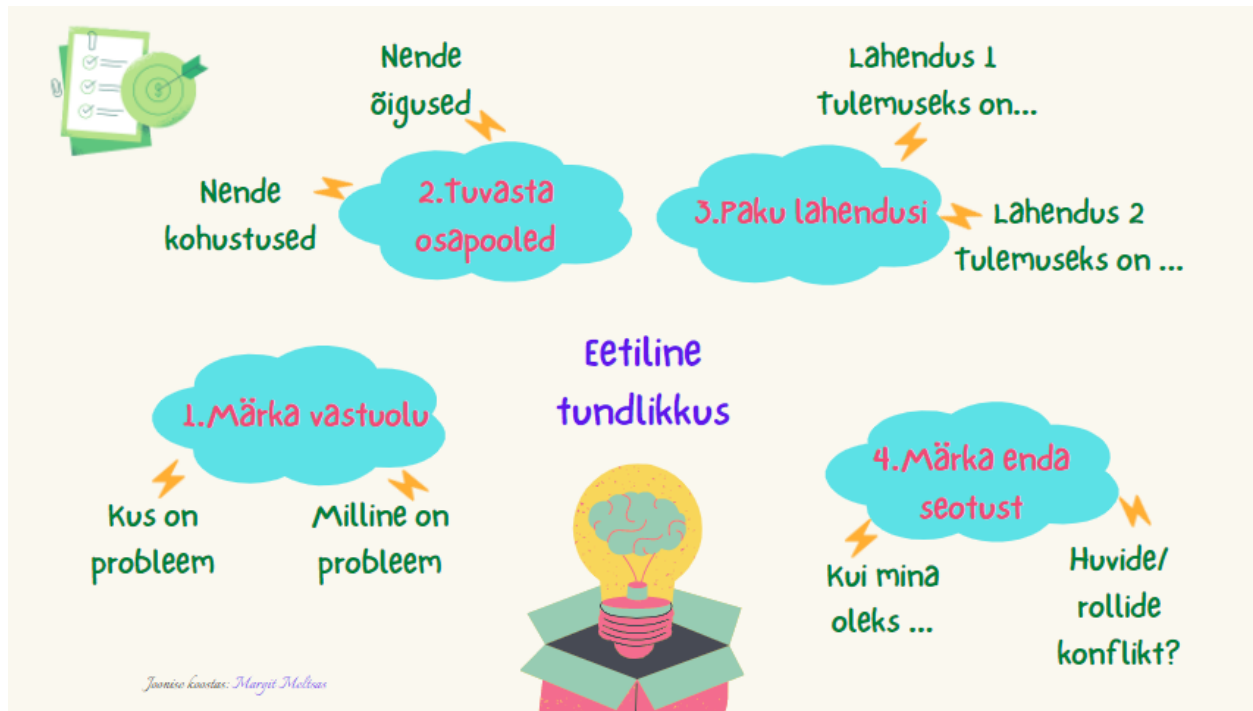


Haridusjuhi eetiline tundlikkus - lahenduspõhi



Juhtum

Ühel reede õhtul prantsatab koolijuht Villem kurnatult tugitooli. Abikaasa vaatab teda kaastundliku pilguga, läheb toob köögist tassid teega ja istub mehe kõrvale. “Ma kuulan.” ütleb ta. “Tead, ma lihtsalt vahel ei saa aru, mida mult oodatakse!” pahvatab mees. “Eile käis Linda mul kabinetis. Mul oli just aruande kirjutamine pooleli - vallast taheti jälle kohe-kohe arve COVIDi seisust saada. Ta kurtis, et tal on ühe 8. klassi poisiga matemaatika tunnis palju probleeme. Too käib koolis nagu kuuvarjutus, kui tuleb kohale, siis lihtsalt on tunnis, nokib telefoni, ei tee midagi kaasa. Üsna tavaline on, et keset tundi lihtsalt tööuseb püsti ja marsib suvaliselt välja. Linda on enda sõnul kõike proovinud - rääkinud poisiga silmast-silma, viimati möödunud nädalal; rääkinud isaga telefonis, andnud kodus järele tegemiseks töölehed, pakkunud välja konsultatsiooniajad - mitte lihtsalt paberil, vaid lasi poisil lausa telefoni ekraani pildiks need ajad panna ja sisestasid ka meeldetuletuste alla need ajad koos. Linda ütles, et sai poisiga kenasti suheldud ja kokkuleppele. Nüüd aga jälle, ei tule tundi ja kõik kordub. Vist ütles ka, et vajab minult tuge, et ma võtaks selle juhtumi juhtkonna ja tugipersonali tasandil ette. Mul ei olnud aega teda

rohkem kuulata, ütlesin, et ma mõtlen natuke selle üle hiljem ja ütlesin, et ta on tubli. Noh mõtlesingi ja täna siis õppenõukogus tõstatas eesti keele õpetaja sama teema. Linda rääkis siis teistele ka, mida ta juba teinud on. Ma avaldasin selle peale koosolekul arvamust, et ma ei näe vajadust poisi teemat veel juhtkonna ja tugipersonali tasandil arutamiseks ette võtta ning ma ei ole üldse veendunud, et kõike on juba proovitud ja tehtud. Kindlasti on väga palju võimalusi, mida teha - poisse tuleks mõista, kuulata ja toetada. Selle peale Linda marssis koosolekult minema. Ja mida ma siis valesti ütlesin?”

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

Koolijuht ei keskendu õpetajale, kui õpetaja räägib oma murest, vaid jagab tähelepanu mitme asja vahel, ei süvene ega täpsusta kuuldot selleks, et mõista.

Koolijuht ei aruta oma kahtlusi õpetajaga ega kaalu koos temaga võimalikke lahendusi vaid on kriitiline õpetaja suhtes kolleegide ees olukorras, kus ta eelnevalt on väljendanud õpetaja ettepanekute osas rahulolu (Sa oled tubli!).

Võimalik sooline diskrimineerimine (... poisse tuleks mõista, ... jne) , erinev suhtumine poiste ja tüdrukute puhul reeglite rikkumisse - kas ja kui jah, siis mis alustel poistele kehtivad paindlikumad reeglid kui tüdrukutele, jääb üles küsimus, kas samas situatsioonis oleks direktor tüdruku puhul varem kaasanud juhtkonda ja tugipersonali?

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

Koolijuht, õpetajad, õpilane ja kaudselt ka lapsevanem, kelle lapsega on õpetajatel koolis probleeme.

3. Mõelge, milliseid emotsioone erinevad osapooled kogevad?

Määra selle juhtumiga seotud osapoolte üldnimelikud õigused ja kohustused.

Koolijuht

- õigused: õigus küsida kooli pidajalt ressursi selleks, et aidata haridusliku erivajadusega õpilast;
- kohustused: teha koostööd õpetajatega; kuulata ära õpetaja probleem ning pakkuda välja võimalikke lahendusi; tagada haridusliku erivajadusega õpilasele vajalik tugi; määrata haridusliku erivajadusega õpilase koordineerija.

Õpetajad

- õigus olla ärakuulatud; õigus pingevabale töökeskkonnale; õigus olla toetatud/saada toetust koolijuhi poolt;

- kohustused: teavitada koolijuhti õppetöö korraldusega seotud probleemidest; teha koostööd probleemidele lahenduste leidmisel; õpilasele, kellel tekib takistus koolikohustuse täitmisel, pakub õpetaja individuaalset lisajuhendamist (PGS § 46 lg 5).

Õpilane

- õigused: õpilase individuaalsest vajadusest lähtuvalt saada temale võimetkohast õpet; õigus saada vajalik tugi õpetajate, tugispetsialistide, abiõpetajate ja teiste spetsialistide koostöös (PGS § 46 lg 9).
- kohustused: täita oma koolikohustust; järgida kooli sisekorraeeskirja; teha koostööd kooli personaliga.

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?

Siin juhtumises oli probleem 8. klassi poisiga, kellel oli koolis käimisega raskusi ning kes tunnis midagi kaasa ei teinud. Õpetaja oli juba teinud kõik võimaliku poisi abistamiseks, kuid tema poolt kasutusele võetud abinõud ei andnud tulemust. Õpetaja pöördus oma murega koolijuhi poole, kuid selle asemel, et õpetajaga koostööd teha ja leida koos probleemile lahendus, leidis koolijuht, et probleemist ei ole vaja rääkida juhtkonna ega tugipersonali tasandil, vaid õpetaja peaks hoopis veel ise proovima leida lahendusi probleemile. Õpetaja Linda oli kahtlemata pettunud koolijuhi sellises käitumises ning sellepärast läks ta koosolekult ära.

Lahenduseks antud juhul võib olla see, et koolijuht analüüsib oma tegevust ning vabandab õpetaja ees viisil, et on aru saada, et ta on olukorda mõistnud ning siiralt arvab, et oleks pidanud käituma teisiti. Seejärel korraldab poisiga seotud probleemi arutamiseks koosoleku, kuhu kaasab õpetaja, õppealajuhataja ja tugipersonali. Koos analüüsitakse läbi tekkinud olukord, milliseid lahendusi on katsetatud ning mis viisil võiks edasi minna. Kui kooli tasandil on olukord lahti mõtestatud, siis kaasatakse lapsevanemad ning laps, kuulatakse ära nende arvamus olukorra kohta, mida nemad on proovinud ning millist tuge nad vajaksid. Kui lapsevanemad keelduvad koostööst, siis kaasatakse lastekaitse. Eeldusel, et lapsevanemad ja laps on valmis koostööks lepitakse kokku tegevused, milleks, kelle poolt ja kuidas pakutakse tuge lapsele ja perele ning viisid, kuidas rakendatud meetmete mõju hinnatakse ning millal tehakse kokkuvõtte.

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.

AVATUD KOOLIKULTUUR:

olen oma inimestele kättesaadav, minu üks on alati avatud - seda ka kohalolu mõttes, kuulan neid mõttega ja täieliku keskendumisega;

suhtlen oma inimestega kui võrdsete partneritega - minu inimestel on mida mulle öelda ja see väärrib kuulamist ning tähelepanu, ma ei patsuta neid pealiskaudselt õlale ega "tublita".

MINU INIMESTE VAJADUSED:

tunnen huvi ja arvestan oma inimeste vajadustega ning julgen oma inimeste eest seista - siinjuhul usaldan oma õpetajat, väärtustan tema tööd ja aitan leida lahendusi probleemidele, vajadusel toetan ja loon sillad.

MINU ARENGUVAJADUSED:

märkan ja julgen tunnistada oma eksimusi, hoolitsen oma inimeste vajaduste eest enne isiklike vajadusi, olen empaatiline ja inimestega suhtlemine on minu tugev külg, delegeerin ülesandeid ning olen lahendustele orienteeritud

KOGUKONNA ARENDAMINE:

suudan tagada vastastikuse usalduse

6. Mida sa analüüsi käigus õppisid? Kas sellise analüüsi läbi tegemine aitab eetilisi dilemmasid edaspidi märgata?

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 nendele 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)