

Prethodno priopćenje

NAPREDOVANJE NASTAVNIKA KAO JEDAN OD ASPEKATA ZADOVOLJSTVA POSLOM I RAZINA STRESA KOD NASTAVNIKA STRUKOVNIH ŠKOLA

Vedrana Šimunić Rod¹ i Goran Lapat²

¹ Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Hrvatska

vedrana.simunic.rod@gmail.com

² Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet, Hrvatska

goran.lapat@ufzg.hr

Sažetak

Zahtjevnost tržišta i stalne tehnološke promjene u obrazovanju, kao i povećanje odgovornosti, doprinose porastu stresa kod nastavnika. Iako se može reći kako se stres i stresne situacije tijekom godina mijenjaju, on i dalje postoji. Navedeni stres ne djeluje isključivo i samo negativno na nastavnike, već ga isti može i motivirati u njegovu radu. Napredovanje nastavnika kao jednog od aspekata zadovoljstva poslom potiče nastavnika na cjeloživotno učenje, ali ujedno i potiče stres. Ovo istraživanje potvrđuje da je nastavnički poziv izrazito zahtjevan i stresan, posebno za strukovne nastavnike. Osim što se moraju nositi s brzim promjenama u svojim stručnim područjima, nastavnici su pod stalnim pritiskom da unapređuju svoje pedagoške i psihološke kompetencije kako bi zadovoljili potrebe sve zahtjevnijih generacija učenika. Rezultati analize upućuju na to da se stres kod nastavnika povećava s razinom očekivanja i pritiskom na postizanje izvrsnosti.

Ključne riječi: *cjeloživotno učenje, napredovanje, stres, zadovoljstvo poslom.*

Uvod

Zadnjih desetljeća, zbog sve većih zahtjeva tržišta, kao i tehnoloških promjena u obrazovanju, ali i zahtjevnosti i obujma posla te količine odgovornosti, dolazi do porasta razine stresa među radnicima odnosno nastavnicima u obrazovnom sustavu (Jelić i sur., 2023). Zbog toga, ova tema postaje sve češćim predmetom interesa brojnih istraživača u zemlji, ali i u inozemstvu (Chen i Miller, 1997). Doživljaj stresa često je posljedica pojedinačne percepcije radne situacije kao potencijalne prijetnje samopoštovanju (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005) te preopterećenost poslom koja dodatno može pojačati razinu stresa (Van Dick i Wagner, 2001). U kontekstu

nastavničkog zanimanja, stres i stresna stanja često su prisutni (Cerinski i Miljković, 2023) na radnom mjestu, pa može doći do negativnih osobnih i profesionalnih posljedica. Te negativne posljedice mogu biti smanjenje kvalitete rada, potištenost, ljutnja, frustracija, česte glavobolje, niža razina samopoštovanja, češća bolovanja, ali i veća mogućnost promjene radnog mjesta (Cordes i Dougherty, 1993; Boyle i sur., 1995; Oberle i Schonert-Reichl, 2016). Stres se može definirati i kao psihološki sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog osobnog postignuća (Maslach, 1993). Uzme li se u obzir visoka zahtjevnost nastavničkog posla i iscrpljenost, nastavnik mora ulagati dodatne napore kako bi postigao radne ciljeve i učinkovitost na poslu (Melamed i sur., 2006). Zato, zbog nesklada između zahtjeva radnog mjesta, okoline, vlastitih mogućnosti, ciljeva, želja i očekivanja, može doći do profesionalnog stresa (Tomašević i sur., 2016).

Svakako je važno napomenuti kako reakcija na profesionalni stres kod nastavnika uvelike ovisi i o individualnim razlikama pojedinca, što znači da nastavnici u stresnim situacijama mogu biti uspješniji ili manje uspješni u izvršenju zadataka (Spielberger, 1986). Zbog navedenog se nameće pitanje jesu li nastavnici zadovoljni svojim poslom iako često navode kako se nalaze u stresnim situacijama. Prema Spectoru (1997), zadovoljstvo poslom predstavlja mjeru u kojoj nastavnici vole svoj posao. Odnosno, predstavlja afektivnu orijentaciju nastavnika prema poslu (Aziz i sur., 2019). Zadovoljstvo poslom također predstavlja i pozitivno emocionalno stanje koje proizlazi iz procjene nečijeg posla (Locke, 1976). Nastavnici zadovoljstvo poslom procjenjuju kroz različite aspekte posla. Prema Spectoru (1997), može se reći kako je riječ o aspektima posla koji se odnose na radne zadatke, plaću, način rukovođenja, mogućnost napredovanja, radne uvjete, suradnike na radnom mjestu i organizacijski kontekst.

Robbins i Judge (2010) navode da postoje dva pristupa, odnosno metode mjerenja zadovoljstva poslom. Jedna od njih jest metoda jedne globalne ocjene gdje ispitanici zaokružuju broj na skali, a druga je metoda zbroj rezultata svih ranije navedenih aspekata. Druga metoda zbrajanja pojedinačnih mišljenja odvojeno po aspektima zadovoljstva poslom traži mišljenje nastavnika u svakom od aspekata pa je moguće detaljnije prikazati kojim su od aspekata nastavnici više ili manje zadovoljni na poslu. Samim tim, obje su metode valjane te prikazuju iste rezultate (Robbins i Judge, 2010). Jedna od prvih teorija zadovoljstva poslom jest Herzbergova dvofaktorska teorija, kojom se utvrdilo postojanje faktora koji utječu na zadovoljstvo i nezadovoljstvo nastavnika. Oni su podijeljeni na higijenske i motivacijske faktore (Herzberg, 1964). Uzmu li se u obzir higijenski faktori, uočava se da su plaća i status upravo dio tih faktora, a odnose se na napredovanje nastavnika u struci. Drugim riječima, naglašavaju se postignuće i odgovornost, što je kasnije istraživano u raznim kontekstima (Smerek i Peterson, 2007). U kontekstu ovog rada, postignuće nastavnika prezentirat će se kroz napredovanje nastavnika u struci. Napredovanje nastavnika u struci ne samo da omogućava nastavniku veću plaću, već potiče usavršavanje u struci i cjelovito učenje koje je imperativ modernog doba (Žiga, 2003). S obzirom na nove promjene i izazove u društvu, adekvatno i kontinuirano usavršavanje temelj je obrazovnog sustava, budući da nastavnik koji se kontinuirano usavršava može kvalitetno napredovati u obrazovnom sustavu (Žiga, 2003).

Važno je naglasiti kako nastavničku profesiju, između ostalog, obilježava velika odgovornost, a ona uključuje i odgovornost nastavnika za vlastito učenje i usavršavanje (Rogić, 2015). U RH nastavnici mogu napredovati u tri stupnja (razine): mentor, savjetnik i izvrstan savjetnik prema *Pravilniku o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama u učeničkim domovima* (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih, 2021).

Prema istom Pravilniku, nastavnici moraju zadovoljiti određene uvjete kako bi napredovali u struci. Ti se uvjeti odnose na opće uvjete, kao i uvjete izvrsnosti. Opći uvjeti odnose se na formalno završeno obrazovanje (diploma), položen stručni ispit, položena pedagoško-psihološka i didaktičko-metodička izobrazba, najmanje pet godina rada u školskoj ustanovi u kojoj nastavnik obavlja poslove nastavnika s odgovarajućom vrstom obrazovanja te kontinuirani profesionalni razvoj u trajanju od najmanje 100 sati edukacije u posljednjih pet godina za mentora, 120 sati edukacije za savjetnika ili 150 sati edukacije za izvrsnog savjetnika uz ispunjenje sviju obveza propisanih Pravilnikom (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih, 2021). Uz opće uvjete, nastavnik mora zadovoljiti i uvjete izvrsnosti koji se odnose na različite kategorije i aktivnosti koje nastavnik može izvršavati u obrazovnom sustavu, a unapređujući svoja znanja i vještine. Uvjeti izvrsnosti svrstani su u sljedeće kategorije aktivnosti: organizacija i/ili provedba natjecanja te mentorstvo učenicima, studentima i pripravnicima; predavanja, radionice i edukacije; rad u stručnim vijećima, udrugama i sl.; stručni članci, nastavni materijali i obrazovni sadržaji; projekti; unapređenje rada škole i rad na unapređenju sustava obrazovanja. Ako nastavnik želi napredovati u bilo koji od tri stupnja napredovanja, mora imati zastupljenu kategoriju aktivnosti 'unapređenje rada škole', odnosno za zvanje mentora mora imati najmanje zastupljeno 20 bodova izvrsnosti u trima kategorijama, za savjetnika najmanje 40 bodova izvrsnosti u četirima kategorijama te, za stupanj izvrstan savjetnik, nastavnik mora imati najmanje 60 bodova izvrsnosti iz pet kategorija prema Pravilniku (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih, 2021). Navedene aktivnosti nastavnik realizira uz svoje svakodnevne aktivnosti na radnom mjestu, koje se primarno odnose na redovan rad s učenicima tijekom odgojno-obrazovnog procesa.

Uzme li se sve navedeno u obzir, nastavnik zbog obujma posla i želje za napredovanjem u struci može osjećati preopterećenost zbog čega dolazi do takozvanog nastavničkog stresa. Kad je riječ o nastavničkom stresu, velik broj istraživanja pokazuje da se kod pojedinaca s manje godina radnog iskustva u obrazovnom sustavu češće pojavljuje viša razina stresa, što se može povezati s nedostatkom znanja iz upravljanja stresom i stresnim stanjima (Anitoniou i sur., 2006). Zbog toga se često u današnje vrijeme postavlja pitanje jesu li nastavnici koji su pod stresom ujedno i zadovoljni s poslom. Pitanje zadovoljstva poslom postaje sve važnije (Cropanzano i Wright, 2001) jer je zadovoljan radnik ustvari učinkovit i produktivan radnik (Kaliski, 2007; Aziri, 2011). Istraživanja ukazuju na to da su nastavnici zadovoljni poslom, navode nastavnički poziv iznimno stresnim (Bieri, 2006; Pernjek i Matić, 2015; Slišković i sur., 2016), ali su zadovoljni s poslom i mogućnostima napredovanja u struci (Vidić, 2009; Rogić, 2015).

Nastavnici koji izvode nastavu u srednjim strukovnim školama jesu nastavnici općeobrazovnih predmeta i nastavnici strukovnih predmeta. Nastavnici općeobrazovnih predmeta najčešće su završili nastavničke fakultete te su formalnim obrazovanjem stekli pedagoške kompetencije; za razliku od nastavnika strukovnih predmeta koji su završili fakultete kojima se stječu stručne kompetencije, ali ne i pedagoške kompetencije. Navedene kompetencije nastavnici strukovnih predmeta stjecali su dodatnom pedagoško-psihološkom i didaktičko-metodičkom izobrazbom (Cerinski i Miljković, 2023). Nastavnici koji su završili nenastavnički fakultet, a odluče se raditi u strukovnim školama, odnosno u obrazovnom sustavu, najprije trebaju steći temeljne pedagoške kompetencije: metodičko znanje, znanje o vlastitim nastavnim umijećima, vještine upravljanja razredom, ali i vještine upravljanja samim sobom (Vizek Vidović i sur., 2014.). Biondić Ivanković i sur. (2004) navode kako su nastavnici u gimnazijama zadovoljniji svojim poslom od nastavnika drugih vrsta škola. Nastavnici strukovnih predmeta često odabiru nastavničko zanimanje kao drugi odabir pa su pod velikim rizikom od stresa prouzrokovanog poslom jer se ne osjećaju kompetentnima za poučavanje drugih (Adams, 1999), a nedostaje im pedagoškog

znanja i vještina (Ismail i sur., 2017). Đuranović i sur. (2013) sugeriraju da je nastavnicima nužna stalna edukacija i usavršavanje vlastitog znanja kako bi mogli opstati u suvremenom društvu.

Metodologija

Cilj, problemi, hipoteze i istraživačka pitanja

Istraživanja iz područja zadovoljstva poslom ukazuju na to da su nastavnici zadovoljni s poslom, ali su pod stresom te je razina stresa veća kod nastavnika početnika (nastavnika s manje godina radnog staža), nego kod njihovih starijih kolega. S obzirom na to da nastavničko zanimanje (profesija) zahtijeva kontinuirano i cjeloživotno obrazovanje i usavršavanje, često se događa da su nastavnici preopterećeni poslom koji dodatno može pojačati razinu stresa. Polazište istraživanja proizlazi i iz činjenice kako nastavnici koji se žele dodatno usavršavati, i time napredovati u svojoj struci, trebaju za izvrnog savjetnika uložiti velike napore kako bi ostvarili minimalne bodove po kategorijama aktivnosti, čime uz svoj svakodnevni posao mogu stvoriti stresnu situaciju. Upravo je zato cilj ovog rada ispitati razinu stresa nastavnika uzrokovanu dodatnim angažmanom zbog napredovanja u struci te utvrditi postoji li razlika u zadovoljstvu poslom i razini stresa kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta. Na temelju postavljenog cilja istraživanja, formirani su sljedeći problemi istraživanja:

P1. Ispitati razlike u zadovoljstvu poslom između nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama;

P2. Ispitati razlike u razini stresa između nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama.

Na temelju formiranih problema istraživanja, kreirane su hipoteze kao dio kvantitativne metodologije:

H1 – Ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama;

H2 – Postoji statistički značajna razlika u razini stresa kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama.

Na temelju formiranih problema istraživanja, kreirana su i istraživačka pitanja rada kao dio kvalitativne metodologije:

I1 – Postoji li razlika u načinu ostvarenja bodova u uvjetima izvrsnosti kod nastavnika mentora, savjetnika i izvrnog savjetnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta?

I2 – Postoji li razlika u razini stresa kod nastavnika u statusu mentora i izvrnog savjetnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta zbog dodatnog angažmana u dijelu cjeloživotnog učenja te napredovanja u struci koji je jedan od aspekata zadovoljstva poslom?

Metode

U istraživanju je korištena kvantitativna metodologija, kvalitativna metoda analize sadržaja, odnosno analiza dokumenata kao objektivna i sistematična deskripcija (Mužić, 1982), metoda analize „za stolom“ (tzv. desk istraživanje), komparativna metoda te intervju. Autorice Smrtić i Rijavec (2019) u svojem istraživanju kvantitativno prikazuju zadovoljstvo poslom i razinu stresa kod nastavnika, ali ne odgovaraju na pitanje „zašto“ su nastavnici pod stresom. Zato, provedbom kvalitativnih istraživanja odabiru se manji nereprezentativni uzorci koje je zbog njihove

specifičnosti teško uočiti unutar populacije te će se pomoću njih odgovoriti na tražena pitanja (Meler, 2005). Desk istraživanje obuhvaća istraživanje teorijskog okvira rada, kao i rezultata istraživanja na temu stresa i napredovanja kao jednog od aspekata zadovoljstva poslom. Nadalje, kako bi se utvrdilo koliko nastavnici napreduju u struci, odnosno koliko kriterija izvrsnosti imaju zastupljenih prema Pravilniku u trenutku podnošenja zahtjeva za napredovanjem, provedena je analiza dokumenta. Istom metodom utvrđuje se koje su kategorije aktivnosti najviše zastupljene u pojedinom stupnju napredovanja nastavnika u pojedino zvanje. Komparativnom analizom utvrđuje se koja je razlika u angažmanu nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta po pojedinim kategorijama, dok se na kraju intervjuom želi utvrditi koliko su nastavnici ovisno o statusu i ostvarenim bodovima u kategoriji izvrsnosti preopterećeni te osjećaju li zbog toga stres. Kvantitativnom metodologijom utvrdila bi se razina zadovoljstva poslom i stresa kod nastavnika na većem uzorku, čime bi se potvrdila istraživanja ranije spomenutih autora ili bi se došlo do novih spoznaja u istraživanju iz područja stresa i napredovanja nastavnika kao jednog od aspekata zadovoljstva poslom.

Uzorak

U kvantitativnom istraživanju sudjelovao je 201 nastavnik ($N = 201$) koji izvodi nastavu u srednjim strukovnim školama. Anketni upitnik ispunio je 81 nastavnik općeobrazovnih predmeta te 120 nastavnika strukovnih predmeta. Uzevši u obzir spol, anketni upitnik ispunilo je 37 ispitanika muškog spola te 164 ispitanika ženskog spola. Kod odabira škola vodilo se računa o zastupljenosti nastavnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta iz svih krajeva RH. Među navedenim ispitanicima, odabrano je 6 nastavnica koje su sudjelovale u kvalitativnom istraživanju, i to po 3 nastavnice općeobrazovnih predmeta koje su u statusu mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika te 3 nastavnice strukovnih predmeta koje su u istim statusima.

Instrument

Instrumenti koji su korišteni u istraživanju jesu Spectorov (1994) upitnik zadovoljstva poslom (engl. *Job Satisfaction Survey* – JSS), kojim su ispitanici izražavali slaganje ili neslaganje s ponuđenim tvrdnjama, na skali 1 – 6 Likertovog tipa, te Percepcija razine stresa (Cohen i sur., 1983) ili PSS. Upitnik zadovoljstva poslom ocjenjuje devet aspekata zadovoljstva poslom (plaća, napredovanje, nadređeni, beneficije, potencijalne nagrade, radni uvjeti, suradnici, priroda posla i komunikacija) koji su raspoređeni u 36 tvrdnji. Upitnik percepcije razine stresa provjerava 10 čestica vezanih uz razinu stresa.

Postupak

Za potrebe ovog istraživanja kreiran je *online* anketni upitnik korištenjem Google obrasca. Upitnik je poslan elektroničkim putem s informiranom privolom za sudjelovanje u istraživanju nastavnicima koji izvode nastavu u srednjim strukovnim školama. Istraživanje je provedeno od travnja do rujna 2024. godine. Anketni upitnik poslan je na 224 mail adrese, a ispunio ga je 201 ispitanik. Analiza rezultata istraživanja povedena je korištenjem programa XL Stat, statističkog programa za obradu podataka. Za kvalitativno istraživanje, odnosno analizu dokumenata tražilo se dopuštenje 6 nastavnica za pregledom općih uvjeta i uvjeta izvrsnosti.

Rezultati

Prethodno spomenuta istraživanja ukazuju na to da su nastavnici općenito zadovoljni s poslom, kao i pojedinim aspektom zadovoljstva poslom, a to je mogućnost napredovanja u struci. Također, istraživanja potvrđuju kako su nastavnici pod stresom (Bieri, 2006; Vidić, 2009; Pernjek i Matić, 2015; Rogić, 2015; Slišković i sur., 2016). Istraživanja koja su proveli ranije spomenuti autori odnose se ili na nastavnike općeobrazovnih predmeta ili na nastavnike strukovnih predmeta. Stoga je ovo istraživanje usmjereno na usporedbu dobivenih rezultata nastavnika ovisno o predmetu kojeg izvode u srednjim strukovnim školama.

Prije analize podataka provjerena je normalnost distribucije, testiranjem podataka pomoću Shapiro-Wilk, Anderson-Darling, Lilliefors i Jarque-Bera testova. Sve čestice za varijable 'zadovoljstvo poslom' i 'percepcija razine stresa' prema navedenim testovima pokazale su da podaci ne slijede normalnu distribuciju ($p < 0,0001$).

Podaci dobiveni Spectrovim upitnikom (1994) o zadovoljstvu poslom promatrani su zbirno, tj. gledalo se ukupno zadovoljstvo poslom nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta koji izvode nastavu u srednjim strukovnim školama.

Prva postavljena hipoteza vezana je uz varijablu 'zadovoljstvo poslom' nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama, a glasi *H1 – Ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama.*

Tablica 1. *Zadovoljstvo poslom nastavnika s obzirom na predmete koje izvode*

Tip nastavnika	Min.	Max.	M	SD
nastavnik općeobrazovnih predmeta	2,33	4,80	3,69	0,73
nastavnik strukovni predmeta	2,30	4,86	3,67	0,72

Tablicom 1. prikazani su deskriptivni podaci za varijablu 'zadovoljstvo poslom' s obzirom na nastavnike općeobrazovnih predmeta i nastavnike strukovnih predmeta. Srednja vrijednost dobivenih rezultata iznosi 3,69 za nastavnike općeobrazovnih predmeta, dok za nastavnike strukovnih predmeta iznosi 3,67.

Tablica 2. *Mann-Whitney test*

Parametri Mann-Whitney testiranja	Nastavnici s obzirom na predmete koje izvode
U	60
p	0,987

Iz tablice 2. vidljivo je da ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom između nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama te se postavljena hipoteza prihvaća.

Druga postavljena hipoteza odnosi se na razinu stresa nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama, a glasi *H2 – Postoji statistički značajna razlika u razini stresa kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama.*

Tablica 3. Razina stresa nastavnika s obzirom na predmete koje izvode

Tip nastavnika	Min.	Maks.	M	SD
nastavnik općeobrazovnih predmeta	1,89	3,25	2,58	0,35
nastavnik strukovni predmeta	2,09	3,32	2,78	0,36

Tablicom 3. prikazani su deskriptivni podaci za varijablu 'stres' s obzirom na nastavnike općeobrazovnih predmeta i nastavnike strukovnih predmeta. Prosječna vrijednost dobivenih rezultata iznosi 2,58 za nastavne općeobrazovnih predmeta, dok za nastavnike strukovnih predmeta iznosi 2,78.

Tablica 4. Razlike u razini stresa između nastavnika s obzirom na predmete koje izvode

Parametri Mann-Whitney U testiranja	Nastavnici s obzirom na predmete koje izvode
U	85
p	.108

Iz tablice 4. vidljivo je da ne postoji statistički značajna razlika u razini stresa između nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama te se postavljena hipoteza ne prihvaća.

Navedena istraživanja kvantitativna su istraživanja pa se ne može procijeniti u kojoj su mjeri nastavnici uistinu zadovoljni poslom, kojim aspektom su zadovoljni, koje situacije ih čine stresnima te ne odgovaraju na konkretna i specifična pitanja o navedenoj problematici. Kako bi se upravo na to odgovorilo, provedeno je kvalitativno istraživanje kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta koji su u nastavnim zvanjima mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika. Nastavnik općeobrazovnih predmeta koji je u zvanju mentora označen je u tablici s oznakom A1, nastavnik savjetnik oznakom B1, dok je nastavnik u zvanju izvrsnog savjetnika označen oznakom C1. Nastavnik strukovnih predmeta koji je u zvanju mentora označen je oznakom A2, nastavnik u zvanju savjetnika označen je oznakom B2, dok je nastavnik u zvanju izvrsnog savjetnika označen oznakom C2. Prikaz rezultata bodova prema kriterijima izvrsnosti za svih 6 promatranih nastavnika proveden analizom dokumenata podnesenih za postupak napredovanja u zvanje nalazi se u tablici 5.

Tablica 5. Bodovi prema kriterijima izvrsnosti za promatrane nastavnike

Kriteriji vrjednovanja stručno-pedagoškoga rada						
Kategorije aktivnosti	Bodovi					
	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Organizacija i/ili provedba natjecanja te mentorstvo učenicima, studentima i pripravnicima	-	21	8	95	59	52
Predavanja, radionice i edukacije	1	26	172	164	154	311
Rad u stručnim vijećima, udrugama i sl.	6	6	1	18	-	8
Stručni članci, nastavni materijali i obrazovni sadržaji	-	12	18	32	54	68
Projekti	-	4	35	12	28	27
Unapređenje rada škole	15	16	11	21	11	22
Rad na unapređenju sustava obrazovanja	2	-	-	12	1	24
Ukupno	24	85	245	354	307	512

Kako bi se utvrdilo koliko nastavnici napreduju u struci, odnosno koliko kriterija izvrsnosti imaju zastupljenih prema Pravilniku u trenutku podnošenja zahtjeva za napredovanjem, provedena je analiza dokumenata. Navedenom analizom utvrđuje se uloženi trud, napor i vrijeme koje ulažu nastavnici općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta. Istom metodom utvrđuje se koje su kategorije aktivnosti najviše zastupljene u pojedinom stupnju napredovanja nastavnika u pojedino zvanje.

Rasprava

Kako bi se odgovorilo na probleme istraživanja temeljem kojih su postavljene hipoteze i istraživačka pitanja rada, komparativnom analizom uspoređeni su dobiveni podaci koji se odnose na razinu stresa i napredovanja kao jednog od aspekata zadovoljstva poslom. Uzmimo li se u obzir higijenski faktori, kao dio Herzbergove dvofaktorske teorije (Herzberg, 1964), uočava se da su plaća i status upravo dio tih faktora, a odnose se na napredovanje nastavnika u struci i samo zadovoljstvo poslom. Nastavnik, ovisno o tome u koje zvanje napreduje, ima veću plaću koja se povećava sa stupnjem napredovanja, a samim tim povećava i svoj status u društvu. Navedeno je potvrđeno provedenim intervjuom u kojem sve nastavnice navode kako „...razlog mojeg napredovanja jest financijske prirode (plaća) te ozbiljnije shvaćanje mojeg rada...“. Postavljena hipoteza „Ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama“ se potvrđuje. Odnosno, nastavnici neovisno o tome koje predmete izvode u strukovnim školama, potvrdili su zadovoljstvo poslom što je u skladu s istraživanjima autorica Smrtić i Rijavec (2019). Kako se nastavnički posao smatra zahtjevnim poslom te povezujući navedeno s iscrpljenošću zbog nesklada između zahtjeva radnog mjesta, vlastitih mogućnosti, ciljeva, želja i očekivanja te mogućnosti napredovanja u struci, može doći do profesionalnog stresa. Provedeno istraživanje pokazalo je kako ne postoji statistički značajna razlika u razini stresa kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta čime se postavljena hipoteza „Postoji statistički značajna razlika u razini stresa kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta u srednjim strukovnim školama“ ne potvrđuje. Sama potvrda o postojanju stresa kod nastavnika općeobrazovnih predmeta i nastavnika strukovnih predmeta i to onih koji su napredovali u zvanje dobivena je intervjuom. Svi ispitanici ukazuju kako „...je svaki status napredovanja stresan više-manje jednako, ali, dakako, što imaš veći status napredovanja, time je vjerojatno i veći stres jer se svakim korakom od tebe očekuje sve više...“ te navode kako je najstresniji dio „prikupljanje dokumentacije i nastavni sat“.

Kao odgovor na prvo istraživačko pitanje koje glasi „Postoji li razlika u načinu ostvarenja bodova u uvjetima izvrsnosti kod nastavnika mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta?“, provedena je analiza dokumenata koji su dostavili nastavnici u zvanju mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika. Uvidom u dostavljene dokumente, uočeno je kako svi nastavnici u zvanjima, neovisno o tome jesu li nastavnici općeobrazovnih predmeta ili strukovnih predmeta, imaju više bodova u kriterijima izvrsnosti nego je to propisano Pravilnikom. Prema Pravilniku, za zvanje mentora potrebno je 20 bodova izvrsnosti u trima kategorijama. U navedenom statusu zvanja, nastavnica strukovnih predmeta ima 3,5 puta više bodova od nastavnice općeobrazovnih predmeta ili 354 %. U statusu zvanja savjetnika potrebno je 40 bodova izvrsnosti u četirima kategorijama, pri čemu nastavnica strukovnih predmeta ima 0,69 puta više bodova od nastavnice općeobrazovnih predmeta ili 69 %. U statusu izvrsnog savjetnika za zvanje je potrebno ostvariti 60 bodova izvrsnosti u pet kategorija, pri čemu nastavnica strukovnih predmeta ima 59,9 puta više bodova od nastavnice općeobrazovnih predmeta

ili 59,96 %. Navedenim rezultatima uočava se kako postoji velika razlika u ostvarenju bodova u uvjetima izvrsnosti kod nastavnika mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta. Dobiveni rezultati ukazuju na to kako nastavnici strukovnih predmeta pri podnošenju zahtjeva za napredovanje u zvanje ulažu puno više napora i angažmana kako bi napredovali u zvanju. Stoga, može se potvrditi kako postoji razlika u načinu ostvarenja bodova u uvjetima izvrsnosti kod nastavnika mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta.

Kao odgovor na drugo istraživačko pitanje koje glasi „Postoji li razlika u razini stresa kod nastavnika u statusu mentora i izvrsnog savjetnika općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta zbog dodatnog angažmana u dijelu cjeloživotnog učenja te napredovanja u stuci koji je jedan od aspekata zadovoljstva poslom“, provedena je analiza odgovora intervjua kojem su pristupili nastavnici općeobrazovnih predmeta i strukovnih predmeta u statusu mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika. Gledajući razinu stresa, rezultati pokazuju kako su svi nastavnici, neovisno o statusu zvanja, pod stresom. Svi ispitanici potvrđuju kako je „...početak, ali i završetak nastavne godine iznimno stresan.“. Stresori su različiti; od administracije, preko odnosa s učenicima, roditeljima i kolegama do vođenja učenika na školska putovanja. Navode kako je „odnos roditelj – učenik – škola (kolege, ravnatelj)“ najveći izazov u poslu, a ujedno i ključni stresor.

Dodatnim uvidom u sve odgovore na postavljena pitanja, može se uočiti kako se svi nastavnici uspješno nose sa stresom i stresnim situacijama. Također je važno navesti kako svaki status napredovanja nosi sa sobom određenu razinu stresa. Za nastavnike mentore to je manjak iskustva, kao i neznanje o samom postupku napredovanja u zvanje. Za nastavnike izvrsne savjetnike to je opravdanje povjerenja te povećanje aktivnosti koje moraju ostvariti žele li zadržati postojeće ili napredovati u više zvanje. Drugim riječima, može se reći kako je, neovisno o statusu zvanja, percepcija svakog pojedinačnog nastavnika ključna i ukazuje na isto, a to je postojanje stresa u nastavničkom pozivu. Ali, neovisno o tome, razina stresa ne povećava se s razinom zvanja. Stres ostaje istog intenziteta, ali je različite prirode. Odnosno, nešto što je nastavniku bilo stresno u prvim godinama rada u obrazovnom sustavu, u kasnijim godinama se s iskustvom neutralizira. Tijekom godina, stres se manifestira kroz dokazivanje sustavu i ulaganju u aktivnosti koje koriste svim dionicima (učenicima, kolegama, školi, obrazovnim institucijama).

Zaključak

Na temelju analize rezultata može se zaključiti kako je stres prisutan u svim fazama rada nastavnika, neovisno o tome radi li se o nastavniku općeobrazovnih predmeta ili strukovnih predmeta. Svi nastavnici doživljavaju stres i on se različito manifestira ovisno o statusu nastavnika. Mlađi nastavnici, odnosno nastavnici s manje godina radnog staža, suočavaju se s nedostatkom iskustva i usvajanjem novih vještina, a iskusniji u održavanju visokih standarda i inovacijama koje zahtijeva obrazovni sustav ili suvremeno obrazovanje. Svaki se nastavnik različito nosi sa stresom i zato je potrebno razvijati i provoditi programe profesionalnog razvoja, ali ih i prilagoditi individualnim potrebama nastavnika. I obrazovni sustav i škola trebaju pružiti veću podršku nastavnicima u upravljanju stresom. U tu svrhu, vrijedna bi podrška bila i mentoriranje manje iskusnih nastavnika i kolegijalna podrška. Na temelju odgovora ispitanika može se zaključiti da više iskustva i veća organiziranost dovode do smanjenja stresa i povećanja samopouzdanja nastavnika, što svakako pozitivno djeluje na nastavnika koji je u takvim situacijama zadovoljan poslom.

Literatura

1. Adams, E. (1999). Vocational Teacher Stress and Internal Characteristics. *Journal of Vocational and Technical Education*, 16(1), str. 7–22.
2. Antoniou, A. S., Polychroni, F. i Vlachakis, N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), str. 682–690, <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>.
3. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), str. 77–86.
4. Aziz, Y., Waleed, M. i Rehman, A. (2019). Job satisfaction among doctors and nurses of Shalamar Hospital. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 13(4), str. 1021–1023.
5. Bieri, T. (2006). *Lehrpersonen: Hoch belastet und trotzdem zufrieden?* Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.
6. Biondić Ivanković, P., Brlas, S., Matošević, L., Pofuk, L. i Štetić, I. (2004). Zadovoljstvo učenika, roditelja i nastavnika školom u svjetlu rasterećenja učenika i nastavnoga procesa u srednjoj školi (pregled rezultata istraživanja). *Život i škola*, L(12), str. 55–64.
7. Boyle, G. J., Borg, M., Falzon, J. i Baglioni, A. (1995). A structural model of the dimension of teacher stress. *The British journal of educational psychology*, 65(1), str. 49–67, <https://DOI.org/10.1111/j.2044-8279.1995.tb01130>.
8. Cerinski, T. i Miljković, D. (2023). Prediktori stresa srednjoškolskih nastavnika. *Radovi Zavoda za znanstveno-istraživački i umjetnički rad u Bjelovaru*, (17), str. 395–422, <https://doi.org/10.21857/yrvqqt3vv9>.
9. Chen, M. i Miller, G. (1997). Teacher Stress: A Review of the International Literature. *ERIC baza ED*.
10. Cohen, S., Kamarck, T. i Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, str. 386–396.
11. Cropanzano, R. i Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), str. 182–199.
12. Cordes, C. L. i Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), str. 621–656, <https://DOI.org/10.2307/258593>.
13. Đuranović, M., Klasnić, I. i Lapat, G. (2013). Pedagoške kompetencije učitelja u primarnom obrazovanju. *Život i škola*, LIX(29), str. 34–44.
14. Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27(1), str. 3–7.
15. Ismail, K., Nopiah, Z. M., Rasul, M. S. i Leong, P. C. (2017). *Malaysian teachers' competency in technical vocational education and training: A review*. U Abdullah, A. G., Aryanti, T., Setiawan, A. i Binti Alias, M. (ur.), *Regionalization and harmonization in TVET: proceedings of the 4th UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (TVET 2016)*, 15-16 November 2016 (str. 59–64), Bandung, Indonesia: Routledge Taylor & Francis Group.
16. Jelić, J., Kovačević, S. i Purković, D. (2023). Zadovoljstvo poslom i profesionalno sagorijevanje učitelja tehničke kulture. *Školski vjesnik: časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*, 72(2), str. 128–141, <https://doi.org/10.38003/sv.72.2.8>.
17. Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Thompson Gale.
18. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. U Dunnette, M. D. (ur.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
19. Maslach, C. (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. U Schaufeli, W., Maslach, C. i Marek, T. (ur.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, DC: Taylor i Francis.

20. Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. i Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), str. 327–353, doi:/10.1037/0033-2909.132.3.327.
21. Meler, M. (2005). *Istraživanje tržišta*. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
22. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih (2021). Pravilniku o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama u učeničkim domovima. Preuzeto 29. 10. 2024. s <https://www.zakon.hr/cms.htm?id=44746>.
23. Mužić, V. (1982). *Metodologija pedagoškog istraživanja*. Sarajevo: Svjetlost – OOUR Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
24. Oberle, E. i Schonert-Reichl, K. A. (2016). Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. *Social Science & Medicine*, 159, str. 30–37, <https://DOI.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.031>.
25. Pernjek, J. i Matić, I. (2015). Zadovoljstvo poslom nastavnika njemačkoga jezika u Hrvatskoj. *Strani jezici*, 44 (1), str. 4–28.
26. Robbins, S. i Judge T. (2010). *Organizacijsko ponašanje*. Zagreb: MATE d.o.o.
27. Rogić, A. M. (2015). Povezanost oblika cjeloživotnoga učenja nastavnika i njihove motivacije, stavova i zadovoljstva poslom. *Školski vjesnik*, 64 (1), str. 64–90.
28. Slišković A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: Važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, Zagreb, 25(3), str. 371–392.
29. Smerek, R. E. i Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among nonacademic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), str. 229–250.
30. Smrtić, N. i Rijavec, M. (2019). Psihološki kapital, smislenost posla, zadovoljstvo poslom i dobrobit kod nastavnika u privatnim i državnim školama. *Život i škola*, LXV (1-2), str. 15–28, <https://doi.org/10.32903/zs.65.1-2.1>.
31. Spector, P. E. (1994). The Job Satisfaction Survey. Dostupno na: <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>.
32. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc.
33. Spielberger, C. (1986). *Stres i tjeskoba*. Zagreb: Globus.
34. Tomašević, S., Horvat, G. i Leutar, Z. (2016). Intenzitet stresa kod učitelja u osnovnim školama. *Socijalne teme*, 1 (3), str. 49–65.
35. Van Dick, R. i Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(2), str. 243–259, doi: 10.1348/000709901158505.
36. Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150(1), str. 7–20.
37. Vizek Vidović, V., Rijavec, M., Vlahović-Štetić, V. i Miljković, D. (2014). *Psihologija obrazovanja*. IEP: VERN'.
38. Žiga, J. (2003). Cjeloživotno učenje kao imperativ u modernom dobu. *PREGLED – časopis za društvena pitanja*, 44(1-2), str. 53–62.
39. Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. (2005). Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihologijske teme*, 14(2), str. 3–13. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/11837>.

Teacher Advancement as One of the Aspects of Job Satisfaction and Stress Levels among Vocational School Teachers

Abstract

The demands of the market and constant technological changes in education, as well as the increase in responsibility, contribute to the increase in stress among teachers. Although stress and stressful situations have changed over the years, they still exist. The aforementioned stress not only has a negative effect on teachers but can also motivate them in their work. Teacher advancement, as one of the aspects of job satisfaction, encourages teachers' lifelong learning, but also encourages stress. This research confirms that the teaching profession is extremely demanding and stressful, especially for vocational teachers. In addition to having to address rapid changes in their professional fields, teachers are under constant pressure to improve their pedagogical and psychological competencies to meet the needs of increasingly demanding generations of students. The results of the analysis indicate that stress among teachers increases with the level of expectations and pressure to achieve excellence.

Keywords: *advancement, job satisfaction, lifelong learning, stress.*