efektami mierzonymi progresem ucznia. Co więcej, tzw. krytyka Rothsteina, pokazuje, że EWD dla nauczycieli są w dużym stopniu nie związane z ich wysiłkiem, ale prawdopodobnie z cechami grup uczniów, które ucą. Jednakże, obecnie coraz więcej ekspertów skłania się do stanowiska, że odpowiednia skonstruowana metoda EWD zastosowana do oceny pracy nauczycieli, może być bardzo pomocna dla dyrektorów szkół w ich decyzjach dotyczących wynagrodzeń motywacyjnych. Musi być jednak stosowana jako składnik większego systemu ewaluacji pracy, bazującego też na wiedzy władz

szkoły, rozmów z rodzicami czy opiniami eksperckimi, pozwalającą ocenić pracę nauczyciela, w ramach doskonale znanych dyrektorowi warunków nauczania w danej klasie.

3. Doświadczenia międzynarodowe

Szacowanie wkładu nauczyciela w postęp, jakiego dokonują jego uczniowie w toku nauki szkolnej, jest coraz powszechniejsze w praktyce badań edukacyjnych w krajach posiadających rozwinięte systemy egzaminów zewnętrznych. Za przykład mogą posłużyć modele EWD nauczycielskiego rozwijane przez badaczy w USA.

System szkolnictwa w USA, choć w dużym stopniu zróżnicowany w ramach poszczególnych stanów, posiada kilka wspólnych elementów, które pozwalają bardzo precyzyjnie szacować EWD dla nauczyciela. Przede wszystkim istnieje tam silnie rozwinięty system egzaminów zewnętrznych, na którego rozwój miało istotny wpływ wprowadzenie w 2001 roku aktu federalnego No Child Left Behind (tłum. „Żadne dziecko nie zostanie opuszczone”). Zobowiązuje on wszystkie stany do rozwoju oceny testowej podstawowych umiejętności, które powinni osiągnąć uczniowie na każdym etapie kształcenia w szkołach, które są dofinansowywane z budżetu federalnego [No Child Left Behind: A Desktop Reference, 2001]. W praktyce oznacza to, iż większość uczniów poddawanych jest corocznym testom wiedzy i umiejętności w zakresie językowym i matematycznym. Testy te, mimo że nie są takie same w zakresie całego kraju, są zwykle porównywalne między sobą oraz umożliwiają porównywanie między latami. Warto także zauważyć, że są to w większości testy oparte o Item Response Theory,³ co znacznie zwiększa ich precyzję [Ballou, 2001].

Uczniowie uczęszczający do szkoły podstawowej w USA (trwającej od 6 do 11 roku życia), są najczęściej uczeni przez jednego nauczyciela wszystkich najważniejszych przedmiotów, które podlegają testowaniu [Primary education in the United States, 2008]. Ten fakt razem z corocznym testowaniem w ramach kluczowych kompetencji uczniowskich (w formie masowych, obejmujących cały stan, egzaminów zewnętrznych) pozwala na bardzo precyzyjne mierzenie EWD dla nauczyciela. Miara ta służy, jako miara efektywności nauczania danego nauczyciela, co pozwala na obiektywizację oceny pracy nauczyciela oraz szkoły. Postęp ucznia danej klasy zostaje

³ Item Response Theory jest metodą projektowania, analizowania i oceniania testów, zakładającą, że pytania nie mają jednakowego stopnia trudności, a informacja o stopniu trudności poszczególnych pytań powinna być uwzględniona w skalowaniu.

powiązany z danym nauczycielem. W takich warunkach dokładny pomiar EWD dla nauczyciela jest możliwy. Wyniki tych analiz są coraz częściej używane podczas podejmowania decyzji przez władze edukacyjne, a niekiedy stają się bardzo istotnym elementem w ocenie osiągnięć pedagogicznych, co w wymierny sposób przenosi się między innymi na zarobki nauczycieli.

4.**Doświadczenia Polski**

Na chwilę obecną EWD jest szacowane w Polsce, ale tylko na poziomie szkół gimnazjalnych. Niemożliwe jest oszacowanie EWD dla nauczycieli w Polsce z dwóch względów:

(a) nie ma danych o wynikach uczniów powiązanych z danymi pedagogami. Nie posiadamy ogólnych danych, co do zmian nauczycieli podczas nauczania uczniów w czasie trwania jednego cyklu kształcenia w gimnazjum. Oczywiście w sytuacjach zmiany nauczyciela, pomiar EWD staje się niemożliwy.

(b) testy mierzące umiejętności są ponad przedmiotowe, które sprawdzają wiedzę i umiejętności nabywane podczas nauki wielu różnych przedmiotów, więc za wynik może, co najwyżej odpowiadać cała grupa nauczycieli, do tego tylko z okresu 3 lat nauki w gimnazjum.

Jak pisze P.Majkut (2008) w takiej sytuacji „ponieważ nie jesteśmy w stanie oddzielić od siebie wpływu nauczycieli kluczowych od pozostałych nauczycieli, pomiar tego typu nie może być nigdy traktowany jako wskaźnik w pełni obiektywny, a jedynie za pewną empiryczną wskazówkę dotyczącą pracy nauczycieli danej szkoły. By go poprawnie zinterpretować i uznać za użyteczny, należy doskonale znać kontekst”.

Od 2008 trwa pilotażowy program oceniający szkoły metodą EWD w przypadku liceów. Eksperti przy Centralnej Komisji Edukacyjnej porównują wyniki uczniów z matury z jęz. polskiego i matematyki z tym, jak te same osoby wypadły na egzaminie kończącym gimnazjum. Program ten wymaga przychylnego wsparcia ze strony Ministerstwa Edukacji tak, aby uwzględniał wyniki matury z kilku lat i większą liczbę przedmiotów. Jest to bardzo obiecujący kierunek by osiągnąć obiektywną informację o jakości działania szkół ponadgimnazjalnych.

Ministerstwo Edukacji powinno wesprzeć starania dążące do zaimplementowania metody EWD do badania wyników pracy nauczycieli. W tym celu potrzebne są:

- stworzenie systemu zbierania informacji o pracy nauczyciela na poszczególnych etapach nauczania
- zmiana systemu egzaminacyjnego uczniów tak, aby badał umiejętności przedmiotowe obiektywniej i precyzyjniej niż teraz,

Pomimo znacznie większych kontrowersji warto też dyskutować o tym w jak i do jakiego stopnia można byłoby powiązać wyniki pracy nauczycieli z ich wynagrodzeniami. Z pewnością metoda EWD nie powinna być stosowana w tzw.: „high stakes situation”, to znaczy sytuacjach dotyczącej czy to zwalniania nauczycieli, czy też ich podstawowego wynagrodzenia. Jednakże, pozostaje otwartym pytanie, czy nie warto byłoby zastosować w przyszłości metody EWD, jako ważnego parametru reguł wynagrodzenia motywacyjnego. Mówiąc prosto, pozwolić, aby poprawnie zaimplementowana metoda EWD była ważnym elementem kwestii tego, czy dany nauczyciel otrzyma dodatkowe wynagrodzenie za wyniki swojej pracy. Warto dyskutować o tych zmianach, ponieważ polska szkoła potrzebuje obiektywnego systemu wynagradzania najlepszych nauczycieli.

Wszystkie te zmiany mogą przynieść rezultaty dopiero w przyszłości, lecz byłoby pożądane, aby rozpocząć prace nad tym projektem już dzisiaj. Warto zaznaczyć, że eksperci pracujący przy wprowadzaniu systemu EWD dla szkół postulowali wprowadzenie tych dwóch zmian, odkąd rozpoczęli swą bardzo ważną pracę, jednak nie spotkali się z wystarczającym wsparciem oficjeli.

Z pewnością warto dyskutować o tym, jakie ruchy należałoby podjąć już dziś, aby za kilka lat polska edukacja mogłaby być lepsza.

5.

Podsumowanie

Metoda Edukacyjnej Wartości Dodanej jest najbliższa pozyskaniu tzw. Obiektywnej informacji o efektywności nauczyciela. Oczywiście wiele zmian potrzeba, aby była możliwa w polskiej szkole i powinna być stosowana z odpowiednim ostrożnością, jednakże zastosowanie przez dyrektorów szkoły metody ekonomicznej wartości dodanej przy ocenie nauczycieli, a być może również ujawnianie wyników rodzicom, mogłoby być bardzo pomocnym narzędziem. Oczywiście nie mógłby być to jedyny miernik decydujący o dalszej karierze zawodowej danego pedagoga stanowiłby jednak na pewno cenną wskazówkę, przybliżyłby cały proces do standardów obiektywizmu i pomógł rozwikłać zagadkę jakie cechy, być może dające się zmierzyć przy przyjmowaniu do pracy, sprawiają, że jedni nauczyciele są bardziej efektywni od drugich. System oceniania nauczyciela przez dyrektora szkoły na podstawie krótkich, wcześniej zapowiedzianych wizytacji dostarcza tylko

subiektywnej oceny. Rzadko brane są pod uwagę wyniki i postępy w nauce podopiecznych. Co więcej jej wyniki, nawet jeśli są jawne ograniczają się do wystawienia nauczycielowi jednego z trzech możliwych “stopni” i w znakomitej większości przypadków jest to ocena pozytywna.

/Recenzent: Aleksander Łaszek

Bibliografia

Aaronson D., Barrow L., Sander W. "Teachers and student achievement in the Chicago public high schools." Working Paper 2002–28. Chicago: Federal Reserve Bank of Chicago 2003.

Ballou, D. "Pay for Performance in Public and Private Schools." *Economics of Education Review*, February 2001, 51-61

Gordon R. , Kane T. , Staiger D. "Identifying effective teachers using performance on the job" Hamilton Project Discussion Paper, April 2006, Brookings Institution

John Hattie J. "Teachers Make a Difference What is the research evidence?" Australian Council for Educational Research, October 2003

Kane T., Jonah J., Rockoff E., Staiger D. "Identifying effective teachers in New York City." Paper presented at NBER Summer Institute, 2005.

Kane T., Jonah J., Rockoff E., Staiger D. "What Does Certification Tell us About Teacher Effectiveness? Evidence from New York City." *Economics of Education Review*, 27(6), 2008: 615-631.

Majkut.P "Szacowanie edukacyjnej wartości dodanej dla nauczyciela – możliwości i ograniczenia" w: „Uczenie się egzamin w oczach nauczyciela”, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, Kraków 2008

Murnane R. J., Willett J.B., Levy F. "The growing importance of cognitive skills in wage determination." *Review of Economics and Statistics* 77 (2), 1995: 251–66

Neal, Derek A., and William R. Johnson. 1996. The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of Political Economy* 104 (5): 869–95.

Rivkin S.G., Hanushek E.A., Kain J.F. "Teachers, schools and academic achievement." *Econometrica* 73 (2), 2005: 417–58.

Rockoff J.E., "The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data." *American Economic Review* 94 (2), 2004: 247–252.

Forum Obywatelskiego Rozwoju

FOR zostało założone w 2007 roku przez prof. Leszka Balcerowicza, aby skutecznie chronić wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym. Naszym celem jest zmiana świadomości Polaków oraz obowiązującego i planowanego prawa w kierunku wolnościowym.

FOR realizuje swoje cele poprzez organizację debat oraz publikację raportów i analiz podejmujących ważne tematy społeczno-gospodarcze, a w szczególności: stan finansów publicznych, sytuację na rynku pracy, wolność gospodarczą, wymiar sprawiedliwości i tworzenie prawa. Z inicjatywy FOR w centrum Warszawy i w internecie został uruchomiony licznik długu publicznego, który zwraca uwagę na problem rosnącego zadłużenia państwa. Działania FOR to także projekty z zakresu edukacji ekonomicznej oraz udział w kampaniach na rzecz zwiększania frekwencji wyborczej.

Wspieraj nas!

Pomóż nam chronić wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym.

Zdrowy rozsądek oraz wolnościowy punkt widzenia nie obronią się same. Potrzebują zaplanowanego, wyłożonego i skutecznego wysiłku oraz Twojego wsparcia.

Jeśli jest Ci bliski porządek społeczny szanujący wolność i obawiasz się nierozsądnych decyzji polityków udających na Twój koszt Świętych Mikołajów, poprzyj nasze działania swoim darem pieniężnym. Twój dar umożliwia nam działalność oraz potwierdza słuszność i skuteczność naszego wysiłku.

Każda darowizna jest dla nas ważna. Potrzebujemy zwłaszcza regularnego wsparcia. Zachęcamy do dokonywania nawet niewielkich, lecz regularnych wpłat.

Już dziś pomóż nam chronić wolność - obdarz nas swoim wsparciem i zaufaniem.

Wyślij przelew na konto FOR (w PLN): 68 1090 1883 0000 0001 0689 0629

Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju - FOR
Al. J. Ch. Szucha 2/4 lok. 20
00-582 Warszawa

Kontakt

tel. +48 22 628 85 11, +48 691 232 994

e-mail: info@for.org.pl

www.for.org.pl

Kontakt do autora analizy

Lech Kalina

e-mail: lech.kalina@for.org.pl

Dołącz do nas: [facebook.com/FundacjaFOR](https://www.facebook.com/FundacjaFOR)