

Haridusjuhi eetiline tundlikkus - lahenduspõhi



Juhtum

Sa kohtusid kolleegiga haridusjuhtide konverentsil. Küsimuse peale, kuidas tal läheb, vastas ta, et on keeruline aeg. “Meile tuli kooli noor õpetaja, otse ülikoolist, hästi hakkaja, teeb lastega väga palju põnevaid rühmatöid, tunnid on haaravad ja lapsed naudivad. Olen käinud ta tunde vaatlemas. On küll rohkem sagimist ja jutuvada kui oleme harjunud tunnis kuulma, kuid samas on lapsed põnevil ja haaratud.

Nähes, kui hästi ta lastega toime tuleb, andsin talle ka klassijuhataja rolli ja usaldades teda, olen andnud tunde juurde - noorele inimesele väärilisem töötasu. Suurepärane klassijuhataja, tead! Pinged õpilaste vahel, kiusamised, halvasti ütlemised on vähenenud, kasutab VEPAt. Mitte midagi ei ole ette heita. Aga siis, nädala alguses, tuli mu juurde meil juba kaksikümmend aastat töötanud õpetaja ja muuhulgas poetas, et “Tead mis, Malle, me oleme aastaid töötanud, pole kurtanud, alati rivis. Nüüd õpetajate toas ta (see noor õpetaja) ütles, “Oh jääks ma ometi haigeks, saaks puhata!”. Maailm on ikka nii palju muutunud! Noored

üldse ei mõtle, kui keeruline on leida asendajaid. Mis tal viga, pole veel peret ega midagi, olen hoolitsenud, et tal oleks põnevaid väljakutseid ja hea sissetulek!”

1. Märgake vastuolu: milles seisneb probleem? On neid mitu?

Probleem: koolijuhi ja õpetaja vahel ehk koolijuht eeldab, et noorel õpetajal on palju vaba aega.
Probleem: õpetaja avab ennast pigem teisele kolleegile kui koolijuhile (usalduse puudumine).
Probleem: kui suur on “noore” õpetaja töötasu, et tal oleks vaja kõrgemat palka?
Probleem: koolijuht ei räägi õpetajaga, vaid arvab, et tal on vaja väljakutseid ja suuremat sissetulekut (arvab, et ta teeb õpetajale heateo).

2. Kes on selle juhtumiga seotud ja millised on nende rollid (näiteks juht, lapsevanem, sõber jne)?

Koolijuht, noor õpetaja, kolleeg(id), noore õpetaja pere (lähedased), õpilased.

3. Mõelge, milliseid emotsioone erinevad osapooled kogevad?

Määra selle juhtumiga seotud osapoolte üldnimelikud õigused ja kohustused.

Koolijuht tunneb, et õpetaja võiks olla tänulik, sest ta andis talle väljakutseid ja suurema sissetuleku. Noor õpetaja tunneb väsimust ja vastutustunnet, talle on antud suur töö teha ja ta peab selle ära tegema, et ei pettuks õpilased ega koolijuht.

Kolleeg tunneb, et tema jaksab küll nii palju tööd teha, kuidas siis üks noor inimene ei jaksa? Noore õpetaja pere on mures, et nende pereliige on pidevalt tööga hõivatud ja neil jääb omavahelist aega väga väheks. Muretsevad tema tervise pärast.

Õpilased tunnevad, et õpetaja on väsinud ja ta ei ole enam nii entusiastlik kui varem.

Koolijuhi õigus on kasutada oma käsutuses olevat ressursi (ka õpetajat) otstarbekalt. Koolijuhi kohustus on oma alluvuses olevatele inimestele tagada täiskoormus ja nende soovi korral lisakoormus, aga mitte teha seda omavoliliselt.

Noore õpetaja õigus on omada õiglast töö- ja puhkeaega, õigus olla informeeritud teda puudutavatest muudatustest. Õpetajal on õigus jääda haiguslehele kui ta on haige. Õpetajal on õigus ja kohustus pöörduda probleemi(de) ilmnemisel oma otsese juhi (ja/või koolijuhi) poole. Õpetajal on tulenevalt töölepingust kohustus täita talle etteantud tööülesanded.

Õpetajal ja tema kolleegidel on kohustus järgida õpetaja eetikakoodeksit.

Noore õpetaja pere ja lähedaste kohustus on toetada oma pereliiget nii nõu kui jõuga.

4. Millised on võimalikud lahendused? Kirjeldage 1-3 lahendust ja kaaluge neid lähtudes järgmistest vaatepunktidest (vajadusel täiendage oma lahendusi):

- Millised hüved ja kahjud kedagi mõjutavad?
- Milliseid üldkehtivaid reegleid tuleb järgida?
- Kuidas hea inimene seda dilemmat lahendaks?

Võimalikud lahendused:

1. Koolijuht läheb räägib noore õpetajaga (kutsub ta vestlusele) ja küsib, kuidas ta ennast tunneb ja kas tema koormus on piisav. Proovib leida mõlemale osapoolle rahuldava tulemuse.
2. Koolijuht viitab õpetaja eetikakoodeksile, et meenutada kuidas ja kellele on eetiline oma probleemidest rääkida ja teeb noorele õpetajale esimese hoiatuse/noomituse viidates usalduse kaotamisele (kolm hoiatust = vallandamine).
3. Noor õpetaja läheb ise koolijuhi jutule. Mainib, et tema koormus on liiga suur ja palub väiksemat töökoormust.
4. Mitte keegi ei tee mitte midagi ja seis jääb samaks kuni ühel hetkel käib põmm (nt õpetaja jääb haiguslehele või lahkub töölt vms).

5. Kui teie peaksite andma nõu juhile, siis lähtudes eetilise ja õiglase haridusjuhi mudeli neljast valdkonnast (vt tabelit lõpus) tehke ettepanekuid, milliste pädevuste arendamine aitaks selliseid olukordi juhil tulevikus vältida.

Probleemi aitavad lahendada järgmiste pädevuste arendamised:

AVATUD KOOLIKULTUUR:

Loon keskkonna, et minu inimesed julgevad oma muredega minu poole pöörduda.

MINU INIMESTE VAJADUSED:

Tunnen huvi ja arvestan oma inimeste vajadustega - juht küsib, kas ja millist koormust oma töötajatele juurde annab.

MINU ARENGUVAJADUSED:

Märkan ja julgen tunnistada oma eksimusi.
Olen empaatiline ja inimestega suhtlemine on minu tugev külg.

KOGUKONNA ARENDAMINE:

Suudan tagada vastastikuse usalduse.
Tagan keskkonna, kus inimesed julgevad anda ausat tagasisidet.
Veendun et inimesed teavad meie asutuse kokkuleppeid, tegutsevad ja käituvad nendele vastavalt.

6. Kuidas analüüsi läbi tegemine oli kasulik? Kas sellise analüüsi läbi tegemine aitab eetilisi dilemmasid edaspidi märgata?

Sellele me ise ei vasta, sest see on juhtumi lahendajate omavaheline refleksioon.

Tunnete loetlemine ei aidanud juhtumi lahendusele kaasa.

Õiglase ja eetilise haridusjuhi kompetentsid

Joonise autor: Margit Meltsas

Olen olemas
kõigi jaoks

Toetan ja
arvestan

Märkan ja
hoolitsen

Austan ja
kaasan

Avatud kooli- kultuur

- Olen oma inimestele kättesaadav, minu uks on alati avatud
- Suhtlen oma inimestega kui võrdsete partneritega
- Loon keskkonna, et minu inimesed julgevad oma muredega minu poole pöörduda

Minu inimeste vajadused

- Julgen oma inimeste eest seista
- Tunnen huvi ja arvestan oma inimeste vajadustega
- Toetan oma inimeste personaalset arengut
- Tegelen uute juhtide kasvatamisega

Minu arengu- vajadused

- Märkan ja julgen tunnistada oma eksimusi
- Loon ja selgitan asutuse visiooni koostöös oma inimestega
- Hoolitsen oma inimeste vajaduste eest enne isiklikke vajadusi
- Olen empaatiline ja inimestega suhtlemine on minu tugev külg
- Tegelen pidevalt enesearenguga ja innustan inimesi ennast pidevalt arendama
- Oskan vajadusel abi küsida
- Delegeerin ülesandeid ning olen lahendustele orienteeritud
- Olen aus ja õiglane, ei diskrimineeri

Kogukonna arendamine

- Loon keskkonna, kus inimesed julgevad anda ausat tagasisidet ja jääda eriarvamusele
- Märkan inimeste tugevusi ja kaasan neid erinevatesse tegevustesse
- Tagan asutuses ühised väärtused ja uskumused
- Veendun, et inimesed teavad meie asutuse kokkuleppeid ning tegutsevad ja käituvad nende vastavalt
- Suudan tagada vastastikuse usalduse

Allikad: Trevino et al, 2003; Crews, 2015; Avolio and Gardner, 2005; Cardona 2000; Eisenschmidt et al, 2019; Tammeleht, Löfström, Rodrigues-Triana, 2022)