



Mag. Maruša Grošelj
Osnovna šola Ivana
Kavčiča Izlake

Današnji položaj učiteljev v osnovni šoli

Povzetek: V prispevku skušam prikazati, kako se je z vidika učiteljev razrednega pouka položaj v šoli spremenil v bližnji preteklosti, v času približno dveh let. Zanimalo me je njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, odnosi med zaposlenimi, odnos do službe in profesionalnosti, položaj, ki jim ga podeljuje opravljanje poklica. Rezultate raziskave interpretiram s pomočjo literature, ki govori o motiviranosti učiteljev za njihov profesionalni razvoj, o zadovoljstvu učiteljev z delovnimi mesti, dotaknem se tudi pomena medosebnih odnosov na delovnem mestu. Učitelji občutijo, da se jim je v omenjenem časovnem obdobju položaj bistveno spremenil, zlasti družbeni ugled poklica. Delo opravljajo z veseljem, a medsebojni odnosi na delovnem mestu se krhajo. **Ključne besede:** zadovoljstvo učiteljev na delovnem mestu, medosebni odnosi, profesionalnost. **Current teachers' position in primary school. Abstract:** In the article I try to show how class teachers' position in primary school has changed in the last two years. I was interested in how satisfied they were at work, what they thought of their relations with other teachers, what was their attitude to work, to their level of expertise and to their position in society in general. The interpretation of the research results is supported by theory related to the previously mentioned field. As it has been established teachers' position in society has changed, especially the reputation of the vocation. Despite the fact that interpersonal relationship worsen, they are still motivated for their work. **Key words:** teachers' satisfaction at work, interpersonal relationship, expertise

Uvod

V zadnjih (dveh) letih smo učitelji (pre)pogosto soočeni z različnimi ukrepi (spremembami v šolski zakonodaji na področju standardov in normativov, posegi v plačilo učiteljev) in tudi mnenji, ki posegajo na področje poučevanja neposredno in tudi posredno¹. V mislih imam različna soočenja, prva so potrebna in nujna z vidika informiranja učiteljev in javnosti, saj je šolstvo konec koncev »javna dobrina«. Sem sodijo učiteljske konference in različni delovni sestanki oz. seminarji, kjer sodelujejo vodstveni delavci šole, če želite tudi »izbrane« informativne oddaje, ki jih predvajajo nekomercialne hiše ob predpostavki, da so politično in ideološko neodvisne (če je to sploh mogoče). Poznamo pa tudi medije, ki predvajajo bolj agresivne oddaje, katerih ponudnik skrbi predvsem za konkurenčnost in akcijo, ki jo predvaja publiki v smislu »vrzi kost lačnemu psu«. Prejšnjo zimo smo pogosto lahko predvsem zaradi vroče tematike zniževanja plač poslušali mnenja širše javnosti, ki večinoma niso bila najprijaznejša o tem, kakšni smo, kakšni bi morali biti in tudi koliko plačila

si zaslužimo. Kljub neutemeljenim argumentom takšno prikazovanje učiteljev meče senco na naš poklic in mu doda kapljico grenkobe. Dober glas seže v deveto glas ... v katero pa slab? Učitelji težko razumemo, kako je mogoče, da nam odrečejo spoštovanje, kajti delo, ki ga opravljamo, je delo z otroki. Sprašujem se, ali si starši ne želijo spoštovanega učitelja za svojega otroka?

Bralcu je najbrž jasno, da sem našela le nekaj možnosti izražanja mnenj o učiteljskem poklicu in da sem jih navedla tako, da so le prve zgoraj zapisane za naš poklic bistvene, vse nadaljnje postajajo manj potrebne, bolj neformalne in popolnoma nestrokovne. A obstajajo in so glasna. Seveda imamo tudi učitelji stališča o svojem poklicu in ta se glede na okoliščine spreminjajo.

Spremembe, ki smo jim priča, so vsekakor rezultat dolgoletnega dogajanja v Sloveniji, kjer se prepletajo gospodarske dejavnosti in dejavnosti javne uprave. Zato je bilo žalostno biti priča neodgovornim obtožbam, kdo je kriv, da smo Slovenci uničili, kar smo imeli: podjetja, ki so »premalom« prispevala v državno blagajno ali učitelji in drugi državni uslužbenci, ki »preveč« stanemo. Ni minilo veliko časa

od teh trenj, slovensko pa je to, kako hitro Slovenci sklonimo glave in se sprijaznimo. Pregledala sem kar nekaj tujih prispevkov, kjer so se učitelji in šole soočili z reformami in krizo v šolstvu.

V kvantitativni raziskavi, ki sem jo izvedla julija 2013, sem pridobila podatke stotih slovenskih učiteljev, ki poučujejo na razredni stopnji. V raziskovalni nalogi sem zastavila naslednje hipoteze:

- učitelji občutijo pri svojem delu učinke sprememb, ki smo jih bili deležni v šolstvu in to stanje in nemir vplivata tudi na odnose med zaposlenimi,
- stopnja zaupanja med učitelji na delovnem mestu se je zmanjšala,
- učitelji se ne počutijo močne in menijo, da nimajo vpliva na dogajanje v šolstvu in zaradi tega tudi niso samozavestni pri opravljanju poklica,
- učitelji čedalje bolj občutijo negativne pritiske, kadar se govori o njih in da se v manjšem obsegu strokovno izpopolnjujejo,
- med delavci je moč čutiti razočaranje,
- učitelji občutijo, da upada spoštovanje do učiteljskega poklica.

Vprašalnik z naslovom Položaj razrednega učitelja v Sloveniji (Grošelj, 2013) je bil aktualen v času, ko so bili občutki učiteljev po posegih na »osnovnošolsko polje« še precej sveži. Sestavljen je iz dveh delov: vsebinskega sklopa v obliki lestvice stališč, ki je bila pri nekaterih vprašanjih dopolnjena z vprašanji odprtega tipa, in sklopa o splošnih podatkih učiteljev. Na voljo je bil na učiteljskem portalu v času poletnih dopustov. Sestavila sem ga samostojno in posredovala na spletnem programu Monkey Survey, ki beleži in shranjuje odgovore anketirancev. Število anketirancev sem vnaprej omejila na 100. Presenečena sem bila nad hitro odzivnostjo učiteljev, saj so rešili anketo v manj kot dveh dneh. Ta podatek se mi zdi izjemno zgovoren. Razlagam si ga kot potrebo učiteljev, da o (morebitni) problematiki izrazijo lastno mnenje na način, ko se njihova identiteta ne razkrije. Raziskava temelji na deskriptivni in kavzalno neeksperimentalni metodi empiričnega pedagoškega raziskovanja.

Profesionalnost učiteljev

Šole se ne morejo razvijati, ne da bi učitelji nenehno izboljševali svoje delo. Učitelji naj bi skrbeli

za svoj profesionalni razvoj, ki posledično vpliva na njihov osebnostni razvoj (Ivanuš, Grmek, 2010) in tudi na kakovost dela v razredu. Erčulj (2011) opredeli profesionalni razvoj kot profesionalno odgovornost učitelja. Hkrati pa dodaja dva pogoja, ki morata biti zagotovljena, to sta čas in sredstva. Slednja se na žalost čedalje bolj omejujejo, kar je razvidno iz nenehnih rezov na področju izobraževanja.

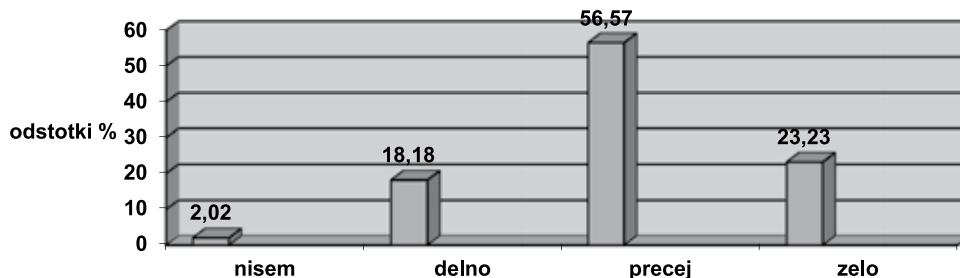
Vprašanja, ki sem si jih zastavila v anketi, neposredno niso v povezavi z omenjenim terminom, posredno pa v veliki meri. Vsa vprašanja se posredno nanašajo na profesionalnost učitelja (z izjemo trditve, ko so učitelji posredovali objektivne podatke: spol, število let poučevanja in izobrazba).

Dejavnike, ki vplivajo na profesionalni razvoj učiteljev, bom delila v dve skupini. Prvo bodo zunanji dejavniki, to so tisti, na katere učitelji le delno vplivajo ali pa tudi to ne, npr. šolske reforme in spremembe v šolskem sistemu, položaj učiteljskega poklica v družbi, klima v delovnem okolju. Javornik Krečič (2008, po Ivanuš Grmek, 2010) k tej skupini prišteva tudi različne oblike formalnega izpopolnjevanja učiteljev. K notranjim dejavnikom pa štejemo značilnosti učiteljeve osebnosti: motiviranost za delo, subjektivne teorije, njegova pojmovanja oz. stališča in prepričanja na sploh in tudi o njegovi stroki.

Na vprašanje, v kolikšni meri vpliva učitelj sam na svoj status, se je velika večina anketirancev, kar 85 %, opredelila, da ima učitelj le delno možnost vplivanja. 11 % jih meni, da popolnoma sam vpliva na svoj status in le 4 % anketirancev meni, da pri tem nima nobenega vpliva.

Učitelji so odgovarjali, od česa je po njihovem mnenju samozavest odvisna. Navajali so številne dejavnike, ki smo jih uvrstili v dve skupini. V prvi so »notranji dejavniki«. Največ učiteljev meni, da je strokovnost poučevanja v povezavi z značajem učitelja dejavnik, ki najbolj vpliva na njihovo samozavest, sledijo pridobljene izkušnje. Na tretjem mestu so dejavniki, ki jih označujemo kot »zunanji«: učitelji menijo, da na njihovo strokovnost vplivajo vodstvo šole, starši in odnosi med zaposlenimi. Na četrtem mestu pa je zadnji »notranji« dejavnik, od katerega je odvisna samozavest učiteljev, to je trud, ki ga učitelj vloži v svoje delo. Kljub vsej profesionalizaciji poklica pa so za položaj učitelja v družbi in tudi za njegov družbeni ugled zgovorna tudi vsa sporočila, ki jih učitelji pošiljajo v javnost (Erčulj, 2011).

Preglednica 1: Kako samozavestni ste pri opravljanju vašega poklica?



Zadovoljstvo učiteljev in motiviranost za delo

Kar 81 % anketirancev opravlja poklic učitelja z veseljem. Od tega bi se jih kar 58 % ponovno odločilo za isti poklic. 13 % jih opravlja poklic z veseljem, a se ponovno ne bi odločili zanj, le 1 % anketirancev ne opravlja rad svojega poklica, kar je posledica stanja v »nestabilni« državi, sprememb v šolstvu in neprestanih rezov. 4 % pa poklic enačijo s službo. Kar 95 % anketirancev ima ustrezno izobrazbo za opravljanje svojega poklica. 42 % anketirancev svoj poklic opravlja do 5 let, 34 % med 5 in 10 let, 24 % pa več kot 15 let. Torej je kar 42 % anketirancev »mlajših« učiteljev ali učiteljev, pred katerimi je še veliko let službovanja. Oloube (2006) pravi, da sta ključna faktorja razvoja izobraževalnega sistema zadovoljstvo učiteljev s službo in njihova motivacija, ki jo Dessler (2001, po Oloube, 2006) splošno definira kot intenzivnost želje, da je posameznik aktiven na določenem področju. Motivacija in zadovoljstvo sta v medsebojni povezavi, slednje predstavlja del motivacijskega procesa. Čisto mogoče je, da z vidika šole kot organizacije opravlja delo učitelj z nizko stopnjo motivacije, a je pri tem popolnoma zadovoljen. Po drugi strani pa je lahko visoko motiviran učitelj nezadovoljen s svojo službo. Zadovoljstvo s službo se nanaša na izpolnjevanje nalog in na posledice (nagrade), ki jih prejme učitelj. Cardelle-Elawar s sodelavci (2007) je v obsežni mednarodni raziskavi prišla do zaključka, da ne glede na spol in narodnostno pripadnost predstavlja učiteljem izvir motivacije pripadnost učencem. Motivacijski dejavniki, ki vplivajo na učiteljevo identiteto, so: cilj oz. namen poklica, samoučinkovitost, zadovoljstvo s službo in učin-

kovitost v razredu. Identiteta učitelja se razvija oz. spreminja in je odvisna od interakcije z okoljem, nanjo vplivajo socialne, politične, kulturne razmere.

V zadnjem letu ali dveh se je po rezultatih te raziskave položaj učiteljev, ki izhaja iz njihovega poklica, spremenil kar 64,29 % anketirancev, 35,71 % anketirancev pa pravi, da je položaj nespremenjen. Navajanja, kako se jim je položaj spremenil, sem strnila v skupine tako, da sem lahko odgovor vsakega učitelja uvrstila v eno od skupin. Navedla jih bom po pomembnosti (na osnovi pogostosti odgovora).

V prvo skupino, najmočnejšo, so učitelji uvrstili slabšanje statusa učitelja, nižanje ugleda poklica tudi na račun prerazporeditve učiteljev predmetnega pouka v jutranje varstvo, v podaljšano bivanje in k poučevanju posameznih predmetov ter odsotnost kakršnihkoli pohval, deležni so zgolj kritike.

V drugi skupini se jim kaže sprememba v nižanju plačila, kar posledično privede do manjšega družbenega ugleda. Hildebrandt in Eom (2011) sta ugotavljala motivacijske faktorje učiteljeve profesionalizacije in ugotovila, da so po pomembnosti takole razvrščeni: izboljšanje poučevanja, finančna pomoč, možnost sodelovanja, samoevalvacija in zunanja evalvacija. Očitno je, da finančna plat ni zanemarljiva. O zadovoljstvu na delovnem mestu je zgovorna ugotovitev dveh avtorjev, Peretomode (1991) in Whawo (1993), ki ju citira Oloube (2006), da uslužbencem prinaša več zadovoljstva služba, ki uživa večji družbeni ugled.

Tretja skupina dejavnikov, ki je privedla do spremembe položaja učiteljev, so pritiski javnosti, medijev, ki vodijo do nestrpnosti, obsojanj, pritiskov, stresnega delovnega okolja s konflikti in strahov; posledično tudi do razvrednotenja učitelja.

Četrta skupina, ki kaže na spremembe učiteljevega položaja, kot ga sam doživlja, so čedalje večje pravice staršev, ki posegajo tudi v stroko, ter pritiski s strani vodstva zaradi zahtev po znižanju normativov med zaposlenimi.

V zadnji, peti skupini, pa se sprememba položaja posameznika, ki izhaja iz njegovega poklica, kaže kot nižanje kakovosti znanja (vključevanje na različna strokovna izobraževanja) in večanje obsega administrativnih del. Posledice tega pa so negativne. Če se bo učitelj izogibal učenju in s tem osebnemu napredovanju, bo na neki točki obstal, če ne celo nazadoval (Ivanuš Grmek, 2010, Novak 2006), to pa se bo posledično poznalo tudi na njegovi osebnosti in posledično na nezavednem odnosu učenec – učitelj oziroma na kakovosti poučevanja.

V raziskavi me je zanimalo, ali učitelji občutijo negativne pritiske s strani staršev, medijev, kadar se govori o učiteljih. Le 1 % anketiranih tega ne občuti. Največji delež anketiranih učiteljev občuti negativne pritiske. Zanimiv se mi zdi podatek, da je podoben delež negativnih pritiskov s strani učiteljev, torej sodelavcev, in s strani učencev, to je učencev razredne stopnje.

Zanimivi so izsledki starejše teorije (1959) Herzberga s sodelavci (Oloube, 2006), ki je oblikoval dve skupini faktorjev, ki vplivajo na način učiteljevega dela. Prve je imenoval »Hygiene« faktorje, katerih prisotnost ne vodi do zadovoljstva učiteljev in posledično ne zviša storilnosti na delovnem mestu. Zanimivo se mi zdi, da v to skupino sodi poleg politike šole, medosebnih odnosov, pogojev za delo, tudi plača učitelja. Hkrati pa poudarja, da so ti faktorji potrebni, a ne zadostni, da bi bili delavci zadovoljni. Motivacijski dejavniki sodijo v

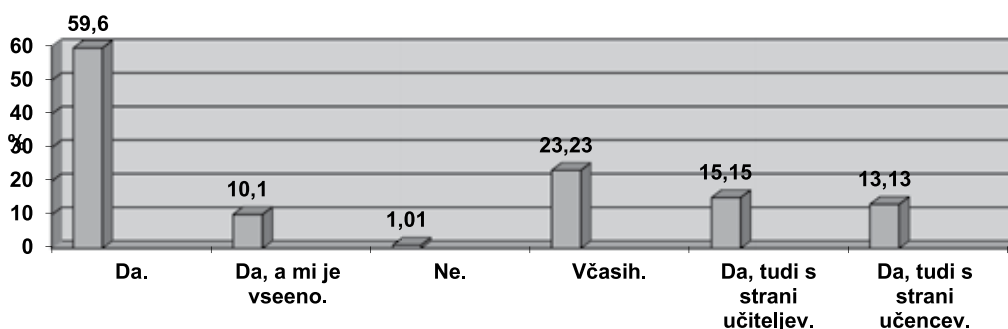
drugo skupino faktorjev in zaradi njih učitelj dela več. V tesni povezavi so z izvajanjem zadolžitve v službi: priznavanje uspehov, delo, odgovornost, možnost napredovanja na delovnem mestu.

Zdi se, kot da naša država pozna to teorijo, vsaj prvo skupino faktorjev. Škoda pa je, da je učiteljem onemogočeno napredovanje, vprašljivo pa je tudi, kaj se dogaja z učiteljevo odgovornostjo. O njej je težko govoriti na sploh, saj lahko učitelj opravlja delo manj odgovorno, a zadovoljivo, lahko pa je zelo odgovoren in avtonomen. Menim, da je to pravilo prisotno na vseh delovnih mestih.

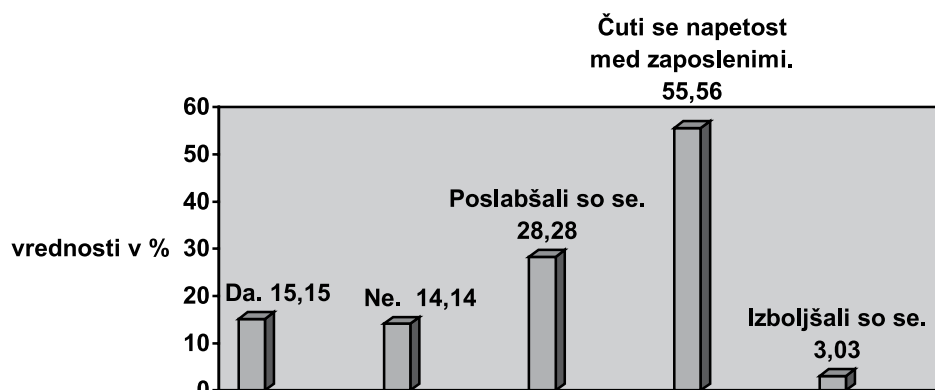
Pomen medsebojnih odnosov na delovnem mestu je izjemen. Zaupanje, spoštovanje, nudenje pomoči pripomorejo k pozitivno naravnani, »pravi« klimi, kjer se učitelji drug od drugega tudi učijo in se ne bojijo pokazati svojih šibkih točk. Obstaja pa seveda popolnoma nasprotje prvega, to je klima, ki vodi celo do depresivnih uslužbencev (Devos, Dupriez, Paquay, 2012). Thomas (1997) govori o kulturno občutljivi pedagogiki², ko naj bi se izobraževalni proces približal potrebam učencev in učiteljev, ko se stopijo politične, ekonomske in kulturne dimenzije tako, da ustvarijo globalno kulturo.

McBer (2000, po Erčulj 2011, str. 19) v obsežni raziskavi o uspešnosti učiteljev izpostavlja, da je ena od pomembnih značilnosti dobrega učitelja oblikovanje skupnosti, v kateri vlada medsebojno spoštovanje, kar je temelj za prenašanje vrednote spoštovanja in zaupanja med učence. Na vprašanje, ali so se odnosi med zaposlenimi v zadnjih dveh šolskih letih spremenili, so učitelji odgovarjali, kot kaže preglednica spodaj. Le 3,03 % anketiranih meni, da so se odnosi izboljšali, 14,14 % sprememb ne opaža, 83,84 % pa jih opaža, da so odnosi slabši kot so bili.

Preglednica 2: Ali občutite negativne pritiske s strani staršev, medijev, kadar se govori o učiteljih?



Preglednica 3: Ali so se v zadnjih dveh šolskih letih odnosi med zaposlenimi spremenili?

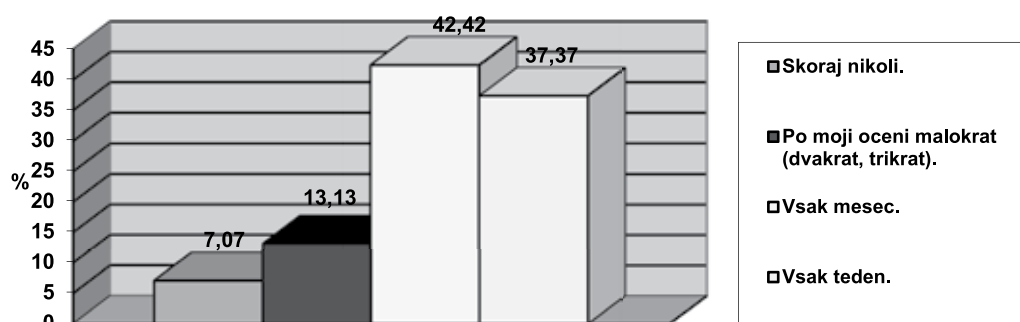


V kolikšni meri je prisotno medsebojno zaupanje, ki je, kot sem že zapisala, pomemben faktor tudi pri učiteljevi uspešnosti in posledično pri motiviranosti za delo in samopodobi, sem ugotavljala preko dveh vprašanj. Pri prvem me je zanimalo, ali se lahko učitelji zanesejo na sodelavce. Le dobra 2 % anketirancev se na sodelavce ne more zanesti, 8 % se lahko zanese le na tiste, s katerimi so tudi zasebno prijatelji. 72 % vprašanih učiteljev se lahko zanese le na nekatere in le 18 % učiteljev meni, da se je na sodelavce mogoče zanesti. Pri drugem vprašanju pa sem ugotavljala, kakšna je komunikacijam med zaposlenimi. Odgovarjali so, kolikokrat so se v zadnjem letu odkrito pogovarjali s sodelavci o poklicu, ki ga opravljajo. Največji delež predstavljajo učitelji, ki so se pogovarjali vsak mesec, sledijo po učitelji, ki so se odkrito pogovarjali pogosteje, to je vsak teden. Na žalost je še precejšen delež učiteljev, več kot 7 %, ki se nikoli ne pogovarjajo odkrito o svojem poklicu.

Zaključek

Anketiranci, ki so se v zelo kratkem času odzvali na anketo, so večinoma strokovno usposobljen mlajši kader učiteljev na razredni stopnji. To so učitelji, ki bodo poučevali še vrsto let. Pomembno je, da bi bili to ponosni, strokovni in optimistični ljudje, ki bi te kvalitete prenašali na učence. Na žalost niso podatki takšni, kot bi jih želeli, gotovo pa nosijo duh današnjega časa. Pri učiteljih pogrešam zavedanje, da so oni tisti, ki imajo več možnosti vplivanja na poklic učitelja, kot si mogoče mislijo. Gre za odnos do dela, vrednote, načela, lik učitelja in lik človeka, ki bi moral nekoliko pozabiti na oblike manipulacije, kjer se postavlja produktivnost v objektivnem, ekonomskem smislu pred produktivnostjo v subjektivnem, psihološkem smislu in učne rezultate pred učni proces (Novak, 2006).

Preglednica 4: Kolikokrat ste se v zadnjem letu odkrito pogovarjali s sodelavci o poklicu, ki ga opravljate?



Kar 85 % anketirancev meni, da niti niso v njihovih rokah, da le delno vplivajo na svoj status. Med učitelji pa so tudi takšni, ki menijo, da sami nimajo nobenega vpliva. Hkrati pa črpajo samozavest za poučevanje iz strokovnosti v povezavi z značajskimi lastnostmi. Še vedno kar 81 % učiteljev z veseljem opravlja svoj poklic, a kažejo se že žalostni odkloni in pesimizem. Nezadovoljstvo se napaja s spremembami v šolstvu, ki negativno vplivajo na motiviranost za poklic in negativno oblikujejo učiteljevo identiteto. Večina učiteljev občuti manjši ugled, ki izhaja iz njihovega poklica. Upravičeno nas lahko skrbi, če za slovenskega učitelja drži zapisana ugotovitev, da služba, ki uživa manj družbenega ugleda, prinaša zaposlenim tudi manj zadovoljstva. Skrb se ne nanaša zgolj na učitelja, temveč na celotno vzgojno-izobraževalno delo, kamor se nezavedno pritihtotajijo vse posledice omenjenega.

Na žalost sem pravilno predvidevala, da se učitelji v manjši meri vključujejo v strokovna izobraževanja. Razloge težje iščem v nižji motiviranosti, saj trdijo, da jim v največji meri samozavest daje strokovnost, vprašanje pa je, kaj se zgodi, če nivo samozavesti upada. Drug razlog, ki so ga navajali učitelji, pa je v nižji porabi financ ali celo v name-nih izobraževanj, ki niso vedno strokovni, ampak bolj administrativni. Potrdim lahko tudi domnevo, da učitelji občutijo pritiske z različnih koncev, celo s strani učiteljev in učencev. Menim, da pri tem nastaja velika škoda, saj se očitno ne zavedamo, da je le v slogi moč.

Želim, da bi učitelji znali preseči težave in jih izkoristiti za korak naprej na osebostnem in profesionalnem področju. Frankl (2002) je poudarjal zmožnost samopreseganja, to je zmožnosti, da človek pozabi nase in se posveti nečemu, kar ni on sam. Človek s predanostjo nečemu zunaj sebe preseže okoliščine, v katerih je, ker njegova zavest ni usmerjena na njega samega in na lastne okoliščine. Toda samopreseganje je plod zavestnega procesa in je povezano s človekovo svobodo. Človek (po Jončić, 2013) ni neodvisen od okoliščin, v katere je postavljen. Od njega pa je odvisno, kakšen odnos ima do njih. Okoliščine ga

ne pogojujejo popolnoma. Od njega je odvisno, ali bo podlegel okoliščinam in se predal ali ne. ■

Literatura

1. Adamson, F., Darling-Hammond, L. (2012). Funding disparities and the inequitable distribution of teachers: Evaluating sources and solutions. *Education Policy Analysis Archives*, 20(37).
2. Cardelle-Elawar, M. (2007). A Cross Cultural Analysis of Motivational Factors That Influence Teacher Identity. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 13, 5, (3): 565-592.
3. Devos, C., Dupriez, V., Paquay, L. (2012). Does the social working environment predict beginning teachers' efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28 (2): 206-217.
4. Elwyn, T. (1997). Developing a culture-sensitive pedagogy: Tackling a problem of melding »global culture« within existing cultural contexts, *Internal Journal of Educational Development* 17(1): 13-26.
5. Erčulj, J. (2011). Profesionalni razvoj kot profesionalna odgovornost. *Vodenje v vzgoji in izobraževanju*, 2: 15-36.
6. Fromm, E. (2002). *Človek za sebe*. Ljubljana: Amalietti & Amalietti.
7. Hildebrandt, S. A., Eom, M. (2011). Teacher professionalization: Motivational factors and the influence of age. *Teaching and Teacher Education*, 27(2): 416-423.
8. Ivanuš Grmek, M., Obrán, M. (2010). Profesionalni razvoj učiteljev razrednega pouka. *Revija za elementarno izobraževanje*, 3 (1): 19-32.
9. Jončić, A. (2013). Življenje ima vedno smisel. Pridobljeno 10. 7. 2013, iz: <http://www.akropola.org/clanki/clanek.aspx?lit=382>
10. Novak, B. (2006). Ali je osebnostna rast učiteljev pogoj boljše učne uspešnosti učencev? *Šolsko polje*, 17 (3/4): 45-67.
11. Otolube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment. *Essays In Education*.
12. Ottensen, E. (2007). Teacher »in teh making«: Building accounts of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 612-623.
13. Simpkins, J., Roza, M., Simburg, S. (2012). What Happens to Teacher Salaries during a Recession? *Schools in Crisis: Making Ends Meet*. Center on Reinventing Public Education: University of Washington.

Opombi

1. Seveda nam je učiteljem jasno, da šolstvo ni otoček v državi, kjer bi vladale čisto drugačne razmere kot drugod. A delo v šoli je specifično, učitelji imamo službe, katerih časovno trajanje se nekoliko drugače določa (če se sploh lahko) kot v npr. pisarnah ali za tekočim trakom in naše delo poteka z mladimi živimi bitji, z otroki, ki jim sije lučka v očeh ali pa le-ta počasi usiha. Dodati pa moramo, da si v času odločanja za poklic, ki ga opravljamo, nismo predstavljali, kam nas bo barka »šolstva v Sloveniji« peljala, v poklic smo vstopili samozavestno, optimistično in z dvignjeno glavo. A najbrž si tega ni nihče predstavljal. Hkrati dodajamo, da je danes očitno srečnej vsakdo, ki službo sploh ima, še posebej službo, ki si jo je sam z veseljem nekoč (še v drugih časih?) izbral in če z njo lahko preživlja svojo družino.
2. A culture sensitive pedagogy