



Lärarförbundet



Nya Zeeland **– Lärarnas arbetsmiljö och** **elevernas kunskapsnivå på topp !?**

1. Inledning

Nya Zeeland – landet på andra sidan jordklotet – ligger långt ifrån Sverige och Europa och är ett land som har visat upp mycket goda resultat i skolundersökningar under de senaste decennierna.

Eleverna från Nya Zeeland har, om och om igen, bevisat att deras kunskapsnivå ligger över både den svenska och den europeiska* nivån.

Flera studier visar exempelvis hur hög elevernas nivå ligger i bland annat matematiskt- och naturvetenskapligt tänkande, i läskunnighet och i självständighet. Bland annat visade PISA-studien 2015 att Nya Zeelands resultat, med ett värde på 509, ligger mycket över OECD-genomsnittsvärdet 497 och därmed även högre i placering än Sverige.

Samtidigt visar flera internationella hälsostudier på människor i arbetslivet, att Nya Zeeland även där uppvisar ett mycket högt resultat. Bland annat i OECD:s studier: "BETTER-LIFE-INDEX", som belyser olika livskvalitetsfaktorer; som "arbetssituation", "hälsa", och "work-life-balance" (m.m.), visar att Nya Zeeland ligger mycket högt i rankingen på flera livskvalitetsfaktorer. I kategorin "hälsa" ligger Nya Zeeland i topp i senaste OECD-statistiken (2017).

* endast Finland ligger nästan lika högt som Nya Zeeland

Detta är fascinerande och leder till två centrala frågor som jag undersökte under min studieresa i Nya Zeeland, februari till maj 2018.

FRÅGA ETT:

Vad gör lärarna i Nya Zeeland annorlunda i skolvardagen, jämfört med de svenska, med tanke på den högre kunskapsnivån hos eleverna, och hur ser deras arbetssituation, (arbetsbelastning, arbetstid, arbetsmiljö) ut, i relation till den högre kunskapsnivån?

FRÅGA TVÅ:

Vilka är de faktorer och arbetssätt som de använder sig av och som verkar leda till bättre arbets- och livskvalitet hos lärarna, och samtidigt till högre kunskap hos eleverna?

Min studieresa gick till New Plymouth för att undersöka de nya zeeländska lärarnas skolvardag, som verkar vara mycket framgångsrik ur både pedagogisk- och arbetsmiljösynvinkel. New Plymouth är en stad med ungefär 70.00 invånare och som ligger på Nya Zeelands norra ö.

För att undersöka hur lärarna undervisar, och för att ta reda på hur deras arbetssituation ser ut, fick jag möjlighet att besöka två olika skolor för mina observationer och intervjuer, mellan februari och maj 2018. Under den här tiden fick jag vara med vid olika undervisningstillfällen, några skolaktiviteter samt att ha flera samtal och diskussionsmöten med rektorer, lärare och lärarnas fackförbundsmedlemmar. För att knyta ihop intrycken hade jag dessutom flera samtal med olika föräldrar och elever.

Utöver detta besökte jag det nya zeeländska lärarfackförbundet, NZEI, i anslutning till mina skolbesök, med sikte på informationsutbyte, diskussion och utvärdering av de intryck och upplevelser som jag hade fått i skolorna.

I följande rapport beskriver jag resultaten utifrån mina studiebesök i Nya Zeeland – utifrån alla mina samtal, möten och upplevelser.

Jag inleder rapporten med några allmänna fakta om skolan i Nya Zeeland (punkt 2). Därefter beskriver jag vilka arbetsätt jag stötte på i de två skolor jag besökte (punkt 3), samt lärarnas arbetssituation där (punkt 4).

Jag avrundar slutdelen med att dra några slutsatser (punkt 5), samt att delge mina egna tankar om mina studiebesök (punkt 6).

2. Allmänt om skolor i Nya Zeeland

För att kunna beskriva lärarnas arbetsätt och för att få förståelse för lärarnas agerande i undervisningen och arbetssituationen, kan det vara bra att få mera baskunskap om hur det nya zeeländska skolsystemet är uppbyggt och hur skolans vardag ser ut.

Skolsystemet

Skolsystemet i Nya Zeeland är inte så olik det svenska systemet, eftersom det organisatoriskt är indelat efter elevernas ålder.

Uppdelningen sker i:

Primary school – (klass 1-6, för elever i åldrarna 6-11, som en låg- och mellanstadieskola i Sverige)

Intermediate school – (klass 7 och 8, för elever i åldern 12-13, motsvarar ungefär högstadiet) och

High school – (klass 9-13, för elever i åldern 14-18, som motsvarar gymnasieskolan)

På *Primary* och *Intermediate* är de flesta av lärarna utbildade klasslärare, som undervisar i nästan alla ämnen, medan på *High school* sker undervisningen av en ämneslärare i maximalt två ämnen.

Det råder skolplikt i New Zeeland. Elever ska totalt gå 13 år i skola. I fall att någon slutar tidigare, ska varje elev åtminstone ha gått minst 9 år i skola.

Det finns kommunala/statliga skolor, kyrkliga och privata skolor för alla åldersgrupper. Innan elever börjar i en *Primary school* finns möjligheten att gå i en "*Kindergarten*" eller "*Early childhood center*" – en slags förskola.

Det finns en statligt utbildningsministerium som råder över skollagen och utarbetar läro- samt kursplaner till skolor. Dessutom ansvarar de, liksom det svenska Skolverket, för kontroll av skolornas arbetssätt. Vart tredje till femte år sker kontroller på varje skola, avseende måluppfyllelse, arbetssätt, elevresultat, föräldrasamarbete osv.

Nationella prov finns bara på *High school*-nivå, i de stora ämnesområdena, bl.a. matte, läsning och skrivning.

Varje skola får en viss budget av staten som beräknas utifrån antalet elever, men som även tar hänsyn till socio-ekonomiska faktorer, områden och regioner. Samtidigt blir skolor sponsrade av företag och får in pengar via privata donationer.

Skoltider

Den årliga skolundervisning i Nya Zeeland sker under fyra terminer. Mellan terminerna har eleverna två veckor, respektive 6 veckor, skollov. Konkret betyder det:

Termin 1: 30:e januari – 13:e april (sedan 2 veckor lov)

Termin 2: 30:e april – 6:e juni (sedan 2 veckor lov)

Termin 3 : 23:e juni – 28:e september (sedan 2 veckor lov)

Termin 4: 16:e oktober – 14:e december (sedan 6 veckor lov)

En skolvecka består av 5 skoldagar. En vanlig skoldag i Nya Zeeland är 6 timmar och börjar omkring kl. 9.00 och slutar ungefär kl. 15.00.

Mat

Under dagen har eleverna några raster. Bland annat "morning-tea-paus" och en lunchrast. Lunchrasten sker oftast i klassrummet. Till skillnad från Sverige får eleverna ingen skolmat serverad. Alla elever måste ha med en egen matlåda, samt dricksflaska. Bara på *Primary* skolor får alla elever ett glas mjölk på lunchrasten.

Utrustning/Material

Inför skolstarten i Nya Zeeland, ska alla elever ha med sig ett paket med inköpt förbrukningsmaterial, som bl. a. ska innehålla skrivhäftet, olika pennor, lim, linjal, samt flera paket kopieringspapper. Kostnaden ligger på omkring 500 SEK.

Dessutom har alla *Intermediate/High*-skolor, samt några *Primary*-skolor skoluniformer. Även dessa uniformer köps in av föräldrarna innan skolstarten. Kostnaden för en uppsättning skoluniform med skolans logo, ligger på

omkring 1000 SEK. En uppsättning består bl. a. av shorts / kjol, t-shirts, tröja, två par skor, idrottssshorts, idrottströja, strumpor och solhatt.

De skolor jag besökte under min vistelse har varit välskötta och i bra skick. Med tanken på det varma klimatet hade de stor yta för utomhusaktiviteter och utomhusidrott, såväl gräsplaner, asfaltplaner, lekplatser och ute-sittområden. Dessutom hade nästan alla skolor sina egna pooler för simundervisning och för rastaktiviteter.

Klassrummen var delvis trånga, men i hyfsat bra skick och utrustade med det nödvändigaste för en bra skolvardag.

Digitalisering/IKT fanns däremot bara i liten utsträckning. Klassrummen var utrustade med en projektor i taket, där läraren kunde visa någonting via sin egen dator. För eleverna fanns tillgång till datorer i en datasal. (Datasalen på *Devon Intermediate School* var till fullo sponsrad av ett New Plymouth företag.) Där hade de datautbildning en gång i veckan.

Kommunikationen mellan skolan/lärare och eleverna/hemmet sker i pappersform, med hjälp av en särskild "dagbok" och är därmed inte digitaliserad. Det fanns t.ex: ingen internetbaserad kommunikations software/ lärplattform, liknande Schoolsoft eller Fronter, som många skolor i Sverige använder sig av. Dagboken ambulerar varje dag mellan skolan och hemmet och både lärare, elever och föräldrar ska läsa, skriva och anteckna i den dagligen. Även denna bok ska eleverna köpa in till skolstarten. Kostnaden för denna bok ligger omkring 100 kr.

Alla skolor var försedda med en expedition, ett bibliotek och minst ett personalrum för lärarna.

Föräldraroll / Föräldraansvar

På båda skolorna upplevde jag att föräldrarna var mycket involverade och delaktiga i sina barns skolgång. Vid skolstarten efter sommarlovet talade till exempel rektorn och en föräldrarepresentant mycket länge med föräldrarna om deras föräldraroll i skolvardagen.

Dessutom upptäckte jag att lärarna ofta tog kontakt med föräldrarna för att informera hur barnens skolgång fungerar. Det fanns exempelvis: "teacher-meet-evenings", telefonkontakt och särskilda utvecklingssamtal förutom, som jag nämnde ovan, en daglig ambulerande dagbok.

Därutöver blir föräldrar automatiskt mer inblandade i barnens skolgång genom betalningen av bl.a. skoluniform och material till skolan.

Dessutom brukar några *Primary*-skolor skicka föräldrastödmaterial i pappersform hem för att hjälpa föräldrarna i sin föräldraroll och göra dem delaktiga i sina barns utveckling.

Läxor

På båda skolorna som jag besökte fick eleverna läxor varje vecka. Det fanns olika sorter av läxor såväl "undervisningsförberedande läxor", "göra-klartläxor", "läsläxor" eller "ta-med-material-läxor".

Elever med behov av särskild stöd

På båda skolorna jag besökte fanns en del elever med behov av särskilt stöd bl.a. pga neuropsykiatriska besvär (ADHD, autism). Dessa elever fick undervisningshjälp av en speciallärare som var med i klassrummet, eller blev undervisade i en liten grupp i en extrasal, utanför klassrummet.

Hemmasittare

På *Devon Intermediate School* fanns några elever som hade svårt att komma sig till skolan varje dag. Orsaken var oftast en problem på hemmaplan, t.ex: avsaknad av rutiner hemma, föräldrar som inte tog ansvar osv. Dessa elever blev hämtade till skolan och, enligt uppfattningen av flera lärare, blev de oftast mycket nöjda när de väl kom till skolan, eftersom det finns tydliga regler och beteendesätt genom skolans MANA:s (se mer om detta längre fram).

3. Mina besökta skolor i Nya Zeeland

Under min vistelse i Nya Zeeland fick jag besöka två olika skolor för att se hur eleverna, i olika åldrar, blir undervisade och hur lärarnas arbetsmiljö ser ut i förhållande till olika skolformer. Jag fick chansen att vara med flera dagar vid olika undervisningstillfällen och fick därför se eleverna och lärarna i många olika ämnen och undervisningssituationer, samt att jag fick inblick i skolans vardag.

DEVON INTERMEDIATE School:

Det är en skola för elever i åk 7 och åk 8 – jämförbar med en svensk högstadieskola. På Devon *Intermediate school* fanns 11 klasser. 5 klasser i åk 7 och 6 klasser i åk 8.

I varje klass fanns kring 30 elever, så det totala elevantalet på skolan ligger på omkring 300 elever. Dessa elever får undervisning av cirka 25 lärare som jobbar på Devon-skolan. Dessutom finns ungefär 10 personer som extraresurser på Devon-skolan (bl.a. specialpedagoger, administrativ personal, vaktmästare). Alla elever hade skoluniformer.

WESTTOWN School:

Den andra skolan som jag besökte var Westtown school - en *Primary school* för elever i åk 1 till åk 6. Det fanns 6 klasser på Westtown School. Klassindelningar var lite mera flytande dvs. det fanns en klass åk 0-1, en klass 1-2; samt 2-3 och 3-4....osv. Här var det omkring 25 elever i varje klass, så det totala elevantalet på skolan var omkring 150 elever.

Dessa elever får undervisning av 20 lärare som jobbar på Westtown School. På denna *Primary school* användes ingen skoluniform.

Båda skolorna som jag besökte jobbade enligt behavioristiska undervisningmetoder. Fokus i undervisningen fanns på skolans "motto", sk. "mana".

WESTTOWN-skolans motto var **C.A.R.E.** Focus låg på de fyra områdena:

Confidence (att vara och tro på sig själv).

Achievement (att sätta sig egna mål och sträva efter att nå dem).

Respekt (att visa respekt mot varandra).

Enthusiasm (att vara positivt inställd och optimistisk).

I skolans logo och på skolans väggar fanns dessutom skrivet: "Seek truth and do right" (Sök sanningen och gör rätt).

DEVON-skolan har också fyra områden, så kallade **MANA:s** (motton):

Respekt (att visa respekt och att bl.a. använda vårdat språk).

Diligence (att alltid göra det bästa man kan och att bl.a. ha korrekt uniform på).

Integrity (dvs: integritet, att stå upp för sina värderingar).

Service (att bl.a. hjälpa andra och själv ta initiativ).

Dessa motton/manas som fokuserar på elevernas beteende, har sin grund i behavioristiska inlärningsmetoder. På initiativ av Nya Zeeländska "ministerium för utbildning" (motsvarar svenska Skolverket) satsar man på dessa mål. Därför är skolorna stolta över att kvalificera sig och att kunna vara en skola som undervisar enligt detta program. Det blir även synligt i bl.a. skolbroschyrer, på väggarna i byggnaden och på deras skoluniformer. (Redan vid min första träff med de rektorer jag träffade, pratade vi mycket om dessa beteendemål och nästan inte alls om kunskapsmålen.)

Skolmiljön eleverna befinner sig i består av en mängd "regelbundheter" och alla elever ska anpassa sig efter dessa. Behaviorister fokuserar just på hur individer formas av omgivningen. Man kan säga att inläring är en process där individen anpassar sig efter omständigheterna i miljön.

Den behavioristiska inlärningsmetoden i skolans värld utgår från att elever presterar, har det beteende, som är fastställda i de motton eller MANA:s, flera gånger, om och om, tills dessa beteende blir automatiserade. Metoden används på de skolor jag besökte, mest för att lära in sociala beteenden, men även för att plugga in kunskaper. För att stimulera processen finns förstärkning t.ex. i form av bekräftelse, och beröm.

Grunden i behavioristiska inlärningsmetoder är återkopplingen. En positiv återkoppling i form av belöning eller en negativ återkoppling som bestraffning. Dessa belöningar kan se olika ut i relation till åldern. Det finns återkopplingsbelöningar som kan komma direkt under skolveckan och några som kan komma under skolåret.

När eleverna på WESTTOWN (*Primary school*) School jobbar bra, visar ett beteende enligt skolans motto och gör allt rätt enligt skolans förväntningar, får de en så kallad CARE-fredag, det vill säga att då får de delta i fredagens roliga stationsundervisning med pyssel, bakning eller idrott, utifrån egen önskan. Dessutom kan eleverna få några poäng i slutet av veckan för jobbet och gott beteende. Dessa poäng kan mynna ut i ett brons-, silver- eller guldcertifikat och ett speciellt pris. Det kan vara en bok, en glass, en poster m.m.

På DEVON-skolan får eleverna också MANA-belöningspoäng, dagligen och veckovis. Vid 50 poäng får de en "brons-sticker" (100 poäng blir en "silver-sticker" och 150 poäng en "guld-sticker"). Dessa "stickers" kan eleverna sy på uniformen så att alla kan se hur duktig de är. "Extra-stickers" i svart finns som belöning för extra insatser som en elev gjort för klassen, årskursen eller skolan. Det kan vara t.ex: när en elev deltar i en skolövergripande idrotts- eller mattetävling, när de leder en arbetsgrupp, när man hjälper till regelbundet i biblioteket m.m.

Därutöver kan eleverna få "MANA-kuponger" för ett skrovmål i en snabbmatsrestaurang. Varje månad finns en "MANA REWARD DAY" där alla elever firar tillsammans, när de alla har uppfyllt beteende-, och inlärningskriterier på minst 80% under de senaste veckorna.

Högsta äran för eleverna är att deras namn hamnar på en speciellt "Honest-tavla" som hänger i aulan. Det är bara några få namn på elever som har visat upp ett beteende, ett skolarbete eller en insats för skolan utöver det vanliga. Deras namn skrivs dit i slutet av skolåret.

Jag upplevde flera positiva effekter av den behavioristiska inlärningsmetoden i skolorna som jag besökte. Det fanns t.ex. en otroligt bra arbetsro i klassrummen. När läraren kom in till klassrummet, satt redan alla elever på sina stolar. Ingen kommer sent, alla har med sitt material. Eleverna hjälper

och motiverar varandra, samt arbetar som team. Det var ordning och reda, samt att alla elever var väl förberedda för undervisningen.

Eleverna var stolta över sina MANA/Motto-insatser och kämpade för att få en till belöning/sticker osv. De tyckte att det var coolt att vara bra och göra rätt.

Negativa effekter som jag upplevde var att en del elever visade det positiva beteendet bara pga. utlåtande-belöningen och inte enligt deras egen vilja. Med det menar jag att de inte agerade enligt en djupare/inre motivation, utan mer för att få belöningen. Det fanns till exempel en elev som hjälpte en klasskompis med matte under lektionen (för att få en MANA-sticker av läraren), men vid busshållsplatsen, utanför skolgränsen var han mycket elak, flera dagar i rad, mot samma person som han tidigare hade hjälpt.

Belöningssystemet är den viktigaste faktorn i den behavioristiska inlärningsmetoden, men jag upplevde tyvärr att systemet inte riktigt var fullt ut genomtänkt. Delvis var det inte tydligt uttalat "när och hur" eleverna kunde få en MANA-poäng. Det ledde till att utdelningen av MANA-poäng inte var transparent, dvs. att det var för eleverna inte uppenbart och förutsägbart när de skulle kunna få en MANA-poäng. Vissa dagar fick de elever som jobbade bra under dagen en poäng – andra dagar fick man inga poäng alls.

Utdelningen av MANA-poäng var dessutom inte likvärdiga och därmed inte alltid rättvis. Det vill säga att några som hjälpte en kompis med matte en hel lektion fick ingen MANA-poäng, eftersom läraren inte hade sett beteendet, medan en elev som bara tipsade kompisen i matte med en siffra fick en MANA-poäng.

Utdelning av MANA-poäng hängde vid några tillfällen inte alls ihop med elevernas egen prestation eller insats. Elever, vars föräldrar hade kommit till "teachers-meet-evening", fick en MANA-poäng, medan andra, vars förälder inte hade varit där, inte fick någon.

Kommentar till en del av fråga ETT:

"Vad gör lärarna i Nya Zeeland annorlunda i skolvardagen, jämfört med de svenska, med tanke på den högre kunskapsnivån hos eleverna?"

Den behavioristiska inlärningsmetoden är säkert ett av lärarnas arbetssätt som är annorlunda, jämfört med det svenska systemet.

Metoden fokuserar, å ena sidan mycket på elevernas beteende, och å andra sidan mycket på att plugga in kunskaper om och om igen, tills de är implementerade. Denna Inlärningsmodell leder till att elever kommer i tid och är bra förberedda till lektionerna. De är motiverade, vill lära sig någonting och gör det de ska göra under lektionen. Dessutom gör de sina läxor, visar ett bra socialt beteende och är stolta över de belöningar de får. Det är ordning och reda, samt lugn och ro i klassrummet. Grunden till denna beteendesätt är att kunna få en belöning eller slippa en bestraffning. Eleverna känner till regler, belöningar, konsekvenser samt möjliga bestraffningar. Men oavsett av vilken anledning som ligger till grunden för elevernas beteende, så är det en utmärkt arbetsmiljö för att lära sig nytt och kan höja elevernas kunskapsnivå. Det finns ett samband mellan den behavioristiska inlärningsmetoden, den fantastiskt lugna arbetsmiljön och den högre kunskapsnivån hos eleverna.

"Man måste ju vara tyst och kan inte göra något annat, annars får man ju inga MANA-poäng och en bestraffning. Så när man sitter här och lyssnar, då lär man sig automatiskt", sa en pojke till mig när vi pratade om lärmiljön i klassrummet och kunskapsinläring.

4. Lärarnas arbetssituation

Arbets tid

Lärarnas arbetsdag börja kl. 8.00 och slutar (tidigast) kl. 16.30. Det är en åtta timmars dag, fem dagar per vecka (dvs: 40 timmar per vecka). Eftersom den mesta undervisningen på *Primary Schools* och *Intermediate Schools* sker genom klassläraren, så är den läraren tillsammans med sina elever 6 timmar per dag, från kl. 9.00–15.00. Därmed har en lärare i Nya Zeeland elevkontakt/undervisning omkring 30 timmar per vecka. (6 timmar på 5 dagar). Planering, för- , och efterarbete, samt administration ska ske innan skolstarten (kl. 9.00) eller efter eleverna har gått hem dvs. efter kl.15.00.

Lärarnas arbetstid är reglerad i avtalet och ska "normalt" inte överstiga 40 timmar per vecka (måndag–fredag), men kan enligt avtal vara högre för att uppfylla alla uppgifter och krav som lärarjobbet innebär.

Oftast jobbar lärarna omkring 50 timmar per vecka. Vanligtvis är det 40 timmar i skolan, dessutom jobbar de med för- och efterarbete, samt planering och administration, minst 10 timmar hemma. Det konstaterade alla lärare jag pratade med, och även Karen Jackson från nya zeeländska lärarfacket NZEI.

Enligt skolagen har lärarna rätt till **en timme per vecka** för administration. På *Devon Intermediate School* fick lärarna **tre timmar per vecka** för administrativt arbete av rektorn, eftersom lärarna samkörde en del undervisning och hade "klokt" schemalagda lektioner. (Men det var en skolintern lösning.)

På *High School* har lärare **minst fem timmar** för planering, efterarbete och administrativt arbete under skoltiden, med tanken på att de är ämneslärare och undervisar djupare ämneskunskaper.

De lärare som jag pratade med tyckte ändå att det var absolut för lite tid för planering, för- , och efterarbete och det administrativa arbetet. De flesta konstaterade att de jobbade även på kvällar och helger för att göra ett bra jobb och därmed kommer de lätt upp i arbetstiden till 50-60 timmar per vecka. Men alla trivdes jättebra med situationen och tyckte att det viktigaste var denna tiden med eleverna. Den ville de inte minska.

På *Devon Intermediate School* jobbade alla lärarna till kl. 17.00 på tisdagarna, eftersom de hade gemensamma möten med arbetslaget,

ämneslagen och hela lärarkollegiet. Här fanns tid för sambedömning, samplanering, ämnesövergripande arbete osv. Att avlöna övertid är inte reglerat i avtalen.

Rast

Lärare hade rätt till en halvtimme lunchrast, som inte räknades som arbetstid. Dessutom hade de en kort kafferast (15 min) på förmiddagen som räknades som arbetstid.

Kompetensutbildning

Utöver kompetensutbildning på mötestiden, har lärarna flera dagar (2-5) under skolåret för att fortbilda sig. Det finns dagar innan och efter skollovet där lärarnas kompetensutbildning sker, samt på klämdagar, när eleverna är lediga. Dessutom ska lärarna visa upp att de har fortbildat sig på egen hand t.ex. genom att kompetensutveckla sig eller vidare kvalificera sig under skolåret.

Lov

Medan eleverna har 12 veckor lov per år, kommer lärarna maximalt upp till 10 veckor. Det hänger ihop med deras planerings-, kompetensdagar i slutet av varje termin (*term*) och med dagar i slutet av skolåret och uppstarten. Enligt avtalet får rektorn kalla lärarna upp till 10 dagar till jobbet under de elevfria tiderna, dvs. mellan terminer / *term*. Dessutom ska nya zeeländska lärare vidarekvalificera sig på egen hand och även detta ska ske på "elev-fri-tid". Dock det finns alltid en "non-contact-time" under lärarnas lovveckorna där de är inte kontaktbar för skolans ärenden.

Lön

I allmänheten är lönerna i Nya Zeeland låga och ligger under OECD-snittet* angående netto-inkomst per person/år och det återspeglas även i lärarlönerna. De nya zeeländska lärarfackförbunden (NZEI, PPTA, PSA, osv .) förhandlar lönen centralt för 2-3 år åt gången. Det finns en lönetrappa med progression.

*OECD snittet ligger kring 30.000 US Dollar (det motsvara ungefär 270.000 SEK) netto-inkomst per person per år.

Lärarnas lön beräknas enligt en schablon/tabell och lönen står i relation hur länge man har jobbat som lärare. I relation till skolformen lärarna jobbar i finns det olika ställen i lönetabellen där de kan starta med sin ingångslön (se. tabellen nedan). Det vill säga att ett arbete hos en högre skolform (som t.ex: *High school*), som kräver en högre och längre universitetsutbildning, ger en högre ingångslön.

Tabellen gäller för lärare inom alla kategorier, dvs. för förskola (*kindergarten*), låg-, och mellanstadiet (*primary school*), högstadiet (*intermediet school*) och gymnasiet (*high school*). Rektorer har sina egna tabeller.

Alla statliga skolor i Nya Zeeland har likadana lönetabeller. De kyrkliga skolor och de flesta privata orienterar sig på tabellen också, även om deras löneutfall kan ligga lite lägre. Lägre, eftersom de vill göra mera vinst!

Till lönerna enligt tabellen kan tillkomma några individuella tillägg för extra uppgifter, som teamledare eller arbetslagsledare.

Innan barnen börjar skolan vid 5-års ålder, finns chans för dem att vara i *Kindergarten* eller *Early childhood center*. Personalen på *Kindergarten* har universitetsutbildning och även deras lön beräknas enligt tabellen. Däremot blir personalen på *Kindergarten*, som inte har utbildat sig på universitetet, inte avlönad enligt tabellen.

Specialpedagoger och speciallärare har en betydligt lägre lön, som ligger vid 15.000 SEK per månad, och de startar med en stegring enligt tabellen först efter 7 år i yrket. Men rektorn kan använda pengar ur skolans budget för att höja deras lön som en skolintern lösning.

Rektorns lön beräknas också schablonmässigt i relation till skolans storlek/elevantal. En rektor på en skola med 50-100 elever blir avlönad med kring 42.401 SEK i månad, medan en rektor på en skola med 300-500 elever får kring 53.000 SEK per månad.

LÖNETABELL - skola	NZ Dollar per år	SEK per år	SEK per månad	Ingångslön för
i första året	36692	220364	18.363	Kindergarten
i andra året	39513	237306	19.800	Primary åk 1-6 (för de första två år)
i tredje året	43745	262723	21.893	
i fjärde året	47980	288157	24.013	Intermediate* åk 7-8 (för fyra år)
i femte året	49558	297815	24.817	
i sätte året	51508	309346	25.778	High school åk 9-13 (för sex år)
i sjunde året	54330	326294	27.191	
i åttonde året	59621	356323	29.693	
i nioånde året	63929	383944	31.995	
i tionde året	68446	411072	34.256	
i elfte året	71891	431762	35.980	
i tolfte året	75949	456133	38.011	

*(Stegringen från ingångslönen till lönen efter tio år är ca. 50%)

Kommentarer till andra delen av fråga ETT:

"...hur ser deras arbetssituation, (arbetsbelastning, arbetstid, arbetsmiljö) ut?"

Lärarna arbetssituation utifrån arbetstiden är jämförbar med den svenska. Lärarna jobbar mycket tid i skolan. Omkring 30 timmar med eleverna och 10 timmar med för- och efterarbete, samt planeringen och administration. Det som blir inte gjort måste de göra klart på extratid (fritid), på kvällar och på helger.

Ingångslönerna är inte heller särskilt höga, medan progressionen genom lönetabellen garanterar en positiv, förutsägbar löneutveckling.

Omkring 10 veckors ledighet är reglerad, men kan blir reducerade genom att rektorn kallar in till gemensamt arbete eller genom egna fortbildningar.

Den stora skillnaden med det svenska skolsystemet är den dagliga arbetsbelastning i skolorna. Arbetsbelastning verkar vara mindre, genom att lärarna kan fokusera på sitt pedagogiska uppdrag. Den behavioristiska inlärningsmetoden med fokus på beteende är så implementerad och eleverna är medvetna och jobbar efter MANA-modellen så att lärarna kan fokusera på sina ämneskunskaper i klassrummet. Det underlättar både undervisningen och arbetsbelastningen mycket.

Dessutom finns en starkare föräldraroll och föräldrasamverkan i Nya Zeeland. Föräldrarna är delaktiga i elevernas skolundervisning, de blir t.ex. inbjudna till skolans simtävlingar / musikuppvisningar, de kör sina barn till skolövergripande tävlingar och till friluftsdagar, de hjälpa till vid olika skolevenemang och inte desto mindre betalar de mycket pengar för sina barns utbildning. På detta sätt får lärarna stöd av föräldrarna. Föräldrar ifrågasätter INTE heller lärarnas agerande eller deras pedagogiska metoder. Om läraren utesluter en elev från en friluftsdag, kortar ner lunchrasten, eller anordnar kvarsittning, så blir detta okommenterat och helt accepterat av föräldrarna.

Lärarna har dessutom en högre status i samhället. Under samtalet med Karen Jackson från NZEI fick jag veta att det finns många kommuner där föräldrarna strider för högre löner till lärarna, eftersom de tycker att lärarna får för lite.

I stort sett kan man säga: att arbetstiden och arbetsbelastningen är också hög i Nya Zeeland, men statusen som lärare, föräldrarnas delaktighet och det dagliga arbete i klassrummet, kan ge en bra och positiv arbetsmiljö för lärare, som jag upplevde det.

5. Sammanfattning

Innan jag drar mitt slutfacit vill jag tacka Karen Jackson från NZEI. NZEI är **Nya Zealand Education Institut** som är det äldsta och största fackförbundet för lärare i Nya Zeeland, med 49.000 medlemmar, och samtidigt det näst största fackförbundet i Nya Zeeland över huvudtaget. Karen berättade att NZEI har kring 860 medlemmar i New Plymouth. Hon gav mig så mycket spännande information om det nya zeeländska skolsystemet, deras fackförbund samt det fackliga arbete. Det fanns flera paralleller till det svenska Lärarförbundet. Till exempel att även NZEI inkluderar *alla* lärare, från förskola (*kindergarten*), låg-, och mellanstadielärare (*primary*), högstadielärare (*intermediet*), gymnasielärare (*high school*)*, samt rektorer (*principals*). Dessutom kan skolans administrativa anställda, samt skolans "hjälppersonal" (*school staff*) också vara medlem i NZEI.

Informationen om NZEIs organisation, om deras struktur centralt-, på läns- och på skolnivå, om rekryteringen och om deras arbetssätt var mycket intressant att lyssna till och våra diskussioner var mycket givande. Eftersom jag såg många paralleller med Lärarförbundets organisation/struktur och arbetssättet gå det att använda några tips och idéer, samt att tänka över det dagliga fackliga arbete. Särskilt i samband med lärarbristen, som i framtiden kommer att bli liknande för Sverige och för Nya Zeeland.

*även om en stor antal av high school teachers väljer PPTT som lärarfackförbund.

Prognosen ser lika dystert ut i båda länderna. Enligt Karen Jackson kommer det saknas kring 3000 lärare i Nya Zeeland de kommande åren. Yrket är fortfarande populärt, det finns lärarkandidater, men tyvärr inte tillräckligt många. Störst kommer behovet vara i större städer som Auckland, Wellington, Hamilton, m.m, eftersom lönen, som räknas enligt tabellen, inte räcker till för livet i de stora städerna, med de avsevärt högre levnadskostnader som finns där.

På frågan "vilka fackliga huvudproblem" Karen från NZEI brukar jobba mest med, så konstaterade hon att de nya zeeländska lärarna i stort sett är nöjda med sitt jobb. Generellt så trivs de bra, men delvis känner de sig undervärderade, särskilt pga. den låga ingångslönen, i relation med arbetet som ska göras för den, under en (minst) 50 timmars vecka. Några lärare har en mycket högt arbetsbelastning under vissa perioder, andra har stora problem med eleverna, som kräver mera resurser.

"Administrativa uppgifter" som ett problemområde för den höga arbetsbelastningen nämnde hon inte särskilt. Karen berättade dessutom att det är färre och färre lärare som vill engagera sig i det fackliga arbetet, eftersom allt är reglerat genom t ex lönetabellen. Därför blir rekryteringen också en viktig utmaning för NZEI.

Slutfacit med möjliga svar till fråga TVÅ:

"Vilka är de faktorer och arbetssätt som verkar leda till bättre arbets- , och livskvalitet hos lärarna och samtidig till högre kunskap hos eleverna?"

Genom mina samtal med lärarna, NZEI-fackförbundsmedlemmar, föräldrarna, eleverna samt genom min vistelse i klassrummen och skolorna upplevde jag att det är ett flertal faktorer som påverkar lärarnas arbets-, och livskvalitet, samt till att ge en högre kunskapsnivå hos eleverna.

Den behavioristiska undervisningsmetoden som fokuserar på inläring av social kompetens, men även på inläring av faktakunskap i form av att lära in om och om igen, är säkert en av dessa faktorer. Eftersom resultat av detta „belönings-/bestraffningskoncept“ kan bli en motiverad, kunskapsinhämtning villig elev som är alltid förberedd. En sådan klassrumsmiljö ger mycket bra förutsättningar till kunskapsinläring för elever och samtidig en

lugn arbetsmiljö för läraren. Här kan det nästan vara omöjligt att inte lära sig någonting.

Vikten av studiero i klassrummet har även nya zeeländska forskaren John Hattie beskrivit i sina metastudier:

"... satsningar på uppförande i klassrummet/studiero (påverkansfaktor med effektstorlek 0.80) ger enligt metaanalyserna mycket goda resultat på studieprestationerna. De mest kraftfulla skolfaktorerna finns, enligt Hattie, inom skolor och kan relateras till klimatet i klassrummet." *

Lärarnas lugna arbetsmiljö i klassrummet, samt den höga elevmotivationen ger lärarna, enligt min uppfattning, en måttlig arbetsbelastning under den dagliga lektionstiden. Lärarna verkar vara mindre stressade. Dessutom känner lärarna trygghet genom de, för eleverna kända belönings-och bestraffningsreglerna och de har även förtroende från både skolledningens och från föräldrarnas sida.

Föräldrarnas delaktighet och deras positiva syn till skolan, till inläring, till lärarnas agerande, samt lärarnas status i samhället är också en faktor till att känna sig trygg och till ett bättre arbetsliv för lärarna.

Nya zeeländska lärare arbetar ungefär lika mycket som europeiska lärare. Ingångslönen i Nya Zeeland är låg, men genom progressionen i lönetabellen är en stegring inbyggd i systemet. Det fackliga stödet när det gäller löner, arbetstider ger dessutom en stabilitet och trygghet i lärarnas yrkesliv och är säkert också en bidragande faktor till ett bättre arbetsliv.

Ytterligare en faktor som leder till ett nöjdare och bättre arbetsliv, med högre livskvalitet, ligger i den nya zeeländska inställning till livet. Det är en livsinställning som genomsyrar hela befolkningen och som finns i alla yrken. I OCED-rapporten syns att vikten av att vara en del i samhället i Nya Zeeland är stort. Nya Zeeland ligger på plats tre i världen avseende synen på social gemenskap. Det är nästan som "ett program": att människor kan arbeta mycket under en viss period, men sedan tar de en paus och gör någonting roligt, oftast tillsammans med andra, eller någonting avslappnande för sig själva, med familjen eller vänner gemensamt.

*Citat från: „Synligt lärande - presentation av en studie om vad som påverkar elevers studieresultat“ ; SKL 2011 - sida 22-

Jag upplevde att inom flera yrkesbranscher som jag kom i kontakt med, bland annat inom sjukvården, i IT-branschen och inom kommunen, så arbetar de flesta 8-9 timmar per dag och 40 - 50 timmar per vecka. Vanligtvis slutar människor att jobba kring kl. 17.00 och då stänger även många affärer i stan.

På kvällarna gör människor någonting roligt med familjen eller vänner. Att träffas för att idrotta, vara på stranden, att göra någonting kulturellt eller bara umgås med varandra är högt värderat. Samma gäller för helger och lovtider. Det verkar som att nya zeeländare alltid har tid för en kort vandring, en kort segeltur eller en tennismatch, m.m. Deras motto är: att jobba för att leva - och INTE - att leva för att jobba.

Med denna inställning, som bekräftades av flera nya zeeländare jag mött, är det oftast mycket enklare att ta sig igenom tuffa arbetsperioder, eftersom de vet att det därefter kommer en avslappnande tid igen. Här ligger troligtvis grunden till den höga placeringen i OECD-studier angående "work-life-balance"-faktorn.

Det blir tydligt att det är flera faktorer som leder till ett bättre arbets-, och livskvalitet hos lärarna, och till en högre kunskapsnivå hos eleverna. Dessa faktorer finns, dels i skolans undervisning, men även i det sociala livet och samhällets inställning till balans mellan arbete och fritiden. Säkerligen spelar traditionella aspekter i samband med "livsinställningen" också en stor roll, i ett land där många människor har flyttat in och därmed är invandrare, men analysen i vilken utsträckning denna traditionella aspekt kan vara relevant, sträcker sig långt utanför denna rapport.

6. Avslutning

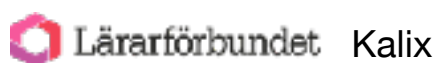
Med tanke på hur många nya tankar jag har fått, så måste jag säga att det var en otroligt intressant och givande internationell studieresa till Nya Zeeland.

Alla möten, kontakter, mina informationsutbyten och upplevelser i skolorna har varit mycket lärorika. Det finns många idéer och nya arbetssätt som jag och min lokalavdelning skulle kunna implementera i det dagliga fackliga arbete.

Det var mycket intressant att diskutera med lärarna och fackförbundsmedlemmarna där, om hur de löser utmaningarna med bland annat arbetsbelastningen, arbetsmiljön och kraven från utbildningsministeriet (Skolverket), samt om rekryteringen till lärarfacket.

Genom denna studieresa har jag verkligen breddat och fördjupat mitt internationella perspektiv och ser fram emot att få delge mina lärarekollegor och fackförbundskollegor i avdelningen mer ingående, mina upplevelser. Det finns så mycket nytt jag har upplevt och som behöver diskuteras och tänkas över. Det blir spännande att se i vilken utsträckning vi kan implementera eventuellt nya arbetssätt i det dagliga fackliga arbetet.

Tack för att jag fick stödet och förtroendet av LÄRARFÖRBUNDET centralt, och genom min lokalavdelning, för att kunna genomföra denna givande studieresa.



Dirk Fischer
073-0722631
dirk.fischer@edu.kalix.se