

Zadovoljstvo poslom i radna motivacija nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture

Blajić, Maria

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:877851>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-05**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zadru
Odjel za psihologiju
Sveučilišni prijediplomski studij
Psihologija

Maria Blajić

**Zadovoljstvo poslom i radna motivacija nastavnika
Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te
Tjelesne i zdravstvene kulture**

Završni rad

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru
Odjel za psihologiju
Sveučilišni prijediplomski studij
Psihologija

Zadovoljstvo poslom i radna motivacija nastavnika Glazbenog i Likovnog
umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture

Završni rad

Student/ica:

Maria Blajić

Mentor/ica:

prof.dr.sc. Ana Slišković

Zadar, 2024.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Maria Blajić**, ovime izjavljujem da je moj **završni** rad pod naslovom **Zadovoljstvo poslom i radna motivacija nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 10. rujna 2024.

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	1
ABSTRACT	2
UVOD	3
Nastavnička profesija općenito.....	3
Specifičnosti Glazbenog umjetničkog područja	3
Specifičnosti Likovnog umjetničkog područja.....	4
Specifičnosti Tjelesne i zdravstvene kulture	5
Zadovoljstvo poslom	6
Radna motivacija	8
Cilj i istraživački problem	9
METODA.....	10
Sudionici.....	10
Instrumenti.....	11
Postupak.....	12
REZULTATI.....	12
1.Percepcija zadovoljstva poslom i radne motivacije.....	13
2. Karakteristike i izazovi nastavničkog zanimanja	17
3. Interpersonalni odnosi u odgojno-obrazovnom sustavu.....	23
RASPRAVA.....	26
ZAKLJUČAK	33
LITERATURA.....	34

SAŽETAK

Zadovoljstvo poslom i radna motivacija nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture

Nastavničku profesiju, između ostalog, karakterizira veliki nesrazmjer između odgovornosti i obaveza nastavnika naspram zasluga i priznanja koje za svoj rad nastavnici dobivaju. Obzirom na evidentirani specifični diskurs u Republici Hrvatskoj prema nastavnicima Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture, cilj provedenog istraživanja je bio steći dublji uvid u problematiku nastavničke profesije, odnosno spoznati perspektivu samih nastavnika u kontekstu njihovog zadovoljstva poslom i radne motivacije. U istraživanju je sudjelovalo devet nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture na području Republike Hrvatske. Podatci su primarno prikupljeni polustrukturiranim intervjuom uz dodatak dviju skala, kako bi se dobili generalni podatci o zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji nastavnika. Nakon prikupljanja podataka i transkripcije intervjua provedena je tematska analiza iz koje su se izdvojile tri tematske cjeline: Percepcija zadovoljstva poslom i radne motivacije, Karakteristike i izazovi nastavničkog zanimanja i Interpersonalni odnosi u odgojno-obrazovnom sustavu. Tematske cjeline prati veći broj tema i podtema uz odgovarajuće citate. Obrazloženi su glavni aspekti koji su po iskazima sudionika, bili od veće važnosti prilikom oblikovanja zadovoljstva poslom i radne motivacije. Nastavnici su iskazali svoje viđenje trenutnog stanja u RH obzirom na radne uvjete, generacije današnjih učenika kao i novo-propisane smjernice rada te su prokomentirali trenutni način ocjenjivanja i kriterije kojima se vode prilikom zaključivanja ocjena. Konačno, sudionici su dali svoj osvrt te ponudili rješenja za rasprave o njihovom poslu koje se vode na forumskim stranicama.

Ključne riječi: zadovoljstvo poslom, radna motivacija, nastavnici, Glazbeno i Likovno umjetničkog područje, Tjelesna i zdravstvena kultura, Republika Hrvatska

ABSTRACT

Job satisfaction and work motivation of teachers in the fields of music, visual arts and physical education

The teaching profession is characterized, among other things, by a significant discrepancy between the responsibilities and obligations of teachers and the recognition and rewards they receive for their work. Given the evident specific discourse in the Republic of Croatia towards teachers in the fields of music and fine arts, as well as physical education, the goal of the conducted research was to gain a deeper insight into the issues of the teaching profession, specifically to understand the perspective of the teachers themselves in the context of their job satisfaction and work motivation. Nine teachers from music, fine arts, and physical education in the Republic of Croatia participated in the research. Data was primarily collected through semi-structured interviews, supplemented by two scales to obtain general information on the teachers' job satisfaction and work motivation. After data collection and transcription of the interviews, thematic analysis was conducted, revealing three thematic units: Perception of Job Satisfaction and Work Motivation, Characteristics and Challenges of the Teaching Profession, and Interpersonal Relationships in the Educational System. The thematic units are accompanied by a larger number of topics and subtopics, with corresponding quotes. The main aspects that, according to the participants, were of greater importance in shaping job satisfaction and work motivation were explained. The teachers expressed their views on the current state in Croatia regarding working conditions, today's generation of students, and the newly prescribed guidelines for teaching. They also commented on the current grading system and the criteria they follow when assigning final grades. Finally, the participants provided their feedback and offered solutions for discussions about their work that are taking place on forum pages.

Keywords: job satisfaction, work motivation, teachers, music and visual arts fields, physical and health education, Republic of Croatia

UVOD

Nastavnička profesija općenito

Budući nastavnici već od studentskih dana iskazuju izračenu intrinzičnu motivaciju za obnašanje nastavničke profesije (Matak, 2020; Palekčić i sur., 2005). Naime, riječ je o specifičnoj populaciji iznadprosječne interkulturalne osjetljivosti kojoj je u središtu interesa odgoj i obrazovanje samih učenika (Jurković, 2023).

Međutim, ulaskom u svijet rada nastavnici postaju svjesni da im je profesija općenito podcijenjena u suvremenom društvu (Slišković i sur., 2017). Štoviše, nastavnici su često obeshrabreni i od strane školskog sustava koji je u zadnjih nekoliko desetljeća bilježi nekoliko reformi, koje su između ostalog, povećale broj administrativnih zadataka kao i dodatnu pripremu za izvođenje nastave (Beck, 2008). Stoga nastavnici kao izvore pozitivnih stavova navode sam posao, radno vrijeme i sigurnost posla, dok nizak status i nepovoljne karakteristike obrazovnog sustava doprinose njihovim negativnim stavovima (Slišković i sur., 2017). Nadalje, treba istaknuti kako je nastavnička profesija izuzetno emocionalno zahtjevna (Burić i sur., 2017; Burić i sur., 2017; Burić i sur., 2019; Macuka i sur., 2016) te da bi srž obrazovnih prioriteta trebala biti promjena obrazovanja i rada nastavnika kao i poboljšanje niskog položaja nastavničke profesije u društvu (Vizek Vidović, 2005). Važno je pritom naglasiti da cjelokupnu sliku o nastavničkoj ulozi dodatno oblikuju kulturalne, nacionalne i kontekstualne specifičnosti, kao što su niske nacionalne razine ulaganja u obrazovanje, visoka stopa nezaposlenosti te ekonomska kriza u društvu (Beck, 2008; Radeka i Sorić, 2006; Slišković i sur., 2017).

S obzirom na specifičan položaj unutar odgojno-obrazovnog sustava kao i zanemarenost u istraživačkom smislu, iz nastavnog kolektiva izdvojili su se nastavnici Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture. Sukladno kazanom, daljnja potpoglavlja ističu specifičnosti svakog od tri navedena područja.

Specifičnosti Glazbenog umjetničkog područja

Tijekom razvoja obrazovnog sustava Republike Hrvatske, nastava glazbe je prepoznata kao važan element u kulturalnom razvoju učenika (Škojo, 2016). Glazbena nastava se u obrazovanju dijeli na Glazbenu kulturu u sklopu osnovnoškolskog obrazovanja te na Glazbenu umjetnost koja se provodi u srednjim školama. Glazbena kultura je utvrđena kao zasebna cjelina koja je na sadržajnoj ali i na didaktičko-metodičkoj osnovi odvojena od Glazbene umjetnosti (Škojo, 2016). Naime, nastavni program Glazbene kulture usklađen sa suvremenim težnjama obrazovnog sustava tj. Glazbena kultura se unazad deset godina počela okretati prema

otvorenijem kurikulumu. S druge strane, Glazbena umjetnost se od školske godine 1954./1955. odvija po istom modelu koji se temelji na istoj kronološkoj obradi povijesti glazbe što dovodi do sraza između tradicionalnog nastavnog plana i suvremenih težnji obrazovnog modela (Senjan, 2017; Škojo, 2016).

Glazbena nastava se ističe po svojim specifičnostima te realizacijom nastavnog sata kao i svakodnevnim izazovima s kojima su nastavnici suočeni prilikom koncipiranja nastavnog programa (Pečić, 2021). Naime, suvremeni nastavnik u navedenom području mora razviti visoku razinu kompetencija kao što su: kompetencija za poučavanje pjevanja, sviranja, slušanja glazbenog stvaralaštva, kreativnost, sveobuhvatno ocjenjivanje te rad s darovitim učenicima. Odnosno, nastavnik bi trebao biti sposoban na kvalitetan način svojim učenicima prenijeti znanje te u isto vrijeme u njima probuditi interes za cijenjenu umjetnost (Moguš, 2022). Isto tako, nastavnik pri organizaciji i provođenju glazbene nastave nailazi na brojne probleme, kao što su problem nedovoljno razvijenih vještina za izvođenje pojedinih glazbenih aktivnosti, često vrlo skromni materijali za rad i mala satnica (Svalina, 2015). Jedan od istaknutijih problema među nastavnicima glazbenih područja je način vrednovanja i ocjenjivanja u glazbenoj nastavi premda su nastavnici mišljenja kako učenikove sposobnosti nisu ključne za odličnu ocjenu (Begić i sur., 2019).

Specifičnosti Likovnog umjetničkog područja

Ono što zasigurno povezuje glazbeno i likovno umjetničko područje jest činjenica da je nastava Likovne umjetnosti s nastavom Glazbene umjetnosti ostala nepromijenjena unazad pedesetak godina, odnosno i dalje se izvodi prema tradicionalnom modelu, koji je utemeljen na sumiranju sadržaja prema kronološkom redu (Škojo, 2013). Štoviše, nastava Likovne kulture koncipirana je tako da kod učenika razvija maštu, uvježbava donošenje višestrukih rješenja te se učenike potiče na objedinjenje estetskih, etičkih i tehnoloških aspekata (Narodne novine, 2019).

No, iako je napredak u obrazovnoj reformi vidljiv, satnica u osnovnim školama u Republici Hrvatskoj se značajno razlikuje od fonda sati u inozemstvu. Od reforme 2016. godine, satnica Likovne kulture smanjena na jedan sat tjedno što učenicima znatno umanjuje mogućnost izražavanja kreativnosti, osjećaja i misli kroz umjetničko stvaralaštvo (Županić Benić, 2018). Kao rezultat jednog sata tjedno, učenici nerijetko imaju osjećaj da je Likovna kultura lagan i nevažan predmet, dok su Matematika, Hrvatski jezik i Priroda i društvo bitni predmeti na kojima se uče važne činjenice (Županić Benić, 2018; Trošt, 2019). Nadalje, u određenim državama uočen je problem marginalizacije likovnog obrazovanja u općeobrazovnom školstvu

te se povodom navedenog problema organiziraju različiti projekti s ciljem evaluacije postojećih oblika realizacije nastavničkih programa (Drljača i sur, 2020). Drljača i suradnici (2020) nadalje iznose zanimljive podatke prema kojima su učenici tehničkih škola, u odnosu na gimnazijalce, procijenili kako su im aktivnosti koje su uključivale rad rukama uvelike pomogle u razvoju pamćenja i sposobnosti za učenje drugih predmeta. Naime, kod većine učenika nije razvijen prikladan pristup nastavi, odnosno učenici rijetko kada promišljaju o likovnim radovima tako da reflektiraju svoje i tuđe radove iako pak takav način promišljanja učenicima pomaže u boljem razumijevanju umjetnosti (Petric, 2019).

Specifičnosti Tjelesne i zdravstvene kulture

Unutar odgojno-obrazovnog sustava Republike Hrvatske Tjelesna i zdravstvena kultura (TZK) se definira kroz sastavnice kao što su: zadovoljenje potrebe za kretanjem, razvoj morfoloških obilježja te motoričkih i funkcionalnih sposobnosti, sudjelovanje u elementarnim i naprednim kineziološkim programima te stvaranje kritičkog promišljanja i pozitivnog stajališta prema tjelesnom vježbanju, zdravlju i zdravom načinu života (Škola za život, 2019). Satnica određena kurikulumom pretpostavlja da se sat Tjelesne i zdravstvene kulture izvodi dva puta tjedno dok EUPEA preporuča svakodnevni TZK u prvim godinama školovanja, a kasnije tri sata tjedno (Žnidarec Čučković, 2019). Za razliku od starog kurikuluma kojemu je fokus prvenstveno bio na nastavnim sadržajima, novi kurikulum stavlja naglasak na ishode učenja. Odnosno, učenik je sada smješten u centar procesa poučavanja te bi nastavnikov prioritet, prilikom planiranja nastavnog sata, trebao biti poticanje nastavne aktivnosti učenika (Šanović, 2023). Također, treba napomenuti kako na ishod nastave iz TZK-e utječu i materijalno-tehnički uvjeti u kojima se nastava odvija tj. kada se nastava odvija u odgovarajući uvjetima uz nadzor visoko obrazovnog kadra, zadovoljavajući rezultat je zagarantiran (Šunda i sur., 2011).

Pritom su u nekim zemljama TZK i školski sport općenito nedovoljno financijski potpomognuti, te se javlja opća zabrinutost zbog opadanja kvalitete nastavničkog kadra kao posljedice neadekvatnog stručnog usavršavanja (Žnidarec Čučković, 2019). U Republici Hrvatskoj, ovisno o teritorijalnom razvoju, vladaju različiti uvjeti. S jedne strane postoje škole koje se mogu pohvaliti s kvalitetnim i adekvatnim uvjetima za rad, dok u nekim školama nisu osigurani ni najosnovniji uvjeti za rad (Šunda i sur., 2011). Kada se pita učenike, utvrđene su statistički značajne razlike u stavovima prema TZK-i s obzirom na spol, odnosno dječaci s godinama izvješćuju o pozitivnijim stavovima prema TZK-i u odnosu na djevojčice (Ljubičić, 2019). Također, istraživanja potvrđuju da su učenici, u odnosu na učenice više intrinzično motivirani i da atmosferu na satu TZK-e doživljavaju više kao suradničku u odnosu na učenice

(Ljubešić i Barić, 2023). Općenito govoreći, uzimajući u obzir sve nastavničke predmete, učenici viših i nižih razreda izvješćuju kako se najbolje osjećaju na nastavi TZK zbog osjećaja opuštenosti i mogućnosti fizičke aktivnosti (Relja, 2006).

S obzirom na opisanu problematiku svakog od tri navedena područja, provedeno istraživanje usmjerilo se, između ostalog, na zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture. Daljnja potpoglavlja donose definiciju prethodno spomenutih konstrukata kao i kratak pregled teorijskih i empirijskih spoznaja.

Zadovoljstvo poslom

Prilikom definiranja zadovoljstva poslom postoji uvriježena paradigma prema kojoj se zadovoljstvo poslom odnosi na zaposlenikov afektivni odnos prema poslu, uzimajući u obzir pozitivne i negativne aspekte posla (Tanasijević, 2011). Također, neki autori ističu kako se zadovoljstvo poslom može promatrati kao afektivno i kao kognitivno zadovoljstvo (Moorman, 1993). Sukladno navedenome, logično je da su se u sklopu proučavanja zadovoljstva poslom razvile brojne teorije te svaka ima određene specifičnosti prilikom definiranja prethodno spomenutog konstrukta (Demerouti i Bakker, 2011; Hackmana i Oldhama, 1976; Herzberg i Mausner, 1959; Weiss i Cropanzano, 1996).

Tradicionalno shvaćanje zadovoljstva poslom pretpostavlja da je riječ o jednom temeljnom kontinuumu, odnosno da jedan kraj kontinuumu predstavljao visoku razinu zadovoljstva poslom, dok drugi kraj kontinuumu predstavljao visoku razinu nezadovoljstva poslom. Herzbergova i Mausnerova (1959) Dvofaktorska teorija predstavlja značajan odmak od tradicionalnog shvaćanja zadovoljstva poslom kao temeljnog kontinuumu jer prema Herzbergu i Mausneru (1959) zadovoljstvo poslom se može stupnjevati od visokog zadovoljstva poslom do nepostojećeg zadovoljstva te se na isti način može stupnjevati i nezadovoljstvo poslom sasvim nezavisno od kontinuumu zadovoljstva poslom. Također, faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom različiti su od onih koji utječu na nezadovoljstvo poslom. Preciznije, intrinzični faktori kao što su postignuće, priznanja, odgovornost i posao kao takav čine skupinu motivirajućih faktora koji djeluju na zadovoljstvo poslom. Suprotno tome, ekstrinzični faktori kao što su administracija, pravila organizacije, supervizija, plaća, interpersonalni odnosi i radni uvjeti utječu na nezadovoljstvo poslom (Herzberg i Mausner, 1959). Druga važna teorija, Teorija afektivnih događaja (Weiss i Cropanzano, 1996) pretpostavlja vezu između različitih mentalnih stanja i radnog učinka, ponašanja i zadovoljstva poslom. Jedan od primjera iz prakse

bi bio kada zaposlenik jednom pogriješi u određenom zadatku, za njega veže negativne emocije što pak nepovoljno utječe na svaku sljedeću izvedbu istog zadatka. Proizašla afektivna stanja na radnom mjestu utječu na ponašanje na dva načina: na afektivnoj razini što podrazumijeva automatski emocionalni odgovor ili na kognitivnoj razini što pak utječe na spoznaje i stavove zaposlenika te je njegovo ponašanje vođeno pomnim promišljanjem (Weiss i Cropanzano, 1996). Još jedna važna teorija u ovom području jest Teorija karakteristika posla Hackmana i Oldhama (1976), prema kojoj su određene karakteristike posla u vezi s produktivnošću, motivacijom i zadovoljstvom posla radnika. Centralne karakteristike posla bi bile raznolikost vještina, identitet zadatka kao i njegov značaj, autonomija i povratna informacija. Teorija karakteristika posla također naglašava da su stavovi i radni učinak zaposlenika pod utjecajem potrebe zaposlenika za sveukupnim psihološkim razvojem (Hackmana i Oldhama. 1976). Konačno, Model zahtjeva i resursa posla (Demerouti i Bakker, 2011) sugerira da se uvjeti rada dijele u dvije široke kategorije, zahtjeve posla i resurse posla, pri čemu se na zahtjeve posla gleda kao na moguće pokretače procesa narušavanja zdravlja i dobrobiti dok su resursi posla pokretači tzv. motivacijskog procesa.

Zadovoljstvo poslom nastavnika

Kao što je na početku kazano, ulazak u nastavničku profesiju najčešće je potaknut intrinzičnim čimbenicima koji podrazumijevaju prilike za profesionalni napredak, izazove na privatnom i poslovnom planu, autonomiju, recipročnu komunikaciju s kolegama i studentima (Mehta, 2012; Palekčić i sur., 2005). Iako je sam ulazak u svijet rada potaknut intrinzičnim motivima, zahtjevi posla i ekstrinzični faktori u znatnoj mjeri doprinose cjelokupnoj perspektivi, pogotovo kod nastavnika u tranzicijskim zemljama kao što je Republika Hrvatska (Slišković i sur., 2016).

Provedena istraživanja na hrvatskim nastavnicima ukazuju kako je većina nastavnika nezadovoljna lošim radnim uvjetima, niskim statusom profesije u društvu i općom negativnom klimom koja vlada na poslu te da se gotovo trećina nastavnika izjasnila kako bi željela napustiti svoj poziv (Radeka i Sorić, 2006). Važno je istaknuti kako su nastavnici koji su bili zadovoljniji svojim poslom u trenutku mjerenja izvještavali o manjoj želji za napuštanjem vlastite profesije šest mjeseci kasnije (Burić i sur., 2019). Nadalje, Vidić (2009) svojim istraživanjem ukazuje kako su nastavnici u prosjeku najzadovoljniji odnosima s kolegama, ravnateljem i samim poslom, nešto manje su zadovoljni smanjenim mogućnostima napredovanja u struci te su najmanje zadovoljni plaćom. Također, nastavnici razredne nastave su u prosjeku bili manje zadovoljni polom u odnosu na nastavnike predmete nastave upravo zbog slabijih mogućnosti

napredovanja na poslu (Vidić, 2009). Nezadovoljstvo osobe na radnom mjestu najčešće nastaje kada učinci pojedinčevog truda ostaju nezamijećeni. Stoga, vođeni negativnim emocijama, odnosno osjećajući iscrpljenost i otuđenost zaposlenici postaju ravnodušni prema svom poslu te se ne doživljavaju uspješnima na području u kojem djeluju (Chang, 2009). Upravo učestalo doživljavanje negativnih emocija u svakodnevnom radu s doživljajem emocionalne iscrpljenosti može se negativno reflektirati na psihološku dobrobit nastavnika, odnosno povećati zastupljenost anksiozne i depresivne simptomatologije (Macuka i sur., 2016).

Radna motivacija

Za uspjeh i dobrobit pojedinca, produktivnost i uspješnost organizacije te društva u cjelini, radna motivacija se istaknula kao konstrukt od središnje važnosti (Kanfer i sur., 2017). Ne čudi stoga što su se na području radne motivacije razvile brojne teorije koje se mogu podijeliti prema njihovoj usmjerenosti na motive, sadržaj, kontekst i procese (Kanfer i sur., 2017).

Jedna od najpoznatijih starijih motivacijskih teorija, Maslowljeva teorija hijerarhije potreba, promatra ljudske potrebe kroz pet razina, od najnižih tj. fizioloških potreba, potreba za sigurnošću, potreba za ljubavlju i pripadanjem, potreba za poštovanjem pa sve do potreba za samoaktualizacijom (Dinibutun, 2012). Teorija koja je nastala po uzoru na Maslowljevu, Alderferova teorija ljudskih potreba, temeljne potrebe dijeli na tri razine: potrebe za egzistencijom, potrebe za povezanošću i potrebe za rastom, koje su usklađene s Maslowljevim razinama fizioloških potreba, društvenih potreba i potreba za samoaktualizacijom (Dinibutun, 2012). Nadalje, McClellandova teorija motivacije postignuća stavlja naglasak na potrebe za postignućem, pripadnošću i moći, koje se razvijaju kroz iskustvo (Dinibutun, 2012). Još jedna značajna teorija na području radne motivacije je Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije, koja povezuje zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju kroz faktore kao što su odgovornost i izazovi posla, plaća, radni uvjeti itd. (Dinibutun, 2012).

Jedna od najpoznatijih recentnijih teorija koja se koristi u području radne motivacije je svakako Teorija samoodređenja koja kroz reprezentativnu teorijsku razredu pojašnjava procese koji dovode do optimalnog funkcioniranja radnika u organizacijskom ozračju (Dagenais-Desmarais, 2014). Prema ovoj teoriji, postoje tri različita tipa motivacije, koja se kreću od nemotiviranog stanja, preko ekstrinzične motivacije, pa sve do intrinzične motivacije. Navedeni tipovi motivacije raspoređeni su duž kontinuuma samoodređenja (Reeve, 2010). Slijedeći kontinuum s lijeva na desno, prva na red dolazi amotivacija, u doslovnom prijevodu stanje bez motivacije. Nakon amotivacije slijede četiri tipa ekstrinzične motivacije koja se razlikuju prema stupnju

samoodređenja, odnosno percipiranog mjesta uzročnosti. Prva bi bila vanjska regulacija (vanjsko mjesto uzročnosti), nakon vanjske regulacije slijedi usvojena regulacija (donekle vanjsko mjesto uzročnosti), pa poistovječena regulacija (donekle unutrašnje mjesto uzročnosti) te na kraju integrirana motivacija (unutrašnje mjesto uzročnosti). Na desnom kraju kontinuuma nalazi se intrinzična motivacija koja podrazumijeva potpunu samoodređenost osobe, drugim riječima, psihološke potrebe pojedinca energiziraju i usmjeravaju djelovanje osobe (Reeve, 2010).

Radna motivacija nastavnika

Rezultati nekih istraživanja ukazuju da nastavnici u odnosu na ostale profesionalne skupine u većoj mjeri „pate“ od nedostatka motivacije za posao koji obavljaju (Neves de Jesus i Lens, 2005). Navedeno potvrđuje činjenica da se nastavnici u svome radu svakodnevno susreću sa problemima i frustracijama drugih osoba (Bedeković i sur., 2015). Dakako, nemotiviranost nastavnika nije problem samo na individualnoj razini nego zahvaća cijelu učionicu tj. motivacija učenika za učenjem je također ovisna o motivacija nastavnika (Müller i sur., 2008).

Posebnu skupinu u radnom sustavu čine nastavnici koji nisu doživjeli „poziv za poučavanjem“, odnosno nemotivirani nastavnici. Nemotivirani nastavnik ima negativne radne stavove, nije spreman usvajati nova saznanja i prilagoditi se radnom okruženju te omalovažava trud kolega (Slišković i sur., 2017). Nadalje, sukladno rezultatima istraživanja Ponmoghia i Balasubramaniana (2017), mjesečni dohodak je najbolji prediktor radne motivacije nastavnika, odnosno mjesečni dohodak je činio oko 12 % varijance radne motivacije nastavnika. Također, Thomas (2010) je provedbom istraživanja dokazao značajnu povezanost radne motivacije i zadovoljstva poslom nastavnika. Štoviše, nisu pronađene značajne razlike između motivacije za rad i spola, dobi, bračnog statusa i nastavnika koji rade u različitim obrazovnim sistemima (Thomas, 2010).

Cilj i istraživački problem

Kao posebna skupina predmeta u osnovnim i srednjim školama izdvajaju se odgojno-kulturni predmeti kao što su Likovna kultura/umjetnost, Glazbena kultura/umjetnost te Tjelesna i zdravstvena kultura. Da je riječ o specifičnoj ili izdvojenoj skupini predmeta i nastavnika govore i rasprave na forumima gdje pojedinci iznose stajališta da bi nastavnicima iz navedenih područja trebala biti smanjena plaća ili da bi se navedene predmete trebalo ukinuti nazivajući ih suvišnim (Forum.hr, 2008, Forum.hr, 2012). Nadalje, u raspravama se ističe kako se navedeni predmeti, prilikom formiranja ocjene, više fokusiraju na sposobnosti, kreativnost i

talent od ostalih predmeta u školi (Forum, 2012, Forum.hr, 2015). Ključan poticaj ovom istraživanju predstavlja činjenica da u znanstvenoj literaturi ne postoji istraživanje koje bi objedinilo nastavnike iz tri navedena predmeta te im dalo prostora da iznesu svoju perspektivu. Sukladno tome, **cilj** istraživanja bio je steći dublji uvid u problematiku nastavničke profesije iz perspektive nastavnika ovih triju odgojno-kulturnih predmeta. Pri tome su u posebnom fokusu bile obaveze i specifičnosti nastavničkog posla koje oblikuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju. S obzirom na cilj istraživanja, postavljen je **istraživački problem** koji glasi; *Steći širu sliku o zahtjevima i karakteristikama nastavničkog zanimanja koji na jedinstven način oblikuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture u Republici Hrvatskoj*. S obzirom na korišteni eksplorativni (prvenstveno kvalitativni) istraživački pristup, istraživački problem nije praćen hipotezom.

METODA

Sudionici

Ciljana populacija u provedenom istraživanju bili su nastavnici Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture u osnovnim i srednjim školama RH. Uzorak se sastojao od devet nastavnika (pet žena i četiri muškaraca), pri čemu se u uzorkovanju nastojalo da ravnopravan broj nastavnika triju područja bude iz osnovne škole, gimnazije i srednje strukovne škole. Šestoro nastavnika radi i živi u Splitsko-dalmatinskoj županiji, dvije nastavnice su iz Zadarske županije te je jedna nastavnica iz grada Zagreba. Prosječna dob nastavnika bila je 49 godina ($SD=8,5$), a kretala se u rasponu od 35 godina do 62 godine. S obzirom na radno mjesto, tri nastavnika, odnosno po jedan nastavnik iz svakog od tri korištena odgojno-obrazovna područja, su zaposleni ili u osnovnoj školi, gimnaziji ili srednjoj strukovnoj školi, s tim da jedna nastavnica radi paralelno u osnovnoj školi i srednjoj strukovnoj školi. Duljina radnog staža se kretala od 6 godina do 37 godina, a prosjek je bio 19 godina ($SD=11,4$). Sedam od devet sudionika zaposleno je na puno radno vrijeme te je dvoje sudionika zaposleno na nepuno radno vrijeme. Također, dvoje nastavnika je zaposleno na određeno dok je sedam nastavnika u školi zaposleno na neodređeno. Četvero nastavnika zaokružilo je potvrdno na pitanje o razredništvu, odnosno petoro nastavnika se izjasnilo kako trenutno nisu razrednici. Naposljetku, petero nastavnika je navelo kako uz nastavničku plaću ima dodatne prihode.

Instrumenti

U istraživanju, koje je primarno temeljeno na kvalitativnom pristupu, odnosno korištenju polustrukturiranih intervjua, u svrhu dobivanja dodatnih brojčanih i opisnih pokazatelja zadovoljstva i motivacije nastavnika, primijenjena je Skala zadovoljstva poslom (Judge i Klinger, 2008) kao i Skala ekstrinzične i intrinzične radne motivacije (WEIMS; Tremblay i sur., 2009) te Upitnik sociodemografskih i radnih podataka.

Skala zadovoljstava poslom

Skala zadovoljstva poslom (Judge i Klinger, 2008) se sastoji od 5 čestica te je zadatak sudionika bio odrediti stupanj slaganja sa svakom od čestica. Na primjer, za tvrdnju: „Prilično sam zadovoljan/zadovoljna poslom“ sudionik treba odrediti u kojoj se mjeri slaže sa navedenom tvrdnjom na skali od 7 stupnjeva (od 1 = „uopće se ne slažem“ do 7 = „u potpunosti se slažem“). Veći rezultat na skali znači veće zadovoljstvo poslom, pri čemu je važno napomenuti da se čestica 3 i 5 obrnuto boduju.

Skala ekstrinzične i intrinzične radne motivacije

Skala ekstrinzične i intrinzične motivacije (engl. *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale – WEIMS*; Tremblay i sur., 2009) sadrži 18 čestica na koje ispitanik treba odgovoriti sukladno razlozima zbog kojih se bavi određenim zanimanjem, birajući pri tome stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom na skali od sedam stupnjeva (1=„opće ne odgovara“ do 7= „u potpunosti odgovara“). Sukladno Teoriji samoodređenja, skala je podijeljena na šest podskala te se svaka podskala sastoji od tri čestice. Pitanje postavljeno na početku ljestvice glasi „Zašto radite svoj posao?“ te čestica za podskalu *intrinzične motivacije* glasi „Zbog zadovoljstva koje doživljavam u prihvaćanju zanimljivih izazova.“, za podskalu *usvojene regulacije* „Zato jer je ovaj posao postao temeljni dio mene.“, za podskalu *poistovjećene regulacije* „Zato jer je ovo tip posla kojeg sam izabrao/la kako bih postigao određene važne ciljeve.“, za podskalu *prihvaćene regulacije* „Zato jer želim biti „pobjednik/ica“ u životu“, za podskalu *vanjske regulacije* „Zbog prihoda koje mi pruža.“ te za podskalu *amotivacije* „Ne znam zašto, imamo nerealne radne uvjete.“. Postoje tri načina bodovanje skale. Prvi način bi bio da se ukupan rezultat formira kao prosječna vrijednost svih 18 čestica. Drugi način bi podrazumijevao izračun dva rezultata, odnosno trebao bi se izračunati prosječni rezultat za samoodređenu i nesamoodređenu podskalu. Treći način bodovanja, koji je korišten u ovom istraživanju, jest izračunavanje prosječne vrijednosti za svaku podskalu.

Upitnik sociodemografskih i radnih podataka

Upitnik se sastojao od niza pitanja kojima su prikupljeni sljedeći podaci: spol, dob, stupanj obrazovanja, dodatno usavršavanje, radno mjesto, duljina radnog staža, broj škola u kojima je nastavnik zaposlen, naziv predmeta, zaposlenje na puno/nepuno radno vrijeme, rad na određeno/neodređeno, razredništvo i dodatna primanja uz nastavničku plaću.

Postupak

Prije samog prikupljanja podataka sudionicima je rečeno da je sudjelovanje u istraživanju dobrovoljno te da imaju mogućnost odustati u bilo kojem trenutku. Isto tako, prije samog pristanka na sudjelovanje, sudionicima je pojašnjen cilj istraživanja kao i činjenica da će njihovi podatci biti korišteni isključivo u istraživačke svrhe. Također, cijeli proces prikupljanja podataka odvijao se u živo pa je za početak istraživač zamolio sudionike da ispred njega ispune *Upitnik sociodemografskih i radnih podataka* te skale *Zadovoljstvo poslom* i *Motivacija za posao WEIMS*. Sljedeći korak bila je provedba intervjua. Od ispitanika je traženo usmeno odobrenje za snimanje putem diktafona te kada su sudionici bili spremni istraživač je krenuo sa pitanjima. Trajanje pojedinog intervjua variralo je od 15 minuta do 75 minuta. Intervju se sastojao od 29 pitanja te je podijeljen u sedam tematskih cjelina. Nastavnicima je prvo postavljeno nekoliko pitanja o zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji nakon čega su uslijedila pitanja o načinima provedbe same nastave. Potom je slijedilo nekoliko pitanja vezanih za kriterije i način ocjenjivanja kao i reakcije učenika na principe ocjenjivanja. Također, nastavnici su imali priliku reći nešto više o odnosu s učenicima i njihovim roditeljima kao i o odnosu sa kolegama. Za kraj, nastavnici su dali svoj osvrt na različite komentare na Internetu i rasprave na forumima. Po završetku intervjua sudionicima je ostavljeno vremena da ukoliko imaju pitanja slobodno pitaju. Također, svakom sudioniku je rečeno da u bilo kojem trenutku bez ustručavanja može kontaktirati istraživača putem broja telefona ukoliko budu imali kakvih pitanja ili budu li željeli povući svoje podatke iz istraživanja. Dobiveni podatci su potom transkribirani nakon čega je uslijedila tematska analiza kao glavna tehnika obrade podataka

REZULTATI

Prije provedbe tematske analize usmjerene odgovoru na istraživački problem izračunati su deskriptivni parametri (aritmetička sredina, standardna devijacija, minimalna i maksimalna

vrijednost) za *Skalu zadovoljstva poslom* te *Skalu ekstrinzične i intrinzične motivacije* (Tablica 1).

Tablica 1. Prikaz deskriptivnih parametara za *Skalu zadovoljstva poslom* i *Skalu ekstrinzične i intrinzične motivacije* (N=9)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
<i>Zadovoljstvo poslom</i>	4.64	1.91	1.8	6.60
<i>Intrinzična motivacija</i>	4.85	1.46	2.67	6.67
<i>Usvojena regulacija</i>	5.30	1.69	1.33	7.00
<i>Poistovjećena regulacija</i>	4.37	1.76	1.00	6.33
<i>Prihvaćena regulacija</i>	4.59	1.73	1.33	7.00
<i>Vanjska regulacija</i>	3.93	1.87	1.00	6.00
<i>Amotivacija</i>	3.44	1.63	1.33	6.67

Na temelju rezultata na *Skali zadovoljstva poslom* može se uočiti kako su sudionici u globalu umjereno zadovoljni poslom koji obavljaju (Tablica 1). Što se tiče rezultata na *Skali intrinzične i ekstrinzične motivacije*, također su dobivene umjerene vrijednosti, pri čemu je vidljivo kako su sudionici postizali općenito više vrijednosti na skala motivacije s višim stupnjem samodeterminacije (Tablica 1).

Provedbom tematske analize u svrhu odgovora na istraživački problem, izdvojene su *tri tematske cjeline* s većim brojem tema i podtema, koje su u tekstu koji slijedi, potkrijepljene citatima sudionika.

1. Percepcija zadovoljstva poslom i radne motivacije

1.1. Pospješujući vs. reducirajući faktori

1.1.1. *Intrinzična motivacija kao pokretač*

Navodeći razloge visokog zadovoljstva poslom i radne motivacije nekolicina nastavnika je istaknula izraženu **intrinzičnu motivaciju** za svoj posao („...*to posao koji sam uistinu oduvijek*

htjela raditi.“ (Nastavnik 1)), odnosno nastavnici smatraju da su oni sami sebi najveći pokretači za posao koji obavljaju („...zbog tog pozitivnog duha sam se ponovno uspjela motivirati za svoj posao.“ (Nastavnik 6)). S obzirom na to da želja za radom dolazi iznutra, nastavnici su jako pažljivi u radu te pokazuju **izraženu želju da obave posao na zadovoljavajućoj razini** tj. da im ništa u radu ne krene po krivu („Ne želim da zbog nemara i lijenosti nisam napravio nešto pa da zbog toga žalim.“ (Nastavnik 9)). Kako bi bili sigurni da će cijelo vrijeme biti na razini zadatka, nastavnici se također konstantno **educiraju na polju u kojem predaju** („...te se cijeli život educiram u područjima koja zahvaćaju dva predmeta koja predajem u školi.“ (Nastavnik 5)).

1.1.2. Interpersonalni odnosi kao prediktor zadovoljstva poslom i radne motivacije nastavnika

Navodeći faktore koji utječu na zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika, većina sudionika je istaknula kako im **odnos s učenicima** ima vodeću ulogu. Može se reći, da u globalu, nastavnici osjećaju određenu vrstu **odgovornosti** prema svojim učenicima koja ih konstantno gura prema naprijed („Rad s djecom i kada od njih dobijem pozitivnu povratnu informaciju.“ (Nastavnik 8)). Nastavnike posebno veseli vidjeti „plodove svoga rada“ tj. kako njihovi učenici postaju mladi i obrazovani ljudi, neki čak i njihove kolege („Ono što me pokreće tj. motivira jest njihov uspjeh jer znan da sam utkala jedan dio u tu priču.“ (Nastavnik 5)). Međutim, uspoređujući generacije učenika, nastavnici su uočili **generalni pad motivacije i interesa kod učenika** za školu kao i obrazovanje općenito („Kažem, sustav vrijednosti je totalno poremećen i učenici su tu iz puno drugih razloga, ...“ (Nastavnik 4)). Osim učenika, sudionici su isticali i važnost **odnosa s roditeljima svojih učenika**. Nastavnici su navodili kako im roditelji mogu biti od velike **pomoći** u radu, pogotovo ako imaju razumijevanja i „sluha“ za ono što im nastavnici žele reći. S druge strane, pretjerano subjektivni i „zaslijepljeni“ **roditelji** su navedeni kao faktor koji itekako smanjuje zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju. Za kraj, nastavnici su se osvrnuli i na **kolege nastavnike**. Odnosno, sudionici bi bili sretni kada bi osjetili **podršku** od strane kolega („...imam podršku od ravnatelja i kolega kao i od stručnih službi....“ (Nastavnik 3)), dok su drugi nastavnici navodili kako im **narušeni odnosi s kolegama** smanjuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju („...nesuglasice s kolegama, odnosno kada timski rad nije na visokom nivou.“ (Nastavnik 5)).

1.1.3. Novo-propisane smjernice: povećavanje radnih zahtjeva i smanjenje slobode u radu

Prema iskazima sudionika, novo-propisane smjernice pred nastavnike stavljaju pomalo **nerealne zahtjeve**. Pa su tako nastavnici napomenuli kako su **administrativni poslovi**

postavljeni kao prioritet dok se nastava kao živi proces sve više gura po strani („...jesam li ja napravio to što sam planirao na satu, to nikoga nije briga.“ (Nastavnik 9)). Također, od nastavnika se očekuje da se **prilagode širokom rasponu potreba učenika** koji možda zahtijevaju određenu vrstu asistencije u radu, a koja im pak zbog kojekakvih razloga nije od strane škole omogućena („...dobivamo posao koji nema veze s poslom kojim se ja bavim, odnosno od administracije pa sve do učenika s posebnim potrebama.“ (Nastavnik 7)). Nadalje, jedna od preporuka je da nastavnici što **manje asistiraju** učenicima u nastavi, što pak može biti dodana komplikacija za nastavnika („Veliki je problem što ja više kao nastavnik ne smijem asistirati djetetu ...“ (Nastavnik 3)). Međutim, ima i onih koji navode kako su im novo-propisane reforme **otvorile put ka kreativnom izražavanju** prilikom konstrukcije sata („...možemo biti još kreativniji u tom radu tako da je okej.“ (Nastavnik 1)). Dakako, školski sustav **se neprestano mijenja**, no pritom se često ne uzimaju u obzir reakcije nastavnika od kojih se očekuje da propisano provedu u djelo. Dakako, jedan od većih propusta novo propisanih reformi jest činjenica da se **novi kurikulum ne odnosi na sve predmete u strukovnim školama** („...ispred sebe imam udžbenik po novom kurikulumu, a ja moram raditi stari kurikulum.“ (Nastavnik 7)).

1.1.4 (Ne)zadovoljavajući radni uvjeti kao „šlag na tortu“

„Priča“ o faktorima koji povećavaju, odnosno smanjuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju ne bi bila potpuna da se ne spomenu **radni uvjeti**. Sudionici su se mogli podijeliti u dvije skupine, odnosno one koji su **zadovoljni radnim uvjetima** u svojoj školi („...imam veliku učionicu, sva nastavna sredstva koja su mi potrebna i sada ću još nabaviti; metalofone, ksilofone, zvona.“ (Nastavnik 1)) i one kojima radni uvjeti u školi ispred zadovoljstva poslom i radne motivacije nameću **negativan predznak** („...nastavu Tjelesne i zdravstvene kulture provodim u dvorani koju koriste još dva srednjoškolska centra te se zna dogoditi da u jednom trenutku četiri do pet nastavnika izvodi nastavu sa svojim učenica“ (Nastavnik 6)). Dok se jedan sudionik mogao pohvaliti s tim kako su mu se radni uvjeti unazad nekoliko godina čak i **poboljšali**, neki nastavnici muku muče s **nedostatkom prostora i osnovne opreme** bez koje je gotovo nemoguće izvesti nastavni plan i program.

1.1.5. Strategije suočavanja kao putokaz zadovoljstva i motivacije nastavnika

Nije lako zadržati entuzijazam za posao koji je sam po sebi već energetske dosta zahtjevan i pri tome imati dodatne volje i snage za daljnjim usavršavanjem i napredovanjem. Sukladno rečenom, većina nastavnika je navodila kako im **zadovoljstvo poslom i radna motivacija s**

godinama samo opada („Prije sam bio motiviraniji/zadovoljniji, odnosno od tada ide nizbrdo.“ (Nastavnik 2)). Međutim, ima i onih koji su **uspjeli nadići već spomenuti trend pada zadovoljstva poslom i radne motivacije** („Na početku sam bila visoko motivirana odnosno zadovoljna poslom kojim se bavim i tako je i sada.“ (Nastavnik 8)). Doduše, neke stvari sjednu na svoje mjesto s iskustvom pa je tako nastavnicima dosta pomoglo to što su naučili **ne shvaćati reakcije učenika na osobnoj razini**. Isto tako, s vremenom nastavnici su bivali sve uspješniji u tome da **ne nose posao kući**, točnije da probleme vezane za posao ostave u školi („...i ne smijemo se vezati toliko za njega jer onda gubimo obitelj, prijatelje i sve.“ (Nastavnik 9)). Drugim riječima, nastavnicima je pomoglo saznanje **da jedno na što mogu utjecati su oni sami** dok su sve „ostale borbe uzaludne“.

1.2. Iskustvo kao svojevrsan moderator zadovoljstva poslom i radne motivacije

1.2.1. Želja za dokazivanjem i izrazita motivacija mladih nastavnika

Po završetku fakulteta, vođeni mislju da „sve imaju u malom prstu“, **mladi nastavnici željni su dokazivanja** („... dođeš s faksa i ulažeš puno više i energije, truda i rada i svega.“ (Nastavnik 7)). Ipak, u takvim situacijama vrijeme odradi svoje i nastavnik počne uviđati da mu za neke zadatke **više ne treba toliko vremena** tj. da mu je svaki dan sve lakše iznijeti određenu količinu obaveza koji mu posao nameće („...a kasnije što si zreliji i iskusniji lakše i brže ideš kroz sve to“ (Nastavnik 5)). Kako početni zanos krene lagano opadati, tako mladi nastavnici počinju shvaćati da je jedino bitno koliko **kvalitetno odraduju svoj posao**, a ne hoće li se to nekome svidjeti ili ne („Sada mi više nije važno što će tko reći o meni...“ (Nastavnik 3)).

1.2.2. Konstantni prioriteti u radu nastavnika

Iako je školstvo podložno promjenama, nastavnici izvještavaju o relativno **konstantnoj listi prioriteta u svome radu**. Za jednog nastavnika najvažnije je **da prepozna tko stoji ispred njega** te da bude spreman na **suradnju** s učenicima („...ja sam uvijek nekako gledala i osluškivala one ispred sebe.“ (Nastavnik 7)). Dakle, određena doza **fleksibilnosti** uvijek mora postojati jer nastavnik nikad ne može znati hoće li učenici ispred njega reagirati na sadržaj koji im je on isplanirao taj dan ispredavati („...sve je stvar trenutka kako će oni kliknuti...“ (Nastavnik 1)). Strogo isplaniran sat vrlo vjerojatno neće funkcionirati i toga nastavnik mora biti svjestan. Pritom, **konstantno uvođenje novina** u svoj rad **s pogledom prema naprijed** je također jedan od načina kako nastavnik može ostati dosljedan sebi, a da opet održi učenike budnima („Uvijek mi je bilo važno da se radi nešto novo i da s djecom provodim nove načine rada, ...“ (Nastavnik 8)).

2. Karakteristike i izazovi nastavničkog zanimanja

2.1. Posebnosti nastavničkog poziva

2.1.1. Prenos znanja kao srž

Krenuvši od osnovne škole, učenici usvajaju **temeljno znanje** koje prolaskom kroz obrazovni proces konstantno nadograđuju. Nastavnik nastoji učeniku pružiti što više, kako bi na kraju obrazovnog puta učenik bio svjestan da **vlada određenim znanjem**, bilo ono teoretsko ili praktično („... *moj posao je prenošenje znanja ali ne i informacija, odnosno učiti nekoga što učiti i kako učiti tj. razviti kod učenika metakogniciju.*“ (Nastavnik 4)). Tako nastavnici nerijetko **proširuju udžbeničko gradivo** kako bi potaknuli učenike na povezivanje onoga što uče s onim što već otprije znaju (*...udžbeničko gradivo često proširujem na likovnu umjetnost lokalnog područja.*“ (Nastavnik 5)). Pritom je najvažnija **praktična primjena** dobivenih saznanja koji će učeniku služiti u budućnosti kroz daljnji životni rast i razvoj (*...ako ćeš ići trčati kako ćeš pravilno trčati...*“ (Nastavnik 9)).

2.1.2. Međuovisnost autoritativnosti nastavnika i suradnje učenika i nastavnika u postizanju radne atmosfere

Krajnji cilj gotovo svakog nastavnika je postići sinergiju unutar razreda. Budući da nastava kao živi proces podrazumijeva konstantnu **interakciju između nastavnika i učenika**, nastavnici nastoje poticati učenike na otvorenu komunikaciju sa svrhom postizanja **radne atmosfere** u razredu. Nastavnici su istaknuli da **učenici vole raspravljati** te će rado **iskoristiti priliku da nešto kažu** kada im se za to pruži prilika (*„Učenici su motivirani time što stalno gledamo slike i o njima raspravljamo.“* (Nastavnik 8)). Naravno, postoje i oni **učenici kojima je sve teško** te odbijaju bilo kakav oblik suradnje na satu (*„...ima i onih koji se uopće ne žele kretati ni gibati i njima je sve bez veze.“* (Nastavnik 9)). S obzirom na to da se ispred jednog nastavnika svaki sat nalazi dvadesetak različitih osobnosti, nastavnik bi ih trebao moći prepoznati i pronaći način **kako pristupiti pojedinom učeniku** da taj sat ipak na kraju funkcionira (*„...kad u biti shvatiš što i koliko oni mogu, onda im se prilagodiš i ideš tim putem, moraš.“* (Nastavnik 7)). Nastavnik je taj koji određuje pravila, a učenici ti kojih se zadanih pravila pridržavaju. U idealnim uvjetima **učenici doživljavaju nastavnika kao autoritet** tj. poštuju i uvažavaju nastavnika kao i njegovu riječ (*„Učenici me poštuju i znam da nad njima imam autoritet ali nisam neki strah i trepet.“* (Nastavnik 3)). Međutim, kako to obično biva, negdje se po putu dogodi greška u komunikaciji **pa raspodjela moći više ne ide u korist nastavniku**. Štoviše, nastavnici navedenih predmeta su među **prvima na udaru** kada su nepristojnost i arogancija učenika u pitanju (*„...arogantniji*

*učenici uvijek prvo počnu raditi probleme na Likovnoj kulturi... “ (Nastavnik 2)). S druge strane, nastavnik može biti taj koji svojim nastupom odaje **dojam kao da nema autoritet** nad učenicima ispred sebe. Tako se može dogoditi da nastavnik u zamjenu za prijateljski odnos založi svoj autoritet nad razredom (*...,na kraju četvrtog razreda sam imao problem jer sam se previše sprijateljio s tim učenicima, odnosno izgubio sam autoritet.* “ (Nastavnik 9)).*

2.1.3. Pobuđivanje interesa učenika kao element opisa posla nastavnika

Nastavnik u pronalasku načina kako privući pažnju učenika za pojedini predmet nerijetko preuzme i ulogu „**animatora**“ kojemu je krajnji cilj da na kraju performansa učenik napusti učionicu s određenim znanjem i vještinama (*„... jer ja sam u razredu i učiteljica i glumica.* “ (Nastavnik 1)). Dakle, nastavnik bi trebao moći **zainteresirati učenika** za temu makar ona bila krajnje nezanimljiva. U protivnom, **nastavnik gubi velike količine energije** pokušavajući održati sat s učenicima koje gradivo ne zanima, a pri tome ometaju izvođenje nastave (*„...odnosno gubim puno energije na arogantne učenike bez imalo poštovanja.* “ (Nastavnik 2)). Pritom, nastavnik uvijek treba biti spreman na **potencijalne komplikacije** s obzirom na to da ispred sebe ima dvadesetak individua te u tim trenucima dolazi do izražaja nastavnikova **kreativnost** koja je u navedenim predmetima dosta izražena (*„Dobra strana predmeta kao što su, Tjelesna i zdravstvena kultura, Likovna kultura i Glazbena kultura, je ta što dopuštaju kreativnost.* “ (Nastavnik 1)).

2.1.4. Odgojni aspekti predmeta kao plodno tlo za stereotipiziranje

Glazbena i likovna kultura tj. umjetnost kao i TZK zajedno pripadaju široj kategoriji **odgojnih predmeta** unutar odgojno-obrazovnog sustava. Dakle, imperativ je kroz nastavni proces odgojno djelovati na učenika tj. nastavnici navedenih predmeta kroz poučavanje stavljaju naglasak na **oblikovanje ponašanja** učenika te usvajanje znanja i vještina koje će učeniku koristiti u budućnosti (*„...može učenike u današnje doba usmjeriti u neka buduća zanimanja i studije.* “ (Nastavnik 5)). S obzirom na to da je pristojan učenik na satu već „obavio pola posla“ većina učenika navedene predmete uzimaju **zdravo za gotovo** (*„...da je to nekakav predmet da dizanje prosjeka.* “ (Nastavnik 4)). Isto tako, **roditelji** učenika **često ostanu u šoku** ako njihova djeca dobiju ocjenu manju od odličan (*„...kada ja učeniku dam 4, mene roditelj zaustavi i pita je li njegovo dijete nešto krivo napravilo.* “ (Nastavnik 9)). Štoviše, **školski sustav indirektno rangira predmeta** od bitnijih prema manje bitnijima gurajući one „manje bitne“ predmete iza velikog odmora ili pred kraj dana (*„...problem našeg sustava školovanja koji na neki način*

rangira to sve.“ (Nastavnik 7)). Međutim, izuzetak su **strukovne škole**, u kojima se ovisno o smjeru navedeni predmeti nalaze u različitim terminima u danu.

2.1.4.1. *Nekonvencionalni načini usvajanja znanja*

Ova skupina predmeta je naizgled dosta opuštajuća te se može steći dojam kao da učenici na satovima navedenih predmeta **ne rade ništa „korisno“**. Međutim, poznato je da se učenicima na satu Glazbene kulture/umjetnosti aktiviraju **obje polutke mozga** dok učenik može imati dojam kao da se ustvari odmara (*„Glazba je, ako se dobro sjećam po riječi neurologa, jedina aktivnost koja istodobno stimulira obje polutke mozga.“* (Nastavnik 4)). Također, učenici na Likovnoj kulturi trebaju riješiti određeni **likovni problem** (*„... svaki učenik ima određeni likovni problem koji mora riješiti.“* (Nastavnik 2)) dok se na satu Likovne umjetnosti traži određeno **teoretsko znanje** (*„... Likovna umjetnost ne potiče kreativnost nego pokazuje što je to kreativnost.“* (Nastavnik 5)). Isto tako, na satu Tjelesne i zdravstvene kulture učenici ispunjavaju svoju **fundamentalnu funkciju**, a to je kretanje. Zbog ubrzanog načina života i određene doze nemara prema vlastitom tijelu, učenici se često sjete svog nastavnika iz Tjelesne i zdravstvene kulture te se nerijetko **vrate pitati za savjet** kako izvesti određenu vježbu ili što će im pomoći da ublaže bol u leđima od predugog sjedenja (*„Na kraju svi dođu.“* (Nastavnik 9)).

2.1.5. *Kako nastavnici komentiraju rasprave na forumu o smanjenju fonda sati i smanjenju plaće?*

Usprkos maloj satnici, u javnosti je prisutno mišljenje **da bi trebalo smanjiti fond sati** iz navedenih predmeta s čim se nastavnici naravno ne slažu (*„...smatram da treba povećati fond sati predmetima kao što su Likovna umjetnost/kultura, Glazbena umjetnost/kultura i Tjelesna i zdravstvena kultura, a sve drugo smanjiti.“* (Nastavnik 8)). Iako **učenici strukovnih škola imaju veći fond sati** na primjer iz Povijesti likovne umjetnosti nego što jedan gimnazijalac ima sati iz Likovne umjetnosti, većina nastavnika se slaže kako bi bilo idealno **udvostručiti fond sati** iz navedenih predmeta (*„Optimalno bi bilo da budu četiri, a i da su tri bilo bi bolje nego da su dva ili jedan.“* (Nastavnik 3)). Nadalje, rasprave na forumima idu i korak dalje te je tema jedne od rasprava **izbacivanje navedenih predmeta iz školskog ustava**. Naime, hrvatski povjesničar, **Radovan Ivančević**, je po mišljenju jedne sudionice dao zanimljiv protuargument na navedenu raspravu (*„...uz četiri sata Hrvatskog jezika u srednjim školama trebali imati barem tri do četiri sata Likovne umjetnosti tjedno da se lijeva i desna polovica mozga razvijaju podjednako.“* (Nastavnik 5)). Nadalje, **benefiti glazbe tj. bavljenja glazbom** prepoznati su od

strane brojnih stručnjaka („*Nekim roditeljima, logopedi, defektolozi, pedijatri savjetuju da djecu upišu na instrument jer razvija finu motoriku.*“ (Nastavnik 4)). S obzirom na to da je **pretilost postala jedan od najozbiljnijih javno zdravstvenih problema**, TZK dobiva na značaju iz dana u dan (*... kako u svijetu ima sve gojaznije djece te su ljudi preko medija došli do nekih informacija, predmet se kao takav više cijeni.*“ (Nastavnik 3)). Kako navedeno nema smisla potvrđuju sami nastavnici te nude **kompromisno rješenje** u vidu prebacivanja navedenih predmeta iz obaveznih u izborne („*...možda bi bilo bolje ne izbaciti Glazbenu umjetnost nego je uvesti kao izborni predmet.*“ (Nastavnik 7)). S obzirom na to da bi tada navedene predmete učenici pohađali isključivo **slobodnom voljom**, vjerojatno bi iz učionice izlazili nasmijaniji i zadovoljniji te bi bili odličan primjer drugoj djeci koja se pak nisu odvažila pohađati nastavu.

Što se tiče prijedloga o smanjenju plaće nastavnicima Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture, nastavnici su pozvali ljude koji pišu takve komentare **da dođu raditi u školi** („*...da pokušaju izdržati tjedan dana pa ćemo vidjeti šta misle kolika bi trebala biti plaća.*“ (Nastavnik 4)). Naime, stekao se dojam kao da su pojedinci, koji pišu takve komentare, zaboravili da su **svi nastavnici u školi završili fakultet**. Štoviše, školovanje u glazbi traje puno duže nego prosječan fakultet te zahtijeva cjeloživotno odricanje („*...to je 15 godina školovanja u području glazbe pa da mi netko kaže da sam zaslužila manju plaću.*“ (Nastavnik 1)). Također, nastavnici su uočili i potom istaknuli **nelogičnost takvih komentara** („*...Po toj logici odgajateljica ne bi trebala imati nikakvu plaću jer ne predaje nikakav predmet nego čuva djecu.*“ (Nastavnik 8)). Međutim, ima i onih kojima bi smanjenje plaće bio i **poticaj za promjenu** na koju se nikako nemaju hrabrosti odvažiti („*...ja bih možda i volio da to tako bude jer bih definitivno dao otkaz.*“ (Nastavnik 2)). Možda gore od diskriminacije u online okruženju jest **čuti takve komentare od drugih kolega** („*...moja kolegica iz Fizike je rekla da nikako nije u redu da ona i ja, kao nastavnica Tjelesne i zdravstvene kulture imamo istu plaću.*“ (Nastavnik 6)). Usprkos žustroj raspravi, činjenica je da nastavnik kao pojedinac ipak **ima određenu kontrolu** nad svojom plaćom. Odnosno, nastavnici mogu uz nastavničku ulogu obnašati i **ulogu savjetnika ili mentora** koja se katkad, zbog pravnog sustava RH, čini poprilično nedostižnom („*Možemo se mi itekako dokazati i imati veću plaću mada je sve to danas zaista skoro pa nemoguće.*“ (Nastavnik 5)).

2.1.6. *Osjećaj povlaštenosti kao rezultat usporedbe radnih uvjeta u svojoj školi s ostalim školama u RH*

Procjena nastavnika o radnim uvjetima na državnoj razini jest da radni **uvjeti nisu ni za koga dobri** („*Mislim da radni uvjeti za ikoga od nas nisu dovoljno dobri.*“ (Nastavnik 6)). Nastavnicima prvenstveno nedostaje **prostora** tj. većina ih nema svoj kabinet gdje može odložiti osobne stvari kao i nastavne alate („*...jer smo mi iseljena škola, odnosno nismo u matičnoj zgradi i funkcioniramo u zgradi gimnazije, koja sama po sebi nema uvjete za rad.*“ (Nastavnik 7)). Nekakvi **dodatni materijali** su nerijetko smatrani luksuzom te ako si ih žele priuštiti nastavnici trebaju ili dati novac iz svog džepa ili za isto zamoliti učenike („*Profesori i djeca ulažu jako puno i svoga novca.*“ (Nastavnik 8)). Kada su nastavnici radili usporedbe radnih uvjeta sa kolegama koji su im ili dobri prijatelji ili poznanici, većinom su navodili kako se **osjećaju povlašteno** s obzirom na radne uvjete u drugim školama („*...mogu reći da se osjećam kao kraljica jer imam svoju učionicu, a one ne.*“ (Nastavnik 1)). Međutim, i dalje se nastavnici trebaju **snalaziti** u pojedinim situacijama, ali uz **podržavajućeg ravnatelja** sve je lakše („*...to uvijek ovisi o ravnatelju, koliko toga on dopušta.*“ (Nastavnik 7)).

2.2. Ocjenjivanje

2.2.1. Implementacija kriterija ocjenjivanja propisanih od MZO u praksi

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih propisalo je **okvirne kriterije** koje bi svaki nastavnik trebao uzimati u obzir prilikom ocjenjivanja. Međutim, nastavnici navedenih predmeta trude se postići **balans** između objektivnih kriterija koje propisuje Ministarstvo i kriterija primjenjivih u radu. Odnosno, u praksi nastavnici često stavljaju fokus na motiviranost učenika kao i usredotočenost na rad tj. **u zalaganju leži ključ učenikove ocjene**. Naime, navedeno ne znači da je znanje učenika manje bitno od zalaganja učenika nego da nastavnici prilikom formiranja ocjene ipak malo „**omekšaju**“ **kriterije** („*Ako ću realno gledati, četvrtina razreda bi trebala imati 5, a sada ima 80%.*“ (Nastavnik 2)). Najjednostavnija formula jest nagraditi trud, a kazniti nerad („*Zato što dijete koje se trudi ne može imati 2 ili 1.*“ (Nastavnik 3)). Ukoliko nastavnik ima želju pomoći učeniku da ispravu određenu ocjenu, može mu ponuditi **raznovrsne aktivnosti** uz pomoć kojih će dijete doći do zadovoljavajuće ocjene („*...ja se žrtvujem i idem s njima kako bi oni postigli odličnu ocjenu i oni se osjećaju super na kraju.*“ (Nastavnik 6)) ili nekakav **alternativni zadatak** koji djetetu bolje ide od pismenog ili usmenog izražavanja („*...dam i video zadatke ili da izrade plakat ili PowerPoint prezentaciju ili crteže ili umne mape.*“ (Nastavnik 8)). Kao krajnji rezultat navedenog načina ocjenjivanja većina učenika ima **odlične ili vrlo dobre zaključne** ocjene iz navedenih predmeta.

2.2.2. Na čemu je zasnovan pristup učenika prema nastavnicima na kraju školske godine?

S obzirom na broj upita za podizanjem ocjene nastavnici su u većini slučajeva procijenili da su **pri vrhu** „liste“ na kraju školske godine kada učenici kalkuliraju koga će od nastavnika pitati za višu ocjenu. Tako su nastavnici koji sebe percipiraju među prvima na listi, navodili kako ih dosta **velik broj učenika pita** na kraju godine mogu li iz njihovog predmeta podići ocjenu („... *djeca i sama znaju da neće ići tamo gdje je „tvrđe“ nego će probati negdje gdje je „mekše“.*“ (Nastavnik 3)). Zapravo, učenici su svjesni da im je lakše naučiti i dobiti dobru ocjenu iz **odgojnih predmeta** nego iz predmeta u kojima prevladava apstraktan sadržaj i strana terminologija („*Učenik zna da će lakše naučiti Likovnu umjetnost nego Fiziku ili Biologiju...*“ (Nastavnik 5)). S druge strane, nastavnici koji sebe nisu stavili na prvo mjesto navode kako su učenici dosta **realni** po pitanju zaključnih ocjena tj. zbog **poznatih principa rada** ne traže od nastavnika nikakav ustupak („*Nisam pri vrhu liste jer se kod mene zna kako stvari stoje.*“ (Nastavnik 4)). U globalu nastavnici izvješćuju kako su većini slučajeva učenici **zadovoljni zaključnim ocjenama** tj. rijetko tko je u svome radu doživio nekakav veći negativni ispad od strane učenika. No, problem nastaje kada su učenici **nerealni** u pogledu zaključne ocjene, odnosno kada smatraju da bez uloženog truda mogu podići ukupni prosjek za jednu ili dvije ocjene na više. Jedno od objašnjenja tomu mogu biti **preneseni obrasci ponašanja iz osnovne škole**. Odnosno, neki učenici smatraju da su predmeti iz osnovne škole samo **promijenili ime u srednjoj školi**. Naime, ne shvaćaju da prelazak na višu razinu obrazovanja podrazumijeva i više uloženog truda u pojedine predmete kako bi rezultati bili kao i u osnovnoj školi („...*taj odnos tj. „klik“ učenici jednostavno ne ostvare ovdje kada dođu u srednju školi.*“ (Nastavnik 5)).

2.2.3. Percepcija nastavnika o brojčanom načinu ocjenjivanja

Mišljenja nastavnika o trenutnom načinu ocjenjivanja mogu se sagledati kroz kontinuum od vrlo povoljnog sve do vrlo nepovoljnog. Prema iskazu sudionika brojčano ocjenjivanje je **dobar način vrednovanja** učinka prilikom izvršavanja zadataka („*Profesor zada što je za odličan, što za vrlo dobar i što je dobar.*“ (Nastavnik 5)). Brojčana ocjena se također može promatrati kao **svojevrstan motivator**, s obzirom na to da od socijalnih usporedba rijetko tko „može pobjeći“, učenicima veća ocjena može biti poticaj da se dokažu pred ostalim kolegama. Između ostalog, svaka se ocjena treba na neki način i opisati tako da **nikada nije riječ o samo isključivo brojčanom ocjenjivanju**, nego je ipak ta brojka sa strane i objašnjena („*Mi brojku u e-Dnevniku opišemo...*“ (Nastavnik 8)). No, zbog konstantne borbe s vremenom nastavnici često **nemaju dovoljno vremena** da svaku ocjenu opišu s rečenicom, dvije („...*ne možeš ocjenjivati 22 učenika za jedan element tako sporo, to mora ići brže.*“ (Nastavnik 9)). Međutim,

nekim sudionicima bi laknulo kada bi se **ukinulo brojčano ocjenjivanje** i umjesto njega uvelo opisno ocjenjivanje (*„... da nema te nesretne ocjene, mislim da bi barem iz umjetničkih predmeta, odnosno odgojnih bilo ugodnije i profesorima i učenicima.“* (Nastavnik 4)).

2.2.3.1. Kolika se važnost predaje talentu učenika prilikom formiranja konačne ocjene?

Kako je u prethodnom tekstu navedeno, **odnos prema radu je temelj** svake ocjene te niti jedan učenik koji ne radi na satu, prema iskazima sudionika, neće imati ocjenu odličan (*„Zato je moja ocjena takva da sadrži njihov voljni moment i da imam taj neki trud, dakle sve nego sama izvedba.“* (Nastavnik 9)). Nema smisla tvrditi da **talent** ne igra nikakvu ulogu u nastavi, ali treba naglasiti da **nije ključan** za ocjenu odličan. Isto tako, učenikov talent za pojedini predmet može **pozitivno doprinijeti** u smislu da će učenik biti još zainteresiraniji i motiviraniji za predmet koji nastavnik predaje (*„...često talentirani učenik ima i dobar odnos prema radu.“* (Nastavnik 2)). S druge strane, zbog percipirane lakoće predmeta, učenici **često zaborave da je vježba od presudne važnosti**, pogotovo ako se žele postići zadovoljavajuće rezultate. Tako učenici misleći da nešto već unaprijed „znaju“ propuste isto i provjeriti što posljedično može voditi ka **nižoj ocjeni** (*„...učenik treba to stečeno znanje konzumirati i nekoliko popodneva za redom kako bi mi mogao pokazati da je nešto naučio.“* (Nastavnik 6)).

3. Interpersonalni odnosi u odgojno-obrazovnom sustavu

3.1. Karakteristike odnosa s učenicima „novog doba“

3.1.1. Učenici cijene iskrenu komunikaciju i transparentnost od strane nastavnika

Nastavnici većinom izvještavaju kako imaju **dobar tj. prijateljski odnos s učenicima**. Zbližavajući se s učenicima nastavnik na indirektan način pokušava utjecati na zalaganje učenika, na način da u njima stvori osjećaj „kao da ne žele izdati prijatelja“ (*„...ostvarim neko prijateljstvo pa se i u njima stvori taj osjećaj gdje ne žele razočarati prijatelja.“* (Nastavnik 2)). Svaki učenik je osoba za sebe ali na što velika većina učenika pozitivno reagira je izražena **empatija kod nastavnika** (*„...učenicima nudim emociju jer sam svjesna da emocije danas kronično fali svima.“* (Nastavnik 6)). Ona se očituje u osjećaju za dijete preko puta sebe kao i razumijevanju da se svakome može dogoditi da ima loš dan. Iz navedenog proizlazi da su karakteristike podržavajućeg odnosa između nastavnika i učenika **poštovanje, iskrena komunikacija i transparentnost**. Odnosno, u razredu se događa svojevrsan prijenos energije te ako nastavnik nije iskren prema učenicima to samo može samo dodatno zbuniti učenike

(„Mislim ne možeš se ti sada derati na njih bez razloga, odnosno njima je bez razloga.“ (Nastavnik 1)).

3.2. Gradacija u odnosu s roditeljima učenika

3.2.1. Uloga razrednika kao most koji spaja nastavnika i roditelje učenika

Iako je odnos s roditeljima opisan kao poprilično „**sklizak teren**“, nije nemoguće da opisana vrsta odnosa ne može biti na korektnoj, ako ne i zadovoljavajućoj razini. Naravno, preduvjet za ostvarivanje bilo kakvog pozitivnog odnosa je **međusobno uvažavanje i spremnost na suradnju** („*Lakše je raditi, odnosno to sve iznijeti kada je roditelj razumije situaciju.*“ (Nastavnik 9)). Važnost izgradnje odnosa s roditeljima se još više potencira ako nastavnik obnaša i ulogu **razrednika**. Pogotovo kada se u školi javi određeni problem, razrednik je taj koji **koordinira rješavanje problema** konzultirajući se s više strana istovremeno („*Razrednik je taj koji mora koordinirati sve razgovore sa roditeljima, pedagogom, učenicom...*“ (Nastavnik 4)). Da bi se problem riješio i ostvario krajnji cilj, a to je pomoći učeniku, potrebno je **otvoreno komunicirati**. Pritom može doći do nesuglasica i malo grublje komunikacije ali dok se obje strane **međusobno uvažavaju** dogovor se može i mora postići („*...pa sam sa njima mora razgovarati na malo „grublji“ način tj. na direktniji i otvoreniji način.*“ (Nastavnik 3)).

1.2.3. Uplitanje roditelja u rad nastavnika kao glavni izvor sukoba

Poslovice da „**sve kreće od kuće**“ možda najbolje opisuje na koji način dolazi do konflikta između nastavnika i roditelja („*...vidim da je učenik u jednoj velikoj mjeri produkt odgoja svojih roditelja...*“ (Nastavnik 4)). Odnosno, jedna od glavnih karakteristika „modernog roditeljstva“ jest zasigurno **pretjerana briga i hiperfokusiranost na uspjeh** svoje djece („*Roditelji su sve više zaštitnički orijentirani i traže da njihova djeca budu nagrađena za nešto što ne treba.*“ (Nastavnik 8)). Pa tako, **ambiciozni i nezadovoljni** roditelji najčešće **vrše pritisak na svoju djecu** koja nerijetko „pucaju“ pod pritiskom što se manifestira u obliku problematičnog ponašanja u razredu („*Mislim da upravo zato danas ima toliko tih problema sa psihom kod djece jer jednostavno su preopterećeni.*“ (Nastavnik 7)). Isto tako, i **sami nastavnici su često izloženi svojevrsnom pritisku** od strane roditelja („*...jer roditelji vrše pritisak, a to sve ide kotačić po kotačić.*“ (Nastavnik 7)). Naime, često se zna dogoditi da **sloboda govora i ravnopravnost u komunikaciji** često budu iskorišteni protiv nastavnika, od strane samih roditelja, koji pak tu grubost elegantno maskiraju kroz brigu za svoje dijete. Od negativnih situacija u školi ne može se pobjeći, ali ono što nastavnik može učiniti jest pronaći

način da ga svojevrsan konflikt **ne pogađa na osobnoj razini** („*Treba se znati distancirati jer ćeš u protivnom izgorjeti.*“ (Nastavnik 1)).

3.3. Odnos i suradnja s kolegama

3.3.1. Stav prema predmetu u funkciji međusobnog (ne)uvažavanja među kolegama

Zbornica je jedno živo mjesto, odnosno mjesto sastajanja nastavnika na početku i na kraju radnoga dana. Kako atmosfera u prostoriji ne bi bila zategnuta potrebna je određena doza **kolegijalnosti i poštovanja** među kolegama nastavnicima. Otvoreni duh kao i dobre komunikacijske vještine mogu samo pomoći („*... ja sam dosta otvorena osoba po karakteru i priči te oni sa mnom mogu uspostaviti odnos...*“ (Nastavnik 3)). Nastavnici u većini slučajeva izvješćuju kako u kolektivu **vlada poprilično pozitivno ozračje**. Sukladno kazanom, velika većina nastavnika se izjasnila kako **nije doživjela uvredljive komentare** na račun predmeta koji predaju („*Kolege imaju poštovanja prema ovom predmetu.*“ (Nastavnik 2)). S druge strane, neki su sudionici **izvijestili i o uvredljivim komentarima** koji se više ne govore ispod glasa, nego je postalo sasvim „normalno“ reći kako **je jedan predmet manje vrijedan od ostalih** („*Sada je u školi glavna poštapalica: „A šta imamo mi pričat kad Glazbenu kulturu imaju I.*“ (Nastavnik 1)). Štoviše, nastavnici su najviše uvreda na račun predmeta koji predaju mogli čuti od nastavnika koji smatraju da predaju „**bitnije**“ **predmete u školi** („*...to primjećujem pogotovo od kolega koji predaju popularno zvane STEM predmete...*“ (Nastavnik 7)). Pa se tako na kraju školske godine, kada je vrijeme zaključivanja ocjena, mogu čuti poprilično uvredljive rečenice od strane drugih kolega koje smatraju da „**pad**“ **tj. ocjena nedovoljan iz njihovog predmeta ima veći značaj** nego jedinica iz odgojnih predmeta („*...znala sam čuti da je moja I treća, odnosno ti učenici su imali još I iz Kemije i Matematike.* (Nastavnik 1)). Osim od kolega, **uvrede su stizale i od ravnatelja škole** („*...od strane bivšeg ravnatelja.*“ (Nastavnik 4)).

3.3.2. Rješavanje problema po principu „svi za jednoga, jedan za sve“

Kada dođe do problema, najčešće vrijedi pravilo da su „dvije glave pametnije od jedne“. Da je tome tako potvrđuju iskazi nastavnika koji preferiraju **kolektivno rješavanje problema**. Drugim riječima, **savjet starijih kolega** ili **savjetodavnih tijela** škole uvijek je dobrodošao („*Uglavnom od kolega ali nemam nikakvu zadržku obratiti se na bilo koju adresu na kojoj ću dobiti adekvatan odgovor.*“ (Nastavnik 4)). Također, odgovori se katkad nalaze **izvan kolektiva** pa tako nastavnici mogu tražiti savjet i od županijskog vijeća ili kolega iz drugih škola putem

različitih grupa na društvenim mrežama („...postoji grupa na Facebooku „Glazbena kultura i Glazbena umjetnost“...“ (Nastavnik 1)). No, nekada je ipak najsigurnija opcija **uzdati se u sebe** te se na račun dugogodišnjeg iskustva nastavnici katkad odvažavaju probleme s pojedinim učenicima **riješiti samostalno** („...smatram da imam dovoljno iskustva da problem riješim bez ikoga.“ (Nastavnik 3)). Osim radnog iskustva, nastavnika na samostalno rješavanje problema može potaknuti **životno iskustvo** („...mislim da nemam nešto previše pitati nekog drugog...“ (Nastavnik 9)). Pa tako, ako je nastavnik imao **negativna iskustva prilikom timskog rješavanja problema** može pak preferirati samostalno rješavanje problema („...da je jedini način da taj problem ne ode dalje je da taj problem riješim sama.“ (Nastavnik 6)).

RASPRAVA

Nastavnik kao prva i temeljna karika u odgojno-obrazovnom sustavu često biva podcijenjen pa i zanemaren. Na samoj „margini“ nastavničke profesije nalaze se nastavnici Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja kao i Tjelesne i zdravstvene kulture. Kazano je vidljivo kako u teoriji tako u praksi. Prvenstveno, uvriježeno je mišljenje u društvu da su navedeni predmeti „lakši“ u odnosu na ostale predmete u školi što je potvrđeno od samih učenika i kolega nastavnika. Sukladno tome, na forumima i raznim Internet portalima vode se žustre rasprave oko toga kolika bi trebala biti satnica nastavnicima navedenih predmeta, jesu li oni višak u cjelokupnom obrazovanju i na kraju krajeva bi li nastavnici koji predaju navedene predmete trebali imati manju plaću od ostalih kolega (Forum.hr, 2008, Forum.hr, 2012). Također, tema rasprava je način ocjenjivanja nastavnika, pa se tako istaknula struja „forumaša“ koji pretpostavljaju da nastavnici navedenih predmeta prilikom ocjenjivanja prvenstveno vrednuju učenikov talent (Forum.hr, 2012, Forum.hr, 2015). S obzirom da je opus znanstvene literature vezan za ovu tematiku dosta uzak, a opisana problematika unazad par godina rapidno raste, cilj provedenog istraživanja bio je pružiti mogućnost nastavnicima da iznesu svoju perspektivu, a sve sa svrhom kako bi se dobio dublji uvid u zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja kao i Tjelesne i zdravstvene kulture.

Promišljajući o zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji, nastavnici su naveli niz faktora koji, bilo pozitivno ili negativno, djeluju na njihovo zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju. Sukladno prethodno provedenim istraživanjima (Herzberg i Mausner, 1959; Mehta, 2012; Palekčić i sur., 2005), nastavnici su istaknuli kako visokom zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji prvenstveno doprinosi intrinzična motivacija. Intrinzična motivacija je doprinijela

tome da nastavnici poslu pristupaju savjesno s izraženom željom za konstantnim usavršavanjem. Naime, jedino će nastavnik, koji je razvio istinsku potrebu za cjeloživotnim obrazovanjem, tu istu potrebu moći prenijeti na svoje učenike (Radeka, 2007). Također, kvalitetan rad se ogleda u uspjesima učenika te nastavnike posebno veseli vidjeti kako djeca ispred njih stasaju u mlade i obrazovane ljude, pa i na kraju krajeva postaju njihove kolege (Jurković, 2023). Osim intrinzične motivacije nastavnici su navodili niz ekstrinzičnih faktora koji doprinose zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji (Slišković i sur., 2016). U navedenu kategoriju prvenstveno spadaju dobri radni uvjeti, odnosno uvjeti u kojima je izvođenje nastavnog procesa neometano na bilo koji način. Također, pozitivni i podržavajući odnosi sa kolegama, učenicima i roditeljima su doprinijeli tome da su nastavnici visoko zadovoljni i motivirani za posao koji obavljaju.

S druge strane, odnos prema radu današnjih generacija je faktor koji bitno smanjuje radno zadovoljstvo i motivaciju nastavnika. Također, učenici sve manje obraćaju pažnju na nastavne sadržaje pa tako i nastavnikova riječ gubi na značaju. Štoviše, situaciju ne pojednostavljuje novo propisani kurikulum, koji prema mišljenju nastavnika zahtijeva daljnju razradu kako bi izrečene smjernice bile primjenjive u praksi (Napredak.hr, 2024). Sukladno preporukama, sudionici su navodili kako bi većinu svoga vremena u školi trebali posvetiti administrativnim zadacima što im pak ostavlja jako malo vremena i snage za prenošenje znanja svojim učenicima. Štoviše, zbog propisanih ograničenja nastavnici imaju dojam kao da su im ruke vezane, odnosno da je kurikulumom propisno jedno, a od njih se očekuje se nešto sasvim drugo. Prema istraživanju Radeke i Sorić (2006) percepcija administrativnog preopterećenja negativno utječe na zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika što je ovim istraživanjem i potvrđeno. Naravno, novi kurikulum ne vrijedi za sve predmete u svim školama, odnosno jedna od sudionica navodi kako u njenoj srednjoj strukovnoj školi učenici Glazbena umjetnost i Tjelesnu i zdravstvenu kultura obrađuju paralelno, „malo po novom pa malo po starom programu“. S druge pak strane, neki su nastavnici napomenuli kako im se čini da im je novi kurikulum samo još više otvorio put prema još kreativnijim načinima konstrukcije sata. Logično je za pretpostaviti da ako su zadovoljavajući odnosi s učenicima, njihovim roditeljima i kolegama navedeni kao faktori koji povećavaju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju da će narušeni odnosi na spomenutim razinama doprinijeti da ispred zadovoljstva poslom i radne motivacije stoji negativan predznak. Za kraj, loši radni uvjeti u vidu nedostatka opreme i sredstava za izvođenje nastave zaokružuju „priču“ o faktorima koji narušavaju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja kao i

Tjelesne i zdravstvene kulture. Iako je većina nastavnika istaknula kako se osjeća povlašteno s obzirom na radne uvjete koje ima u svojoj školi, činjenica je da su, prema navodima nastavnika, radni uvjeti u Republici Hrvatskoj generalno loši. Nastavnici su zadovoljni ukoliko imaju svoj kabinet, odnosno ne trebaju se seliti nakon svakog sata te se bilo kakva dodatna oprema smatra „luksuzom“. S obzirom na to da, po navodima nastavnika, većina njihovih kolega nema ni mjesto gdje mogu odložiti svoje osobne stvari, niski tj. minimalni standardi nastavnika nisu začuđujući.

Prethodno rečeno je u skladu s odgovorima sudionika na dvjema skalama. Naime, sudionici su izvještavali o umjerenom razini zadovoljstva poslom te su se rezultati na podskalama motivacije za posao također većinom kretale oko srednjih vrijednosti, odnosno sudionici su u globalu postizali nešto više vrijednosti na skalama s većim stupnjem samoodređenja (Tablica 1). S obzirom na prethodne odgovore sudionika, može se zaključiti da mentalitet današnjih generacija učenika, koji karakterizira opća nezainteresiranost kao i nezadovoljavajući radni uvjeti, kako materijalni tako i međuljudski, u određenoj mjeri smanjuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju sudionika. Međutim, intrinzična motivacija zajedno s usvojenom regulacijom pozitivno pridonose tome da se zadovoljstvo poslom i radna motivacija održe na zadovoljavajućoj razini, što je u skladu s rezultatima prethodno provedenih istraživanja (Slišković i sur., 2022; Ušljebrka, 2023). Također, treba istaknuti kako su nastavnici u globalu izvještavali kako im godinama unazad zadovoljstvo poslom i radna motivacija bilježe konstantan pad. Dakako, godine staža oblikuju svijest osobe pa se tako može mijenjati i važnost pojedinih faktora koji povećavaju odnosno smanjuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju (Glavan, 2016). Također, jedna od bitnijih „lekcija“ koje nastavnik iskustvom usvoji jest činjenica da jedino na što on može utjecati je on sam, odnosno jedino može utjecati na svoje viđenje situacije dok su sve ostale „borbe“ često već unaprijed „osudene na propast“. Tako nastavnici dok su još mladi i željni dokazivanja troše velike količine energije na poslu jer smatraju da se trebaju dokazati ili steći ugled kod ostalih kolega. No, prolaskom vremena nastavnici počinju uviđati da je jedino bitno da posao koji obavljaju, odrađuju kvalitetno i savjesno. S druge strane, nastavnici su izvještavali o konstantno istoj listi prioriteta kojom se vode u svome radu, odnosno nastavnicima je od velike važnosti oslušivati učenike ispred sebe te nastoje uvijek ostati fleksibilni u radu na način da se prilagode novonastaloj situaciji.

Temeljna svrha svih predmeta u školi je prenošenje znanja, odnosno učenici kroz osnovnu školu usvajaju temeljno znanje koje, penjući se kroz odgojno-obrazovni sustav, konstantno nadograđuju. Da bi proces prenošenja znanja učinili što uspješnijim nastavnici su katkad

primorani „razmišljati izvan okvira“. Odnosno, u svrhu postizanja radne atmosfere u razredu nastavnici često preuzmu ulogu „glumca“ ili „animatora“ kako zadržali pažnju učenika za gradivo koji taj dan trebaju usvojiti. Što se tiče karakteristika samih predmeta iz tri promatrana nastavna područja, nastavnici su među najbitnijim aspektima isticali beskonačne mogućnosti kreativnog izražavanja. Dakako, ovi su predmeti doista specifični po tome što učenici, iako rješavaju određeni problem ili zadatak, najčešće nemaju osjećaj da nešto rade nego nastavu više promatraju kao svojevrsnu relaksaciju i priliku da se „napune“ pozitivnom energijom. Upravo zbog toga što navedeni predmeti iziskuju manju koncentraciju od učenika pa ih posljedično i manje opterećuju, navedeni su predmeti u rasporedu su često smješteni pred kraj nastavne smjene. Međutim, katkad stvari ne idu po planu i nastavnik može izgubiti velike količine energije kako bi „urazumio“ učenike koji su taj dan odlučili ne raditi ništa. Dakle, nastavnici su navodili kako autoritet nad djecom nije lako postići, pogotovo ne nastavnicima Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja kao i Tjelesne i zdravstvene kulture. Čini se da su nastavnici navedenih predmeta prvi na udaru kod nemirne i nepristojne djece. No, ipak nije sve tako „crno“ jer su nastavnici istaknuli kako su iskustvom naučili smiriti ispade djece ali i ovladati vlastitim osjećajima.

Već su istaknute javne rasprave na online forumima usmjerene na ove odgojno-kulturne predmete u kojima se mogu iščitati različiti komentari, od opisa ovih predmeta kao ležernih i opuštajućih do omalovažavanja istih, gdje se mogu zapaziti i određeni elementi govora mržnje. Pojedini „forumashi“ zagovaraju razna rješenja, od smanjenja fonda sati koji bi posljedično trebao voditi do izbacivanja navedenih predmeta iz školskog sustava pa sve do smanjenja plaća nastavnika koji te iste predmete predaju (Forum.hr, 2008, Forum.hr, 2012). Nastavnici su imali različite reakcije na navedene komentare, no suglasni su u procjeni njihove neosnovanosti te „poručuju“ sudionicima ovih online rasprava „da dođu u školu i okušaju se u ulozi nastavnika“. Nadalje, veći broj nastavnika stava je da bi satnicu iz ovih predmeta trebalo ne smanjiti nego udvostručiti zbog pozitivnih odgojno-obrazovnih učinaka na učenike. Tako se jedna sudionica prisjetila riječi poznatog hrvatskog povjesničara, Radovana Ivančevića, dok se jedan sudionik prisjetio svih benefita koje glazba može imati za dijete u razvoju. Naravno, važnost TZK-e ne treba opće posebno isticati obzirom da je gojaznost postala jedan od najozbiljnijih javno zdravstvenih problema današnjice (Čabula, 2019). Dodatno, nastavnici su ponudili i kompromisno rješenje u vidu postavljanja navedenih predmeta kao izbornih. Na taj način učenici bi mogli birati žele li pohađati nastavu iz navedenih predmeta ili ne te bi se odgovor na pitanje je li nastava iz navedenih predmeta suvišna i sam nametnuo. Ono što je u nastavnika

pobudilo najveću emotivnu reakciju bili su negativni komentari o plaćama koji su aludirali da su plaće nastavnika iz Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture previsoke. Naime, činjenica je da su nastavnici nezadovoljni trenutnim plaćama, što potvrđuju brojni štrajkovi unazad par godina (Štrajk, 2019; Štrajk, 2024) kao i provedena istraživanja (Vidić, 2009). Stoga su sudionici ovog istraživanja bili su jednoglasni u stavu da, bez obzira na predmet koji predaju, nastavnicima treba olakšati put ka dodatnom usavršavanju i obrazovanju kako bi stekli pravo na veću plaću.

Bez obzira na različita mišljenja u javnosti, navedeni su predmeti i dalje u obavezni u odgojno-obrazovnom sustavu i učenici iz njih dobivaju ocjene. Naravno, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih Republike Hrvatske propisalo je okvirne kriterije za ocjenjivanje pojedinih segmenata u nastavi, koje nastavnici prilikom ocjenjivanja uzimaju u obzir (Narodne novine, 2010). Međutim, nastavnici Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture prilikom formiranja ocjene uz propisane kriterije, u obzir uzimaju i učenikovo zalaganje na satu. Drugim riječima, nastavnicima navedenih predmeta od velike je važnosti učenikova aktivnost na satu kao i usredotočenost na rad. Navedeno se pak ogleda u relativno visokim zaključnim ocjenama tj. nastavnici navode kako je dominantna ocjena iz njihovog predmeta u većini slučajeva ocjena vrlo dobar. Kao što se da pretpostaviti, učenici su uglavnom zadovoljni zaključnim ocjenama te je zapravo rijetko tko od nastavnika tijekom svoje karijere doživio nekakvu „jaču“ reakciju od učenika zbog zaključne ocjene. No, učenici su svjesni da ako žele podići ukupni prosjek to najlakše mogu učiniti ispravljajući, odnosno podižući ocjene iz navedenih predmeta, zbog čega su ovi predmeti uvijek na prvoj polovici „popisa predmeta za ispravljanje ocjene“. Nastavnici u većini slučajeva nemaju problema s tim te kada ih učenici pitaju mogu li podići ocjenu i rado će ponuditi učeniku razne načine da to učini, ali problem su svakako nerealni zahtjevi pojedinih učenika. Nastavnici ovakve situacije opisuju kroz primjere zahtjeva učenika za podizanjem ukupnog prosjeka ocjena za čak „dvije decimale“ ali bez ulaganja dodatnog napora, odnosno „na lijepe oči“.

U Republici Hrvatskoj nastavnici učenike mogu jedino ocijeniti brojkom, od jedan do pet, te su navedenu ocjenu dužni pojasniti (Narodne novine, 2010). Mišljenja nastavnika o trenutnom načinu ocjenjivanja su podijeljena; neki smatraju da je brojka kao takva svojevrsan motivator za učenika dok bi nekim nastavnicima iskreno laknulo kada bi se ukinulo brojčano ocjenjivanje i uvelo isključivo opisno ocjenjivanje. No, ono u čemu su nastavnici bili složeni jest da se u školi ne ocjenjuje učenikov talent te da prilikom formiranja zaključne ocjene učenikove sposobnosti nisu primarne. Naravno, talent kao takav može pozitivno djelovati na učenika pa

će učenik koji je talentiran za pojedini segment u nastavi više i sudjelovati u samom nastavnom procesu i može biti za primjer drugim učenicima. S druge strane, talentiranim učenicima se može činiti da nešto što trenutno uče već od prije znaju i mogu propustiti to isto i izvježbati što posljedično može rezultirati lošijom ocjenom. S obzirom na rečeno, može se zaključiti da su protuargumenti od nastavnika u suštaj suprotnosti od ideje da nastavnici Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture primarno ocjenjuju talent učenika (Forum.hr, 2012; Forum.hr, 2015).

Važan element rasprave o zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji nastavnika svakako predstavljaju interpersonalni odnosi u odgojno-obrazovnom sustavu, koji uključuju odnose nastavnika s učenicima, njihovim roditeljima te radnim kolegama. Što se tiče odnosa s učenicima, nastavnici su isticali kako učenici preferiraju imati prijateljski odnos s njima te kako izrazito cijene iskrenu i otvorenu komunikaciju. Drugim riječima, učenici su željni empatije od strane nastavnika i vole kad ih se sasluša i uvaži njihovo mišljenje. S druge strane, odnos s roditeljima je opisan kao prilično „sklizak teren“ te o učestalosti kontakta najviše ovisi je li nastavnik ujedno i razrednik. Nastavnici su u ovom pogledu isticali i važnost otvorene komunikacije, a posebno su problematičnima za komunikaciju isticali „ambiciozne i nametljive roditelje“ koji obično ne žele slušati ono što im nastavnik želi reći, a od nastavnika očekuju da uvaži njihovo mišljenje. Što se tiče odnosa u samom radnom kolektivu, nastavnici su u većini slučajeva izvještavali o zadovoljavajućim odnosima i preferenciji rješavanja problema u suradnji s drugim kolegama. Štoviše, nastavnici su kod rješavanja problema vezanih za nastavni proces odgovore tražili i izvan matične škole pa se nisu libili pitati i kolege na društvenim mrežama ili odgovor potražiti na razini županijskih vijeća. Naravno, ima i onih koji zbog godina staža i stečenog iskustva ipak preferiraju samostalno rješavanje problema. Što se tiče odnosa kolega prema predmetu koji nastavnik predaje, nastavnici su rekli da su rijetko kada doživjeli neki negativan komentar od strane drugih kolega. Međutim, nekolicina sudionika koja je pak doživjela uvrede na račun predmeta koji predaje u školi navodi kako su komentari pravilu dolazili od kolega koji predaju „ozbiljnije“ predmete. Ono što je zabrinjavajuće jesu povremeni stereotipni komentari na ovu skupinu predmeta/nastavnika i od strane ravnatelja, koji bi s obzirom na svoju ulogu trebao biti primjer ostalima. Naime, sukladno rezultatima istraživanja Slišković i suradnika (2016) percipirana podrška od strane ravnatelja je značajan prediktor zadovoljstva poslom i sagorijevanja na poslu nastavnika.

Sukladno kazanom, rezultati provedenog istraživanja polučili su nekolicinom praktičnih implikacija. Prvenstveno treba poraditi na tome da se širu javnost pobliže upozna sa zahtjevima

i karakteristikama posla nastavnika. Očito je da ljudi percipiraju kako nastavnik nema pretjerano puno obaveza u svom radnom danu, odnosno ljudi su mišljenja su da je nastavnikov jedini zadatak „stati ispred učenika i odraditi sat“. Štoviše, prvo što ljudima padne na pamet kada se spomene prosvjeta su dugi ljetni praznici koje ljudi percipiraju dužim i bezbrižnijim nego što oni stvarno to jesu. Drugim riječima, iako su svi u jednom trenutku bili u školi, najmanje osam godina, i dalje velikoj većini nije jasno kako školski sustav funkcionira. S druge strane, kao dokaz podcijenjenosti nastavničke struke u društvu izdvajaju se učestali prosvjedi, odnosno štrajkovi prosvjetnih djelatnika (Štrajk, 2019; Štrajk, 2024) koji se zdušno bore ostvariti zadovoljavajuće uvjete za rad. Iz cijelog nastavnog kolektiva posebno se izdvajaju nastavnici Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture koji često doživljavaju svojevrstu osudu od strane društva odnosno percepciju da predaju „nebitne stvari“. Sami roditelji će čudno pogledati svoje dijete kada kaže da uči tekst pjesme iz Glazbene kulture ili teoriju za ispit iz Likovne umjetnosti. Navedeni se stav pak prenosi na dijete koje će se možda narugati kolegi kojeg je u poslijepodnevnim satima vidio kako uvježbava dvokorak iz košarke za nastavu Tjelesne i zdravstvene kulture. U tom pogledu komentari na forumima o ukidanju ovih predmeta zapravo nisu iznenađujući jer se kroz njih preslikava stav velikog dijela društva. Jedno od rješenja da se takvim raspravama stane na kraj je prije svega educiranje društva o tome što sve spada u posao jednog nastavnika. U tom bi se smislu moglo krenuti od pobližeg upoznavanja samih učenika s karakteristikama nastavnčkog zanimanja kroz izlaganje i otvorenu raspravu (npr. na satu razredne zajednice). Također, sukladno navodu jedne sudionice, učenici nisu svjesni da dolaskom u srednju školi nastavni predmeti nisu samo promijenili ime te se sukladno tome ne znaju prilagoditi novom sustavu (*„Još uvijek drugi strani jezik smatraju izbornim predmetom ili nametnutim drugim jezikom te je isti problem s Likovnom umjetnosti. Smatraju da je Likovna umjetnost isti predmet kao što je Likovna kultura bila u osnovnoj školi.“* (Nastavnik 5)). Dakle, trebalo bi povesti računa o tome da se s učenicima temeljitije prođu ishodi i očekivanja iz pojedinih predmeta. Dodatno treba istaknuti da se obrazovni sustavi mijenjanju te da su mladi nastavnici željni promjena. Tako su kao jedno kompromisno rješenje na primjedbe s online foruma nastavnici naveli prijedlog da ova skupina odgojno-kulturnih predmeta bude izborna. Jedan od sudionika je naveo kako bi bilo dobro da se, po uzoru na američki sustav obrazovanja, učenicima uz regularnu nastavu omoguće i dodatni sati iz navedenih predmeta kako bi se mogli dodatno usavršavati iz segmenta koji ih na nastavi zanima (*„Dakle jedan sat pod obavezno i onda ponuditi dodatne izborne satove za zbor, muziciranje, instrument itd. To u Americi imaju malo bolje uređeno i to su tzv. Electives.“*

(Nastavnik 6)). Na koncu, uz negativne stavove u društvu, nastavnici su izdvojili i „borbu sa sustavom“. Novi kurikulum na leđa nastavnika stavlja sve više i više obaveza ne osvrćući se pritom na mogućnost izvedbe navedenih zadataka u praksi. Dakle, iz perspektive nastavnika bilo bi potrebno nanovo „pročešljati“ propisane odrednice rada te prilikom odlučivanja veću važnost dati glasu onih koji imaju doticaja s praksom („*Međutim, imamo i unutar struke primjera gdje ljudi koji rade na visokim pozicijama i u teoriji imaju dobru ideju, ali to što su oni zamislili nije provedivo u nastavi.*“ (Nastavnik 9)). Put ka promjeni je zaista težak, ali bi doveo do boljih uvjeta rada, kako materijalnih tako i međuljudskih što je svakako imperativ s obzirom na dobivene rezultate ovog istraživanja.

Što se tiče ograničenja istraživanja, najprije treba spomenuti uzorak sudionika. Naime, u provedenom istraživanju korištena je neprobabilistička metoda uzorkovanja, odnosno uzorak je bio namjeran. Pritom, uzorak je većinom sačinjen od nastavnika koji žive i rade u Splitsko-dalmatinskoj županiji te predaju u manjim gradovima i mjestima. Također, tema razredništva kao i odnosa s ravnateljem nije se posebno istraživala, a poznato je da su to faktori koji su povezani sa zadovoljstvom poslom i radnom motivacijom (Slišković i sur., 2016). Za kraj, neiskustvo istraživača, koji je početnik, može biti navedeno kao jedno od ograničenja istraživanja budući da provedba intervjua i tematska analiza zahtijevaju određene vještine koje se stječu vježbom.

ZAKLJUČAK

Provedeno istraživanje pruža širu sliku o zahtjevima i karakteristikama nastavničkog zanimanja koji na jedinstven način oblikuju zadovoljstvo poslom i radnu motivaciju nastavnika Glazbenog i Likovnog umjetničkog područja te Tjelesne i zdravstvene kulture. Kao faktore koji oblikuju zadovoljstvu poslom i radnoj motivaciji nastavnici su navodili prvenstveno intrinzičnu motivaciju za rad, ali i čitav niz ekstrinzičnih faktora, poput radnih uvjeta, novih smjernica za rad te interpersonalnih odnosa s različitim dionicima odgojno-obrazovnog sustava. Dodatno, rezultati istraživanja pružaju uvid i u stavove ove skupine nastavnika o ulozi nastavnika u odgojno-obrazovnom procesu, statusu ove skupine premeta i načinu ocjenjivanju te predstavljaju polazište za daljnja istraživanja u ovom području na temelju kojih bi se mogle iznijeti jasnije praktične implikacije.

LITERATURA

- Beck, J. (2008). Government professionalism: Re-professionalising or de-professionalising teachers in England?. *British Journal of Educational Studies*, 56(2), 119–143. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2008.00401.x>
- Bedeković, M., Kadlec, Ž. i Kiralj, D. (2015). Motivacija nastavnika putem financijskog nagrađivanja u Hrvatskoj. *IZZIVI GLOBALIZACIJE IN DRUŽBENO-EKONOMSKO OKOLJE EU*. Fakulteta za poslovne in upravne vede Novo Mesto.
- Begić, A., Begić, J. Š. i Šmitpeter, V. (2019). Stavovi učenika i učitelja o vrednovanju i ocjenjivanju u nastavi Glazbene kulture. *Metodički ogledi: časopis za filozofiju odgoja*, 26(2), 77-10. <https://doi.org/10.21464/mo.26.2.7>
- Burić, I., Cvijetović, J. i Macuka, I. (2017). Ličnost, radna angažiranost i zadovoljstvo poslom—Posredujuća uloga razočaranosti u obrazovni sustav. *Suvremena psihologija*, 20(1), 7-22. <https://psycnet.apa.org/doi/10.21465/2017-SP-201-01>
- Burić, I., Macuka, I., Penezić, Z., Slišković, A. i Sorić, I. (2017). Testiranje reciprocnosti odnosa između strategija emocionalne regulacije i emocija nastavnika nakon kontrole dispozicijske afektivnosti. U: L. Arabmašić, I. Erceg i Ž. Kamenov (ur.), *Knjiga sažetaka: 23. Dani Ramira i Zorana Bujasa* (120-120). Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu; Hrvatsko psihološko društvo.
- Burić, I., Macuka, I., Vidaković, M. i Penezić, Z. (2019). Emocije, zadovoljstvo poslom i želja za napuštanjem posla kod učitelja: test recipročnih odnosa. U: Lj. Pačić-Turk i M. Knežević (ur.), *Knjiga sažetaka: 2. međunarodni znanstveno-stručni skup: Mozak i um: promicanje dobrobiti pojedinca i zajednice* (157-157). Hrvatsko katoličko sveučilište u Zagrebu.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout:Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193–218. <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Čabula, S. (2019). *Pretilost kao javnozdravstveni problem*. Diplomski rad. Zagreb: Hrvatsko katoličko sveučilište.
- Demerouti, E. Bakker, A. B. Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.

- Dinibutun, S. R. (2012). Work motivation: Theoretical framework. *Journal on GSTF Business Review*, 1(4), 133-139.
- Dagenais-Desmarais, V., Forest, J., Girouard, S. i Crevier-Braud, L. (2014). The importance of need-supportive relationships for motivation and psychological health at work. U: Weinstein, N. (ur.), *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research, and applications* (263-297). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8542-6_12
- Drljača, D. M., Opić, S. i Matijević, M. (2020). Ispitivanje interesa i zadovoljstva nastavom likovne umjetnosti kao poticaja za razvoj sposobnosti učenja ostalih nastavnih predmeta. *Metodički ogledi: časopis za filozofiju odgoja*, 27(2), 193-213. <https://doi.org/10.21464/mo.27.2.12>
- Forum.hr (2008). Dostupno na: <http://www.forum.hr/showthread.php?t=378878> (pristupljeno: 10.7.2024).
- Forum.hr (2012). Dostupno na: <https://www.forum.hr/showthread.php?t=745745> (pristupljeno: 10.7.2024.).
- Forum.hr (2015). Dostupno na: <https://www.forum.hr/showthread.php?p=54741359> (pristupljeno: 10.7.2024.).
- Glavan, S. (2016). *Uloga radnog opterećenja i zadovoljstva poslom u objašnjenju emocija učitelja*. Diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:345242>
- Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F., Mausner, B. i Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* Wiley. Transaction Publishers.
- Jurković, D. (2023). *Interkulturalna osjetljivost studenata učiteljskih studija*. Doktorski rad. Sveučilište u Zadru. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:882330>
- Judge, T. A. i Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. U M. Eid i R. Larsen (ur.), *The science of subjective well-being* (393–413). Guilford Press.

- Kanfer, R., Frese, M. i Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000133>
- Ljubičić, S. (2019). *Stavovi učenika 4. i 8. razreda osnovnih škola o predmetu tjelesne i zdravstvene kulture*. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru: Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:055334>
- Ljubešić, M. i Barić, R. (2023). Intrinzična motivacija učenika i percepcija motivacijske klime na nastavi tjelesne i zdravstvene kulture. *Napredak: Časopis za interdisciplinarna istraživanja u odgoju i obrazovanju*, 164(1-2), 5-23. <https://doi.org/10.59549/n.164.1-2.1>
- Macuka, I., Burić, I. i Slišković, A. (2016). Emocionalna iskustva nastavnika kao prediktori njihovog mentalnog zdravlja. U: Z. Penezić, A. Slišković, V. Ćubela Adorić, Lj. Gregov, M. Nikolić, M. Nekić, J. Ombla, A. Šimunić i A. Tokić (ur.), *XX. Dani psihologije u Zadru* (159). Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju.
- Matak, A. (2020). *Motiviranost za učiteljsku profesiju kod studenata Učiteljskog studija u Zadru te Učiteljskog studija u Pragu*. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru: Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:484894>
- Mehta, S. (2012). Job satisfaction among teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 54. <https://ssrn.com/abstract=2160210>
- Moguš, M. (2022). *Uloga kompetencija učitelja u poučavanju glazbene kulture u primarnom obrazovanju*. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru: Odjel za nastavničke studije u Gospiću. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:489270>
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human relations*, 46(6), 759-776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Müller, F. H., Andreitz, I. i Palekčić, M. (2008). Motivacija nastavnika – zanemarena tema u empirijskim istraživanjima. *Odgojne znanosti*, 10(1 (15)), 39-60.
- Narodne novine (2010). Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_09_112_2973.html (pristupljeno: 24.8.2024).

- Narodne novine (2019). Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_01_7_162.html (pristupljeno: 20.8.2024).
- Napredak.hr (2024). Dostupno na: https://hpkz-napredak.hr/wp-content/uploads/2024/03/Plava-knjiga_knjizni-blok-1.pdf (pristupljeno: 19.8.2024).
- Neves de Jesus, S. i Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>
- Palekčić, M., Radeka, I. i Petani, R. (2005). Motivacija za studij i zadovoljstvo studijem. U: V. Rosić (ur.). *Stanje i perspektive obrazovanja nastavnika : zbornik radova* (69-73). Rijeka.
- Pečić, J. (2021). *Kompetencije učitelja glazbene kulture i nastavnika glazbene umjetnosti za organiziranje nastave na daljinu*. Diplomski rad. Sveučilište Josipa Juraja Strossmayera u Osijeku. Akademija za umjetnost i kulturu u Osijeku. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:251:553592>
- Petric, J. (2019). *Metodika nastave likovne kulture: Postizanje kvalitete osobe kroz odnos umjetnosti i života*. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu. Akademija likovnih umjetnosti: Nastavnički odsjek. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:215:047159>
- Ponmozhi, D. i Balasubramanian, R. (2017). Work Motivation of School Teachers. *Science*, 6(7), 20-23.
- Radeka, I. (2007). Uloga nastavnika u cjeloživotnom obrazovanju. *Pedagogijska istraživanja*, 4(2), 283-289. <https://hrcak.srce.hr/118297>
- Radeka, I. i Sorić, I. (2006). Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak (Zagreb)*, 147(2), 161-177.
- Relja, J. (2006). Kako se učenici osjećaju u školi. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 52(15-16), 87-96. <https://hrcak.srce.hr/25033>
- Reeve, J. (2010). *Razumijevanje motivacije i emocija*. Slap.
- Senjan, I. (2017). Nastava glazbe u hrvatskim općeobrazovnim srednjim školama. *Metodički ogleđi: časopis za filozofiju odgoja*, 24(1), 31-72. <https://doi.org/10.21464/mo45.124.3172>

- Svalina, V. (2015). *Kurikulum nastave glazbene kulture i kompetencije učitelja za poučavanje glazbe*. Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti.
- Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 25(3), 371-392. <http://dx.doi.org/10.5559/di.25.3.05>
- Slišković, A., Burić, I. i Macuka, I. (2017). The voice of Croatian elementary school teachers: Qualitative analysis of the teachers' perspective on their profession. *Teachers and Teaching*, 23(5), 518-531. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1206521>
- Slišković, A., Ombla, J. i Tokić, A. (2022). Primjena Teorije samoodređenja u objašnjavanju nekih aspekata radne dobrobiti pomoraca. *Društvena Istraživanja*, 31(2), 235-255. <https://doi.org/10.5559/di.31.2.03>
- Šanović, V. (2023). *Analiza okvirnog plana i programa Tjelesne i zdravstvene kulture u razrednoj nastavi*. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru: Odjel za nastavničke studije u Gospiću. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:203276>
- Škojo, T. (2013). Kreativnost učenika srednjih škola u nastavi umjetničkoga područja. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 59(29), 300-316. <https://hrcak.srce.hr/121411>
- Škojo, T. (2016). Nastava Glazbene umjetnosti u kontekstu aktivnog učenja. *Školski vjesnik: časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 65(2), 229-249. <https://hrcak.srce.hr/177422>
- Škola za život (2019). Dostupno na: https://skolazazivot.hr/wp-content/uploads/2020/06/TZK_kurikulum.pdf (pristupljeno: 18.12.2023)
- Štrajk (2019). Dostupno na: <https://www.index.hr/tag/369155/strajk-nastavnika.aspx> (pristupljeno: 20.8.2024).
- Štrajk (2024). Dostupno na: <https://www.srednja.hr/oznaka/strajk/> (pristupljeno: 20.8.2024).
- Tanasijević, Z. (2011). Zadovoljstvo poslom – ključni pokazatelj motivacije zaposlenih. *Sociološka luča*, 5(1), 116-123.
- Thomas, K. A. (2010). Work Motivation and Job Satisfaction of Teachers. *Southeastern Teacher Education Journal*, 3(1).

- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. i Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.
- Trošt, N. (2019). *Samoprocjena kompetentnosti studenata završne godine Učiteljskog studija za izvođenje nastave likovne kulture*. Diplomski rad. Sveučilište u Rijeci. Učiteljski fakultet. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:189:945324>
- Ušljebrka, M. (2023). *Odnos radne motivacije i zadovoljstva poslom kod medicinskih sestara i medicinskih tehničara*. Završni rad. Sveučilište u Zadru: Odjel za psihologiju. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:392992>
- Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak: Časopis za interdisciplinarna istraživanja u odgoju i obrazovanju*, 150(1), 7-20. <https://hrcak.srce.hr/82813>
- Vizek Vidović, V. (2005). *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: Višestruke perspektive*. Institut za društvena istraživanja u Zagrebu. <http://www.idi.hr/>
- Žnidarec Čučković, A. (2019). *Komparativna analiza nacionalnih kurikuluma tjelesne i zdravstvene kulture primarnog obrazovanja u Europi*. Doktorski rad. Sveučilište u Rijeci. Filozofski fakultet u Rijeci: Odsjek za pedagogiju. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:264787>
- Županić Benić, M. (2018). Samorefleksije studenata učiteljskog studija o praktičnoj izvedbi nastave likovne kulture. *Nova prisutnost: časopis za intelektualna i duhovna pitanja*, 16(1), 117-130. <https://hrcak.srce.hr/19623>
- Weiss, H. M. i Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.

