



حجم التأثير

0.04

الأثر (شهر)

1+

قوة الأدلة



التكلفة

£££££

ما هي؟

يهدف التخطيط للأجر المرتبط بالأداء إلى إنشاء صلة مباشرة بين أجر المعلم وأداء صفوفه الدراسية من أجل تحفيزه على الارتقاء بمستوى التدريس لتحسين نتائج التلاميذ.

يمكن التمييز بين الجوائز حيث يؤدي تحسين الأداء إلى الحصول على راتب دائم أعلى، وبين الأجر حسب النتائج حيث يحصل المعلمون على مكافأة مقابل تحقيق درجات أعلى في الاختبارات.

كما تختلف الأساليب من حيث كيفية قياس الأداء ومدى ارتباط هذه المقاييس بنتائج المتعلمين، ففي بعض النظم تُعد نتائج اختبارات الطلبة هي العامل الوحيد المستخدم لتحديد مكافآت الأجر المرتبط بالأداء، وفي نظم أخرى يمكن أن تتضمن أحكام الأداء أيضًا معلومات من ملاحظات الدروس أو ملاحظات من التلاميذ، أو تُترك لتقدير مدير المدرسة، فبعض نظم الأداء تحفز الأفراد، بينما تحفز النظم الأخرى مجموعات من المعلمين.

ما مدى فعاليتها؟

تشير نتائج التقييمات الدقيقة مثل تلك التي تضم اختبارات تجريبية أو مجموعات مُحكمة تمامًا إلى أن متوسط أثر تخطيط الأجر المرتبط بالأداء قد تَمَثَّل في إحراز تقدم لم يتجاوز الشهر، أما الأساليب التي تستخدم تجنّب الخسارة - حيث يتعين ردّ الجوائز إذا انخفضت نتائج الطلبة عن مستوى معين - فقد أظهرت أثرًا أكبر.

ثمة بعض الأدلة على أن الأثر قد يكون أكبر أيضًا في البلدان النامية، وبشكل عام لم تتمكن تقييمات عدد من مخططات تنظيم الأجر المرتبط بالأداء في الولايات المتحدة الأمريكية -حيث يُعرف هذا الأسلوب أيضًا باسم "الأجر المرتبط بالجدارة"- من إيجاد صلة واضحة بتحسين نتائج تعلّم التلاميذ.

من بين الأساليب ذات الصلة التي أظهرت نتائج واعدة استخدام المكافآت أو تحسين الأجر لجذب المعلمين إلى المدارس التي تواجه تحديات.

ثمة بعض المخاوف من أن مخططات الأجر المرتبطة بالأداء يمكن أن تؤدي إلى عواقب غير مقصودة، فعلى سبيل المثال قد تشجع المعلمين على التركيز فقط على النتائج المختبرة، ما يؤدي إلى تضيق نطاق المناهج الدراسية، أو التركيز على مجموعات من التلاميذ القريبين من عتبة تقييم معينة.

وبشكل عام، فإن الأساليب التي تفترض ببساطة أن الحوافز ستجعل المعلمين يعملون بفعالية أكبر غير مدعومة جيدًا بأدلة موجودة حاليًا.

تُعد الأدلة على الصلة بين الأجر المرتبط بالأداء ونتائج الطلبة غير حاسمة، ولم يُبحث فيها في العالم العربي، لكن الدراسات التي أجريت في المملكة العربية السعودية ومصر أظهرت أن تقديم الحوافز للمعلمين سيحفزهم على المشاركة في برامج التطوير المهني التي قد يكون لها أثر إيجابي في نتائج الطلبة.

إضافة إلى ذلك، وجدت الدراسات التي أُجريت في لبنان ومصر أن إنشاء نظام للحوافز سيساهم في جذب المعلمين المتميزين، والحفاظ عليهم في المدارس المليئة بالتحديات، ويحفز المعلمين الحاليين. كما أشارت الاستبانات الموزعة على المعلمين في الكويت ولبنان إلى أن حوافز المعلمين ستُحسن من معنوياتهم، وتزيد رضاهم الوظيفي وولاءهم للمهنة.

حتى الآن، تعد الأبحاث حول الأجر المرتبط بالأداء في المدارس محدودة في هذه المنطقة. وعلى الرغم من الاعتقاد العام بأهميتها في الحفاظ على المعلمين، وزيادة دافعيتهم ورفع مستويات رضاهم الوظيفي، توجد حاجة لإجراء مزيد من الأبحاث الكمية والنوعية لدراسة أثر الأجر المرتبط بالأداء في تعلّم الطلبة وأداء المعلمين.

ما مدى قوة الأدلة؟

تُعد الأدلة محدودة، وعلى الرغم من وجود أبحاث مستفيضة حول الأجر المرتبط بالأداء فإن كثيرًا منها إما مستمد من دراسات ارتباطية تربط مستويات الأجور الوطنية بالتحصيل الوطني العام، أو من تجارب تحدث بشكل طبيعي، وهناك تجارب عشوائية أكثر حداثة كان لها نتائج مختلطة. وبشكل عام من الصعب وضع ادعاءات سببية محددة حول أثر الأجر المرتبط بالأداء على التحصيل استنادًا إلى الأدلة القائمة.

كم تبلغ التكاليف؟

منحت مبالغ تتراوح بين 15000 و5000 دولار أمريكي (بين 3,886.3 و11,658.7 جنيه إسترليني، بين 3,545 إلى 10,635.0 دينار أردني) في مخططات الأجر المرتبط بالجدارة في الولايات المتحدة. في إنجلترا يعني "الأجر المرتبط بالأداء" عمومًا أن تستخدم المدارس أداء الموظفين لتحديد تدّج المعلم ضمن نطاقات الأجر الحالية. وقد دفعت بعض الأكاديميات مكافآت أداء لمرة واحدة تتراوح بين 100-2000 جنيه إسترليني (بين 128.6 إلى 2,572.8 دولار أمريكي، بين 91.2 إلى 1,824.1 دينار أردني) لكل معلم أو ما بين 4 و80 جنيه إسترليني (بين 5,2 و102,9 دولار أمريكي، بين 3.7 إلى 73.0 دينار أردني) لكل تلميذ في صف دراسي يضم 25 تلميذًا، وبشكل عام تقدر التكاليف بأنها منخفضة.

لا يوجد معلومات حتى الآن عن التكاليف عربيًا.

ما الأمور التي يجب عليّ مراعاتها؟

- هل فكرت في طرق أخرى أكثر فعالية من حيث التكلفة لتحسين أداء المعلمين، مثل التطوير المهني المستمر عالي الجودة؟
- نظرًا لعدم وجود أدلة على أن الأجر المرتبط بالأداء يحسّن جودة التدريس بشكل كبير، فقد يكون من الأفضل أن تكون الموارد مُوجّهة نحو تحديد المعلمين ذوي الكفاءة العالية وتوظيفهم.
- كيف ستأكد من أن الأجر المرتبط بالأداء لا يؤدي إلى تركيز أضيق على التدابير المستخدمة لتقييم أداء المعلم، أو إلى تركيز المعلمين على أداء مجموعات معينة من التلاميذ؟