

MAGNUS
PERSSONDELOVNI ČAS UČITELJEV V OSNOVNIH
IN SREDNJIH ŠOLAH NA ŠVEDSKEM

OZADJE

V ZADNJIH DVEH DESETLETJIH ŠVEDSKI IZOBRAŽEVALNI SISTEM DOŽIVLJA KORENITE SPREMEMBE ZARADI REFORMNIH POBUD ZA DECENTRALIZACIJO, DEREGULACIJO IN LOKALNO NEODVISNOST. DECENTRALIZACIJA IN CILJNO USMERJENO VODENJE STA DVA POJMA, KI ZAZNAMUJETA PROCES PREOBRAZBE, KI GA DOŽIVLJA ŠVEDSKA ŠOLA.

PREMIK V UPRAVLJANJU

Premik v upravljanju od centralno nadzorovanega odločanja k lokalnemu je bila najbrž tista najpomembnejša sprememba, ki je močno vplivala na naravo in pogoje učiteljevega dela. Za spremembo v upravljanju so se odločili na začetku 90-ih let 20. stoletja. Do takrat je preteklo že več let političnih razprav in prizadevanj za reforme, ki bi deregulirale in povečale odgovornost lokalnih skupnosti v javnem sektorju, da se izboljša učinkovitost in omogoči širše lokalno odločanje, ki bi bolje izražalo potrebe državljanov. To je mogoče razumeti v luči močne politične zavezanosti vrednotam egalitarizma, ki si prizadevajo med drugim zagotavljati več izobrazbe za vse, ne glede na geografski položaj in družbenoekonomsko preteklost.

To skratka pomeni, da parlament in vlada prevzemata splošno odgovornost za šolanje, oblikujeta državno šolsko politiko, zastavljata cilje ter sprejemata instrumente za izvajanje in evalvacijo, lokalne občinske oblasti pa so v celoti odgovorne za razporejanje sredstev, organiziranje in upravljanje šolskih storitev ter zagotavljanje, da imajo šole potrebne delavce.

NEJASNA DELITEV PRISTOJNOSTI PRI UPRAVLJANJU UČITELJEV

Še en pogoj, povezan z zaposlovanjem učiteljev, je politike in oblikovalce politik posebej močno zaposloval zlasti na lokalni ravni, in sicer nejasna porazdelitev odgovornosti med centralno vlado in lokalnimi občinami pri upravljanju učiteljev. Čeprav je bila vsa

odgovornost za pogoje zaposlovanja učiteljev, med njimi delovni čas in plača, v rokah centralne vlade, je morala lokalna občina skrbeti za to, da so imele šole ustrezno osebje. Dejansko so bile občine odgovorne za upravljanje šol, tudi za zagotavljanje prostorov, učbenikov, prevoza, obrokov itd. Razen tega so bile zadolžene za najemanje delavcev, ne samo hišnika in drugih nepedagoških delavcev, temveč tudi učiteljev. Vendar niso imele nobene besede pri odločanju o pogojih zaposlovanja in plačah učiteljev. Na primer, zelo malo vpliva so imele na možnost, kako razporediti učiteljev čas poučevanja, da bi ustrezal lokalnim potrebam. Centralna vlada je učitelje posredno nadzorovala z določitvijo učne obveznosti, s številom ur poučevanja in sistema financiranja, ki se je ravnal po številu učiteljev, potrebnih za izpolnjevanje te direktive.

Zmanjševanje sredstev in potreba po upoštevanju čedalje večjih pritiskov po visokokakovostnem izobraževanju sta zahtevala racionalizacijo in izboljšanje učinkovitosti. Deregulacija in povečanje lokalnega upravljanja sta dobila močno podporo, ker je bil proračun omejen, pristojnosti glede upravljanja učiteljev pa nejasne.

SISTEM UPRAVLJANJA ŠOL

Prenos pristojnosti s centralnih oblasti na lokalne občine se je formalno uresničil leta 1991 z dvema zakonoma (Vladnim predlogom zakona 1989/90: 41 in Vladnim predlogom zakona 1990/91: 18), pri čemer je prvi lokalnim oblastem prepustil prevzem polne odgovornosti za pogoje zaposlovanja učiteljev in plačo, drugi pa je opredelil načela delitve odgovornosti med različnimi akterji v sistemu. Plačilo učiteljem je bilo še vedno odvisno od fiksne plačilne sheme, ki so jo opustili šele leta 1995. Temeljno načelo javnega upravljanja je postalo ciljno usmerjeno upravljanje, torej država izvaja nadzor z zastavljanjem ciljev in obvladovanjem rezultatov. Znotraj okvirov, sprejetih v parlamentu in vladi, se lokalne oblasti nato odločijo, kako bodo organizirale in zagotavljale šolanje in kolikšna sredstva celotnega proračuna bodo v ta namen dodelile. Hkrati je sistem državnega financiranja za izobraževanje prešel s financiranja po številu učiteljev na sistem vsot nepovratnih sredstev, kar je občinam omogočilo, da vire razporejajo po šolah za različne namene. Vendar se ta sistem ni ohranil zelo dolgo in leta 1993 so denar, ki je bil prej namenjen posebej za izobraževanje, zajeli v skupna, splošna nepovratna sredstva, kar je občinam omogočilo, da svobodno razporejajo vire po različnih področjih, za katera so odgovorne.

Poleg tega so razširili možnosti poverjanja, s čimer so omogočili, da se končno in nekdanje politično odločanje prenese še nižje, celo na šolo in ravnatelja. Učiteljem in vodjem šol na vsaki posamični šoli je to prineslo večjo odgovornost, vendar jim je dalo tudi znatno več vpliva na organiziranje dejavnosti in izbiranje prednostnih nalog, metod in sredstev med razpoložljivimi viri. Organizacija izobraževalnih programov in učnih procesov se od šole do šole razlikuje glede na prevladujoče razmere in pot, ki jo je šola izbrala za doseganje državnih izobraževalnih ciljev.

KONCEPTUALNI SPORAZUM O PREMIKU Z UR POUČEVANJA K IZOBRAŽEVALNI VSEBINI

Osvetlili bomo štiri glavne dejavnike sedanjega švedskega sistema za razvoj v izobraževanju, ki so povezani z delovnim časom učiteljev:

- holistični pogled na podporo interakciji in učenju v okviru koncepta, v katerem ne veljajo več fiksne ure poučevanja,
- učencem zajamčeno število ur učenja,
- individualizirano plačilo učiteljem in
- pomembnost nove oblike vodenja.

KONCEPTUALNI OKVIR RAZVOJA ŠOLE

**NAJPOMEMBNEJŠI DEJAVNIK
ZA OBLIKOVANJE VREDNOT
IN VAROVANJE BLAGOSTANJA
V DRUŽBI JE DANDANES ZNA-
NJE.**

Sposobnost razumevanja in obvladovanja toka informacij bo dobivala čedalje večjo vrednost. Zaradi zahtev učeče se družbe, skupaj s hitrimi spremembami v družbi in delovnem življenju, je za odrasle tudi nujno, da sodelujejo v procesu nenehnega poklicnega razvoja. Ker je v učeči se družbi vseživljenjsko učenje nujno, je šola potrebna kot vzor in gonilna sila.

Potreba po razvoju šole in skupna želja, da bi šolam zagotovili orodje za doseganje izobraževalnih ciljev glede na njihov sednji položaj, sta na Švedskem vodili do sporazuma med lokalnimi oblastmi in učiteljskima sindikatoma. V pogodbi so si pogodbeniki zadali nalogo, da bodo na različne načine podpirali proces prenove v šolah. Močna želja po poudarjanju in izboljševanju napredka šole na prožnejši način se je izrazila v procesu, ki se je začel leta 1995 in se razvija vse od takrat.

Jedrna zaznava, ki ohranja konceptualni okvir, je prepričanje, da se učenje ne dogaja samo v učilnicah – in se tudi ne more dogajati samo tam. Podpora učnim procesom in interakcija med učitelji in učenci se izražata v veliko različnih situacijah ves šolski dan.

Učitelji, ravnatelj in šole lahko oblikujejo vsebino in organiziranost šole, ki izpolnjujeta njihove potrebe, z vzpostavitvijo pogojev, ki vzpodbujajo holistični vidik in več prožnosti. S tega stališča fiksne delovne ure za učitelje niso več zaželeno.

Da bi olajšali razvojno delo, so sindikati in organizacija delodajalcev podpisali novo, dolgoročno pogodbo, imenovano »Sporazum 2000«, s katero si prizadevajo delovati za nenehen razvoj šole, da bi izboljšali doseganje ciljev v predšolski vzgoji in šoli. Pogajalski strani sta izrazili skupen pogled na razvoj šolstva na Švedskem.

Pogodbi sta sledila potrditvena sporazuma, leta 2000 (»ÖLA 00«) in 2005 (»HÖK 05«). Leta 2000 so navedli različna področja razvoja, leta 2005 pa se poudarek prenese na delovna mesta (šole), na katerih naj se razvoj usmerja glede na značilnosti narave posamezne šole, pozornost pa posveti dialogu med vodjem šole in učiteljem.

V OKVIRU TEGA POGLEDA NA RAZVOJ ŠOLE IN OMENJENIH SPORAZUMOV SE JE SISTEM DELOVNIH UR UČITELJEV SPREMENIL LETA 1996, NAKNADNI KORAK PA JE SLEDIL LETA 2000.

Zaradi nujnosti po razvoju šole je bil namen ustvariti pogoje za prožnejše načine dela na šoli, ki bi bili bolj usklajeni s poslanstvom šole. Sprememba je bila ukrep, ki naj bi učiteljem, šolskim vodjem in delovnim skupinam izboljšal možnosti za ustvarjanje vsakodnevnega dialoga in načrtovanje dela s holističnega vidika, povezanega s cilji kurikula in poslanstva. Povrh naj bi sprememba učencem dala več priložnosti za srečevanje z učitelji.

RAZMERJE Z URAMI UČENJA UČENCEV

Švedski Zakon o šolstvu določa, da je vsem učencem v obveznem šolanju zajamčeno vsaj minimalno število ur pouka; od prvega do devetega razreda ima vsak učenec pravico do vsaj 6665 ur. Razmerje med urami dela učiteljev in urami pouka, zajamčenimi učencem, je bistveno pri optimalizaciji dela na šoli in pri razpravljanju o tem, kako izboljšati doseganje ciljev izobraževanja. S sistemom prožnejših učiteljskih delovnih ur je mogoče organizacijo poučevanja in učenja učencev veliko bolje prilagoditi potrebam učencev.

S FIKSNE PLAČILNE LESTVICE NA INDIVIDUALIZIRANO PLAČO

V želji po podpiranju in zagotavljanju večje prožnosti v organiziranju šole in glede na zahteve za večje plače po omejitvah proračuna na Švedskem sredi 90-ih let so leta 1995 stari sistem fiksne plačilne lestvice nadomestili s shemo individualiziranih plač. Tudi zato je bil glavni razlog poskrbeti za razvoj šole.

Novi sistem plač je bilo mogoče uvesti zaradi novega sistema decentralizacije in delegiranja. Ravnatelj je dobil pristojnost, da opredeli plačo za novozaposlene učitelje v šoli in za vsakega posameznika odloča o porazdelitvi letnega povišanja plače.

Odločba o plači se navezuje na predhodni »pogovor o plači« med ravnateljem in posameznim učiteljem, v katerem sta oba izrazila svoje poglede na učiteljevo delo in to, kaj bi bilo mogoče izboljšati, kakšne so posameznikove potrebe za trajni strokovni razvoj in kako učiteljevo delo prispeva k razvoju šole ter izpolnjevanju izobraževalnih ciljev.

Nobenih uradnih določil ni, kaj naj se meri in kako naj se opredeli učiteljevo opravljanje dela. Dejansko gre za presojo šolskega vodje na podlagi njegovega ali njenega znanja in vsakdanjih opažanj, za presojo, ki se potrdi v dialogu s posameznikom. Nekatere lokalne občinske oblasti imajo za odločbo usmeritvena merila; na primer, Karlstads kommun na Švedskem uporablja kot smernice za presojo dela naslednja merila:

- koristnost, prožnost, razvoj
 - strokovnost, pripravljenost za delo itd;
- zavzetost, ustvarjalnost, sposobnost prevzemanja pobud, neodvisnost
 - dovzetnost za spremembe, predstavljanje zamisli za razvoj itd;
- sodelovanje in družabno ravnanje
 - sodelovanje s sodelavci, z vodji in s starši, prispevanje k dobremu vzdušju/dobri delovni klimi, skupinsko delo itd;
- sposobnost komuniciranja
 - poslušanje drugih, delitev znanja in informacij, pripravljenost za sporazumevanje, sposobnost ustnega in pisnega sporočanja itd;
- odgovornost in ciljna naravnost
 - odgovornost za skupne cilje, prispevanje k skupnim ciljem in rezultatom.

Že dolga leta se zmanjševanje formalnega nadzora, ki ga izvajajo odbori za šolstvo lokalnih občin in lokalni sindikati, neprekinjeno uresničuje. Prizadevajo si za razvoj dialoga med ravnateljem, kot delodajalcem in vodjo, ter posamičnim učiteljem. Čeprav je odločba o plačah, ki jo izda ravnatelj, stvarnost, ki je skoraj nikoli ne spremenijo, jo uradno potrdijo na ravni pristojnosti lokalnega odbora za šolstvo, in sicer v navezi s predstavniki sindikata.

Dandanes poteka lokalni proces uvajanja sistema, imenovanega »dialogni pogovori«, pri katerem ne bo na višji ravni nobene uradne potrditve, če se bosta ravnatelj in posamezni učitelj strinjala glede plače, ki jo predlaga vodja šole.

Sistem individualiziranih plač je pomemben del koncepta, usmerjenega v razvoj šole. Prav tako je zelo pomembno, da sta plača in presoja dela povezana z nujnim preходом organizacije dela in dela učiteljev k okrepljenemu delovanju za izobraževalne cilje v korist učencev.

POMEMBNOST NOVE OBLIKE VODSTVA

V takem decentraliziranem sistemu in taki organizaciji šole je vodjeva vloga eden glavnih ključev do uspeha.

Vloga vodje šole je in mora biti drugačna kot prej. Biti zmožen delati s spremembami je danes pomembnejše. Delovne razmere je treba prilagajati novi vodstveni vlogi. Toda najbistvenejši je razvoj demokratičnega, učečega se in komunikativnega vodstva.

OSNOVA VODSTVA JE, DA VODJA ALI VODJE RAZUMEJO VREDNOTE, IZRAŽENE V KURIKULU, IN S TEM DEMOKRATIČNO POSLANSTVO ŠOLE.

Pomemben del demokratičnega vodenja so dialog, vzajemni pogovori, dialog, v katerem sporočate in drug drugega poslušate, sprejemate argumente in spoštujete misli drugih ljudi. V dialogu ni enoznačnih resnic, dialog se razvija kot sredstvo za odkrivanje skupnih rešitev z različnih gledišč. Ravnatelj mora biti sposoben globokih pogovorov, ki so včasih lahko celo prežeti z nasprotovanji. Poleg tega mora v pedagoške razprave in debate vnašati pobude ter jasno in razločno pokazati, čemu so namenjene.

»Učeči se ravnatelj« se zaveda pomembnosti lastnega učenja in razume, kako poteka učenje v organizaciji ter kako se učijo posamezniki in timi.

Komunikativno vodenje nastaja, če sta vizija in izjava o vodstvu jasno predstavljeni vsem zainteresiranim stranem. Ravnatelj mora sporočati, kakšno je poslanstvo izobraževanja, in ustvarjati pogoje, primerne za srečanja z zaposlenimi in s posamezniki, za pogoje in razmišljanja. Vzpostavljajte odprte razprave, temelječe na zaupanju, in želja po odkrivanju skupne podlage za usklajeno delovanje sta bistvena.

Razumljivo je, da je nova vloga vodje tesno vezana na tako okolje, v katerem se vsi strokovni delavci udeležujejo predanega dialoga in razvijajo nove načine učenja, dela in preobražanja organizacije šole.

UČITELJSKE DELOVNE URE

Ker poznamo okoliščine in konceptualno ozadje, se lahko lotimo vprašanja učiteljskih delovnih ur v osnovni in srednji šoli.

Delovni čas vseh zaposlenih na Švedskem urejata dva zakona: Zakon o delovnem času in Zakon o dopustih. Zakon o delovnem času navaja, da ne sme nihče delati več kot pet ur brez prestanka in da ima zaposleni pravico do prekinitev in odmorov. Med uradnimi premori lahko delovno mesto zapusti. Zakon o dopustih, skupaj z državnimi sporazumi med osrednjimi pogajalskimi stranmi na trgu delovne sile, daje zakonito pravico do dopusta, ki traja od 28 do 35 delovnih dni, odvisno od starosti. Podrobnejša navodila za sistem dela in delovne ure učiteljev so objavljena v obliki *kolektivne pogodbe* na državni ravni, sklenjene med Švedsko zvezo lokalnih oblasti (SKL) in učiteljskima sindikatoma.

Od leta 1995 velja za učitelje nov sistem delovnih ur, za katerega je značilno, da se glavnina vsega delovnega časa izvaja v šoli. V njem so bila še vedno priporočila za število ur poučevanja, vendar so jih v sporazumu iz leta 2000 opustili.

Vsak redno zaposleni učitelj ima *letni delovni čas*, ki se razlikuje med koledarskimi leti in po številu dni dopusta. V splošnem imajo učitelji trenutno v povprečju 1767 delovnih ur na leto, dopust ni vštet. Upoštevati je treba, da gre pri teh urah za dejanske, ne šolske ure.

Od teh 1767 ur je za učitelja s polnim delovnim časom *reguliranega delovnega časa* 1360 ur na leto. Ta regulirani delovni čas pomeni število ur, v katerih je učitelj obvezan k prisotnosti na šoli, ali z drugimi besedami, pomeni čas, namenjen za delo na delovnem mestu (šoli). Teh 1360 ur je porazdeljenih med 194 dni (tako imenovanih a-dni, tj. delovnih dni), ki so izbrani med letom in glede na šolsko leto učencev/dijakov. V praksi to pomeni, da povprečno znaša čas, med katerim mora biti učitelj prisoten na šoli, približno sedem ur na dan ali 35 ur na teden. Nobenega predpisa ni več, ki bi določal, koliko ur bi morale biti poučevanja v razredu.

Preostanek uradnega učiteljskega delovnega časa se imenuje *zaupani delovni čas* in ga lahko učitelj izvaja, kjerkoli in kakorkoli se mu zdi ustrezno. Ta del delovnega časa zajema kakšni dve uri na dan ali 10,5 ure na teden pod pogojem, da je vse delo opravljeno v času 194 a-dni. Ali povedano drugače: zajema približno 23 odstotkov vsega delovnega časa. Ta čas je namenjen predvsem za pripravo in obnavljanje učnih ur, spontane stike s starši in učenci ter za individualni razvoj.

Učitelji imajo na leto enako veliko delovnega časa kot drugi zaposleni na Švedskem. Razlika je v tem, da je delovni čas razporejen med manj dnevi kot pri drugih (v 194 dneh namesto v kakšnih 220). To pomeni, da učitelji – v povprečju – med šolskim letom delajo okoli 45,5 ure na teden.

V okviru reguliranega delovnega časa je priporočeno, da znaša na učitelja povprečen čas, ki se letno nameni za stalni strokovni razvoj, 104 ure. Za ta namen je definicija stalnega strokovnega razvoja naslednja: »Dejavnosti, usmerjene v razvoj učiteljeve sposobnosti, da ustvarja dobre razmere za učenje učencev/dijakov.«

Čeprav so delovne ure opredeljene in regulirane, kot smo opisali, se lahko ravnatelj in posamezni učitelj dogovorita za drugačno razporeditev delovnih ur. To se lahko, na primer, zgodi pri učitelju, ki ima posebno nalogo v vodenju razvoja šole, pri učitelju, ki na šoli organizira prakso študentov učiteljske smeri, ali pri učitelju, katerega del zaposlitve je šolsko raziskovanje.

V starem sistemu delovnih ur, do leta 1995 oziroma skrajnega leta 2000, so švedski učitelji v osnovni in srednji šoli opravili od 21 do 28 učnih ur na teden, pri čemer so bile učne ure preračunane na 45 minut. Skupaj je to zneslo od 16 do 21 delovnih ur na teden, namenjenih pouku v učilnici, preostanek delovnega časa pa po kraju in vsebini ni bil zakonsko predpisan.

Trenutni sistem delovnega časa od učiteljev torej zahteva, da preživijo v šoli 35 ur na teden.¹ Zakaj je tako in kaj naj bi učitelji delali v teh delovnih urah?

Predvsem morajo, kakor smo v članku omenili prej, šole in učitelji izoblikovati prožnejši in učinkovitejši sistem delovanja, da bodo odgovorili na izzive informacijske družbe in na potrebe študentov ter dosegli izobraževalne cilje.

Smisel predpisovanja reguliranega delovnega časa je v opredelitvi časovnega okvira, v katerem so vsebovane naloge učiteljev brez dela, opravljenega v »zaupanem« času. Časovni okvir daje časovne razmere, v katerih ravnatelj, učitelji in delovne skupine načrtujejo svoje dejavnosti in se dogovorijo, kako bodo te dejavnosti razporejene med različnimi učitelji. Eden od razlogov je tudi, da se učiteljem zagotovi prostor za učne izkušnje, ki niso povezane zgolj s tradicionalnimi učnimi urami, ter za sodelovanje in načrtovanje skupaj s sodelavci.

¹ Pogodba ne navaja, kje je treba delo opraviti, toda običajno je tisti prostor delovno mesto.

Z DRUGIMI BESEDAMI: REGULIRANE DELOVNE URE JE MOGOČE IZKORISTITI ZA ZELO RAZNOLIKE NALOGE, KI SE STAVLJAJO VLOGO UČITELJA.

Veliko časa je treba nameniti poštenemu dialogu o vrednotah, poslanstvu in viziji šole ter za dogovarjanje o skupni podlagi in ukrepih za razvoj šole. Čas je potreben za učenje in razmislek. Čas je nujen tudi za mentorstvo učencem v položajih zunaj učilnice in za redne pogovore z učenci in s starši o učenčevem napredku. Povrh je čas potreben za reorganizacijo in razvijanje novih učnih okolij, ki podpirajo procese učenja učencev še z drugih vidikov, ne samo delo v učilnici.

Poleg poučevanja² in zagotavljanja učnih situacij učencem lahko učiteljeve naloge zajemajo še nadzorovanje, sodelovanje v šolskem razvoju in pri kurikularnem delu, dejavnosti za strokovni razvoj, načrtovanje, timsko delo in sodelovanje s kolegi ter z drugimi zaposlenimi, s šolskimi vodji, z oblastmi ali zasebniki in tako naprej.

Med drugimi nalogami so še dokumentiranje, evalvacija, informiranje, trženje in administracija (oblikovanje urnikov, zapisovanje ocen učencev in drugih podatkov, povezanih z učenci, naročanje in kupovanje). Še en primer so vodstvene naloge (v delovni skupini, programih ali tečajih in predmetih in tako dalje) in mentorstvo kolegom, študentom učiteljske smeri in asistentom. Učiteljeva naloga je lahko tudi koordiniranje institucije, sodelovanje s starši ali raziskovanje, povezano s šolo.

Ta seznam primerov nikakor ni popoln, vendar nakazuje, kako raznolike so naloge, ki se skrivajo v vlogi učitelja.

Najpomembneje je, da si v šolah prizadevajo razviti delovno organizacijo, katere poudarek je na rezultatih učencev, in s tem razviti nove organizacijske oblike, da bi ustvarjali sodobna okolja poučevanja in učenja. V takem procesu ni več smiselno, da bi učiteljev delovni čas merili s številom ur pouka.

USPEH ALI POLOMIJA?

Novi sistem delovnih ur za učitelje zdaj velja že dvanajst let, s štirimi zaporednimi kolektivnimi pogodbami. To kaže na zadovoljstvo s sedanjim položajem med pogajalskima stranema, tako med strokovnjaki na šoli kot med tistimi, ki odločajo. Po prvotnem nezaupanju številnih učiteljev je v njihovem stališču prišlo do velikega premika v smeri močne podpore decentraliziranemu in manj reguliranemu sistemu.

² Beseda »poučevanje« je opredeljena kot: »Delo, ki ga učitelji in učenci načrtujejo skupaj in ki ga učenci opravijo pod vodstvom učitelja.«

Namesto na organizacijo in delovne ure se je poudarek prenesel na kakovost in rezultate. Zato potrebujejo učitelji več »prostora« in – skupaj z učenci – samozavesti za oblikovanje dejavnosti v šoli. Po sporazumu naj bi to ustvarjalo temelje za takšno vlogo učitelja, ki je dinamična in usmerjena v razvoj. V šolah se je okrepil dialog, hkrati pa dejavno sodelovanje vseh zaposlenih. Ta neprekinjeni proces podpira velika večina ravnateljev in učiteljev.

Ali učitelji danes poučujejo več kot nekoč? Nobena raziskava ne nakazuje, da bi to bilo res. Revizijski poročili Gävle 2006 in Stockholm 2007 kažeta, da je ur poučevanja bolj ali manj enako, kot jih je bilo v času, ko so bile ure poučevanja regulirane.

Ali so se pojavile večje organizacijske spremembe, da bi našli nove poti do oblikovanja sodobnih učnih okolij? Na to vprašanje je še le treba odgovoriti. Pogodba iz leta 2005 opozarja na pomemben vidik za zagotavljanje trajnega razvoja:

»Nenehen razvoj šol je pomemben za izboljševanje doseganja izobraževalnih ciljev. Da bi bili uspešni, je pomembno, da sodelujejo vsi. Če učitelji kot profesionalna skupina – kot posamezniki in skupina – sprejmejo večjo odgovornost za izvajanje poslanstva, si hkrati okrepijo vpliv na lasten delovni položaj. Ta vpliv se na vsakem delovnem mestu izraža s sistemom sodelovanja in z razvijanjem dialoga med vodjo in sodelavcem. Izhodišče tega dialoga je, da morajo značilnosti narave posamične šole in individualni položaj posamičnega učitelja vplivati na to, kako se izpolnjuje poslanstvo, da se dosežejo cilji. Poslanstvo šole je odvisno od specifičnih razmer vsakega otroka/učenca. To pomeni, da je treba tudi načrtovanje in izvajanje učiteljevega dela zastaviti na individualni perspektivi, če želimo zadovoljiti potrebe otrok/učencev.«

Povezava med razvojem šole, posameznikovo plačo, vodstvom in delovnimi urami učiteljev je močna. Gre za same bistvene sestavine podpore procesu, ki daje poudarek rezultatom učencev, pedagoškim vsebinam in inovativnosti, učenju in razvoju šole.

Ali to že vodi do večjega razvoja šole? Menim, da vodi, vendar so zelo pomembni novi pristopi, ki dandanes prevladujejo v tistih šolah, kjer je nenehni razvoj na dnevnem redu. Vsi poklicni delavci na šolah občutijo svobodo, ki jo prinaša odgovornost, da sami oblikujejo dnevne načrte. Pa še razprave o učenju in rezultatih so danes veliko tehtnejše, kot bi sicer najbrž bile.

Glede učiteljskih delovnih ur nič ne kaže na težnjo po vrnitvi k starejšemu sistemu ali na razpravljanje o tem. Nasprotno. Zdi se, da v šolah obstaja močna želja po razvijanju sedanjega sistema in poudarjanju vsebine namesto organiziranosti dela.

PRILOGA

ŠVEDSKI ŠOLSKI SISTEM

Predšolska vzgoja na Švedskem je v pristojnosti lokalnih oblasti in je na voljo otrokom od prvega do petega leta starosti. V sistem predšolske vzgoje je vključenih približno 85 odstotkov vseh švedskih otrok.

Obvezno šolanje na Švedskem je sestavljeno iz male šole za otroke pri šestem letu starosti in devetletnega osnovnega šolanja, ki ji sledi. Pred vstopom v šolo imajo vsi otroci pravico do mesta v lokalnih predšolskih dejavnostih, če ga le starši zahtevajo. Lokalne oblasti so tem petletnikom zavezane zagotavljati tri ure predšolskih storitev na dan. Dejavnosti so brezplačne. Vsi šoloobvezni otroci do dvanajstega leta starosti imajo pravico do skrbstvenih storitev za šolarje, v domovih za prosti čas ali drugod, zunaj običajnega šolskega časa in med počitnicami. Po zakonu je osnovna šola brezplačna, starši pa plačujejo prispevek za predšolske dejavnosti in dejavnosti v domovih za prosti čas.

Po osnovni šoli se približno 95 odstotkov vseh mladih odloči za triletno višje sekundarno izobraževanje. To srednje šolanje zajema več različnih učnih programov, ki dijake pripravijo ali za poklic ali nadaljnji študij. Vendar je tudi v programih, ki pripravljajo dijake za opravljanje poklica, delež splošnih osnovnih predmetov precejšen. Vsi dijaki, ki triletno srednjo šolo uspešno končajo, so upravičeni do višjega izobraževanja.

GLAVNE POGAJALSKE STRANI IN KOLEKTIVNE POGODBE

Plače in pogoje zaposlovanja učiteljev in ravnateljev na Švedskem urejajo lokalne oblasti (občine). Delodajalce zastopa Švedska zveza lokalnih skupnosti (Svenska Kommun- och Landstingsförbundet, SKL) – organizacija, ki predstavlja 290 lokalnih oblasti na Švedskem. Le majhen odstotni delež osnovnih šol v državi sestavljajo t. i. neodvisne šole, ki jih te kolektivne pogodbe ne zajemajo. Enako velja za nekatere izobraževalne programe srednjega šolanja, ki jih organizira drugi predstavnik delodajalca.

Viri:

Allmänna Bestämmelser AB 05, bilaga M.

Arbetslagslag, Svensk Författningssamling 1982: 673, changed until SFS 2008: 298.

Lärarförbundet (2001), Nya skolavtalet – kommentarer och vägledning, Stockholm: Lärarförbundet.

Lärarförbundet & Lärarnas Riksförbund (2006), Dialog med chefen – ett sätt att få kontroll över arbetstiden och arbetsinnehållet, Stockholm.

Semesterlag, Svensk Författningssamling 1977: 480, changed until SFS 2007: 392.

Skollag, Svensk Författningssamling 1985: 1100, changed until SFS 2008: 223.

Svenska Kommunförbundet (1996), On the Threshold of the 21st Century, Stockholm: Kommentus Förlag.

Svenska Kommunförbundet (2006), Lärares arbetstid, Stockholm: SKL.

UNESCO International Institute for Educational Planning (2004), Teacher Policy Reforms in Sweden: The Case of Individualised Pay, paper by Annelie Strath, IIEP/Prg YD/0425.

Utbildningsdepartementet (2001), Lärande ledare – Ledarskap för dagens och morgondagens skola, Rapport nr 4 I Utbildningsdepartementets skriftserie, Stockholm: Bulls Tryckeri.

Magnus Persson je vodja na Direktoratu za izobraževanje v Karlstadu na Švedskem, in sicer na področju razvoja kakovosti in vodenja mednarodnih projektov. E-pošta: magnus.persson@karlstad.se