



სკოლის მასწავლებლის ხელფასი საქართველოში

ანალიტიკური ბიულეტენი

CCIIR, 2026

სკოლის მასწავლებლის ხელფასი საქართველოში 2005-2026 წლები

ანალიტიკური ბიულეტენი

CCIIR

2026

ბიულეტენი გამოიცემა ქართველი ხალხის შემოწირულობითა და მხარდაჭერით.

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი აგრძელებს კვლევით და საგანმანათლებლო საქმიანობას. თუ ჩვენი კვლევითი, ანალიტიკური და საგანმანათლებლო რესურსები მნიშვნელოვნად მიგაჩნიათ, შეგიძლიათ შემოწირულობით გააძლიეროთ ჩვენი საქმიანობა. ნებისმიერი გამოხატული მხარდაჭერა ძვირფასია ჩვენთვის.

ნებისმიერი ოდენობის შემოწირულობის გადმორიცხვა შესაძლებელია შემდეგ საბანკო ანგარიშზე:

საქართველოს ბანკი: GE69BG0000000281111000

მიმღები: სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი.

სარჩევი

ძირითადი მიგნებები	4
1. ხელფასის ცვლილების დინამიკა (2005–2026)	6
1.1. რეფორმამდე არსებული საბაზისო მდგომარეობა (2005 წლამდე).....	6
1.2. სერტიფიცირებაზე მიბმული ხელფასის პერიოდი (2005–2014)	6
1.3. 2012 წლის შემდგომი ზრდა და „სქემა“ (2012–2024).....	7
1.4. 2024 წლის ივლისის სახელფასო რეფორმა.....	8
1.5. მასწავლებელთა სამუშაო ძალა სტატუსის მიხედვით 2024 წლის რეფორმამდე	15
1.6. ხელფასის დინამიკა სამუშაო სტაჟის მიხედვით	17
1.7. ხელფასის დიფერენცია: თბილისი, რეგიონი, სოფელი	17
1.8. ხელფასი საგნის / სასწავლო საგნის მიხედვით	19
1.9. სპეციალური მასწავლებელი - სამართლებრივი აღიარება და სახელფასო დინამიკა.....	20
1.10. დამრიგებლის ინსტიტუცია და სახელფასო პოლიტიკა	22
2. ხელფასის ცვლილების ეტაპების ანალიტიკური კლასიფიკაცია საერთაშორისო ლიტერატურაში აღიარებული მოდელების მიხედვით	22
3. ხელფასის გამჭვირვალობა	26
4. მასწავლებლის ხელფასი შედარებით პერსპექტივაში.....	26
4.1. მასწავლებლის ხელფასის პოზიცია ეროვნულ საშუალოსთან მიმართებით: რეფორმამდე და რეფორმის შემდეგ.....	27
5. მასწავლებელთა სახელფასო პოლიტიკის გენდერული განზომილება	28
5.1 გენდერული სახელფასო სხვაობა განათლების სექტორში.....	29
5.2. 2024 წლის რეფორმის სტრუქტურული გენდერული შედეგები.....	29
6. საქართველო საერთაშორისო პერსპექტივაში: მასწავლებლის ხელფასის კომპონენტები და ქვეყნების შედარება.....	30
6.1. საქართველოს მასწავლებლის ხელფასის ფორმულის სტრუქტურა	30
6.2. მასწავლებლის ხელფასის შეფარდება მშპ-სთან ერთ სულ მოსახლეზე.....	31
6.3. ძირითადი საერთაშორისო ორიენტირები და პერსპექტივები	32

ძირითადი მიგნებები

2005–2026 წლებში საჯარო სკოლის მასწავლებელთა ანაზღაურების სისტემის ანალიზი აჩვენებს, რომ ბოლო ორი ათწლეულის მანძილზე სახელფასო პოლიტიკას თანმიმდევრული (ხაზოვანი) ხასიათი არ ჰქონია. სისტემა რამდენჯერმე შეიცვალა და, საბოლოოდ, ისევ დაუბრუნდა პრინციპს, სადაც განმსაზღვრელი სამუშაო დატვირთვაა და არა პროფესიული სტატუსი.

2005–2026 წლებში მასწავლებელთა ანაზღაურების სისტემა სამ ძირითად ეტაპად განვითარდა: I ფაზა (2005–2014): სერტიფიცირებაზე მიბმული ანაზღაურება. ამ პერიოდში მასწავლებელთა ხელფასები კვლავ დაბალი იყო და ძირითადად საბაზო ხელფასისა და ცალკეული სერტიფიცირების დანამატებისგან შედგებოდა. პირველი მცდელობა, რომ ხელფასი პროფესიულ კვალიფიკაციას დაკავშირებოდა, განხორციელდა სასერთიფიკაციო გამოცდების შემოღებით, თუმცა სისტემის დაფარვა შეუძლებელი იყო. II ფაზა (2015–2024): პროფესიულ სტატუსზე დაფუძნებული სისტემა- 2015 წლიდან ამოქმედდა პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა, რომლის მიხედვითაც მასწავლებლის სტატუსი (უფროსი, წამყვანი, მენტორი) სახელფასო დიფერენციაციის მთავარი საფუძველი გახდა. ამ პერიოდში პროფესიულ წინსვლას მკაფიო ფინანსური მნიშვნელობა ჰქონდა, ხოლო სტატუსის დანამატები 2015–2023 წლებში თითქმის ხუთჯერ გაიზარდა. III ფაზა (2024–დღემდე): საათობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებული სისტემა 2024 წლის ივლისიდან განხორციელებულმა რეფორმამ მთლიანად შეცვალა სახელფასო მოდელი. თუ მანამდე სისტემა პროფესიულ სტატუსს აღიარებდა, ახალი მოდელი ანაზღაურების მთავარ განმსაზღვრელად საგაკვეთილო საათების რაოდენობას აქცევს.

2024 წლის სახელფასო რეფორმა ფართოდ იყო წარმოდგენილი, როგორც მასწავლებლებისთვის საშუალოდ 500-ლარიანი ხელფასის ზრდა. თუმცა რეალურად ცვლილება უფრო სტრუქტურული იყო. შეიცვალა არა მხოლოდ ხელფასის ოდენობა, არამედ მთლიანად სახელფასო პოლიტიკის საფუძველი. პირველად ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მასწავლებლის შემოსავლის განმსაზღვრელ მთავარ ფაქტორად, პროფესიული სტატუსის ნაცვლად, სამუშაო დატვირთვა იქცა. შედეგად, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის ფინანსური მნიშვნელობა საგრძნობლად შემცირდა.

2024 წლის რეფორმის შედეგები სხვადასხვა ჯგუფისთვის განსხვავებული აღმოჩნდა. ყველაზე დიდი სარგებელი მიიღეს: უფროსმა მასწავლებლებმა; სრული ან მაღალი დატვირთვის მქონე მასწავლებლებმა; დიდი სკოლების პედაგოგებმა; იმ მასწავლებლებმა, რომლებიც კვირაში 18–25 საათს ასწავლიან. 2023 წლის მონაცემებით სწორედ უფროსი მასწავლებლები წარმოადგენდნენ სისტემის ყველაზე დიდ ნაწილს – დაახლოებით 41 700 პედაგოგს. ამიტომ რიცხობრივად სწორედ ისინი გახდნენ რეფორმის მთავარი ბენეფიციარები.

2024 წლის ცვლილებების მიმართ მასწავლებელთა ნაწილი მოწყვლადი აღმოჩნდა და რეფორმის შედეგად დაზარალდა პროფესიულად და ფინანსურად, კერძოდ: წამყვანი მასწავლებლები; მენტორი მასწავლებლები; ნაწილობრივი დატვირთვის მქონე პედაგოგები; დაწყებითი კლასების მასწავლებლები; სოფლისა და მცირე სკოლების მასწავლებლები; მაღალმთიანი და არაქართულენოვანი სკოლების მასწავლებლები.

2015–2023 წლებში პროფესიული სტატუსი მასწავლებლის შემოსავლის ზრდის უმნიშვნელოვანეს წყაროს წარმოადგენდა. 2023 წლისთვის სტატუსის დანამატები შეადგენდა: უფროსი მასწავლებელი – 795 ლარი; წამყვანი მასწავლებელი – 1 175 ლარი; მენტორი მასწავლებელი – 1 475 ლარი. ხოლო 2024 წლის რეფორმის შემდეგ: უფროსის სტატუსის დანამატი გაუქმდა; წამყვანის დანამატი 150 ლარამდე შემცირდა; მენტორის დანამატი 300 ლარამდე შემცირდა. ეს ნიშნავს, რომ ყველაზე მაღალი

პროფესიული სტატუსების დანამატები დაახლოებით 80–85%-ით შემცირდა. შესაბამისად, კარიერული წინსვლის ფინანსური სტიმული მნიშვნელოვნად შესუსტდა.

ბოლო ცვლილებები ნეგატიურად აისახა მაღალმთიანის დანამატის წილზე საბაზო ხელფასთან მიმართებით. მაღალმთიანის დანამატი ამჟამად შეადგენს 150 ლარს. 2016 წელს იგი საბაზო ხელფასის დაახლოებით 35%-ს და საშუალო ხელფასის 11%-ს შეადგენდა, ხოლო დღეს საშუალო ხელფასის მხოლოდ დაახლოებით 8%-ს წარმოადგენს.

სტაჟისა და გამოცდილების ფინანსური აღიარება სიმბოლურია. მოქმედი სისტემით სტაჟის დანამატი შეადგენს: 5 წლამდე – 15 ლარი; 5–10 წელი – 30 ლარი; 10 წელზე მეტი – 45 ლარი.

STEM და დეფიციტური საგნების მასწავლებლებისთვის სპეციალური სტიმული არ არსებობს საერთაშორისო პრაქტიკაში ხშირად გამოიყენება დამატებითი ანაზღაურება: STEM საგნების; ინფორმაციული ტექნოლოგიების; სპეციალური საგნების მასწავლებლებისთვის; ბილინგვური პროგრამის მასწავლებლებისთვის.

მასწავლებლის ხელფასი საქართველოში საშუალო ხელფასთან მიმართებით კვლავ დაბალი რჩება. განათლების სექტორის საშუალო ხელფასი 2025 წლისთვის შეადგენს დაახლოებით 1 188 ლარს, რაც ეროვნული საშუალო ხელფასის მხოლოდ 55–60%-ია. მიუხედავად იმისა, რომ 2024 წლის სახელფასო რეფორმის შემდეგ სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებლების ხელფასი გაიზარდა,, განათლების სექტორის საშუალო ხელფასი კვლავ მნიშვნელოვნად ჩამორჩება სხვა სექტორებში არსებულ საშუალო ხელფასის მაჩვენებლებს

OECD-ის ქვეყნებში მასწავლებლის ხელფასი, როგორც წესი, ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ის: 75–150%-ის ფარგლებში მერყეობს. საქართველოში კი სრული განაკვეთის შემთხვევაში ის 43–48% შეადგენს, ხოლო ნახევარი განაკვეთის შემთხვევაში – 20–24%.

საქართველოში მოქმედი მოდელი უფრო მეტად წაახალისებს ჩატარებული გაკვეთილის საათობრივ რაოდენობას, ვიდრე მასწავლებელთა პროფესიულ კომპეტენციას თუ ჩატარებული გაკვეთილების ხარისხს.

საქართველოს სახელფასო ფორმულა საერთაშორისო პრაქტიკისგან განსხვავდება საქართველოს მოქმედ მოდელში ანაზღაურების დაახლოებით 82% საგაკვეთილო საათებზეა დამოკიდებული. ამის საპირისპიროდ, მაგალითად, OECD-ის ქვეყნებში ძირითადი აქცენტი კეთდება სტაბილურ საბაზო ხელფასზე და პროფესიული გამოცდილება და კარიერული წინსვლა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მასწავლებლის ხელფასის ფორმირებაში;

საქართველოში მოქმედი მოდელი ახალისებს საათობრივ დატვირთვაზე ორიენტირებულ პრაქტიკას და ფოკუსირდება უშუალოდ ჩატარებულ გაკვეთილზე, ხოლო უგულებელყოფს სასკოლო პოლიტიკასა და იმ აქტივობებს, რომლებიც სასწავლო პროცესის ხარისხიანად წარმართვისთვის არის აუცილებელი.

1. ხელფასის ცვლილების დინამიკა (2005–2026)

საჯარო სკოლების მასწავლებელთა ხელფასების ევოლუცია მჭიდროდაა დაკავშირებული განათლების რეფორმის ფართო არსთან, რომელიც დაიწყო 2005 წლის ზოგადი განათლების შესახებ კანონითა და 2006 წლის მასწავლებლის მომზადებისა და პროფესიული განვითარების კონცეფციით (*მთავრობის დადგენილება N29, 2006 წლის 9 თებერვალი*). ქვემოთ მოცემულია სახელფასო რეჟიმების ქრონოლოგიური სტრუქტურა საკანონმდებლო და პოლიტიკურ ეტაპების მიხედვით.

1.1. რეფორმამდე (2005 წლამდე) არსებული საბაზისო მდგომარეობა

სერტიფიცირების რეფორმამდე მასწავლებელთა ხელფასები საქართველოში უკიდურესად დაბალი იყო და შეადგენდა დაახლოებით 80-150 ლარს თვეში სრული დატვირთვის მასწავლებლისთვის. ხელფასები გაიცემოდა სკოლების კონსოლიდირებული ბიუჯეტებიდან, გამჭვირვალობისა და სტანდარტიზაციის ნორმები გათვალისწინების გარეშე. 2005 წლის განათლების კანონმა შექმნა საფუძველი სულადობრივი დაფინანსებისა და ახალი სახელფასო ჩარჩოსთვის.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 18 დეკემბრის ბრძანება №1285-სსმIII (გამოქვეყნდა: სსმ III, №182, 24.12.2007წ., მუხ. 2041) და 2008 წლის 18 დეკემბრის ბრძანება №1184-სსმIII (სსმ III, №187, 31.12.2008წ., მუხ. 2023) წარმოადგენდნენ ცვლილებებს 2005 წლის 21 ოქტომბრის №576 ბრძანებაში ("საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და პირობების შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე"). ეს ცვლილებები შეეხებოდა ხელფასის საანგარიშო ფორმულას, კერძოდ კი, საბაზო ხელფასს (220 ლარი), განათლება-კვალიფიკაციის კოეფიციენტებს, სამუშაო სტაჟისა და დატვირთვის განსაზღვრას და შესაბამის დანართებს (№1-4). საბაზო ხელფასი, რომელზეც აგებული იყო მასწავლებელთა ხელფასის ფორმულა, დროთა განმავლობაში გაიზარდა: 2007 წლის 18 დეკემბრის ბრძანებით №1285-სსმIII (ძალაში 1 დეკემბრიდან) საბაზო ხელფასი განისაზღვრა 165 ლარით. 2008 წლის განმავლობაში ეს მაჩვენებელი რამდენიმეჯერ შესწორდა, 2008 წლის თებერვალში გაუტოლდა 195 ლარს, ხოლო წლის ბოლოსთვის 220 ლარამდე გაიზარდა (ბრძანებები №128, №374, №1184, №1185).

1.2. სერტიფიცირებაზე მიბმული ხელფასის პერიოდი (2005–2014)

მასწავლებლის პირველი სასერთიფიკაციო გამოცდები 2010 წლის 13 ივლისს გაიმართა (თავდაპირველად დაგეგმილი იყო 2006–2008 წლებისთვის, თუმცა დროულად განხორციელება ვერ მოხერხდა.) პირველი მარეგულირებელი ჩარჩო გამოიცა განათლების მინისტრის ბრძანებით (N1285, 2007 წ. და N1184, 2008 წ.).

სერტიფიცირებული პედაგოგის დანამატი (ინსტრუქციის მუხლი 5¹) №576 ბრძანებაში ცალკე დებულებად შემოვიდა მოგვიანებით, 2010 წლის 27 სექტემბრის №94/ნ ბრძანებით (სსმ III, №125, 30.09.2010წ., მუხ. 1825), შემდგომ კი დაზუსტდა 2011 წლის 23 ივნისის №111/ნ და 2011 წლის 18 ოქტომბრის №170/ნ ბრძანებებით. შესაბამისად, შემოიღეს სერტიფიცირების დანამატი - 75 ლარი მასწავლებელთა სასერთიფიკაციო გამოცდის წარმატებით ჩაბარებისთვის. მასწავლებელს, რომელსაც ასევე ჰქონდა ჩაბარებული ინგლისური ენისა და საბაზო კომპიუტერული უნარების გამოცდა, დანამატის ჯამური ოდენობა 200 ლარამდე ეზრდებოდა (75+125 ლარი). ამასთან, სერტიფიცირებული

მასწავლებლების საუკეთესო 25%-ის ხელფასი, რომელთაც ასევე ჰქონდათ ინგლისურისა და კომპიუტერული უნარების სერტიფიკატი, მთლიანობაში 1000 ლარამდე ივსებოდა.

2015 წელს შეიქმნა სახელფასო დანამატების ახალი სისტემა, რომელიც მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის ამოქმედებულ სქემას (პრაქტიკოსის / უფროსის / წამყვანის / მენტორის სტატუსები) ებმოდა. სქემის საფუძვრების შესაბამისად, 2015 წელს "უფროსი მასწავლებლის" სტატუსის დანამატი განისაზღვრა 160 ლარით, "წამყვანი მასწავლებლისა" - 250 ლარით, ხოლო "მენტორის" სტატუსის დანამატი კი - 300 ლარით.

1.3. 2012 წლის შემდგომი ზრდა და „სქემა“ (2012–2024)

2012 წელს მასწავლებლის საშუალო ხელფასი დაახლოებით 330 ლარს შეადგენდა. ამ პერიოდისთვის მოქმედებდა მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა, რომელიც სამ კატეგორიად იყო განსაზღვრული: სერტიფიცირებული, პირველი, უმაღლესი. ეს სიტუმა 2015 წლამდე შენარჩუნდა, რომელიც შეიცვალა მასწავლებლის ოთხი კატეგორიით: პრაქტიკოსი, უფროსი, წამყვანი, მენტორი. 2015 წლის №126/ნ ბრძანებამ დაადგინა საჯარო სკოლის მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა და პირობები, რომლის მიხედვითაც მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა, სრული დატვირთვის შემთხვევაში, 384 ლარითა და 75 თეთრით განისაზღვრა.

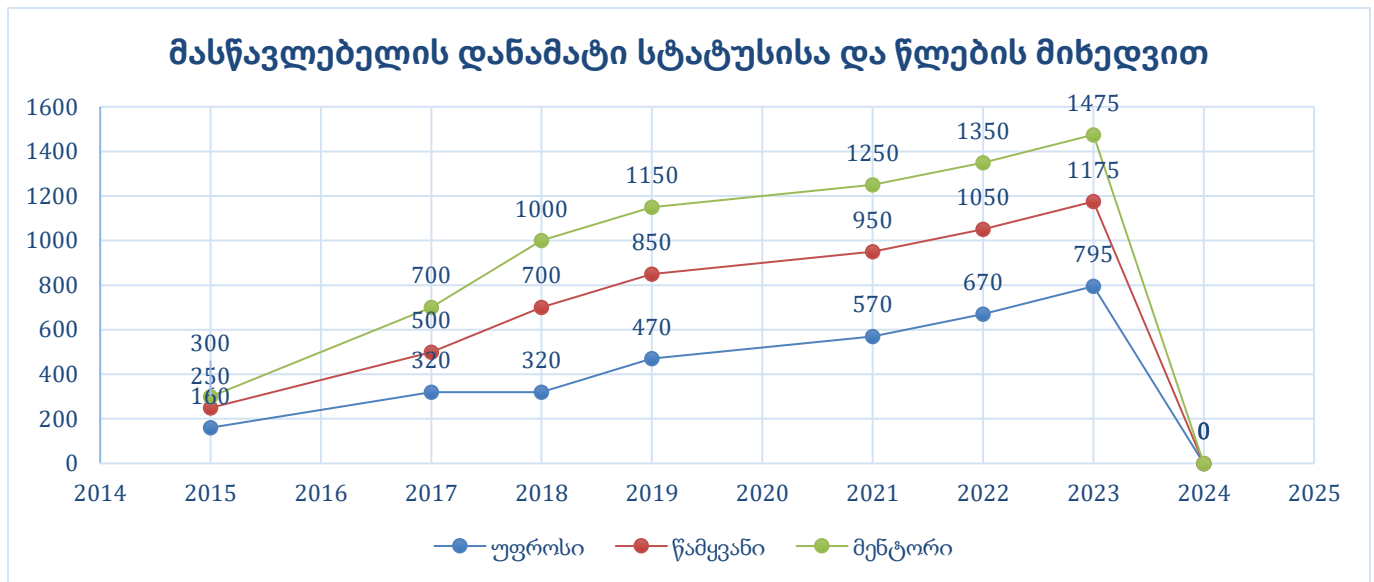
2015-2023 წლებში მთავარი აქცენტი კეთდებოდა არა მასწავლებლის საბაზისო ხელფასის ზრდაზე, არამედ მასწავლებელთა პროფესიული სტატუსის შესაბამისი დანამატის გაზრდაზე. 2023 წლისთვის მასწავლებლის ყველა სტატუსის დანამატები თითქმის ხუთჯერ გაიზარდა 2015 წელთან შედარებით. 2015-2023 წლებში მასწავლებელთა სტატუსის შესაბამისი დანამატების ზრდის ტენდენცია იხილეთ ცხრილი 1-ში.

ცხრილი 1: ქვემოთ მოცემულია სტატუსის დანამატის ზრდა სახელფასო ცვლილებების ძირითადი პერიოდების მიხედვით (სრული დატვირთვა, ლარი/თვე):

წელი	უფროსი	წამყვანი	მენტორი
2015	160	250	300
2017	320	500	700
2018	320	700	1000
2019	470	850	1150
2021	570	950	1250
2022	670	1050	1350
2023	795	1175	1475
2024	გაუქმდა	150**	300**

* სტატუსის დანამატი გაუქმდა; შეიცვალა საათობრივი სისტემით. ** ფუნქციური დანამატი მხოლოდ მენტორობის ფუნქციისთვის, მოქმედებს მოდერნო 2 წელი 2026 წლის ჩათვლით

დანამატის ცვლილების დინამიკის მკაფიოდ დანახვა დიაგრამა 1-ის მეშვეობით უკეთ არის შესაძლებელი:



1.4. 2024 წლის ივლისის სახელფასო რეფორმა

№108/ნ ბრძანება ამოქმედდა 2024 წლის 1 ივლისიდან, ხოლო №126/ნ ბრძანება ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2024 წლის 15 სექტემბრიდან. 2024 წლის 1 ივლისიდან განათლების სამინისტრომ შემოიღო პრინციპულად ახალი სახელფასო ფორმულა (ბრძანება N108/ნ, 19 ივნისი 2024), რომელმაც ხელფასის მთავარი აქცენტი სტატუსის დანამატებიდან საათობრივ დატვირთვაზე გადაიტანა. №108/ნ ბრძანებაში მოცემულია სამუშაო დატვირთვის ცხრილი. 1-14 საათის შემთხვევაში, ანაზღაურება ფაქტობრივად შეადგენს 96 ლარს საათზე; 15 საათიდან იწყება სხვა საფეხურებრივი ოდენობები, სადაც განსაზღვრულია ზუსტი რაოდენობები კონკრეტული საათების მიხედვით: 15 საათი - 1,550 ლარი; 18 საათი - 1,790 ლარი; 20 საათი - 1,950 ლარი; 25 საათი - 2,350 ლარი. გარდა ამისა, ანაზღაურებას ემატება განათლების/კვალიფიკაციისა და სტაჟის თანხები, ასევე, შესაძლო დანამატები. თუმცა, რეალურად, 2024 წლის რეფორმით გაუქმდა/ჩანაცვლდა სტატუსზე მიბმული სახელფასო დანამატის ძველი მოდელი. უფროსი მასწავლებლისთვის ცალკე სტატუსის დანამატი აღარ არის გათვალისწინებული; წამყვანი და მენტორი მასწავლებლებისთვის კი დადგინდა ფუნქციური დანამატი - 150 და 300 ლარის ოდენობით, შესაბამისი ფუნქციის შესრულების შემთხვევაში. მთავრობამ ცვლილების მიღების წინ სახელფასო რეფორმა დააანონსა „უპრეცედენტო ზრდად“ მასწავლებლისათვის საშუალოდ 500 ლარით. თუმცა, რეალურად, ასობით მასწავლებელს, განსაკუთრებით - წამყვანისა და მენტორის სტატუსის მქონეებს, ხელფასი არა თუ გაეზარდათ, არამედ მნიშვნელოვნად შეუმცირდათ, რადგან ძველი სტატუსის დანამატები (მაქსიმუმ 1 475 ლარი) ფაქტობრივად გაუქმდა და შეიცვალა მოკრძალებული ფუნქციური დანამატებით (150–300 ლარი). რაც მნიშვნელოვანია, მთლიანად შეიცვალა მასწავლებელთა შრომითი ანაზღაურები პრინციპი და ლოგიკა.

ძირითადი მიგნება: 2024 წლის რეფორმამ პრინციპულად შეცვალა სტიმულების სისტემა. 2024 წლის ივლისამდე ხელფასის დიფერენცირების მთავარი განმსაზღვრელი იყო პროფესიული სტატუსი. ივლისის შემდეგ კი მთავარი განმსაზღვრელი გახდა საგაკვეთილო დატვირთვა (საათების რაოდენობა). ეს რეალურად ნიშნავს მასწავლებელთა კომპეტენციას, კომპეტენციის შესაბამისი ფუნქციური

დატვირთვისა და განათლების ხარისხზე ორიენტირებული მოდელიდან რაოდენობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებულ მოდელზე გადასვლას.

ქვემოთ მოცემულია ცხრილი 2, რომელშიც დეტალურად არის განმარტებული სახელფასო ცვლილებები წლების, ცვლილების ძირითადი მახასიათებლისა და შედეგის მიხედვით.

ცხრილი 2. მასწავლებელთა ხელფასების ძირითადი რეფორმები და ცვლილებები საქართველოში, 2005–2026 წლებში

პერიოდი/სამართლებრივი აქტი	ხელფასის ძირითადი მექანიზმი	რა შეიცვალა სახელფასო პოლიტიკაში	მასწავლებლები, რომლებზეც აისახა/მოახლოებითი მოცულობა	კონკრეტული სახელფასო შედეგი	ანალიტიკური ინტერპრეტაცია
2005–2008: კანონი ზოგადი განათლების შესახებ და აღრეული სახელფასო ინსტრუქციები	საბაზო ხელფასი, სამუშაო დატვირთვა, სტაჟი (ხანგრძლივობა) და კვალიფიკაციის ელემენტები	2005 წლის კანონმა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საფუძველი ჩაუყარა სკოლების დაფინანსების რეფორმას. 2007–2008 წლების მინისტრის ბრძანებებით შემოვიდა ხელფასის გაანგარიშების უფრო სტანდარტიზებული სისტემა, რომელიც მოიცავდა დიფერენციაციას დატვირთვის, სტაჟისა და კვალიფიკაციის მიხედვით.	ყველა საჯარო სკოლის მასწავლებელი, თუმცა რეალური სახელფასო დიფერენციაცია შეზღუდული იყო.	ხელფასები კვლავ ძალიან დაბალი დარჩა. რეფორმამდე არსებულ დაახლოებით 80–150 ლარზე, ხოლო აღრეული ფორმულით, დაახლოებით 260 ლარზე სრული დატვირთვის მქონე, 10+ წლის სტაჟისა და მაგისტრის ხარისხის მქონე მასწავლებლისთვის ს.	ამ ეტაპმა შექმნა ხელფასის ფორმალური რეგულირება, მაგრამ პროფესია ფინანსურად მიმზიდველი ჯერ კიდევ ვერ გახდა. მოდელი უფრო ადმინისტრაციული იყო, ვიდრე სამოტივაციო.
2010 (2011) სერტიფიცირება ათან დაკავშირებული დანამატი	სერტიფიცირებაზე დაფუძნებული დანამატი	მასწავლებელთა სერტიფიცირების პირველი გამოცდების შემდეგ, სერტიფიცირებულ მასწავლებლებს დაენიშნათ სახელფასო დანამატი.	მხოლოდ ის მასწავლებლები, ვინც გაიარა სერტიფიცირება. შესაბამისად, ეს ჯგუფი რაოდენობრივად მცირე იყო მთლიან	სერტიფიცირებული მასწავლებლებისთვის ფართოდ გავრცელებული დანამატი შეადგენდა დაახლოებით 160 ლარს.	ეს იყო პირველი უფრო ძლიერი და გათვლილი მცდელობა, რომ ხელფასი დაკავშირებოდა პროფესიულ კვალიფიკაციას. თუმცა, ვინაიდან სერტიფიცირებული მასწავლებლების

პერიოდი/სამართლებრივი აქტი	ხელფასის ძირითადი მექანიზმი	რა შეიცვალა სახელფასო პოლიტიკაში	მასწავლებლები, რომლებზეც აისახა/მოახლოებითი მოცულობა	კონკრეტული სახელფასო შედეგი	ანალიტიკური ინტერპრეტაცია
			რაოდენობასთან შედარებით.		მოცულობა მცირე იყო, უფექტი არასაკმარისად დასაბაზი და არათანაბარი აღმოჩნდა ინგლისურისა და კომპიუტერული უნარების გამოცდაჩაბარებულთა მასწავლებლებისა და 25% საუკეთესო მასწავლებლებისათვის განსაზღვრული დანამატის მიუხედავად.
2015: ბრძანება №126/ნ კარიერული წინსვლის სქემის სახელფასო მოდელი	სტატუსზე დაფუძნებული სახელფასო დანამატები	2015 წლის 28 სექტემბრის მინისტრის №126/ნ ბრძანებამ დაადგინა მინიმალური სახელფასო პირობები და ანაზღაურება დაუკავშირა მასწავლებლის სტატუსს, დატვირთვას, კვალიფიკაციასა და სტაჟს. „მაცნე“ ამ ბრძანებას აფასებს, როგორც ძირითად სამართლებრივ აქტს, რომელშიც უამრავი შემდგომი ცვლილება შევიდა.	ყველა მასწავლებელი ფორმალურად გადავიდა უფრო სტრუქტურირებულ სახელფასო ჩარჩოში, თუმცა შედარებით დიდი სარგებელი უფროსი, წამყვანი და მენტორი სტატუსის მქონე მასწავლებლებმა მიიღეს.	სტატუსის დანამატები გახდა ხელფასის დიფერენციაციის წამყვანი ასპექტი: უფროსმა, წამყვანმა და მენტორმა მასწავლებლებმა მიიღეს ცალკეული ყოველთვიური დანამატები.	ამ რეფორმამ პროფესიული წინსვლა ფინანსურად მიმზიდველი და თვალსაჩინო გახდა. მან გაამყარა ლოგიკა, რომ კარიერული განვითარება დაკავშირებული უნდა სახელფასო მატებასთან, შესაბამისად, პროფესიულთან ერთად, გააჩნდა მონეტარული მნიშვნელობა პედაგოგებისათვის.
2016–2018:	სტატუსის დანამატებისა	რამდენიმე ცვლილება შევიდა	ძირითადად ის მასწავლებლები,	2018 წლისთვის, სახელფასო	სისტემა სულ უფრო მეტად აღიარებდა

პერიოდი/სამართლებრივი აქტი	ხელფასის ძირითადი მექანიზმი	რა შეიცვალა სახელფასო პოლიტიკაში	მასწავლებლები, რომლებზეც აისახა/მოახლოებით მოცულობა	კონკრეტული სახელფასო შედეგი	ანალიტიკური ინტერპრეტაცია
ცვლილებები №126/6 ბრძანებაში	და სახელფასო კომპონენტების ეტაპობრივი ზრდა	2015 წლის სახელფასო ბრძანებაში „მაცნე“ მიუთითებს ცვლილებებზე 2016, 2018 და შემდგომ წლებში.	რომლებსაც უკვე ჰქონდათ ან მოიპოვეს პროფესიული სტატუსი.	ანალიზის მიხედვით, სტატუსის დანამატებმა მიაღწია დაახლოებით: უფროსი – 320 ლარის; წამყვანი – 700 ლარის; მენტორი – 1,000 ლარის ოდენობას	მაღალი სტატუსის მქონე მასწავლებლებს. თუმცა, სტატუსის არმქონე ან დაბალი დატვირთვის მქონე მასწავლებლები კვლავ ფინანსურად სუსტად დაცულები რჩებოდნენ.
2019–2022: ცვლილებები	სტატუსზე დაფუძნებული დიფერენციაციის გაძლიერება	სახელფასო ბრძანებაში შეტანილი ცვლილებების გზით სტატუსის დანამატების ზრდა გაგრძელდა. „მაცნე“ აფიქსირებს ძირითად ცვლილებებს 2019, 2020, 2021 და 2022 წლებში.	მთავარი ბენეფიციარები გახდნენ უფროსი, წამყვანი და მენტორი მასწავლებლები.	2024 წლამდე პერიოდისთვის სტატუსის დანამატებმა მიაღწია დაახლოებით: უფროსი - 775/795 ლარი; წამყვანი - 1,175 ლარი; მენტორი - 1,475 ლარი. ლარი უფროსისთვის, 1,175 ლარი წამყვანისთვის და 1,475 ლარი მენტორისთვის.	ეს იყო სტატუსზე დაფუძნებული სახელფასო მოდელის პიკი. პროფესიულ წინსვლას გააჩნდა ძლიერი ფინანსური მნიშვნელობა, განსაკუთრებით წამყვანი და მენტორი მასწავლებლებისთვის.
2023: სტატუსის მქონე მასწავლებლების რაოდენობის ზრდა	სტატუსზე დაფუძნებული მოდელი კვლავ დომინანტურია	2023 წლისთვის მასწავლებელთა უმრავლესობას უკვე მოჰოვებული ჰქონდა მინიმუმ უფროსი მასწავლებლის სტატუსი. სამინისტროს 2023 წლის საქმიანობის ანგარიშზე დაყრდნობით, მასწავლებლების საერთო, 60,444 მასწავლებელს შორის, 41,709 უფროსის	ყველაზე დიდ ჯგუფს შეადგენდნენ უფროსი მასწავლებლები (69+%). წამყვანი და მენტორი მასწავლებლები ერთად დაახლოებით 10 ათასს შეადგენდნენ (16%)	სტატუსის მოდელი მოიცავდა სამუშაო ძალის ძალიან დიდ ნაწილს. უფროსი მასწავლებლები შეადგენდნენ უმრავლესობას; წამყვანი და მენტორი მასწავლებლები კი წარმოადგენდნენ უფრო მცირე, მაგრამ პროფესიულად დაწინაურებულ ჯგუფს.	რეალურად, 2023 წლის მდგომარეობით, მასწავლებლების დაწინაურებულ ნაწილისათვის, ამ პერიოდის განმავლობაში, ყველაზე ცხადად იყო დასანახი საკუთარი პროფესიონალური ზრდის ფინანსური ნაყოფი. შესაბამისად, სწორედ ამ გადმოსახედიდან. 2024 წლის

პერიოდი/სამართლებრივი აქტი	ხელფასის ძირითადი მექანიზმი	რა შეიცვალა სახელფასო პოლიტიკაში	მასწავლებლები, რომლებზეც აისახა/მოახლოებითი მოცულობა	კონკრეტული სახელფასო შედეგი	ანალიტიკური ინტერპრეტაცია
		სტატუსს, 9,112 წამყვან, ხოლო 770 მენტორის სტატუსს ფლობდა.			რეფორმაც სწორედ ამ ჯგუფს შეეხო ყველაზე მკაფიოდ უარყოფითად.
2024 წლის ივლისი: ბრძანება №108/6	საათობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებული სახელფასო მოდელი	2024 წლის 19 ივნისის №108/6 ბრძანებით შემოვიდა ახალი სახელფასო ფორმულა 2024 წლის 1 ივლისიდან, ხოლო ბრძანება №126/6 ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2024 წლის 15 სექტემბრიდან.	ყველა საჯარო სკოლის მასწავლებელი და სპეციალური მასწავლებელი, რომლებზეც გავრცელდა ახალი სახელფასო რეგულაცია.	ხელფასის მთავარი განმსაზღვრელი გახდა ყოველკვირეული საგაკვეთილო საათები. სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებლებს შეეძლოთ მნიშვნელოვნად მაღალი ხელფასის მიღება, ხოლო სტატუსის დანამატები გაუქმდა ან მკვეთრად შემცირდა.	2024 წლის ცვლილება გახდა მასწავლებელთა პროფესიული ანაზღაურების სტრუქტურის გარდამტეხი მომენტი: ხელფასი პროფესიული სტატუსის აღიარებიდან გადავიდა სამუშაო დატვირთვაზე დაფუძნებულ ანაზღაურებაზე.
2024: მატებისა და დანაკარგების გადანაწილება	სამუშაო დატვირთვა და გარანტირებული მატება	რეფორმა გამოცხადდა, როგორც ხელფასის საშუალოდ 500 ლარით ან მეტით ზრდა სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებლებისთვის. სამინისტრომ რეფორმა საჯაროდ წარადგინა, როგორც „უპრეცედენტო“ მატება 2024 წლის 1 ივლისიდან.	დამოუკიდებელი კვლევები აჩვენებს, რომ ხელფასის ყველაზე დიდი მატება შეეხო უფროს მასწავლებლებს, რომელთა რაოდენობაც დაახლოებით 41,000 იყო. დაწყებითი კლასების მასწავლებლებმა, რომელთა მაქსიმალური დატვირთვა 13 საათია, მიიღეს 200-ლარიანი მატება.	უფროსი მასწავლებლების ხელფასი გაიზარდა დაახლოებით 500–800 ლარი, ხოლო მაღალი სტატუსის მქონე მასწავლებლების ძირითადმა ნაკადისათვის ხელფასი მნიშვნელოვნად შემცირდა ძველ ფორმულასთან შედარებით.	რეფორმამ სარგებელი მოუტანა ციფრობრივად ყველაზე დიდ ჯგუფს - უფროს მასწავლებლებს, თუმცა სრულად მოხსნა ფინანსური მოტივაცია უფრო მაღალი პროფესიული სტატუსისთვის.

პერიოდი/სამართლებრივი აქტი	ხელფასის ძირითადი მექანიზმი	რა შეიცვალა სახელფასო პოლიტიკაში	მასწავლებლები, რომლებზეც აისახა/მოახლოებით მოცულობა	კონკრეტული სახელფასო შედეგი	ანალიტიკური ინტერპრეტაცია
2024: გავლენა წამყვან და მეწილე მასწავლებლებზე	ფუნქციური დანამატი სტატუსის დანამატის ნაცვლად	ძველი სტატუსის დანამატები გაუქმდა ან შეიცვალა შეზღუდული ფუნქციური დანამატებით.	საჯარო ანალიზში გამოყენებული სამინისტროს 2024 წლის მონაცემებით, საჯარო სკოლებში იყო დაახლოებით 9,998 წამყვანი და 897 მეწილე მასწავლებელი ეს ჯგუფები ყველაზე მეტად აღმოჩნდნენ ფინანსური დანაკარგის რისკის ქვეშ, იმ შემთხვევაში, თუ მათ მცირე რაოდენობის საგაკვეთილო საათები ჰქონდათ.	წამყვანი მასწავლებლები 1,175-ლარიანი სტატუსის დანამატიდან გადავიდნენ ბევრად მცირე ფუნქციურ დანამატზე; ისევე, როგორც მეწილე მასწავლებლებს 1,475-ლარიანი დანამატის მაგივრად მცირე ფუნქციური დანამატი განესაზღვრათ. დანამატები განისაზღვრა შესაბამისად, 150 ლარით წამყვანი და 300 ლარით მეწილეთისთვის.	ეს არის რეფორმის ყველაზე პოლიტიკურად მგრძნობიარე ეფექტი: მასწავლებლებს, რომლებმაც ყველაზე დიდი ინვესტიცია ჩადეს პროფესიულ განვითარებასა და კარიერულ წინსვლაში, ყველაზე მაღალი ფინანსური დანაკარგი მიიღეს.
2024: გარდამავალი გარანტია	კომპენსაცია / შუალედური დებულება	თუ ახალი წესით გაანგარიშებული ხელფასი არ უზრუნველყოფდა მინიმუმ 200-ლარიან მატებას ძველ გაანგარიშებასთან შედარებით, მასწავლებელი იღებდა გარანტირებულ დანამატს.	მასწავლებლები, რომელთა ხელფასი ახალი ფორმულით იყო უფრო დაბალი ან არასაკმარისად მაღალი ძველ ხელფასთან შედარებით. ზუსტი საჯარო ციფრები ხელმისაწვდომი არ არის.	ამგვარი შუალედური მექანიზმი, რომელიც ორწლიანი ვადით განისაზღვრა, ამცირებდა მყისიერ სახელფასო დანაკარგს, თუმცა არ წყვეტდა სტატუსის აღიარების შესუსტებასთან დაკავშირებულ სტრუქტურულ პრობლემას.	ამგვარი გარდამავალი გადაწყვეტილებები ვერ ანაცვლებდა გრძელვადიან კარიერულ სტიმულს. იგი დროებით აყოვნებდა, და არა სრულად აგვარებდა იმ სტრუქტურულ კონფლიქტს, რომელიც დატვირთვაზე დაფუძნებულ ანაზღაურებასა და პროფესიული სტატუსის აღიარებას შორის წარმოიქმნა.

პერიოდი/სამართლებრივი აქტი	ხელფასის ძირითადი მექანიზმი	რა შეიცვალა სახელფასო პოლიტიკაში	მასწავლებლები, რომლებზეც აისახა/მოახლოებითი მოცულობა	კონკრეტული სახელფასო შედეგი	ანალიტიკური ინტერპრეტაცია
2025–2026: ახალი სქემის განხილვა და მუდმივი გაურკვევლობა	გარდამავალი სისტემისა და კარიერული სქემის გადახედვის პროცესი	პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემაში არაერთხელ შევიდა ცვლილებები, მათ შორის - 2024, 2025 და 2026 წლებში. „მაცნე“ აჩვენებს ცვლილებებს მთავრობის №241 დადგენილებაში, მათ შორის 2024 წლის ივნისისა და 2025 წლის დეკემბრის ცვლილებებს.	ყველა მასწავლებელი, განსაკუთრებით წამყვანი და მენტორი მასწავლებლები, რადგან მათი მომავალი სტატუსის ფუნქციები და სტიმულები კვლავ ბუნდოვანია.	სახელფასო და პროფესიული კარიერის პოლიტიკა აღარ არის თანხვედრაში.	გადაუჭრელ ცენტრალურ საკითხად რჩება, აღადგენს თუ არა საქართველო მნიშვნელოვან კავშირს პროფესიულ ზრდასა და ანაზღაურებას შორის.

1.5. მასწავლებელთა სამუშაო ძალა სტატუსის მიხედვით 2024 წლის რეფორმამდე

სამინისტროს 2023 წლის საქმიანობის ანგარიშზე დაყრდნობით საჯაროდ გავრცელებული მონაცემების მიხედვით, სასკოლო სისტემა მოიცავდა დაახლოებით 60 000 მასწავლებელს. სტატუსის მიხედვით, მასწავლებლები შემდეგნაირად იყვნენ განაწილებულები:

მასწავლებლის კატეგორია	რაოდენობა
პრაქტიკოსი მასწავლებლები	1,362
უფროსი მასწავლებლები	41,709
წამყვანი მასწავლებლები	9,112
მენტორი მასწავლებლები	770
მასწავლებლობის მაძიებლები	722
სტატუსის გარეშე	6,767
სულ სკოლებში განაწილებული	60 444

ეს განაწილება აჩვენებს, თუ რატომ გამოიწვია 2024 წლის რეფორმამ განსხვავებული ეფექტი სხვადასხვა ჯგუფში. უფროსი მასწავლებლები შეადგენდნენ ყველაზე დიდ ჯგუფს და, შესაბამისად, რიცხოვნობრივად ისინი გახდნენ მატების მთავარი ბენეფიციარები. წამყვანი და მენტორი მასწავლებლები რაოდენობრივად ნაკლები იყვნენ, თუმცა მათზე ყველაზე მეტად აისახა სტატუსზე დაფუძნებული სახელფასო აღიარების შემცირება.

„მოგებული და მოწყვლადი ჯგუფები“

ჯგუფი	რეფორმის ეფექტი	რატომ
უფროსი მასწავლებლები 18–25 საათით	როგორც წესი, ხელფასის ძლიერი მატება	მათ დაკარგეს სტატუსის დანამატი, მაგრამ უფრო მეტი მოიგეს საათობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებული ხელფასის საშუალებით.
უფროსი მასწავლებლები დაბალი საათობრივი დატვირთვით	შეზღუდული მატება	ახალი ფორმულა ძლიერ არის დამოკიდებული ყოველკვირეულ საგაკვეთილო საათებზე.

ჯგუფი	რეფორმის ეფექტი	რატომ
წამყვანი მასწავლებლები დაბალი ან საშუალო დატვირთვით	ხელფასის კლების ან სუსტი ზრდის ერთეული შემთხვევები	ძველი, 1,175-ლარიანი სტატუსის დანამატი გაუქმდა/შემცირდა.
მენტორი მასწავლებლები დაბალი ან საშუალო დატვირთვით	ყველაზე მაღალი დანაკარგი	ძველი, 1,475-ლარიანი სტატუსის დანამატი გაუქმდა/შემცირდა.
დაწყებითი კლასების მასწავლებლები	გარანტირებულად მხოლოდ უმნიშვნელოდ მატება	მაქსიმალური სამუშაო დატვირთვა სტრუქტურულად შეზღუდულია 13 საათამდე.
სოფლის მცირეკონტინგენტიანი სკოლების მასწავლებლები /	სტრუქტურულად მოწყვლადები	პოტენციურად არ აქვთ საკმარისი საგაკვეთილო საათები სრული დატვირთვის ხელფასის მისაღწევად.

ხელფასის რეფორმის ტრაექტორია სამ ძირითად ეტაპს აჩვენებს. პირველ ეტაპზე საქართველო ძალიან დაბალი და სუსტად სტანდარტიზებული ხელფასებიდან რეგულირებად სახელფასო ფორმულებზე გადავიდა. მეორე ეტაპზე, 2015 წლიდან 2024 წლამდე, სისტემამ ხელფასი სულ უფრო მეტად დაუკავშირა პროფესიულ სტატუსს: უფროსმა, წამყვანმა და მენტორმა მასწავლებლებმა მიიღეს მნიშვნელოვანი დანამატები, ხოლო პროფესიულ წინსვლას მკაფიო ფინანსური მნიშვნელობა მიენიჭა. მესამე ეტაპზე, 2024 წლის რეფორმამ შეცვალა ანაზღაურების ძირითადი ლოგიკა და ხელფასის ცენტრალურ მამოძრავებელ ძალად ყოველკვირეული საგაკვეთილო დატვირთვა აქცია.

შესაბამისად, რეფორმამ არაერთგვაროვანი ეფექტი გამოიწვია. მან გაზარდა ხელფასები ბევრი მასწავლებლისთვის, განსაკუთრებით - უფროსი მასწავლებლების მრავალრიცხოვანი ჯგუფისთვის, რომელთა რაოდენობაც დაახლოებით 41,000-ს შეადგენდა; თუმცა, შეასუსტა უფრო მაღალი პროფესიული სტატუსის მნიშვნელობა და ფინანსური სტიმულირება. წამყვანი და მენტორი მასწავლებლები, რომლებიც უფრო მცირე, მაგრამ პროფესიულად დაწინაურებულ ჯგუფს წარმოადგენდნენ, უფრო მოწყვლადნი აღმოჩნდნენ სახელფასო კლების ან შეზღუდული ზრდის მიმართ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როცა მათ ნაკლები საგაკვეთილო საათი ჰქონდათ. ეს ნიშნავს, რომ 2024 წლის მასწავლებელთა შრომით ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ცვლილება არ გულისხმობდა მხოლოდ ხელფასების ზრდას, არამედ ახდენდა სახელფასო ლოგიკის ტრანსფორმირებას პროფესიული აღიარებიდან სამუშაო დატვირთვის ინტენსივობისკენ.

2024 წლის რეფორმა არ უნდა იქნეს ინტერპრეტირებული, როგორც მხოლოდ ხელფასების ზრდა. ეს ასევე იყო სახელფასო პრინციპების გადანაწილება. წინა მოდელის მიხედვით, პროფესიული სტატუსი იყო ხელფასის მთავარი დიფერენციატორი. ახალი მოდელით კი გადამწყვეტი ფაქტორი სამუშაო დატვირთვა გახდა. ეს ნიშნავს, რომ მასწავლებელთა შემოსავალი ახლა ნაკლებად არის

დამოკიდებული აღიარებულ პროფესიულ წინსვლაზე და უფრო მეტად, ხელმისაწვდომი საგაკვეთილო საათების რაოდენობაზე. დიდ სკოლებში ამან შესაძლოა იმუშაოს როგორც მატების მექანიზმმა, მაგრამ მცირე, სოფლის, არაქართულენოვანი (უმცირესობების ენებზე მომუშავე) ან სპეციალიზებული სკოლების კონტექსტში ამან შეიძლება კვლავ წარმოშვას უთანასწორობა, რადგან მასწავლებლებს ყოველთვის არ შეუძლიათ საკუთარი სამუშაო დატვირთვის კონტროლი.

1.6. ხელფასის დინამიკა სამუშაო სტაჟის მიხედვით

სამუშაო სტაჟი 2007–2008 წლების მარეგულირებელი ჩარჩოდან გადმოყოლილი ხელფასის კომპონენტია. სისტემა აღიარებს სამ საფეხურს: 5 წლამდე, 5–10 წელი და 10 წელზე მეტი პედაგოგიური გამოცდილება.

სტაჟის დანამატები 2024 წლის ივლისის შემდგომი ფორმულით (კვირაში 15+ საათის მქონე მასწავლებლებისთვის):

სტაჟის საფეხური	თვიური დანამატი (ლარი)
5 წლამდე	15
5-დან 10 წელი	30
10 წელზე მეტი	45

ასევე, განათლებისა და კვალიფიკაციის დანამატი 20–100 ლარია აკადემიური ხარისხის მიხედვით (ბაკალავრი, მაგისტრი, საბჭოთა 4-წლიანი პედაგოგიური განათლება).

მნიშვნელოვანია, რომ ეს თანხები სრულად გაიცემა კვირაში 15 საათისა და მეტი დატვირთვის შემთხვევაში, ხოლო 15 საათზე ნაკლები დატვირთვისას, პროპორციულად. სტაჟის დანამატი სიმბოლურია, მაქსიმალური სხვაობა ახალ და გამოცდილ მასწავლებელს შორის მხოლოდ 30 ლარია თვეში (45 მინუს 15). ეს მკვეთრ კონტრასტშია 2024 წლამდე სისტემასთან, რომლის მიხედვითაც სტაჟი ჩამუშავებული იყო საბაზო ხელფასის კოეფიციენტებში.

მიმდინარე სტაჟის დანამატის სტრუქტურა (15–45 ლარის დიაპაზონი), პრაქტიკულად არანაირ ფინანსურ სტიმულს არ ქმნის პროფესიაში გრძელვადიანი დარჩენისთვის. 2 წლის გამოცდილების მასწავლებელსა და 25 წლიანი სტაჟის მქონე გამოცდილ მასწავლებელს შორის საათობრივი ანაზღაურების ფაქტობრივი სხვაობა 5%-ზე ნაკლებია. აღსანიშნავია ისიც, რომ ეს ოდენობები (15, 30 და 45 ლარი) უცვლელი რჩება 2024 წლის ივლისის რეფორმის ამოქმედების მომენტიდან: მას შემდეგ არც გადასინჯულა და არც ინდექსირებულა. შესაბამისად, ვინაიდან საბაზო საათობრივი განაკვეთი და ზოგადი ხელფასი შემდგომში იზრდება, სტაჟის დანამატის რეალური, პროპორციული წონა ხელფასში დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო მცირდება.

1.7. ხელფასის დიფერენციაცია: თბილისი, რეგიონი, სოფელი

მრავალი ქვეყნისგან განსხვავებით, საქართველოს მასწავლებლის სახელფასო სისტემა არ მოიცავს გეოგრაფიულ დიფერენციაციას ქალაქის და სოფლის მასწავლებელს შორის და უნივერსალური სახელფასო ფორმულა მოქმედებს მთელი ქვეყნის მასშტაბით. ერთადერთი გეოგრაფიული მოდიფიკატორია მაღალმთიანი დასახლების დანამატი. დანამატის სამართლებრივ საფუძველს

წარმოადგენს 2015 წელს პარლამენტის მიერ მიღებული კანონი "მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ", რომელიც უშუალოდ მასწავლებლის დანამატის სახით ძალაში შევიდა მოგვიანებით: 2016 წლის 1 სექტემბრიდან. თავდაპირველი ვერსიით, მაღალმთიან დასახლებაში მდებარე საჯარო სკოლის მასწავლებელს ეძლეოდა დანამატი საბაზო თანამდებობრივი სარგოს არანაკლებ 35%-ის ოდენობით. ანუ დანამატი იყო არა ფიქსირებული თანხა, არამედ პროცენტული დანამატი, მიბმული საბაზო სარგოზე. შესაბამისად,, მაღალმთიან დასახლებებში არსებულ საჯარო სკოლებში დასაქმებული მასწავლებლები, რომლებსაც სრული დატვირთვა ჰქონდათ, სპეციალური დანამატის სახით თვეში 142 ლარს იღებდნენ.

რეალურად, ეს არის მნიშვნელოვანი დეტალი სახელფასო გამოთვლებში, იმდენად, რამდენადაც საბაზო ხელფასი, 2016 წლიდან მოყოლებული, არ გაზრდილა და 405 ლარს შეადგენდა მთელი 8 წლის განმავლობაში (2016–2024). ეს ნიშნავს, რომ 35%-იანი მაღალმთიანის დანამატიც ნომინალურად გაყინული იყო ამავე პერიოდში დაახლოებით 142 ლარის დონეზე (405×0.35), მიუხედავად იმისა, რომ ამ პერიოდში მასწავლებელთა საერთო ხელფასი სტატუსის დანამატების ზრდის ხარჯზე მაინც იზრდებოდა.

2024 წლის ივლისის რეფორმის ფარგლებში ცვლილება განხორციელდა მაღალმთიანი სკოლების მასწავლებელთა ანაზღაურების გამოთვლაზეც, კონკრეტულად კი, დანამატი შეიცვალა პროცენტიდან ფიქსირებულ თანხაზე. ახალი სახელფასო ფორმულის მე-9 მუხლის მიხედვით, მაღალმთიან დასახლებაში მდებარე საჯარო სკოლის მასწავლებლის თანამდებობრივ სარგოზე დანამატი, სრული ან სრულზე მეტი დატვირთვის შემთხვევაში, განისაზღვრა 150 ლარის ოდენობით, ნაწილობრივი დატვირთვის შემთხვევაში კი - საათობრივი დატვირთვის პროპორციულად. შესაბამისად, ეს დანამატი არ არის დამოკიდებული მასწავლებლის განათლებაზე, კვალიფიკაციაზე ან სამუშაო სტაჟზე. ანუ, ერთადერთი მაღალმთიანობის კრიტერიუმით გაიცემა, სრულიად დამოუკიდებლად სხვა ხელფასის კომპონენტებისგან (განსხვავებით, მაგალითად, სტაჟის ან სერტიფიცირების დანამატისგან).

რეალურად, ცვლილებამ მაღალმთიანი სკოლების მასწავლებლებისათვის ზოგად ხელფასთან მიმართებით კლება გამოიწვია და არა ზრდა. 2024 წლის რეფორმამდე მასწავლებელთა საშუალო ხელფასი დაახლოებით 1230 ლარს შეადგენდა; 2024 წლის 1 ივლისიდან ამოქმედებული ახალი ფორმულით, სრულ განაკვეთზე მომუშავე მასწავლებელთა ანაზღაურება საშუალოდ 500 ლარით და მეტით გაიზარდა, რაც ერთ წელიწადში საშუალო მაჩვენებლის დაახლოებით 35%-იან ზრდას წარმოადგენს. სხვა წყაროს მიხედვით 2024-2025 სასწავლო წელს სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ მასწავლებელთა ანაზღაურება 1900 ლარს გადააჭარბებს.

ანუ:

2016 წელს: მაღალმთიანის დანამატი (142 ლარი) შეადგენდა საბაზო სარგოს (405 ლარი) $\geq 35\%$ -ს და მასწავლებლის საშუალო ხელფასის (1230 ლარი) დაახლოებით 11%-ს.

2024–2026 წლებში: იგივე, თითქმის უცვლელი, დანამატი (150 ლარი) წარმოადგენს საშუალო მთლიანი ხელფასის (≈ 1900 ლარი) მხოლოდ $\sim 8\%$ -ს, ანუ საშუალო ხელფასთან მიმართებით წილი 11%-დან 8%-მდე შემცირდა.

ეს არის ზუსტად იმავე ტიპის დინამიკა, რაც უკვე აღვნიშნეთ სტაჟის დანამატთან დაკავშირებით. ნომინალურად თანხა თითქმის არ შეცვლილა (ან მცირედით გაიზარდა), მაგრამ ფარდობითი წონა ხელფასში მკვეთრად დაეცა, რადგან ხელფასის სხვა კომპონენტები, (განსაკუთრებით 2024 წლის

რეფორმის შემდეგ), გაცილებით სწრაფად გაიზარდა. მაღალმთიან რეგიონში მუშაობის ფინანსური სტიმული, რომელიც ერთ დროს საბაზო სარგოს დაახლოებით მესამედს (35%) და მასწავლებლის საშუალო ხელფასის დაახლოებით 11%-ს შეადგენდა, დღეს საშუალო ხელფასის მხოლოდ ~8%-ს წარმოადგენს, რაც პოტენციურად ასუსტებს მაღალმთიან სოფლებში პედაგოგების მოზიდვისა და შენარჩუნების სტიმულს. ანუ, კიდევ უფრო ნაკლებად პასუხობს იმ საკვანძო პრობლემას, რომელსაც თავად კანონიც ცალკე აღიარებდა და პირდაპირ პასუხობდა.

ცალკე აღსანიშნავია ის ობიექტური გარემოებაც, რომელიც სამუშაო დატვირთვის ქონის არათანაბარ შანსსა და ხელმისაწვდომობას ეხება მასწავლებლებისათვის ადგილმდებარეობის მიხედვით: სოფლის პატარა სკოლებში მასწავლებელს მეტწილად არ შეუძლია სრული დატვირთვის მიღწევა (18 საათი/კვირა), რადგან მოსწავლეთა რაოდენობა დაბალი და კლასების რაოდენობა ნაკლებია. საათობრივ დატვირთვაზე მიბმულ სახელფასო სისტემაში ეს პირდაპირ ამცირებს მასწავლებელთა შრომით ანაზღაურებას.. სოფლის მასწავლებელს საშუალოდ დაახლოებით 8 საათით.

1.8. ხელფასი საგნის / სასწავლო საგნის მიხედვით

საქართველოს სახელფასო სისტემა, როგორც წესი, არ დიფერენცირდება სასწავლო საგნის მიხედვით. მათემატიკის, ზუსტი და ჰუმანიტარული მეცნიერებების, თუ ესთეტიური მიმართულებისა და ფიზიკური აღზრდის მასწავლებელი ერთნაირი საათებით, სტაჟითა და კვალიფიკაციით, ერთსა და იმავე საბაზო ანაზღაურებას იღებს. თუმცა, ორი საგნობრივი დანამატი არსებობს.

კერძოდ, საგნობრივი დიფერენციაცია არსებობს არაქართულენოვან სკოლებში და წარმოდგენილია ქართული ენის, ისტორიისა და გეოგრაფიის მასწავლებლებისათვის დანამატის სახით. ამ მასწავლებლებისათვის დანამატი წლიდან წლამდე იცვლებოდა;

2005-2007 წწ. (№576 ბრძანება, საბაზო ხელფასი 115 ლარი): დანამატი 0.1 კოეფიციენტზე ანგარიშდებოდა და წარმოადგენდა ≈ 11.5 ლარს. 2008 წელს, საბაზო ხელფასის 220 ლარამდე გაზრდის ფონზე, იგივე 0.1 კოეფიციენტით დანამატი გახდა 22.0 ლარი (დანართი №4-ის მიხედვით).

2024 წლის ივლისამდე, დანამატი თანდათანობით გაიზარდა და შეადგინა 35.5 ლარი, ხოლო 2024 წლის ივლისიდან კი, არაქართულენოვან სკოლებში ქართული ენის, საქართველოს ისტორიისა და გეოგრაფიის სწავლებისათვის დანამატი გაიზარდა 5 ლარით და გახდა 40,5 ლარი (სრული დატვირთვის შემთხვევაში).

თუ შევაჯამებთ, დაახლოებით 20-წლიან პერიოდში, მასწავლებლების დანამატი არაქართულენოვან სკოლებში ქართულად / ბილინგვურად სწავლებისათვის ნომინალურად თითქმის 4-ჯერ არის გაზრდილი, თუმცა, თუ ამ მაჩვენებელს ინფლაციასა და ზოგადი ხელფასის ზრდის ფონზე შევხედავთ, ეს ზრდა უადრესად მოკრძალებულია.

ამ კონტექსტში საინტერესოა **მულტილინგვური/ბილინგვური განათლების პოლიტიკის ხედვაც** და მასთან დაკავშირებული ღონისძიებებიც. 2012 წლის 20 აპრილს, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანებით №83/ნ, მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს (თავდაპირველად დამტკიცებული 2008 წლის 21 ნოემბრის №1014 ბრძანებით) დაემატა ცალკე XXVI თავი - "მულტილინგვური განათლების მასწავლებლის სტანდარტი" დაწყებითი, საბაზო და საშუალო საფეხურებისთვის. ეს არ იყო დეკლარაციული ხასიათის დამატება. თავი დეტალურად აყალიბებდა კონკრეტულ პროფესიულ მოთხოვნებს ორენოვან გარემოში მოქმედი მასწავლებლისთვის:

- ტერმინოლოგიური აპარატი ენების მონაცვლეობის დასაგეგმად, მაკრომონაცვლეობა (ინსტიტუციური დონე: რომელ საფეხურზე რომელი საგანი ისწავლება რომელ ენაზე), მეზომონაცვლეობა (კონკრეტული აქტივობის დონე) და მიკრომონაცვლეობა (გაუთვალისწინებელი, სპონტანური კომუნიკაციური საჭიროება);
- სავალდებულო და არასავალდებულო ენობრივი ცოდნის გამიჯვნა საგნის შესწავლისას;
- პროფესიული უნარები ოთხივე მიმართულებით (მოსმენა, კითხვა, წერა, ლაპარაკი) დარგობრივი შინაარსის ორ ენაზე გადმოსაცემად;
- კონკრეტული მეთოდოლოგია ორენოვანი გაკვეთილის დაგეგმვისთვის სასკოლო სასწავლო გეგმის დონეზე (მაკროდონე) და გაკვეთილის დონეზე (მიკროდონე), მათ შორის - ქართული ენის მასწავლებელთან სავალდებულო თანამშრომლობის მოთხოვნა;
- ორენოვანი სასწავლო პროცესის შეფასების პრინციპები.

ანუ სამინისტრომ არა უბრალოდ დააფიქსირა პოლიტიკური განზრახვა, არამედ შექმნა სრულყოფილი, პრაქტიკულად გამოსაყენებელი პროფესიული ჩარჩო, ისეთივე დონის დეტალიზებით, როგორითაც შემუშავებულია დანარჩენი სასწავლო საგნების მასწავლებელთა სტანდარტები.

თუმცა, თუ რეალიზაციის სტატუსს შევხედავთ, 14+ წლის შემდეგ, ამ სტანდარტის მიღებას არ მოჰყოლია სისტემური დანერგვა. დამოუკიდებელი პოლიტიკის ანალიზი ამას პირდაპირ ადასტურებს: "არაერთი მცდელობის მიუხედავად, ვერ დაინერგა ბილინგვური განათლების მოდელი, რის გამოც უმცირესობების განათლების მხრივ პოლიტიკა ხშირად იყო არაკოორდინირებული და შეუსაბამო ზოგადად განათლების მიმართულებით განხორციელებულ რეფორმებთან" (სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2020).'

ტენდენცია: საგნობრივი დიფერენციაციის არარსებობა ნიშნავს, რომ საქართველოს არ გააჩნია ფინანსური მექანიზმი პროფესიული კადრების თვალსაზრისით დეფიციტის მქონე საგნებში (STEM, , ICT) კადრების დეფიციტის აღმოსაფხვრელად. ეს მნიშვნელოვანი ხარვეზია საერთაშორისო პრაქტიკასთან შედარებით. მეორე მხრივ, არაქართულენოვან სკოლებში არსებული ვითარება ცხადყოფს, რომ სტანდარტი, რომელიც ნორმატიულ დონეზე სრულყოფილად ჩამოყალიბდა, პრაქტიკაში მხოლოდ "ქაღალდზე" დარჩა და არც ტრენინგ-სასერთიფიკაციო ინფრასტრუქტურა შეიქმნა, არც ფინანსური სტიმული, რომელიც პედაგოგებს წახალისებდა ამ დამატებითი, მაღალკვალიფიციური კომპეტენციის შესაძენად. სტანდარტის არსებობასა და მის რეალურ გამოყენებას შორის 14-წლიანი აცდენა თავისთავად საინტერესო შემთხვევაა პოლიტიკის დანერგვის ანალიზისთვის.

1.9. სპეციალური მასწავლებელი - სამართლებრივი აღიარება და სახელფასო დინამიკა

2004 წლიდან, ზოგადი განათლების სისტემური რეფორმის ფარგლებში, სახელმწიფომ აღიარა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების მხარდაჭერის მიმართულება პრიორიტეტად, რაშიც მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა ნორვეგიის მთავრობის ფინანსურმა და მეთოდოლოგიურმა მხარდაჭერამ. 2005–2008 წლებში განხორციელდა საპილოტე პროექტი "ინკლუზიური სწავლების დაგეგმვა თბილისის 10 სკოლაში. ოფიციალურ სტატუსამდე პერიოდში,

ინტეგრირებულ კლასებში მომუშავე სპეციალისტთა ჯგუფი კონკურსის წესით შეირჩეოდა და მოიცავდა რამდენიმე განსხვავებულ პროფესიას ერთდროულად: ფსიქოლოგი, სპეციალური მასწავლებელი, დამხმარე მასწავლებელი, მეტყველების თერაპევტი, სურდოპედაგოგი (surdopedagogist) და დამხმარე სპეციალისტი. ეს იყო მულტიდისციპლინარული გუნდის მოდელი, ანუ სპეციალური მასწავლებელი მხოლოდ ერთ-ერთი რგოლი იყო გუნდში და არა დამოუკიდებელი, ცალკე აღიარებული პროფესიული კატეგორია საგანმანათლებლო სისტემაში. შესაბამისად, მუშაობდა დაფინანსების განსხვავებული მექანიზმი, პროგრამული დაფინანსება, არასახელფასო ცხრილი. სამინისტრო ამ სპეციალისტების ანაზღაურებას უზრუნველყოფდა არა №576/№126-ე ბრძანების მიხედვით მოქმედი სტანდარტული სახელფასო სქემით, არამედ ცალკე, "პროგრამული დაფინანსების" მექანიზმით, საგანმანათლებლო დაწესებულებას სასწავლო პროცესის ეფექტურად წარმართვის მიზნით ეძლეოდა დაფინანსება, საიდანაც ფარავდა როგორც ადმინისტრაციულ-ტექნიკური პერსონალის, ისე სპეციალურ პედაგოგთა ანაზღაურებას და მიმდინარე ხარჯებს. 2012-2018 წლები წარმოადგენს გარდამავალ პერიოდს, როდესაც განხორციელდა სპეციალიზებული სკოლების რეორგანიზაცია (2012). 2012 წლამდე ცალკე ფუნქციონირებდა 14 სპეციალიზებული სკოლა სხვადასხვა დარღვევის მქონე მოსწავლეთათვის. 2012 წელს ექვსი მათგანი დაიხურა, დანარჩენი რვა კი გარდაიქმნა საჯარო სკოლებად (ოთხი - ინტელექტუალური დარღვევის მქონე, ერთი - მხედველობის, ორი - სმენის, ერთი - ქცევითი და ემოციური ამოწილობის მქონე მოსწავლეებისთვის). ეს სკოლები გადავიდნენ ინტეგრირებული, პროგრამული დაფინანსების პრინციპზე. სპეციალური მასწავლებლის, როგორც პროფესიის, ფორმალური აღიარება მასწავლებელთა სისტემაში შედარებით გვიან მოხდა: "ზოგადი განათლების შესახებ" კანონში 2018 წელს განხორციელებული ცვლილებით ინკლუზიურ განათლებაში დასაქმებული სპეციალისტები სისტემამ ოფიციალურად მასწავლებლად აღიარა.

2015 წლის №126/6 ბრძანებით ჩამოყალიბებული კარიერული სქემა (პრაქტიკოსი/უფროსი/წამყვანი/მენტორი) ფორმალურად მოიცავდა სპეციალურ მასწავლებელსაც, თუმცა რეალურად ამ კატეგორიისთვის სტატუსის დანამატის გადახდა წლების განმავლობაში ვერ ამოქმედდა. მხოლოდ 2021 წლის იანვრიდან დაიწყო რეალურად უფროსი და წამყვანი სტატუსის მქონე სპეციალური მასწავლებლებისთვის სქემით გათვალისწინებული დანამატის გაცემა, ანუ ნორმატიულ დაპირებასა და პრაქტიკულ რეალიზაციას შორის დაახლოებით 6-წლიანი დაგვიანება იყო.

დანამატის ოდენობები (2015 სქემის ბოლო რედაქციით, 2024 წლამდე): უფროსი სპეციალური მასწავლებლისთვის 570 ლარი, წამყვანი სპეციალური მასწავლებლისთვის 950 ლარი. დანამატი გაიცემოდა არა ფიქსირებულად, არამედ იმ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების (სსსმ) მოსწავლეთა რაოდენობის მიხედვით, რომლებთანაც მასწავლებელი მუშაობდა (5 ან მეტი სსსმ მოსწავლის შემთხვევაში, სრული ოდენობა). პრაქტიკოს სპეციალურ მასწავლებლებს 2023 წლის 1 იანვრამდე მიეცათ ვადა კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდის ჩასაბარებლად, რომლის წარმატებით გავლის შემთხვევაში ენიჭებოდათ უფროსის სტატუსი და შესაბამისი დანამატი, იგივე ლოგიკით, როგორც საგნის მასწავლებელს.

2024 წლის რეფორმის შემდეგ. ივლისის ახალი ფორმულით სპეციალური მასწავლებლის ანაზღაურება საერთო პრინციპებს დაექვემდებარა: თანამდებობრივი სარგო გამოითვლება განათლება-კვალიფიკაციის, სამუშაო სტაჟისა და დატვირთვის (მოსწავლეთა რაოდენობის, არა საათების) მიხედვით, რასაც, შესაძლოა, დაემატოს წამყვანი/მენტორი სპეციალური მასწავლებლის ფუნქციური დანამატი, ზუსტად იმავე ფიქსირებული ოდენობით, რაც საგნის მასწავლებელს: წამყვანისთვის - 150 ლარი, მენტორისთვის - 300 ლარი. ანუ ძველი, სტატუსზე მიბმული, მოსწავლეთა რაოდენობაზე დამოკიდებული 570/950-ლარიანი დანამატი ჩანაცვლდა გაცილებით მცირე ფიქსირებული ფუნქციური

დანამატით, იმავე ტენდენციის მიხედვით, რაც, საზოგადოდ, მასწავლებლის სახელფასო რეფორმას ახასიათებდა (სტატუსის დანამატის შემცირება ფუნქციური დანამატის სასარგებლოდ).

შეჯამება: სპეციალური მასწავლებლის ისტორია გვიჩვენებს სამ ფაზას (1) არაღიარებული სპეციალისტი (2018 წლამდე), (2) ფორმალურად აღიარებული, მაგრამ დანამატის რეალიზაციაში დაგვიანებული მასწავლებელი (2018–2021), (3) სრულფასოვნად ინტეგრირებული, თუმცა 2024 წლის რეფორმის შედეგად შემცირებული სტატუსური დანამატის მქონე პედაგოგი. ეს დინამიკა თანხვედრაშია ბიულეტენის ზოგად თემასთან — ნორმატიული აღიარება ხშირად წინ უსწრებს ფინანსურ რეალიზაციას, ხოლო რეფორმები, რომლებიც წარმოიჩინდება როგორც ზრდა, ცალკეული კატეგორიებისთვის რეალურად წარმოადგენს დანამატის სტრუქტურის შემცირებას.

1.10. დამრიგებლის ინსტიტუცია და სახელფასო პოლიტიკა

დამრიგებლის დანამატის ისტორია სამ ეტაპად იყოფა:

- (1) 2005–2008 წწ. - მოსწავლეთა რაოდენობაზე დამოკიდებული, დიფერენცირებული სისტემა (რაც უფრო მეტ მოსწავლეს ემსახურებოდა დამრიგებელი, მით მეტს იღებდა);
- (2) 2008 წლის ბოლოდან, გამარტივება ერთიან, ფიქსირებულ თანხამდე, კლასის ზომისგან დამოუკიდებლად;
- (3) 2015 წლიდან დღემდე, იგივე პრინციპი (ფიქსირებული თანხა) შენარჩუნებულია, ოდენობა კი ნომინალურად თანდათან იზრდება (27.06 → 88.75 → 101.25 ლარი), თუმცა ეს ზრდა არათანაბარი და არასისტემურია.

2008–2015 პერიოდში (7 წელი) დანამატის ოდენობის მაჩვენებელი გაიზარდა 27 ლარიდან დაახლოებით 89 ლარამდე, ხოლო შემდეგ, 2015–2024 (9 წელი), მხოლოდ 89-დან 101-მდე. ეს არის კიდევ ერთი დანამატი, რომელიც, სტაჟისა და საგნობრივი დანამატების მსგავსად, ნომინალურად იზრდება, მაგრამ არ ინდექსირდება სისტემურად, არც წინასწარგანსაზღვრული ფორმულით და არც ხელფასის საერთო ზრდის პროპორციულად.

2. ხელფასის ცვლილების ეტაპების ანალიტიკური კლასიფიკაცია საერთაშორისო ლიტერატურაში აღიარებული მოდელების მიხედვით

ქვემოთ მოცემული ქრონოლოგია ასახავს მასწავლებელთა ანაზღაურების ფორმირებისთვის გადამწყვეტ საკანონმდებლო და პოლიტიკურ ეტაპებს საქართველოში:

წელი	ეტაპი
2005	მიღებულია ზოგადი განათლების შესახებ კანონი; დაინერგა სულადობრივი (per-capita) დაფინანსების ფორმულა.
2006	მთავრობის დადგენილება N29: დამტკიცდა მასწავლებლის მომზადებისა და პროფესიული განვითარების კონცეფცია. პირველი პროფესიული სტანდარტი.
2007–2008	განათლების მინისტრის ბრძანებები N1285 (2007) და N1184 (2008): სახელფასო ინსტრუქცია სამსაფუხურიანი სტაჟის სისტემით, დატვირთვაზე დაფუძნებული ანაზღაურება, დანამატები კლასკომპლექტის და არაქართულენოვან სკოლებში სწავლებისთვის.
2010	ჩატარდა პირველი სასერთიფიკაციო გამოცდები (13 ივლისი); განათლების მინისტრის ბრძანება N94/ნ (სექტემბერი): ცვლილებები სახელფასო ფორმულაში; სერტიფიცირებული მასწავლებლები იღებენ 160 ლარიან მენტორის დანამატს.
2012	ხელისუფლების ცვლილება. მასწავლებლის საშუალო ხელფასი ~330 ლარი. ვალდებულება მასწავლებლის ანაზღაურების გაზრდაზე.
2014–2015	კარიერული წინსვლის სქემის რეფორმა: 4 სტატუსი (პრაქტიკოსი, უფროსი, წამყვანი, მენტორი). განათლების მინისტრის ბრძანება N126/ნ (28 სექტემბერი, 2015): კოდიფიცირდა მინიმალური სახელფასო პირობები და სტატუსზე დაფუძნებული დანამატები.
2015–2022	სტატუსის დანამატები თანდათანობით გაიზარდა მრავალი ცვლილებით (2016, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022). უფროსი: 160→320→795; წამყვანი: 450→700→1 175; მენტორი: 700→1 000→1 475.
2023	სტატუსის დანამატები კანონში მაქსიმალურ დონეზე დაფიქსირდა. საშუალო ხელფასი 1 230 ლარად გამოცხადდა (~300%-იანი ზრდა 2012 წლიდან). საჯარო სკოლებში ~58 000 მასწავლებელი.
2024 ივლ.	ახალი სახელფასო ფორმულა (ბრძანება N108/ნ): გადასვლა სტატუსზე დაფუძნებული სისტემიდან საათობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებულ სისტემაზე. სტატუსის დანამატები ფაქტობრივად გაუქმდა. მთავრობა აცხადებს „უპრეცედენტო 500-ლარიან ზრდას“. მასწავლებელთა ფართო პროტესტი და იმედგაცრუება.
2025–2026	N#641 დადგენილებაში მასწავლებლის სტატუსებად განსაზღვრულია უფროსი, წამყვანი და მენტორი მასწავლებელი; პრაქტიკოსი ცალკე აღწერილია, ძირითადად, არაქართულენოვანი სკოლების/სექტორების კონტექსტში. ასევე, განსაზღვრულია წამყვანისა და მენტორის სტატუსის მინიჭების პირობები და გარდამავალი დებულებები. N#108/ნ ბრძანების გარდამავალი დებულება ამბობს, რომ თუ ძველი წესით დათვლილი ანაზღაურება მეტია ახლით დათვლილზე, მასწავლებელს 2026–2027 სასწავლო წლის დაწყებამდე მიეცემა ახალი წესით დათვლილი ოდენობა და დამატებით 200 ლარი; ასევე, 2026–2027 სასწავლო წლიდანაც მითითებულია ახალი წესით დათვლილი ოდენობა + 200 ლარი.

ცხრილში მოცემული ქრონოლოგია, ერთი მხრივ, აჩვენებს ცვლილებებს, ხოლო, მეორე მხრივ კი, აჩვენებს ანაზღაურების ოთხი განსხვავებული კონცეპტუალური მოდელის მონაცვლეობას, რომელთაგან თითოეულს კონკრეტული ლოგიკა და პოლიტიკური რაციონალიზაცია გააჩნია. ოდენი და კელი (2002) იძლევიან მასწავლებლის ანაზღაურების მოდელების მნიშვნელოვან სისტემატიზაციას საკუთარ ნაშრომში „მასწავლებლების ანაზღაურება იმის შესაბამისად, თუ რა იციან და რას აკეთებენ ისინი“ (*Paying Teachers for What They Know and Do*). ისინი განასხვავებენ ოთხ ძირითად პარადიგმას:

(1) ტრადიციული ერთიანი სახელფასო ცხრილი (single salary schedule),

(2) ცოდნა-უნარებზე დაფუძნებული ანაზღაურება (knowledge- and skills-based pay),

(3) სკოლის-დონეზე შედეგზე ორიენტირებული ჯილდო (school-based performance awards) და

(4) ინდივიდუალური მოსწავლის შედეგზე დაფუძნებული ანაზღაურება (individual merit pay).

ამ ტიპოლოგიას ავსებს ჰანუსეკის (Hanushek, 2003, 2007) კრიტიკა ერთიანი მიდგომის მიმართ და ვეგასისა და უმანსკის (Vegas & Umansky, 2005, მსოფლიო ბანკი) "input-based vs. output-based" დიქტომია, რომელიც განსაკუთრებით რელევანტურია განვითარებადი ქვეყნებისთვის.

ამ ჩარჩოს საფუძველზე, საქართველოს რეფორმების ისტორია შეიძლება დაჯგუფდეს ოთხ ლოგიკურ კატეგორიად:

1. საათობრივ განაკვეთზე დაფუძნებული მიდგომა

ეს არის ყველაზე მკაფიოდ მოცემული შენატანზე დაფუძნებული (input-based) მოდელი, სადაც ანაზღაურება პირდაპირ მიიღებულია ჩატარებულ საათებზე, დამოუკიდებლად შედეგისგან. საქართველოში ეს მოდელი დომინირებდა 2005–2015 წლებში (საბაზო ხელფასი × კვირის საათობრივი დატვირთვა) და ხელახლა დაბრუნდა 2024 წლის რეფორმით (№108/ნ). ამრიგად, ქვეყანა არა წრფივად განვითარდა უფრო კომპლექსური მოდელისკენ, არამედ წრიულად დაუბრუნდა საწყის, საათობრივ ანაზღაურებაზე დაფუძნებულ ლოგიკას 20-წლიანი შუალედური ექსპერიმენტის შემდეგ. ეს, თავისთავად, საინტერესო დასკვნაა განათლების პოლიტიკის დისკუსიისათვის, სადაც რეფორმა ხშირად აღწერილია, როგორც "ახალი", თუმცა, სინამდვილეში წარმოადგენს ისტორიულად უკვე ნაცად მოდელზე დაბრუნებას.

2. პროფესიონალიზმზე (ცოდნა-უნარებზე) დაფუძნებული მიდგომა

ეს არის ოდენგებულების მოდელის "knowledge- and skills-based pay" ტიპის ანაზღაურება, რომელიც მიიღებულია დამადასტურებელ კვალიფიკაციაზე (სერტიფიცირება, აკადემიური ხარისხი, დამატებითი კომპეტენციები), რეალურად ჩატარებული საათებისგან ან მოსწავლის შედეგისგან დამოუკიდებლად. საქართველოში ეს ლოგიკა პირველად და ყველაზე მკაფიოდ ფორმით 2010-2015 წლებში გამოჩნდა. სასერტიფიკაციო გამოცდები, სტატუსების სისტემა (პრაქტიკოსი→უფროსი→წამყვანი→მენტორი), სადაც სტატუსის მინიჭება თავად წარმოადგენდა პროფესიული განვითარების დადასტურებას. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს მოდელი არასდროს მოიცავდა კვლევასა და პროფესიულ განვითარებას, როგორც ცალკე, დამოუკიდებელი შეფასების ღერძს (განსხვავებით, მაგალითად, უმაღლესი განათლების აკადემიური საკადრო სისტემებისგან, სადაც სწავლება/კვლევა/სამსახურებრივი წვლილი ცალკე შეიწონება). საქართველოში პროფესიული განვითარების სქემა ძირითადად ორიენტირებული იყო კვალიფიკაციის დადასტურებაზე (გამოცდა, კრედიტების დაგროვება, სტატუსის მინიჭება) და არა მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული საქმიანობის სისტემურ, კვლევაზე დაფუძნებულ შეფასებაზე.

3. დატვირთვაზე დაფუძნებული მიდგომა (სრული/არასრული განაკვეთი)

ეს არის ფაქტობრივად პირველი მოდელის ერთგვარი ქვესახეობა, მაგრამ მნიშვნელოვანი დამატებითი განზომილებით, რაც გულისხმობს, თუ რამდენად ცნობს სისტემა ფორმალურად "სრულ განაკვეთს" და როგორ იქცევა ამ ზღვარს გადაცილებულ დატვირთვის შემთხვევაში (საქართველოში სრული განაკვეთი ისტორიულად 36-საათიანი კვირა იყო, რომლის ფარგლებშიც პედაგოგი კვირაში ატარებს 15-დან 18 საგაკვეთილო საათს; 2024 რეფორმის შემდეგ კი განსხვავებულია ზღვრები). 40-საათიანი კვირა საერთაშორისო შედარებით საინტერესო ნიშნულია, რადგან OECD-ის ქვეყნების უმეტესობაში მასწავლებლის "სრული განაკვეთის" განსაზღვრება მოიცავს არა მხოლოდ საკონტაქტო საათებს, არამედ მომზადება/შეფასება/პროფესიულ განვითარებას ცალკე გამოყოფილი დროით (OECD 2023).

საქართველოს მოდელში ეს განსხვავება არასდროს ყოფილა ფორმალიზებული, რაც ნიშნავს, რომ ოფიციალური "სრული განაკვეთი" რეალურად მხოლოდ საკლასო დროს ზომავს.

4. შერეული სისტემა

ამ მოდელმა საქართველოში ყველაზე ხანგრძლივად იმოქმედა (2015–2024). საბაზო/საათობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებული კომპონენტი + სტატუსზე (პროფესიონალიზმზე) დაფუძნებული დანამატი ერთდროულად. ეს არის ის მოდელი, რომელსაც ოდენი და კელი უწოდებენ "ჰიბრიდულს" და რომელიც, მათივე კვლევის მიხედვით, ყველაზე ხშირად გვხვდება რეფორმის გარდამავალ ფაზებში, რთული ადმინისტრირებისა და ორმაგი ბიუროკრატიის ხარჯზე. საქართველოს შემთხვევაში სწორედ ეს სირთულე (ორმაგი ანგარიშსწორება, სტატუსის შენარჩუნების საკითხები) გახდა 2024 წლის რეფორმის ერთ-ერთი ოფიციალური არგუმენტი გამარტივებისთვის.

5. შედეგზე დაფუძნებული მიდგომა, როგორც არასდროს განხორციელებული მოდელი

სახელფასო პოლიტიკის პერიოდების მიხედვით ანალიზი პირდაპირ აჩვენებს, რომ შედეგზე დაფუძნებული მიდგომა არასდროს განხორციელებულა. თუმცა, ანალიტიკურად მისი აღნიშვნა უმნიშვნელოვანესია: საქართველოს არც ერთ რეფორმას (2005-დან 2026-მდე) არასდროს შემოუტანია მოსწავლის აკადემიური შედეგი, როგორც მასწავლებლის ანაზღაურების კომპონენტი, არც ინდივიდუალური დამსახურების (Podgursky & Springer, 2007 ე.წ. "merit pay") და არც სკოლის დონეზე შედეგების აღიარების/დაჯილდოების (Odden & Kelley-ის "school-based performance award") სახით. უნდა ვივარაუდოთ, რომ ეს არ არის შემთხვევითი ხარვეზი. საერთაშორისო ლიტერატურაში კარგად არის დოკუმენტირებული, რომ შედეგზე დაფუძნებული მოდელები მოითხოვენ: (ა) საიმედო, სამართლიან შეფასების ინსტრუმენტს (რაც სოციალურ საგნებში, სპეციალურ განათლებაში ან მრავალენოვან სკოლებში განსაკუთრებით რთულია), და (ბ) მასწავლებელთა პროფკავშირების მყარი მხარდაჭერა, შეთანხმებასა და თანამშრომლობა (Ladd, 1999; Podgursky & Springer, 2007). საქართველოში სანდო შეფასების ინსტრუმენტების ნაკლებობა და პროფკავშირის მცირე ქმედითუნარიანობაა სავარაუდოდ, ხსნის ამ მოდელის არარსებობას.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს მასწავლებელთა ანაზღაურების 20-წლიანი ისტორია წარმოადგენს არა ერთი მოდელის თანმიმდევრულ დახვეწას, არამედ **ციკლურ მოძრაობას შენატანსა და საათობრივ დატვირთვაზე დაფუძნებულ მოდელებს (2005–2010, 2024–დღემდე) და პროფესიონალიზმზე დაფუძნებულ/შერეულ მოდელს შორის (2010–2024)**. ისე, რომ შედეგზე დაფუძნებული კომპონენტი არასდროს გამოცდილა. ეს ცხადყოფს, რომ საქართველოს რეფორმების მამოძრავებელი ლოგიკა უფრო ადმინისტრაციული გამარტივება/გაძვირების კონტროლი იყო, ვიდრე მასწავლებლის ხარისხისა და მოსწავლის შედეგის დაკავშირება ანაზღაურებასთან. ეს საკითხი პირდაპირ უკავშირდება საერთაშორისო პრაქტიკასთან მიმართებით არსებულ ხარვეზს (მაგ, STEM/დეფიციტური საგნების დანამატის არარსებობა).

3. ხელფასის გამჭვირვალობა

მასწავლებლის სახელფასო ინფორმაციის გამჭვირვალობა საქართველოში არაერთგვაროვან სურათს გვიჩვენებს:

მარეგულირებელი გამჭვირვალობა: ყველა სახელფასო რეგულაცია გამოქვეყნებულია Matsne.gov.ge-ზე (საკანონმდებლო მაცნე) და საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ძირითადი დოკუმენტი (ბრძანება N126/ნ, 2015, ცვლილებებით, და ბრძანება N108/ნ, 2024) მოიცავს დეტალურ სახელფასო ცხრილებს და გაანგარიშების მაგალითებს.

ფორმულის სირთულე: იურიდიული გამჭვირვალობის მიუხედავად, სახელფასო ფორმულა უკიდურესად რთულია. JAMnews-ის (2024) მიხედვით. მასწავლებლები თავადაც ვერ ახერხებდნენ ახალი ფორმულის გაგებას და იუმორისტული მემებითა და GIF-ებით გამოხატავდნენ მის ბუნდოვანებასთან დაკავშირებულ დამოკიდებულებას. ერთიანი ფორმულა არ არსებობს, მრავალი ურთიერთდაკავშირებული კომპონენტი (საათობრივი განაკვეთი, სტაჟის დანამატი, კვალიფიკაციის დანამატი, სტატუსის დანამატი, სპეციფიკის დანამატები) ხელფასის ინდივიდუალურ გაანგარიშებას „თავსატყუარა“ აქცევს. edumeter.ge-ზე სახელფასო კალკულატორი სპეციალურად მასწავლებლებისთვის შეიქმნა, რათა დაეხმაროს მათ ანაზღაურების გამოთვლასა და შეფასებაში.

საქსტატის მონაცემები: სტატისტიკის ეროვნული ოფისი აქვეყნებს საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასებს ეკონომიკური საქმიანობის სექტორების მიხედვით, მათ შორის განათლების სექტორისთვის (NACE კლასიფიკაციის „P“ სექტორი). თუმცა ეს აგრეგირებული მაჩვენებლები მოიცავს განათლების სექტორში დასაქმებულ ყველა მუშაკს (უნივერსიტეტის პროფესორებს, პროფესიული განათლების მასწავლებლებს, სკოლის ადმინისტრატორებს), რაც შეუძლებელს ხდის საჯარო სკოლის მასწავლებლების ხელფასების იზოლირებას გამოქვეყნებული სტატისტიკიდან.

ინდივიდუალური დონის გამჭვირვალობა: ინდივიდუალური მასწავლებლების ხელფასები არ ქვეყნდება. არ არსებობს საჯაროდ ხელმისაწვდომი მონაცემთა ბაზა სკოლის დონის ან ინდივიდუალური მასწავლებლის ანაზღაურების შესახებ, განსხვავებით ზოგიერთი ქვეყნისგან (მაგ., ხელფასების ღია მონაცემთა ბაზები აშშ-ში).

შეფასება: საქართველო აღწევს ფორმალურ/იურიდიულ გამჭვირვალობას (რეგულაციები გამოქვეყნებულია), მაგრამ მოკლებულია პრაქტიკულ გამჭვირვალობას (მასწავლებლები ვერ ახერხებენ საკუთარი ხელფასის გაანგარიშებას) და მონაცემთა გამჭვირვალობას (დაყოფილი სახელფასო სტატისტიკა არ არსებობს). ეს გამჭვირვალობა აზიანებს ნდობას და აღვივებს უკმაყოფილებას, რაც 2024 წლის საპროტესტო რეაქციამ ნათლად აჩვენა.

4. მასწავლებლის ხელფასი შედარებით პერსპექტივაში

განათლების სექტორი საშუალო ხელფასის მიხედვით მუდმივად ბოლო ან ბოლოსწინა ადგილზეა საქართველოს ყველა ეკონომიკურ სექტორს შორის, საქსტატის კვარტალური სახელფასო ანგარიშების მიხედვით.

საშუალო თვითური ნომინალური ხელფასები სექტორების მიხედვით, 2025 წ. IV კვ. (ლარი):

ეკონომიკური მიმართულება/სექტორი	საქმიანობის საშუალო ხელფასი, ლარი	თვითური თანაფარდობა განათლებლასთან
1 ინფორმაცია და კომუნიკაცია	4,433.4	3.7x
2 მშენებლობა	3,943.4	3.3x
3 საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები	3,747.7	3.2x
4 სამთომომპოვებითი მრეწველობა	3,386.5	2.9x
5 პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობა	2,959.8	2.5x
6 ტრანსპორტი და დასაწყობება	2,344.6	2.0x
7 სახელმწიფო მმართველობა და თავდაცვა	2,284.9	1.9x
8 ხელოვნება, გართობა და დასვენება	1,547.2	1.3x
9 ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება	1,487.8	1.3x
10 განათლება	1,187.9	1.0x
11 სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა	1,127.3	0.9x

* განათლების სექტორის საშუალო მოიცავს ყველა ქვესექტორს; წმინდა სკოლის მასწავლებლის საშუალო უფრო დაბალია. საქსტატის 2024 წ. II კვ. მონაცემებით, განათლების სექტორის საშუალო 1 146 ლარი იყო 2024 წლის ივლისის რეფორმის ამოქმედებამდე. წყარო: საქსტატი, edu.aris.ge ანალიზი.

ძირითადი პროპორციული დაკვირვებები:

2024 წლის რეფორმამდე განათლების სექტორის საშუალო ხელფასი ეროვნული საშუალოს დაახლოებით 55–60%-ს შეადგენდა. მთავრობის განცხადებით, 2023 წლისთვის მასწავლებლის საშუალო ხელფასი 1 230 ლარს მიაღწია, რაც წარმოადგენს 300%-იან ზრდას 2012 წლიდან (როდესაც ~330 ლარი იყო). თუმცა იმავე პერიოდში ეროვნული საშუალო ხელფასი ~700 ლარიდან ~2 000 ლარამდე გაიზარდა, რაც ნიშნავს, რომ მასწავლებლების შედარებითი პოზიცია თითქმის არ გაუმჯობესებულა.

2024 წლის რეფორმის შემდეგ სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებლების (18–25 საათი) დარიცხული ხელფასი 1 700 - 2 350 ლარამდე აღწევს, რაც სრული განაკვეთის მასწავლებელთა ანაზღაურებას ეროვნულ საშუალოსთან აახლოებს. თუმცა, ნაწილობრივი დატვირთვის ან მცირესაათიანი მასწავლებლები (განსაკუთრებით გავრცელებული სოფლის სკოლებში) კვლავ ეროვნულ საშუალოზე გაცილებით დაბლა რჩებიან.

ICT სექტორი 3-ჯერ მეტს იხდის, ვიდრე განათლება. მშენებლობის მუშაკებიც კი საშუალოდ 2.4-ჯერ მეტს იღებენ, ვიდრე განათლების სექტორში დასაქმებულები. ეს სახელფასო სხვაობა რეგიონში ერთ-ერთი ყველაზე დიდია და ხელს უწყობს კვალიფიციური მასწავლებლების მოზიდვისა და შენარჩუნების მუდმივ სირთულეს.

4.1. მასწავლებლის ხელფასის პოზიცია ეროვნულ საშუალოსთან მიმართებით: რეფორმამდე და რეფორმის შემდეგ

ქვემოთ მოცემული შემაჯამებელი ცხრილი ასახავს, თუ როგორ შეცვალა 2024 წლის ივლისის რეფორმამ მასწავლებლის ანაზღაურების შედარებითი პოზიცია, ამავდროულად აჩვენებს, რა რჩება გადაუჭრელ პრობლემად:

პერიოდი	მასწავლებლის / განათლების სექტორის სახელფასო პოზიცია	
2024 ივლისის რეფორმამდე	წლის	განათლების სექტორის საშუალო ეროვნული საშუალოს დაახლოებით 55-60%-ს შეადგენდა (საქსტატი: ~1 049-1 146 ლარი vs. ეროვნული ~1 800-2 000 ლარი). სტატუსის დანამატების მიუხედავად კი, მასწავლებელთა უმრავლესობა ეროვნულ საშუალოზე მნიშვნელოვნად დაბლა რჩებოდა.
2024 ივლისის რეფორმის შემდეგ	წლის	სრული დატვირთვის მასწავლებლები (18–25 სთ/კვირაში) ახლა 1 700-2 350 ლარს (დარიცხული) იღებენ - უახლოვებიან ან აღწევენ ეროვნულ საშუალოს (~2 057 ლარი, 2024 წ. III კვ.). სრული განაკვეთის მასწავლებლებისთვის სხვაობა მნიშვნელოვნად შემცირდა.
მიმდინარე პრობლემა		მცირესაათიანი მასწავლებლები (გავრცელებული სოფლის/მცირეკონტინგენტიან სკოლებში) კვლავ ეროვნულ საშუალოზე გაცილებით დაბლა რჩებიან. კვირაში 8 საათის მქონე მასწავლებელი ~750–940 ლარს იღებს, რაც ეროვნული საშუალოს ნახევარზე ნაკლებია. რეფორმამ გააუმჯობესა ნომინალური ხელფასები სრული დატვირთვის მასწავლებლებისთვის, მაგრამ ვერ გადაჭრა სტრუქტურული თანასწორობის პრობლემა ნაწილობრივი დატვირთვის ან არასაკმარისი საათების მქონე მასწავლებლებისთვის.
სტატუსის მფლობელები		წამყვან და მენტორ მასწავლებლებს, რომლებმაც წლები ჩადეს პროფესიულ განვითარებაში, სტატუსის დანამატები 85–80%-ით შეუმცირდათ (1 175/1 475 ლარიდან 150/300 ლარამდე). მათთვის რეფორმა ხელფასის შემცირებას წარმოადგენდა, მაშინაც კი, როდესაც მთავრობა საშუალო ზრდას აცხადებდა.

წყარო: საქსტატის კვარტალური სახელფასო ანგარიშები (2023–2024); განათლების სამინისტროს ბრძანება N108/ნ; FactCheck.ge ანალიზი; edu.aris.ge.

5. მასწავლებელთა სახელფასო პოლიტიკის გენდერული განზომილება

საქართველოში მასწავლებლობა მკვეთრად ფემინიზებული პროფესიაა. საქსტატის სტატისტიკური პუბლიკაციის „ქალი და კაცი საქართველოში 2025“ მიხედვით, სკოლებში ქალი მასწავლებლების რაოდენობა (~58,000) დაახლოებით შვიდჯერ აღემატება მამაკაცი მასწავლებლების რაოდენობას. ეს ნიშნავს, რომ საქართველოში საჯარო სკოლების ყველა მასწავლებლის დაახლოებით 84–87% ქალია, ეს თანაფარდობა ათწლეულზე მეტია სტაბილურია და შეესაბამება რეგიონში არსებულ პოსტსაბჭოთა ტენდენციებს.

მასწავლებელთა საშუალო ძალის გენდერული შემადგენლობა

ინდიკატორი	მნიშვნელობა
საჯარო სკოლის მასწავლებელთა საერთო რაოდენობა (2023–2024)	~57,586–58,000

ინდიკატორი	მნიშვნელობა
ქალი მასწავლებლები (%)	~84–87%
კაცი მასწავლებლები (%)	~13–16%
ქალებისა და კაცების თანაფარდობა	~7:1

წყარო: საქსტატი, „ქალი და კაცი საქართველოში 2025“; edu.aris.ge (ნოემბერი, 2025); საქსტატის ზოგადი განათლების სტატისტიკა.

5.1 გენდერული სახელფასო სხვაობა განათლების სექტორში

საქსტატის კვარტალური ანგარიშები შრომის ანაზღაურების შესახებ მუდმივად აჩვენებს მნიშვნელოვან გენდერულ სახელფასო სხვაობას (gender pay gap) საქართველოს ყველა ეკონომიკურ სექტორში. 2024 წლის მესამე კვარტალში ქალების საშუალო თვიური ხელფასი შეადგენდა 1,650.6 ლარს, კაცების 2,451.0 ლარის წინააღმდეგ, რაც დაახლოებით 33%-იან სხვაობას გულისხმობს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თავად განათლების სექტორში საშუალო ხელფასი ერთ-ერთი ყველაზე დაბალია სხვა სექტორებთან შედარებით.

ვინაიდან მასწავლებელთა დაახლოებით 85% ქალია, მასწავლებელთა სახელფასო პოლიტიკა დე ფაქტო გენდერული პოლიტიკაა: ნებისმიერი გადაწყვეტილება მასწავლებელთა ანაზღაურების შესახებ არაპროპორციულ გავლენას ახდენს ქალების ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. მასწავლებელთა დაბალი ხელფასები პირდაპირ აისახება საქართველოში არსებულ საერთო გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე. პირიქით, მასწავლებელთა ანაზღაურების ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ზრდა შეამცირებდა ეროვნულ გენდერულ სახელფასო სხვაობას იმ სექტორში ხელფასების გაზრდით, სადაც ქალი მუშახელი დომინირებს.

5.2. 2024 წლის რეფორმის სტრუქტურული გენდერული შედეგები

- **დატვირთვის ეფექტი და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა:** საათობრივ განაკვეთზე დაფუძნებულ ანაზღაურებაზე გადასვლა აზარალებს იმ მასწავლებლებს, რომლებიც ვერ ახერხებენ სრული დატვირთვის მოპოვებას. სოფლისა და მცირე ქალაქების სკოლებში, სადაც კლასების ზომა მცირეა და საგნობრივი სექციები ნაკლებია, მასწავლებლები (ძირითადად ქალები) ხშირად კვირაში 8–12 საათს მუშაობენ, ნაცვლად კონკურენტუნარიანი ხელფასისთვის საჭირო 18–25 საათისა. ამრიგად, რეფორმა ქმნის ფარულ გენდერული თანასწორობის პრობლემას: იგი აჯილდოებს სამუშაო დატვირთვის მოცულობას და არა პროფესიულ ხარისხს, რაც არაპროპორციულად აყენებს არახელსაყრელ მდგომარეობაში სოფლად მცხოვრებ ქალებს.
- **სტატუსის დანამატების გაუქმება:** ქალებმა, რომლებმაც წლების განმავლობაში ჩადეს ინვესტიცია წამყვანი ან მენტორი მასწავლებლის სტატუსის მიღწევაში, გამოცდების ჩაბარებით, პორტფოლიოების შექმნითა და გაკვეთილებზე დაკვირვების განხორციელებით და ა.შ., დაინახეს, რომ ეს მიღწევები ერთ ღამეში ფინანსურად გაუფასურდა. მენტორის სტატუსის დანამატი 1,475 ლარიდან 300 ლარამდე (ფუნქციურ დანამატამდე) შემცირდა. ვინაიდან

სტატუსის მფლობელთა აბსოლუტურ უმრავლესობას ქალები შეადგენდნენ, ეს ნაბიჯი ქალების პროფესიული აღიარების დე ფაქტო შემცირებას უდრიდა.

- **დამრიგებლის დანამატი:** 101.25-ლარიანი დამრიგებლის დანამატი თავისი დიზაინით გენდერულად ნეიტრალური რჩება, მაგრამ პრაქტიკაში მას ძირითადად ქალები იღებენ, რადგან ისინი დომინირებენ პროფესიაში. არსებული ტარიფით, ეს კომპონენტი სრული განაკვეთის ხელფასს მხოლოდ 5–6%-ს მატებს.

გენდერული თანასწორობის შეფასება:

საქართველოში მასწავლებელთა სახელფასო პოლიტიკა თავისი არსით გენდერული თანასწორობის პოლიტიკაა. იმ პირობებში, როდესაც მასწავლებელთა 85% ქალია, განათლების სექტორის სახელფასო კიბის ბოლოში დატოვება აძლიერებს სისტემურ გენდერულ სახელფასო უთანასწორობას ეროვნულ დონეზე. 2024 წლის რეფორმამ მცირედით გააუმჯობესა სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებელთა ხელფასები, თუმცა შემოიტანა თანასწორობის ახალი რისკები დატვირთვაზე დამოკიდებული მოდელის საშუალებით, რაც სჯის მცირე სკოლების მასწავლებლებს და არაპროპორციულად აისახება სოფლად მცხოვრებ ქალებზე.

6. საქართველო საერთაშორისო პერსპექტივაში: მასწავლებლის ხელფასის კომპონენტები და ქვეყნების შედარება

6.1. საქართველოს მასწავლებლის ხელფასის ფორმულის სტრუქტურა

2024 წლის ივლისის შემდგომი მასწავლებლის ხელფასი საქართველოში შედგება რამდენიმე ელემენტისგან. ქვემოთ მოცემული ცხრილი აჩვენებს, თუ რა წვლილი შეაქვს თითოეულ ელემენტს/კომპონენტს ტიპური სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებლის მთლიან ანაზღაურებაში:

სახელფასო ფორმულის კომპონენტები (საილუსტრაციო მაგალითი: უფროსი მასწავლებელი, მაგისტრი, 10+ წლის სტაჟი, 18 საათი კვირაში, დამრიგებელი):

კომპონენტი	ყოველთვიური (ლარი)	წილი მთლიან ხელფასში	შენიშვნები
საათობრივი საგაკვეთილო დატვირთვა (18 სთ x 94 ლარი)	1,692	~82%	მთავარი მამოძრავებელი
სტაჟის (ხანგრძლივობის) დანამატი (10+ წელი)	45	~2%	ფიქსირებული, მარგინალური
კვალიფიკაციის დანამატი (მაგისტრის ხარისხი)	~80–100	~5%	ხარისხზე დამოკიდებული

კომპონენტი	ყოველთვიური (ლარი)	წილი მთლიან ხელფასში	შენიშვნები
დამრიგებლის დანამატი	101.25	~5%	ასეთის არსებობის შემთხვევაში
სპეციფიკური დანამატები (კომბინირებული კლასი, არაქართულენოვანი სკოლა, მაღალმთიანი)	0–40.50 თითოეული	0–6%	კონტექსტზე დამოკიდებული
სტატუსის ფუნქციური დანამატი (მხოლოდ წამყვანი/მენტორი)	150/300	~7–15%	2-წლიანი ლიმიტით
მიახლოებითი ჯამი	~2,017	100%	დარიცხული (Gross), გადასახადებამდე

წყარო: დაანგარიშებულია განათლების სამინისტროს №108/6 ბრძანებისა და MES.gov.ge-ის განმარტებითი დოკუმენტის საფუძველზე. ხელზე ასაღები (ნეტო) ხელფასი შეადგენს ბრუტო ანაზღაურების დაახლოებით 78%-ს (20%-იანი საშემოსავლო გადასახადისა და 2%-იანი საპენსიო შენატანის გამოკლებით).

6.2. მასწავლებლის ხელფასის შეფარდება მშპ-სთან ერთ სულ მოსახლეზე

სტანდარტული საერთაშორისო მეტრიკა გულისხმობს მასწავლებლის ხელფასის გამოხატვას ერთ სულ მოსახლეზე მთლიან შიდა პროდუქტთან (მშპ/GDP per capita) შეფარდებით, რაც იძლევა შედარების საშუალებას მკვეთრად განსხვავებული შემოსავლის დონის მქონე ქვეყნებს შორის. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) უმეტეს ქვეყნებში საშუალო მასწავლებელი გამოიმუშავებს ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ს 75%-დან 150%-მდე (Center for Global Development / RISE Programme, 2018; OECD Education at a Glance, 2023–2025). ბევრ განვითარებად ქვეყანაში ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია (200–700% საჰარის აფრიკის ნაწილში), რაც ნაწილობრივ ასახავს უმაღლესი განათლების მქონე მუშახელის შედარებით დეფიციტს.

საქართველო შედარებით კონტექსტში (მასწავლებლის ხელფასი / მშპ ერთ სულ მოსახლეზე):

ქვეყანა / ჯგუფი	მასწავლებლის წლიური ხელფასი (აშშ დოლარი PPP, მიახლ.)	მშპ ერთ სულ მოსახლეზე (აშშ დოლარი PPP)	შეფარდება	კატეგორია
ლუქსემბურგი	~90,000	~135,000	~0.67	მაღალი შემოსავლის OECD
გერმანია	~72,000	~63,000	~1.14	მაღალი შემოსავლის OECD

ქვეყანა / ჯგუფი	მასწავლებლის წლიური ხელფასი (აშშ დოლარი PPP, მიახლ.)	მშპ ერთ სულ მოსახლეზე (აშშ დოლარი PPP)	შეფარდება	კატეგორია
OECD საშუალო	~49,000–51,000	~52,000	~0.95	OECD ორიენტირი
თურქეთი	~25,000	~38,000	~0.66	ზედა-საშუალო შემოსავლის
სომხეთი	~6,500–8,000	~18,000	~0.39	პოსტსაბჭოთა, რეგიონული პარტნიორი
საქართველო (სრული დატვირთვა, 2024 წლის შემდგომ)	~8,500–10,000*	~21,000	~0.43–0.48	ზედა-საშუალო შემოსავლის
საქართველო (ნახევარი განაკვეთი, ~8 სთ)	~4,000–5,000	~21,000	~0.20–0.24	განვითარებადი ქვეყნების ნორმებზე დაბალი
კენია (საჯარო სკოლის მასწავლებლები)	~8,000–10,000	~5,500	~1.6	დაბალი შემოსავლის, მაღალი შეფარდების

* საქართველოს წლიური შეფასება: $\sim 1,800 - 2,100$ ლარი/თვეში $\times 12 = 21,600 - 25,200$ ლარი $\approx 8,500 - 10,000$ აშშ დოლარი PPP (მსყიდველობითი უნარის პარიტეტი). მშპ ერთ სულ მოსახლეზე PPP შეადგენს დაახლოებით 21,000 აშშ დოლარს (მსოფლიო ბანკი, 2024). ციფრები მიახლოებითია და განკუთვნილია შედარებითი ჩარჩოსთვის.

6.3. ძირითადი საერთაშორისო ორიენტირები და პერსპექტივები

საქართველო თავის სრულ განაკვეთზე მომუშავე მასწავლებლებს უხდის ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ს დაახლოებით 43–48%-ს — რაც მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება OECD-ის ნორმას (75–150%). 2024 წლის რეფორმამ შეამცირა ეს სხვაობა სრული დატვირთვის მექონე მასწავლებლებისთვის, თუმცა ვერ აღმოფხვრა ეკონომიკასთან მიმართებით მასწავლებლის პროფესიის ფუნდამენტური არასათანადო შეფასება. სოფლად ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მასწავლებლების ხელფასების შეფარდება მსოფლიოს უღარიბესი ქვეყნების მსგავსია. საქართველოს სახელფასო ფორმულის სტრუქტურა, სადაც ანაზღაურების 82% საათობრივ დატვირთვაზეა მიბმული, რაც საერთაშორისო პრაქტიკისთვის არ არის ტიპური და შეიცავს შიდა გენდერული და გეოგრაფიული განფენილობის მიხედვით უთანასწორობის რისკებს.

- **OECD საშუალო მაჩვენებელი:** 2022–2023 წლებში OECD-ის საშუალო დადგენილი ხელფასი საბაზო საფეხურის (lower secondary) 15 წლის სტაჟის მქონე მასწავლებლებისთვის იყო დაახლოებით 49,817 აშშ დოლარი (PPP). OECD-ის ქვეყნებში მასწავლებლები გამოიმუშავენ საშუალოდ იმის 87–95%-ს, რასაც სხვა უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულები იღებენ (*Education at a Glance, 2023–2025*). მასწავლებელთა სახელფასო ხარჯი ერთ სტუდენტზე შეადგენს ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ს საშუალოდ 7.3%-ს დაწყებით საფეხურზე და 8.9%-ს საბაზო საფეხურზე.
- **საქართველოს პოზიცია:** სრული დატვირთვის მქონე მასწავლებლებისთვის დაახლოებით 0.43–0.48 შეფარდებით (ხოლო ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მასწავლებლებისთვის 0.20–0.24-მდე დაბალი მაჩვენებლით), საქართველოს მასწავლებლის ხელფასი ჩამოუვარდება როგორც OECD-ის 0.75–1.50 დიაპაზონს, ასევე განვითარებადი ქვეყნების უმეტესობას. პოსტსაბჭოთა ქვეყნებიდან მხოლოდ რამდენიმეს (მოლდოვა, ტაჯიკეთი) აქვს მსგავსი ან უფრო დაბალი მაჩვენებელი.
- **სახელფასო ფორმულის სტრუქტურა საერთაშორისო შედარებით:** საქართველოს ფორმულა უჩვეულოა იმით, რომ მასში უდიდესი წონა უჭირავს საგაკვეთილო საათებს (ხელფასის ~82%). OECD-ის ქვეყნების უმეტესობაში საბაზო ხელფასი (რომელიც მიბმულია კვალიფიკაციასა და სტაჟზე) შეადგენს მთლიანი ანაზღაურების 60–80%-ს, ხოლო საგაკვეთილო დატვირთვის კორექტირებას მეორეხარისხოვანი როლი აქვს. საქართველოს მოდელი უფრო ახლოს არის იმასთან, რასაც CGD/RISE ლიტერატურა აღწერს როგორც „სამუშაო დატვირთვაზე დაფუძნებულ“ (workload-based) სისტემას, რომელიც მიდრეკილია წაახალისოს სწავლების რაოდენობა და არა ხარისხი.

ბიბლიოგრაფია

Alia.ge. (2024, ივნისი 20). რამდენი ლარით გაეზრდებათ მასწავლებლებს ხელფასი? - სახელფასო სქემა. <https://www.alia.ge/ramdeni-larith-gaezrdebath-mastsavleblebs-khelphasi-sakhelfhaso-sqema/>

BPN.ge. (2014, ივნისი 12). რამდენია მასწავლებლის ხელფასი სხვადასხვა ქვეყანაში. <https://www.bpn.ge/article/4783-ramdenia-mascavleblis-xelpasi-sxvadasxa-kveqanashi/>

Edu.aris.ge. (2020, ნოემბერი 13). დაპირებებიდან არაფერი შესრულდა - არც ვაკანსიებია და არც დანამატები. <https://edu.aris.ge/news/dapirebebidan-araferi-shesrulda-arc-vakansiebia-da-arc-danamatebi-maswavleblis-erovnuli-skolis-imedgacruebuli-kursdamtavrebulebi.html>

Edu.aris.ge. (2019, ნოემბერი 1). მასწავლებელთა ხელფასების (არ) მატება - ვინ როგორ აღიქვა 150 ლარი. <https://edu.aris.ge/news/maswavleblita-xelfasebis-ar-mateba-vin-rogor-agiqva-150-lari.html>

Edu.aris.ge. (2021, იანვარი 19). როგორ დაანგარიშდება უფროსი და წამყვანი სპეციალური მასწავლებლების ანაზღაურება და რამდენ მოსწავლეზე რამდენი იქნება დანამატი. <https://edu.aris.ge/news/rogor-gamoiangarisheben-ufrosi-da-wamyvani-specialuri-maswavleblebis-anazgaurebas-da-ramden-moswavleze-ramdeni-igneba-danamati.html>

Etaloni.ge. (2022, იანვარი 5). უფროსის დანამატი 510-ით, წამყვანის — 800-ით, მენტორის კი — 1050 ლარით გაიზარდა — მასწავლებელთა ანაზღაურება სქემის შექმნიდან დღემდე. <https://www.etaloni.ge/geo/main/index/65181>

Factcheck.ge. (2024, აგვისტო 2). რამდენით გაეზარდათ მასწავლებლებს ხელფასები? <https://factcheck.ge/ka/story/43112-ramdenit-gaezardat-mastsavleblebs-xelfasebi>

GHN News Agency. (2011, აპრილი 18). მიხეილ სააკაშვილი: საუკეთესო სერთიფიცირებული მასწავლებლის ხელფასი 1000 ლარი იქნება. <https://ghn.ge/news/40089>

Inclusion.ge. (n.d.). ინკლუზიური სწავლების ხელშეწყობა. <http://inclusion.ge/geo/static/7>

JAMnews. (2024, აგვისტო 5). მასწავლებლების ხელფასი — რა მოხდა სინამდვილეში. <https://jam-news.net/ge/mnishvnelovani-kleba-uprecendento-zrdis-nacvlad-maswavleblebis-akhali-sakhelfaso-politika-da-atasobit-ganawyenebuli-pedagogi/>

Publika.ge. (2024, ივნისი 25). რა ფორმულით დაანგარიშდება მასწავლებლის ხელფასი — მინისტრის ბრძანება. <https://publika.ge/ra-formulit-daangarishdeba-maswavleblis-khelfasi-ministris-brdzaneba/>

რადიო თავისუფლება. (2024, ივნისი 20). როგორ გამოითვლება მასწავლებლის ხელფასი 1 ივლისიდან? <https://www.radiotavisupleba.ge/a/33002664.html>

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (2024). მასწავლებელთა ანაზღაურების ახალი ფორმულის განმარტებები. <https://mes.gov.ge/uploads/ganmartebebi.pdf>

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (2024). საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე (ბრძანება №108/ნ).

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2005). საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და პირობების შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე (ბრძანება №576). <https://mes.gov.ge/old/upload/editor/file/Brdzanebebi/1/576.pdf>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2007). ბრძანება №1285-სსმIII. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/74950>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2008). ბრძანება №128-სსმIII. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/76300>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2008). ბრძანებები №1184-სსმIII და №1185-სსმIII [ცვლილებები №576 ბრძანებაში]. <https://mes.gov.ge/old/upload/editor/file/Brdzanebebi/1/576.pdf>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2008). მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის დამტკიცების შესახებ (ბრძანება №1014).

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2010–2011). ბრძანებები №94/ნ, №111/ნ და №170/ნ [სერტიფიცირებული პედაგოგის დანამატის რეგულირება]. <https://mes.gov.ge/old/upload/editor/file/Brdzanebebi/1/576.pdf>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2012). ბრძანება №83/ნ [XXVI თავის დამატება — მულტილინგვური განათლების მასწავლებლის სტანდარტი]. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1639290>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2015). საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე (ბრძანება №126/ნ). Educator.ge. <https://www.educator.ge/ka/18-law-ge/290-126>

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (n.d.-a). ინკლუზიური განათლება. <https://mes.gov.ge/content.php?id=289&lang=geo>

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (n.d.-b). სპეციალური მასწავლებლების სტატუსის დანამატები 2021 წლიდან. <https://mes.gov.ge/content.php?id=11507>

საქართველოს მთავრობა. (2025). დადგენილება №641 [მასწავლებლის სტატუსების (უფროსი, წამყვანი, მენტორი) და გარდამავალი დებულებების განსაზღვრის შესახებ].

საქართველოს პარლამენტი. (2005). ზოგადი განათლების შესახებ (კანონი №1330-ის). საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29248>

საქართველოს პარლამენტი. (2015). მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ [კანონი]. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/2924386/5/ge/pdf>

სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. (n.d.). ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები. <https://socialjustice.org.ge/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi>

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. (n.d.). ინკლუზიური განათლების შესავალი: ისტორიული მიმოხილვა [სასწავლო მასალა]. <https://tsu.ge/assets/media/files/88/სპეც.მასწავლებელი/თავი1.pdf>

შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი. (2014). შემწყნარებლობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ეროვნული კონცეფციისა და 2009–2014 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების შეფასების დოკუმენტი. https://smr.gov.ge/uploads/prev/_cd492646.pdf

Hanushek, E. A. (2003). The failure of input-based schooling policies. *The Economic Journal*, 113(485), F64–F98. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00099>

Hanushek, E. A. (2007). The single salary schedule and other issues of teacher pay. *Peabody Journal of Education*, 82(4), 574–586. <https://doi.org/10.1080/01619560701603210>

Ladd, H. F. (1999). The Dallas school accountability and incentive program: An evaluation of its impacts on student outcomes. *Economics of Education Review*, 18(1), 1–16. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(98\)00038-X](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(98)00038-X)

Odden, A., & Kelley, C. (2002). *Paying teachers for what they know and do: New and smarter compensation strategies to improve schools* (2nd ed.). Corwin Press.

OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>

Podgursky, M. J., & Springer, M. G. (2007). Teacher performance pay: A review. *Journal of Policy Analysis and Management*, 26(4), 909–950. <https://doi.org/10.1002/pam.20292>

Vegas, E., & Umansky, I. (2005). *Improving teaching and learning through effective incentives: What can we learn from education reforms in Latin America?* World Bank.