

Zadovoljstvo napredovanjem učitelja u osnovnoj školi

Zlatović, Kristina

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Teacher Education / Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:147:168866>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-12**

Repository / Repozitorij:

[University of Zagreb Faculty of Teacher Education - Digital repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA UČITELJSKE STUDIJE**

Kristina Zlatović

**ZADOVOLJSTVO NAPREDOVANJEM UČITELJA
U OSNOVNOJ ŠKOLI**

Diplomski rad

Zagreb, studeni 2023.

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA UČITELJSKE STUDIJE**

Kristina Zlatović

**ZADOVOLJSTVO NAPREDOVANJEM UČITELJA
U OSNOVNOJ ŠKOLI**

Diplomski rad

**Mentor rada:
Doc. dr. sc. Tomislava Vidić**

Zagreb, studeni 2023.

Sažetak

Profesionalni razvoj i napredovanje učitelja u struci propisano je Pravilnikom o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnoj i srednjoj školi i učeničkim domovima. Odgojno-obrazovni radnik može napredovati u tri stupnja: mentor, savjetnik i izvrstan savjetnik. Cilj je ovog istraživanja bio ispitati zadovoljstvo učitelja osnovne škole mogućnostima napredovanja u viša zvanja te ispitati razlikuju li se oni s obzirom na stečeno zvanje, radno iskustvo i mjesto rada. U istraživanju je sudjelovalo 673 ispitanika s područja cijele Republike Hrvatske, a za potrebe istraživanja korišten je anketni upitnik. Rezultati su pokazali da je tek četvrtina ispitanika zadovoljna mogućnostima napredovanja. Statistički značajnom pokazala se razlika s obzirom na napredovanje u zvanju pa su tako učitelji koji su napredovali zadovoljniji kriterijima, fleksibilnosti u radu te financijskim naknadama. S obzirom na mjesto rada, postoji statistički značajna razlika između mišljenja učitelja razredne i predmetne nastave. Rezultati su pokazali da su učitelji predmetne nastave zadovoljniji mogućnostima napredovanja, ali nezadovoljni su koristima koje im napredovanje donosi. Nadalje, rezultati pokazuju da su učitelji s deset ili manje od deset godina staža nezadovoljniji u odnosu na starije kolege trajanjem postupka napredovanja. Ovakvi rezultati ukazuju nam na potrebu za promjenama unutar Pravilnika i postupka o napredovanju.

Ključne riječi: napredovanje učitelja; osnovna škola; učitelji razredne nastave; učitelji predmetne nastave; zadovoljstvo mogućnostima napredovanja

Abstract

Satisfaction with the advancement of teachers in primary school

Professional development and the promotion of teachers within the profession are governed by the Regulation on the Advancement of Teachers, Educators, Professional Associates, and Principals in primary and secondary schools, as well as student dormitories. An educational worker can advance in three stages: mentor, advisor, and excellent advisor. The research's goal was to examine elementary teachers' satisfaction with the possibilities of promotion to higher titles and whether they differ based on the acquired title, work experience, and place of work. 673 participants from the entire Republic of Croatia took part in the study, using a questionnaire as a tool. The results showed that only a quarter of the participants are satisfied with the advancement possibilities. There was a statistically significant difference in the titles, indicating that those who had already advanced were more satisfied with the criteria, work flexibility, and financial gain. Based on the place of work, there is a statistically significant difference among classroom subject teachers. The results showed that classroom teachers are satisfied with promotion possibilities but dissatisfied with the benefits that come with the promotion itself. Furthermore, the results show that participants with ten or fewer years of experience are more dissatisfied with the duration of the promotion process compared to their more experienced colleagues. These results indicate the need for changes in the regulation and promotion procedure.

Keywords: teacher promotion; primary school; primary school teacher; subject teacher; satisfaction with advancement opportunities

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Kvalifikacije učitelja	2
1.2. Karijera i napredovanje učitelja	5
1.3. Uvjeti za napredovanje	8
1.4. Pokretanje postupka za napredovanje	9
1.5. Uvjeti i kriteriji vrednovanja za napredovanje	10
2. CILJ I ZADATCI ISTRAŽIVANJA	17
2.1. Cilj istraživanja.....	17
2.2. Zadatci istraživanja.....	17
3. METODA	18
3.1. Ispitanici i postupak.....	18
3.2. Instrumenti.....	19
4. REZULTATI I RASPRAVA	21
4.1. Deskriptivni pokazatelji	21
4.2. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja koji su napredovali i onih koji nisu.....	25
4.3. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja razredne i predmetne nastave ...	29
4.4. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja s obzirom na radno iskustvo	31
5. ZAKLJUČAK	35
6. LITERATURA	36
7. PRILOZI	39
7.1. Upute ispitanicima.....	40
7.2. Upitnik.....	41
8. IZJAVA O IZVORNOSTI RADA	44

1. UVOD

Razvoj tehnologije, nova otkrića i istraživanja svakodnevno nam nude mnoge informacije i zahtijevaju od nas da držimo korak s vremenom. Svaki segment ljudskog života u određenom vremenu zahtjeva određenu prilagodbu pa tako i u poslovima koje pojedinac obavlja. Učiteljska je profesija jedna od onih čiji zaposlenici konstantno vrednuju svoj rad što zahtjeva kontinuiran rast i razvoj svakog pojedinog učitelja. “Učitelj mora biti spreman i sposoban za cjeloživotno učenje i kontinuirano usavršavanje ako želi učinkovito odgovoriti zahtjevima koje pored njega postavlja aktualizacija znanja i vještina u akademskom području” (Rajić i Lapat, 2010, str. 58). Profesionalni razvoj i napredovanje učitelja u Republici Hrvatskoj provodi se prema Pravilniku o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima koji je kroz godine izmjenjivan i nadopunjavan (Narodne novine br. 68/19, 60/20, 32/21). Pravilnik kao ključni dokument u postupku napredovanja u svome sadržaju sadrži sve elemente i uvjete koje je potrebno zadovoljiti od prijave postupka napredovanja do rješenja o napredovanju.

Učitelji i nastavnici na različite su načine motivirani u želji za napredovanjem u zvanje. Prema Macleanu (1992), nastavnici koji teže promaknuću žele maksimizirati svoj utjecaj unutar škole u kojoj rade, stvoriti fleksibilnije radne uvjete te uspostaviti nove radne uvjete kako bi izbjegli monotoniju u radu. Iako u svijetu postoje brojna istraživanja koja ispituju namjere učitelja tijekom njihove karijere (Wong, 2009), u Hrvatskoj nalazimo gotovo neznatan broj istraživanja slične tematike (Pongračić i Marinac, 2022). U ovome se radu nastoji ispitati zadovoljstvo učitelja mogućnostima napredovanja u osnovnoj školi te postoje li razlike s obzirom na stečeno zvanje, radno iskustvo i radno mjesto.

1.1. Kvalifikacije učitelja

Obrazovanje kao jedan od ključnih elemenata za rast i razvoj svake nacije zahtjeva odgovarajući kadar kompetentnih pojedinaca koji ulažu napore, vrijeme i znanje kako bi mladim generacijama prenijeli znanja i sposobnosti potrebne za sve aspekte života koji ih očekuju. U trenutku kada znanje postane vrijednost i postane traženo unutar društvene zajednice, tada ono postaje temelj za povećanje ugleda države. Svjesne toga, razvijene zemlje svojim odgojno-obrazovnim radnicima omogućuju kvalitetno primarno obrazovanje. U različitim državama na različite se načine obrazuje za učiteljsku profesiju. Primjerice, obrazovanje učitelja u Nizozemskoj traje četiri godine, a uz stručno pedagoško-psihološku i metodičku naobrazbu studenti su obvezni ostvariti 35-tjednu pedagošku praksu. U Austriji obrazovanje osnovnoškolskih učitelja ostvaruje se na sveučilištima i visokim školama kroz najmanje tri akademske godine. Talijanski učitelji razredne nastave školuju se po sličnom principu dok učitelji predmetne nastave završavaju četverogodišnje fakultetsko obrazovanje (prirodoslovno, matematičko, jezično i drugo) te polažu određene ispite kako bi stekli zvanje profesora za određeni predmet (Cindrić, 1995).

U Hrvatskoj do akademske godine 1992./1993. studenti su upisivali dvogodišnji nastavnički studij na učiteljskoj akademiji, a završetkom studija stjecali bi diplomu učitelja s višom stručnom spremom. Od tada je došlo do raznih promjena u osposobljavanju učitelja. Danas, pojedinci koji žele raditi u razrednoj nastavi upisuju integrirani preddiplomski i diplomski Učiteljski studij u trajanju od pet godina nakon čega stječu titulu magistra primarnog obrazovanja. S obzirom na promjene u trajanju obrazovanja te propisa o nužnim kvalifikacijama učitelja, danas u osnovnim školama rade učitelji razredne nastave koji su stekli diplomu kao: učitelj s višom stručnom spremom, učitelji s visokom stručnom spremom (diplomirani učitelji, učitelji s pojačanim programom iz nekog nastavnog predmeta, magistri primarnog obrazovanja) te učitelji koji su završili poslijediplomske magistarske ili doktorske studije. Inicijalno obrazovanje nudi studentima širok raspon znanja iz matičnih znanosti kao i supstratnih znanosti (Jurjević Jovanović i sur., 2017). Kvalifikacije stečene tijekom studija učiteljima omogućavaju rad u nastavi ili produženom boravku. Učitelji predmetne nastave izvode nastavu od petog do osmog razreda. Uvjet da se učitelj predmetne nastave zaposli u školi jest završena odgovarajuća vrsta obrazovanja za učitelja propisana Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi. Primjerice, u školi su zaposleni: magistri edukacije matematike, magistar edukacije hrvatskog jezika i književnosti, magistar edukacije kroatologije, magistar edukacije engleskog jezika i književnosti, magistar edukacije fizike, informatike, biologije, kemije, geografije i drugi.

Iako se može činiti da studenti koji upisuju nastavničke studije jednoga dana žele raditi u školi, to nije uvijek točno. Zanimljivo istraživanje koje je provela Čudina-Obradović (2008) na uzorku studenata prve godine učiteljskih studija pokazalo je da postoje tri skupine studenata: altruistično motivirani, intrinzično motivirani i studenti koji su željeli upisati neki drugi studij. Nadalje, autorica ih dijeli u tri skupine s obzirom na razlog upisa studija. Prvu skupinu čine studenti koji su studij upisali iz neprofesionalne motivacije, odnosno, rad u školi povezuju s obitelji i smatraju ga korisnim za društvo te im je to razlog upisa studija. Drugu skupinu studenata čine oni kojima je učiteljska profesija primaran izbor u budućoj karijeri i profesionalno su visokomotivirani. Konačno, posljednju skupinu čine oni kojima primaran cilj nije raditi kao učitelj, ali nisu uspjeli upisati niti jedan drugi studij. Iz ove je podijele vidljivo da se studenti nastavnčkih studija uvelike razlikuju u svojim namjerama tijekom karijere. Tako je moguće pretpostaviti da će neki od njih imati veću motivaciju za napredovanjem, a neki potencijalno napustiti učiteljsku profesiju. Sličnu podjelu moguće je uočiti u istraživanju provedenom u Australiji (Watt i Richardson, 2008) prema kojoj su učitelji podijeljeni u tri skupine. Prvu skupinu čine visoko angažirani “upornjaci” koji cijelu svoju karijeru namjeravaju provesti u nastavi, a najveći razlog tomu jest strast prema poučavanju. Drugu skupinu čine visoko angažirani “prekidači” koji unatoč stalnom rastu, uloženom trudu i želji za napredovanje pokazuju interes za promjenu karijere. Posljednju skupinu čine niže angažirane osobe koje odustaju od karijere i planiraju ostatak života provesti izvan učiteljske profesije. Pokazalo se da je upravo posljednja skupina ispitanika znatno mlađe životne dobi u odnosu na prethodne dvije, a time i fleksibilnija prema dugoročnim promjenama. Iz ovih je istraživanja vidljivo da se u učiteljskoj profesiji, unutar i izvan Hrvatske, mogu pronaći visoko motivirani pojedinci, ali i oni manje motivirani. Ipak, zbog koristi pojedinca i društva, nadamo se da je potonjih puno manje.

Iako inicijalno obrazovanje nudi dobru podlogu, ulazak u profesionalni život sa sobom nosi razne nepredvidive situacije. U tome smislu, dodatna stručna usavršavanja pružaju veću i bolju kvalitetu znanja te nude mogućnost sužavanja fokusa na određeno područje interesa. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2023), u Republici Hrvatskoj je u šk. god. 2021./2022. u osnovnim školama radilo 32 238 učitelja, od čega čak 28 958 žena što je više od 80% (Tablica 1).

Tablica 1. Prikaz broja zaposlenih u osnovnim školama u Republici Hrvatskoj

Broj učitelja

Vrsta škole	UKUPNO	Žene	1. – 4. razred	5. – 8. razred	1. – 8. razred
Osnovne škole - redovne	35 238	28 958	13 058	16 585	5 595
Državne	34 752	28 570	12 871	16 398	5 483
Privatne	207	154	70	79	58
Vjerskih zajednica	279	234	117	108	54
Osnovne škole za djecu i mladež s teškoćama u razvoju	1 023	869	241	472	310

Redovitim se obrazovanjem smatra obrazovanje koje se provodi prema redovitim obrazovnim programima. Obrazovanje djece i mladeži s teškoćama u razvoju provodi se prema programima prilagođenima njihovim posebnim potrebama. Nadalje, posebno obrazovanje obuhvaća osnovne glazbene škole i osnovno obrazovanje odraslih. Za osnovne škole prikazan je broj učitelja koji predaju u jednoj ili više školskih jedinica (područnih škola/odjela). Broj učitelja i stručnih suradnika prikazan ekvivalentom pune zaposlenosti odgovarao bi stvarnom broju fizičkih osoba. U podatke o učiteljima i stručnim suradnicima, uz osobe zaposlene na temelju ugovora o radu, uključene su i osobe angažirane na temelju ugovora o djelu ili autorskog ugovora (Državni zavod za statistiku).

1.2. Karijera i napredovanje učitelja

Pojam "karijera" definira se kao niz poslova povezanih zadaćama koji su raspoređeni u hijerarhiji prestiža i kroz koje se osoba kreće u manje ili više uređenom slijedu (Maclean, 1992). Neka zanimanja svojim članovima nude mogućnost napredovanja kroz jasno definiranu hijerarhiju napredovanja. Ovaj aspekt karijere naziva se vertikalnom dimenzijom mobilnosti (Maclean, 1992). Različiti čimbenici utječu na mjeru u kojoj i stopu kojom pojedinac napreduje unutar svoga zanimanja. Općenito, može se pretpostaviti da što je osoba sposobnija izvršiti svoj posao, vjerojatnije je da će se uzdići na hijerarhijskoj ljestvici. Ipak, sposobnost nije jedina varijabla koja utječe na uzlaznu putanju u procesu napredovanja. Vertikalna mobilnost uvijek uključuje neke formalne kriterije kao što su razine kvalifikacije, dodatna usavršavanja, prijašnja iskustva. Također, osim formalnih postoje i neformalni kriteriji koji utječu na mogućnost napredovanja, a time se prvenstveno misli na dob i spol. Iako je položaj žena u društvu znatno napredovao zadnjih desetljeća, spolne razlike i dalje su vidljive. Upravo zbog toga spolne su razlike tema brojnih istraživanja. U istraživanju koje su provele Draper i Mcmichael (2000) pokazalo se kako je diskriminacija kao prepreka za promaknuće kod žena vrlo nestimulirajući čimbenik. Slično se pokazalo u istraživanju koje je proveo Thorton (2000) na 2007 ispitanika u Engleskoj, a rezultati su pokazali da je gotovo polovica učiteljica bez ikakvog napredovanja u zvanje za razliku od gotovo 70% učitelja koji su na nekoj od rukovodećih pozicija. Uočeno je da su čak 80% učitelja u školi žene, ali je 50% muških učitelja na poziciji ravnatelja. Nisu poznata istraživanja te vrste provedena u Hrvatskoj iako je napredovanje u više zvanje iznimno je važna stavka učiteljskog poziva.

U Hrvatskoj učitelji osnovne škole mogu napredovati u tri stupnja: mentor, savjetnik i izvrstan savjetnik. Do posljednje promjene Pravilnika o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima (2021) za prijavu u proces napredovanja, odobrenje ravnatelja bila je neizostavna stavka. Izmjenama i dopunama Pravilnika ovo je pravilo ukinuto i za prijavu u proces napredovanja dovoljna je samostalna prijava učitelja (uz obavještanje ravnatelja). Iako odobrenje ravnatelja više nije uvjet, kvalitetno vodstvo pozitivno utječe na dobrobit škole što je potvrdilo i istraživanje koje je proveo Aminudin (2002) te istaknuo važnost vodstva škole u postizanju zadanih ciljeva. U tom smislu, ravnatelj ima vrlo bitnu ulogu u napredovanju škole, a tako i učitelja. Ravnatelji moraju imati odgovarajuća znanja, kompetencije, vještine vođenja, sposobnost poticanja učitelja i drugih zaposlenika da bi svoj posao obavljaju učinkovito i svjesno. Ključno je stoga da strategije koje ravnatelj koristi u provedbi svojih odluka budu prihvaćene. Takav način

vođenja pokazuje uspjeh u profesionalnosti učitelja i njegovu interesu za napredovanje na višu razinu.

Odgajno-obrazovni radnici razlikuju se po namjerama vezanima uz profesionalnu karijeru. Posebno značajno u tom pogledu je istraživanje koje su provele Draper i Mcmichael (2000), a kojim je ispitano donošenje odluka povezanih s karijerom. Autorice su učitelje podijelile u tri skupine s obzirom na želju za napredovanjem: prvu skupinu čine *pokretači* (engl. *movers*), drugu skupinu čine *stajajući* (engl. *stayers*) i treću skupinu čine *ostavljajući* (engl. *leavers*). *Pokretače* čine pojedinci koji imaju snažnu želju za napredovanjem u zvanju, više su orijentirani na upravljanje od preostale dvije skupine. Iako broj pokretača koji ciljaju na radno mjesto ravnatelja nije prevelik, znatno je veći od preostalih dviju skupina. *Stajajući*, za razliku od *pokretača* sebe vide unutar učionice, manje su ambiciozni i nisu toliko spremni na promjene. *Ostavljajući* čine onu skupinu učitelja koja nije zadovoljna poslom i spremna je napustiti karijeru učitelja.

Kad učitelj odluči pokrenuti proces napredovanja, učitelj mora zadovoljiti neke formalne i manje formalne uvjete. Formalni uvjeti uključuju: razina obrazovanja i položen stručni ispit, godine radnog iskustva, dodatna usavršavanja i drugo. Iako se primarno, formalno obrazovanje odgajno-obrazovnih radnika stječe na fakultetima, neformalni i informalni oblici obrazovanja imaju značajnu ulogu u profesionalnoj karijeri prosvjetnih radnika. Tako neformalni oblik obrazovanja podrazumijeva izvaninstitucijske obrazovne aktivnosti kojima se stječu određena znanja i vještine, a sudjelovanje u takvim aktivnostima je dobrovoljno. Neformalni oblici obrazovanja provode se kroz razne tečajeve, radionice, seminare, razmjene, projekte, konferencije i slične aktivnosti. Za razliku od neformalnog, informalno obrazovanje uključuje razne oblike stjecanja znanja i vještina koje obuhvaćaju samoinicijativne ili spontane oblike obrazovanja kao i nesvjesne situacije s kojima se susrećemo i iz kojih učimo. Upravo tom tematikom bave se Donitsa-Schmidt i Zuzovsky (2018) gdje autorice ispitujući učitelje koji su diplomirali od 2005. do 2006. godine na području Izraela. Njihov je cilj bio ispitati učinak formalnog, neformalnog i informalnog na napredovanje učitelja na vodeće pozicije unutar škole. Pokazalo se da se učitelji tijekom procesa napredovanja uglavnom koriste dvama tipovima učenja: certificiranim programima formalnog tipa i nekim tipovima vježbi i seminara neformalnog tipa. Posebno je značajno kako u prvih deset godina rada učitelji uglavnom koriste formalne oblike obrazovanja što povećava šansu za napredovanje u srednju vodeću poziciju, dok neformalna učenja ostaju utjecajan čimbenik, ali uglavnom služe za konceptualizaciju, teoretizaciju i povezivanje teorije i prakse. Pokazalo se kako učitelji koji su imali priliku predavati u više škola češće napreduju u zvanju u odnosu na one koji su predavali samo u jednoj

školi. Također, duljina staža ili poučavanja u školi pozitivno je povezana s porastom rezultata napredovanja tj. Učitelji s više godina radnog staža više napreduju u zvanju.

Ranija istraživanja pokazala su značajne razlike s obzirom na spol učitelja. Čak tri četvrtine ispitanih muškaraca napredovalo je u barem jednom stupnju za razliku od 30% ispitanih žena (Hilsum i Start, 1974). Iz ovih podataka vidljivo je da je nekoć prednost u napredovanju bila na strani muškaraca. Ipak, u novije vrijeme odnos spolova unutar sustava obrazovanja bitno se promijenio. Iako u Republici Hrvatskoj nema provedenih istraživanja o napredovanju učitelja s obzirom na spol, postoje istraživanja kojima su se ispitivale razlike učitelja u napredovanju s obzirom na njihovo radno mjesto. Primjerice, Doutlik (2011) je ispitala zadovoljstvo učitelja s obzirom na mjesto rada i zaključila da su učitelji koji rade u produženom boravku na području grada Zagreba nezadovoljniji od onih koji rade u drugim gradovima. Također, pokazalo se statistički značajno da su s obzirom na godine staža, učitelji produženog boravka s više od pet godina radnog staža izrazito nezadovoljni manjkom poštovanja prema učiteljima. Slični su se rezultati pokazali i u ranijem istraživanju (Vidić, 2009) kojim se pokazalo da su učitelji razredne nastave zadovoljniji mogućnostima napredovanja u odnosu na učitelje predmetne nastave. Jednako tako, oni učitelji s više od deset godina radnog staža zadovoljniji su mogućnostima napredovanja od učitelja s manje od deset godina radnog staža.

Napredovanje učitelja može biti važan način za priznanje i nagrađivanje učitelja za njihov trud i predanost kao i pružanje novih prilika za rast i profesionalni razvoj. Međutim, važno je da se prilike za napredovanje temelje na zaslugama i budu jednako dostupne svim kvalificiranim učiteljima, bez obzira na rasu, spol ili druge osobne karakteristike. Neke od istraživanja (Huberman, 1989) navode da postoji razdoblje samoispitivanja i krize za mnoge učitelje srednjih godina. Tada djelatnik procjenjuje svoj profesionalni život u smislu zadovoljstva i nezadovoljstva poslom. U tom trenutku dolazi do razmatranja mogućih drugih karijera koje bi dovele do promjene struke. Ovo istraživanje možemo povezati sa slovenskim istraživanjem (Javrh, 2008) u kojem autorica opisuje nacrt razvoja učiteljske karijere. Prema slovenskom *S modelu* učitelj tijekom svoje karijere prolazi određene faze. Prva faza je faza otkrivenja ili suočavanja s realnosti, druga faza ili faza stabilizacije koja bitno utječe na učiteljev karijerni put. Nakon toga slijedi faza početne aktivnosti i eksperimentiranja u kojoj učitelj pokazuje svoju predanost radu, ali potom dolazi četvrta faza ili faza revizije tijekom koje splašnjava početni entuzijizam. Potom slijede faza kritičke odgovornosti i faza opuštenosti za vrijeme kojih se učitelj stručno usavršavaju i traži nove izazove. Sedma i osma faza učiteljske karijere međusobno su suprotne, a ujedno su i prekretnica u učiteljskome radu. Sedma faza je faza nemoći koja uključuje sagorijevanje na poslu, a potom i napuštanje struke dok osma faza

ili faza ispunjenosti učitelju stvara zadovoljstvo i omogućava mu miran nastavak karijere. Kao i u ostalim profesijama, učitelji se kroz svoju karijeru susreću sa situacijama koje mogu prevagnuti i bitno promijeniti njihov karijerni put.

1.3. Uvjeti za napredovanje

Poslovi učitelja obuhvaćaju neposredni odgojno-obrazovni rad i čitav niz drugih poslova kao što su administrativni poslovi, pripremanje za nastavu, suradnju s roditeljima, administrativne i organizacijske poslove, suradnju s članovima razrednog u učiteljskog vijeća, učiteljskim vijećem te lokalnom zajednicom i drugo. Odgojno-obrazovni djelatnik u svome radu postupaju prema propisanim zakonima, pravilnicima i aktima škole. Njima su određena sva prava i obveze sudionika unutar školskog sustava. Zakone donosi Hrvatski sabor, inicijator donošenja pravilnika, odluka i drugih propisa je Vlada Republike Hrvatske, a unutarnje akte škole donosi školski odbor na prijedlog ravnatelja uz suglasnost učiteljskog vijeća. Ključni dokument školskog sustava jest Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008). Osim Zakona, u primjeni postoji čitav niz pravilnika i drugih podzakonskih akata kojima se uređuje rad škole. Prema Pravilnikom o napredovanju učitelja, nastavnika i stručnih suradnika u osnovnom i srednjem školstvu (2019; 2020; 2021) učitelji, ravnatelji i stručni suradnici škole mogu napredovati u tri zvanja: mentor, savjetnik i izvrstan savjetnik. Ovim su Pravilnikom utvrđeni kriteriji vrednovanja rada učitelja kao i postupci i uvjeti ocjenjivanja i napredovanja. Svrha Pravilnika je utvrditi kriterije vrednovanja rada učitelja i nastavnika koji svojom stručnošću, odnosno ljudskim, pedagoškim i metodičkim odlikama, postižu uzorne rezultate u nastavnom radu, izvannastavnim aktivnostima i izvannastavnom stručnom radu te pridonose unapređivanju procesa poučavanja, razvoju cjelokupne odgojno-obrazovne djelatnosti škole i hrvatskog školstva (Pravilnik o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima, 2019; 2020; 2021). Napredovanja u zvanje odnosi se na vrednovanje stručnosti i kvalitete rada učitelja u skladu s elementima: uspješnost u radu s učenicima, izvannastavni stručni rad kao i stručno usavršavanje. Prema Pravilniku, učitelja ocjenjuje ovlašten savjetnik Agencije za odgoj i obrazovanje na osnovi neposrednog uvida u rad i praćenja njegova rada.

Uspješnost u radu s učenicima vrednuje se prema nekoliko elemenata: metodička kreativnost u poučavanju, primjenjivanje suvremenih oblika i metoda u radu, postignuti rezultati u odgojnom radu s učenicima, postignuti obrazovni rezultati kao i njihova

osposobljenost za samostalno učenje, promicanje ljudskih prava, suradnja s učiteljima, nastavnicima, roditeljima i predstavnicima društvenog okružja škole. Elementi vrednovanja ocjenjuju se ocjenom: zadovoljava, uspješan, vrlo uspješan i izvrstan.

Nadalje, osim uspješnosti u radu s učenicima, učitelju koji napreduje u zvanju vrednuje se izvannastavni stručni rad. U svom radu, učitelji provode mnoštvo aktivnosti u i izvan redovite nastave. Neovisno o tome želi li napredovati, svaki bi učitelj trebao posjedovati vlastiti profesionalni portfolio. Dokumentacija potrebna za napredovanje u zvanje treba sadržavati sve relevantne potvrde za potkrepljenje navedenih bodova. Ovisno o stupnju zvanja, kandidat za napredovanje mora, uz odgovarajuću razinu obrazovanja, ispunjavati određene uvjete. Sva tri stupnja napredovanja zahtijevaju položen stručni ispit, ali razlikuju se zadanim vremenskim periodima u obavljanju učiteljskog posla, kontinuiranom profesionalnom razvoju te broju prikupljenih bodova unutar zadanih kategorija.

1.4. Pokretanje postupka za napredovanje

Postupak napredovanja u zvanje pokreće se na zahtjev odgojno-obrazovnog radnika koji je o istome dužan obavijestiti ustanovu s kojom ima zasnovan radni odnos. Prethodnim pravilnikom ravnatelj su predlagali kandidate za napredovanja u više zvanje. Važeći pravilnik (Pravilnik o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima, 2019; 2020; 2021) odgojno-obrazovnom djelatniku daje više slobode i pa djelatnik zahtjev samostalno podnosi agenciji nadležnoj za odgoj i obrazovanje putem obrasca zahtjeva za napredovanjem koji je o predmetnom zahtjevu dužan pisanim ili elektroničkim putem obavijestiti školsku ustanovu s kojom ima zasnovani radni odnos. Uz zahtjev, djelatnik je dužan priložiti i dokaze o ispunjavanju općih uvjeta za napredovanje, zahtjev o ispunjavanju uvjeta izvrsnosti te dokaz o ispunjavanju svih obveza propisanih Pravilnikom. Agencija potom vrši uvid u dokumentaciju te u slučaju nepotpunog zahtjeva, od djelatnika traži nadopunu istoga u roku osam dana. U slučaju potpunog zahtjeva Agencija će u roku 15 dana obavijestiti odgojno-obrazovnog radnika da je zahtjev uredan. Nakon urednog zahtjeva Agencija vrši: praćenje rada odgojno-obrazovnog djelatnika u dva školska sata neposrednog rada s učenicima ili rada s odgojno-obrazovnim radnicima, u slučaju napredovanja razgovor s odgojno-obrazovnim radnikom, razgovor s ravnateljem i/ili stručnim suradnikom odgojno-obrazovnog djelatnika koji je u postupku napredovanja, utvrđivanje potrebnih bodova sukladno kriterijima Pravilnika, utvrđivanje usvojenosti ishoda učenja

sukladno Okviru nacionalnog standarda kvalifikacija za učitelje u osnovnim i srednjim školama Na temelju dokumentacije i obavljenog uvida Agencija u roku 30 dana od obavljenog uvida u stručno-pedagoški rad donosi stručno mišljenje na koje odgojno-obrazovni djelatnik može podnijeti prigovor u roku osam dana od zaprimanja istoga. Nakon toga, podatci o napredovanju upisuju se u Zajednički upisnik školskih ustanova u elektroničkom obliku, a radnik prava i obveze stečene postupkom napredovanja ostvaruje od dana donošenja odluke do isteka roka od pet godina na koji je izabran u zvanje. U slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog ili roditeljskog dopusta ili mirovanja, moguće je produžiti rok na koji je izabran u zvanje za onoliko vremena koliko je trajala odsutnost u radu.

Odgojno-obrazovni radnik može trajno steći zvanje ukoliko je tri puta za redom izabran u zvanje izvrsnog savjetnika te ukoliko ima više od 30 godina staža u stečenom zvanju. Odgojno-obrazovnom radniku imenovanom u zvanje koji Agenciji podnese zahtjev za obnavljanje napredovanja u izabrano zvanje, odnosno zahtjev za napredovanje u više zvanje, najkasnije četiri mjeseca prije isteka vremena na koje je izabran u zvanje, postupak ponovnog izbora u zvanje biti će okončan do isteka roka na koji je prethodno imenovan u zvanje.

1.5. Uvjeti i kriteriji vrednovanja za napredovanje

Odgojno-obrazovni radnik može napredovati u tri stupnja: mentor, savjetnik i izvrstan savjetnik. U svako od tri zvanja moguće je napredovati uz zadovoljenje uvjeta propisanih Pravilnikom: položen stručni ispit i najmanje pet godina rada u školskoj ustanovi obavljajući poslove učitelja ili nastavnika s odgovarajućom vrstom obrazovanja. Za zvanje mentora potrebno je 100 sati kontinuiranog profesionalnog razvoja, za zvanje savjetnika 120, a izvrsnog savjetnika 150 sati. Za napredovanje u zvanje mentora potrebno je sakupiti najmanje 20 bodova u tri kategorije od kojih je obavezna *Unaprijeđivanje rada škole*. Odgojno-obrazovni djelatnik koji želi napredovati u zvanje savjetnika treba prikupiti najmanje 40 bodova unutar četiri kategorije od kojih je obavezna kategorija *Unaprijeđivanje rada škole*. Nadalje, radnik koji želi napredovati u zvanje izvrsnog savjetnika treba prikupiti najmanje 60 bodova u pet kategorija od kojih je obavezna *Unaprijeđivanje rada škole*. Vrednovanje dijela stručno-pedagoškog rada odgojno-obrazovnog radnika za ispunjavanje uvjeta izvrsnosti buduće se prema kriterijima podijeljenim u kategorije, a svaka od aktivnosti vrednuje se samo jednom.

Tablica 2. Kriteriji vrednovanja stručno-pedagoškog rada

Kategorije aktivnosti	Bodovi
ORGANIZACIJA I/ILI PROVEDBA NATJECANJA TE MENTORSTVO UČENICIMA, STUDENTIMA I PRIPRAVNICIMA	
Mentorstvo učenicima koji sudjeluju na natjecanjima, smotrama i sl. na županijskoj razini uz dodatan bod po učeniku za osvojeno jedno od prva tri mjesta (po učeniku ili natjecateljskoj ekipi)	1
Mentorstvo učenicima koji sudjeluju na natjecanjima, smotrama i sl. na međužupanijskoj ili državnoj razini, uz dodatan bod po učeniku za osvojeno jedno od prva tri mjesta (po učeniku ili natjecateljskoj ekipi)	2
Mentorstvo učenicima koji sudjeluju na natjecanjima, smotrama i sl. na međunarodnoj razini uz dodatan bod po učeniku za osvojeno jedno od prva tri mjesta (po učeniku ili natjecateljskoj ekipi). U istoj školskoj godini svaki učenik ili ekipa boduje se samo jedanput prema najboljem uspjehu.	3
Sudjelovanje u radu povjerenstava za organizaciju i/ili provedbu natjecanja, smotre i sl. za učenike, na školskoj razini (po događanju)	1
Sudjelovanje u radu povjerenstava za organizaciju i/ili provedbu natjecanja, smotre i sl. za učenike, na županijskoj ili državnoj razini (po događanju)	2
Sudjelovanje u radu povjerenstava za organizaciju i/ili provedbu natjecanja, smotre i sl. za učenike, na međunarodnoj razini (po događanju)	3
Sudjelovanje u radnim skupinama za izradu zadataka za natjecanja, smotre, nacionalne ispite ili državnu maturu (po ispitu)	2
Sudjelovanje u radnim skupinama za evaluaciju za nacionalne ispite ili državnu maturu (po ispitnom roku i predmetu)	1
Mentorstvo studentima učiteljskih i nastavničkih studija (po godini)	2
Mentorstvo pripravniku do stručnog ispita (po pripravniku)	3
PREDAVANJA, RADIONICE I EDUKACIJE	
Predavanje, radionica ili ogledni sat na školskoj razini (po broju održanih, međusobno različitih, uživo ili online; do dva suautora)	1
Predavanje, radionica ili ogledni sat na županijskoj razini (po broju održanih, međusobno različitih, uživo ili online, uz pozitivnu evaluaciju od strane sudionika; do dva suautora)	2
Predavanje, radionica ili ogledni sat na međužupanijskoj/regionalnoj ili državnoj razini (po broju održanih, međusobno različitih, uživo ili online, uz pozitivnu evaluaciju od strane sudionika; do dva suautora)	3
Predavanje ili radionica na međunarodnoj razini (po broju održanih, uživo i online; uz pozitivnu evaluaciju od strane sudionika; do dva suautora)	4
Dijeljenje primjera dobre prakse primjene inovativnih metoda poučavanja (primjerice u Edutoriju, na obrazovnim portalima, školskim mrežnim stranicama, knjigama, zbornicima i brošurama) ako nije vrednovano u kategoriji STRUČNI ČLANCI, NASTAVNI MATERIJALI I OBRAZOVNI SADRŽAJI (po primjeru)	3

<p>Sudjelovanje na međunarodnim radionicama izvan Republike Hrvatske (strukturirani tečajevi, promatranje rada (job shadowing), podučavanje u inozemnim ustanovama (teaching assignment); zajedničke aktivnosti učenja i podučavanja (short-term joint staff training events)) (po broju radionica ili aktivnosti mobilnosti)</p> <p>1 bod za strukturirane tečajeve s potvrdom o sudjelovanju 2 boda za promatranje rada (job shadowing) s potvrdom o sudjelovanju 3 boda za podučavanje u inozemnim ustanovama (teaching assignment); zajedničke aktivnosti učenja i podučavanja (short-term joint staff training events) uz potvrdu o uspješnosti</p>	1 – 3
<p>Sudjelovanje u edukaciji na državnoj razini (po broju edukacija, međusobno različitih, uživo ili online)</p> <p>od 5 do 10 sati = 1 bod od 11 do 20 sati = 2 boda od 21 do 30 sati = 3 boda više od 30 sati = 4 boda</p>	1 – 4
<p>Vođenje ili mentoriranje edukacije na državnoj razini (po broju edukacija, međusobno različitih, uživo ili online, uz pozitivnu evaluaciju od strane sudionika)</p> <p>do 3 sata = 1 bod od 4 do 5 sati = 2 boda od 6 do 10 sati = 3 boda od 11 do 20 sati = 4 boda od 21 do 30 sati = 5 boda više od 30 sati = 6 bodova</p>	1 – 6
<p>Sudjelovanje u edukaciji na međunarodnoj razini (po broju edukacija, međusobno različitih, uživo ili online)</p> <p>od 5 do 10 sati = 2 boda od 11 do 20 sati = 3 boda od 21 do 30 sati = 4 boda više od 30 sati = 5 bodova</p>	2 – 5
<p>Vođenje ili mentoriranje edukacije na međunarodnoj razini (po broju edukacija, međusobno različitih, uživo ili online, uz pozitivnu evaluaciju od strane sudionika)</p> <p>od 5 do 10 sati = 4 boda od 11 do 20 sati = 5 boda od 21 do 30 sati = 6 boda više od 30 sati = 7 bodova</p>	4 – 7
RAD U STRUČNIM VIJEĆIMA, UDRUGAMA I SL.	
<p>Vođenje stručnog vijeća na školskoj razini (po šk. godini) uz minimalno 3 održanih sastanaka stručnog vijeća godišnje te minimalno jedno održano predavanje ili radionicu godišnje</p>	1
<p>Vođenje stručnog vijeća na županijskoj razini (po šk. godini) uz minimalno 3 održanih sastanaka stručnog vijeća te minimalno jedno održano predavanje ili radionicu godišnje</p>	2
<p>Doprinos stručni kroz rad u strukovnim udrugama koje potiču, razvijaju i unapređuju struku (po godini)</p>	1
<p>Vođenje stručne udruge povezane s obrazovanjem na lokalnoj ili županijskoj razini (po godini)</p>	1
<p>Vođenje stručne udruge povezane s obrazovanjem regionalnoj ili državnoj razini (po godini)</p>	2

Vođenje stručnog društva, kluba ili sekcije na školskoj ili županijskoj razini (po godini)	1
Vođenje stručnog društva, kluba ili sekcije na međuzupanijskoj/regionalnoj ili državnoj razini (po godini)	2
Neposredan odgojno-obrazovni rad s učenicima s teškoćama ili s darovitima učenicima izvan školske ustanove odnosno u organizaciji ustanova ili udruga civilnog društva koje provode aktivnosti u području odgoja i obrazovanja djece i mladih (po godini)	3
STRUČNI ČLANCI, NASTAVNI MATERIJALI I OBRAZOVNI SADRŽAJI	
Objavljivanje znanstvenog članka u tiskanoj ili online publikaciji u Republici Hrvatskoj (do četiri suautora; po broju objavljenih radova)	3
Objavljivanje znanstvenog članka u tiskanoj ili online publikaciji izvan Republike Hrvatske (do četiri suautora; po broju objavljenih radova)	5
Objavljivanje stručnog članka u tiskanoj ili online publikaciji u Republici Hrvatskoj (do tri suautora; po broju objavljenih radova)	2
Objavljivanje stručnog članka u tiskanoj ili online publikaciji izvan Republike Hrvatske (do tri suautora; po broju objavljenih radova)	3
Pisanje recenzije udžbenika, stručnih knjiga, priručnika ili članaka (po broju)	2
Sudjelovanje u radu stručnih povjerenstava koje imenuje ministar nadležan za obrazovanje, a radi procjene usklađenosti udžbenika sukladno propisima kojima je uređeno odobravanje udžbenika (po udžbeniku)	2
Prijevod udžbenika, stručne literature, računalnoga obrazovnog programa i sl.	3
Autorstvo i suautorstvo stručnih knjiga, udžbenika, obrazovnih računalnih programa, priručnika i digitalnih obrazovnih sadržaja za barem 10 nastavnih sati, edukacija u minimalnom trajanju od 20 sati (do tri suautora; po broju objavljenih publikacija)	6
Autorstvo i suautorstvo stručnih knjiga, udžbenika, obrazovnih računalnih programa, priručnika, digitalnih obrazovnih sadržaja za barem 10 nastavnih sati, online edukacija u minimalnom trajanju od 20 sati (više od tri suautora; po broju objavljenih publikacija)	3
Autorstvo i suautorstvo recenziranih i/ili odobrenih digitalnih obrazovnih sadržaja na temelju Zakona o udžbenicima (po broju)	6
Autorstvo i suautorstvo edukacija u minimalnom trajanju od 10 sati (po broju)	5
Objavljivanje oglednih primjera prilagodbi metoda, sadržaja, aktivnosti i sl. za učenike s teškoćama (po broju objavljenih radova)	2
Objavljivanje oglednih primjera prilagodbi metoda, sadržaja, aktivnosti i sl. za darovite učenike (po broju objavljenih radova)	2
Izrada i objavljivanje otvorenih obrazovnih sadržaja (po broju objavljenih sadržaja): obrazovni sadržaji do 10 nastavnih sati = 2 boda obrazovni sadržaji od 11 do 20 nastavnih sati = 4 boda obrazovni sadržaji za više od 20 nastavnih sati = 6 bodova	2 – 6
PROJEKTI	
Priprema i pisanje projekta na državnoj razini (po projektu) 2 bod ukoliko je projekt prihvaćen	1 – 2

Priprema i pisanje projekta na međunarodnoj razini (po projektu) 3 boda ukoliko je projekt prihvaćen	2 – 3
Vođenje ili koordiniranje projekta na školskoj razini (po projektu)	1
Vođenje ili koordiniranje projekta u trajanju od najmanje godinu dana na školskoj razini (po projektu)	2
Vođenje ili koordiniranje projekta u trajanju od najmanje godinu dana na državnoj razini (po projektu)	4
Vođenje ili koordiniranje jednogodišnjeg projekta na međunarodnoj razini (po projektu)	5
Vođenje ili koordiniranje višegodišnjeg projekta na međunarodnoj razini (po projektu)	6
Sudjelovanje i doprinos realizaciji rezultata projekta na školskoj razini (po projektu)	1
Sudjelovanje i doprinos realizaciji rezultata projekta na državnoj razini (po projektu)	2
Sudjelovanje i doprinos realizaciji rezultata projekta na međunarodnoj razini (po projektu)	3
UNAPRJEĐENJE RADA ŠKOLE	
Sudjelovanje u samovrednovanju ili vanjskom vrednovanju škole (po godini)	1
Rad u školskom timu za kvalitetu/rad u Povjerenstvu za kvalitetu (po godini)	1
Vođenje školskog tima za kvalitetu/rad Koordinatora samovrednovanja (po godini)	2
Uređivanje školske mrežne stranice, školskog lista ili školske stranice na društvenim mrežama (po godini i po publikaciji)	1
Pripremanje i organizacija javnog događanja u školi (po događanju)	1
Pripremanje i organizacija javnog događanja vezanog uz obrazovanje na županijskoj ili državnoj razini (po događanju)	2
Vođenje ili koordiniranje javnog događaja vezanog uz obrazovanje na državnoj razini (po događaju)	3
Aktivno sudjelovanje u izvođenju programa za vanjske sudionike u regionalnom centru kompetentnosti (po godini)	1
Vođenje regionalnog centra kompetentnosti (po godini)	3
Administriranje školskih platformi za e-učenje (po e-platformi i po godini)	1
RAD NA UNAPRJEĐENJU SUSTAVA OBRAZOVANJA	
Rad u povjerenstvima, radnim skupinama ili mentorskim timovima za koja su imenovani od strane Ministarstva znanosti i obrazovanja ili za rad u Povjerenstvu za polaganje stručnih ispita (po godini)	1
Sudjelovanje u provođenju obrazovnog istraživanja na školskoj ili županijskoj razini (po broju)	1
Sudjelovanje u provođenju obrazovnog istraživanja na međužupanijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini (po broju)	2
Sudjelovanje u eksperimentalnom programu u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju (po šk. godini)	4

Pripremanje i provođenje obrazovnog istraživanja na školskoj ili županijskoj razini, uz objavu rada (po broju)	2
Pripremanje i provođenje obrazovnog istraživanja na međužupanijskoj ili državnoj razini, uz objavu rada (po broju)	3
Pripremanje i provođenje obrazovnog istraživanja na međunarodnoj razini, uz objavu rada (po broju)	4
Sudjelovanje u radnim skupinama, povjerenstvima i sl. za izradu strateških, zakonodavnih, kurikulumskih i sl. dokumenata na državnoj razini (po skupni i po godini)	3

Osim prava, obrazovni radnik dužan je izvršavati i obveze propisane Pravilnikom. Mentor je tako dužan najmanje tri sata godišnje educirati kolege, studente učiteljskih smjerova i dijeliti primjere dobre prakse, pružati kolegijalnu podršku na školskoj, međuškolskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini (uživo ili online). Mentor mora sudjelovati u najmanje jednom projektu na školskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini godišnje te objaviti najmanje jedan javno i besplatno dostupan digitalni obrazovni sadržaj ili stručni članak. Također, ima obvezu prihvatiti mentorstvo pripravnicima i studentima ukoliko isto od njega bude zatraženo. Odgojno-obrazovni radnik koji je napredovao u zvanje savjetnika dužan je za vrijeme trajanja zvanja najmanje pet godišnje educirati kolege, studente učiteljskih ili nastavničkih studija, dijeliti primjere dobre prakse, pružati kolegijalnu podršku na školskoj, međuškolskoj, županijskoj, regionalnoj, državnoj ili međunarodnoj razini (uživo ili online). Dužan je sudjelovati u najmanje jednom projektu na školskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini te objaviti najmanje dva javno i besplatno dostupna obrazovna sadržaja ili stručna članka. Također, mora biti spreman prihvatiti mentorstvo pripravnicima i studentima ukoliko isto od njega bude zatraženo. Odgojno-obrazovni radnik koji je napredovao u zvanje izvrsnog savjetnika dužan je za vrijeme trajanja zvanja najmanje sedam sati godišnje educirati kolege, studente učiteljskih ili nastavničkih studija, dijeliti primjere dobre prakse, pružati kolegijalnu podršku na školskoj, međuškolskoj, županijskoj, regionalnoj, državnoj i međunarodnoj razini (uživo ili online). Ima obvezu sudjelovati u najmanje jednom projektu na školskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini godišnje te objaviti najmanje tri javno i besplatno dostupna digitalna obrazovna sadržaja ili stručna članka. Konačno, dužan je prihvatiti mentorstvo pripravnicima i studentima ukoliko isto od njega bude zatraženo.

S obzirom na brojne uvjete koje moraju zadovoljavati učitelji koji se namjeravaju prijaviti za napredovanje te uvjete koje moraju ispunjavati nakon stečenog zvanja, korisno je ispitati u kojoj se mjeri učitelji slažu s odredbama Pravilnika te koliko su zadovoljni cjelokupnim postupkom napredovanja.

2. CILJ I ZADATCI ISTRAŽIVANJA

2.1. Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati u kojoj su mjeri učitelji u osnovnoj školi zadovoljni mogućnostima napredovanja u zvanju te razlikuju li se s obzirom na stečeno zvanje, radno mjesto i radno iskustvo.

2.2. Zadatci istraživanja

S obzirom na cilj istraživanja, postavljeni su istraživački zadatci i hipoteze.

1. Ispitati u kojoj su mjeri učitelji zadovoljni postupkom, mogućnostima i kriterijima napredovanja u zvanje.

H1: Učitelji su zadovoljni postupkom napredovanja, a manje zadovoljni kriterijima i mogućnostima napredovanja.

2. Ispitati postoje li razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja koji su napredovali u zvanju od onih koji nisu napredovali.

H2: Učitelji koji su napredovali u zvanju zadovoljniji su napredovanjem od učitelja koji nisu do sada napredovali.

3. Ispitati razlikuju li se učitelji razredne i predmetne nastave u zadovoljstvu napredovanjem.

H3: Učitelji razredne nastave su zadovoljniji napredovanjem od učitelja predmetne nastave.

4. Ispitati postoje li razlike u zadovoljstvu napredovanjem učitelja s obzirom na godine radnoga iskustva.

H4: Učitelji s više godina radnoga iskustva zadovoljniji su napredovanjem od učitelja s manje godina radnoga iskustva.

3. METODA

3.1. Ispitanici i postupak

U istraživanju je sudjelovalo 673 učitelja u osnovnoj školi od čega 92,12% ženskoga, a 7,88% muškoga spola. U ukupnom uzorku 8,92% ispitanika ima stečenu višu stručnu spremu, 84,25% visoku stručnu spremu, a 6,84% završen magisterij ili doktorat. Prosječna dob ispitanika je 44,04 godine ($SD = 9,04$), a srednja vrijednost radnoga staža 18,31 godina ($SD = 9,36$). Većina ispitanika radi u predmetnoj nastavi (62,6%; $n = 421$), dok 35,3% radi u nastavi kao učitelj razredne nastave ($n = 238$), odnosno kao učitelj razredne nastave u produženom boravku (2,1%; $n = 14$). Podatci o stečenom zvanju ispitanika prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1. Podatci o stečenim zvanjima ispitanika ($N = 673$)

	N (%)	napredovali		Zvanje		
		da	ne	mentor	savjetnik	izv. savj.
RN	252 (37,4%)	130 (51,6%)	122 (48,4%)	63 (25,0%)	51 (20,2%)	16 (6,3%)
PN	421 (62,6%)	245 (41,8%)	176 (41,8%)	120 (28,5%)	96 (22,8%)	29 (6,9%)
RN + PN	673 (100%)	375 (55,7%)	298 (44,3%)	183 (27,2%)	147 (21,8%)	45 (6,7%)

Legenda: RN – učitelji razredne nastave; PN – učitelji predmetne nastave

Podatci potvrđuju da su u istraživanju sudjelovali učitelji iz svih županija Republike Hrvatske: najviše iz Grada Zagreba (17,4%; $n = 117$), a najmanje iz Ličko-senjske županije (1,3%, $n = 9$).

Istraživanje je provedeno online putem, a ispitanici su kontaktirani putem zatvorenih učiteljskih grupa na društvenim mrežama. Prije početka istraživanja učitelji su upoznati s pravilima i postupkom, upućeni u mogućnost odustajanja od istraživanja u svakom trenutku. Ispitanicima je zajamčena anonimnost i povjerljivost podataka te su pisanim putem potvrdili svoj pristanak sudjelovanju istraživanja.

3.2. Instrumenti

Za potrebe ovog istraživanja sastavljen je anketni upitnik od 40 pitanja/tvrđnji. Upitnik se sastojao od dva dijela: prvi dio koji se odnosio na opća pitanja o sociodemografskim podacima ispitanika, a drugi dio o namjeri prijavljivanja za napredovanje, odnosno obnovu zvanja napredovanja. Sociodemografski podatci o ispitanicima uključuju podatke o spolu, dobi, radnom iskustvu, županiji u kojoj rade, stručnoj spremi i stečenom stupnju napredovanja. Namjera prijavljivanja za napredovanje ispitana je dvjema tvrdnjama: prvu su procjenjivali učitelji koji su već napredovali (*Što planirate kad Vam istekne zvanje u koje ste napredovali?*), a drugu učitelji koji nisu do sada napredovali (*Planirate li u sljedećih pet godina prijaviti se za napredovanje?*).

Drugi dio upitnika sastoji se od 30 tvrdnji koje su dijelom preuzete iz ranije provedenih istraživanja (Wong & Wong, 2005; Maclean, 2019) te su nadopunjene i prilagođene hrvatskom obrazovnom sustavu. Sadržajno se tvrdnje mogu podijeliti u sedam grupa: zadovoljstvo kriterijima napredovanja, korist od napredovanja, kvaliteta učitelja, mogućnosti napredovanja, postupak napredovanja, vrijeme te promjene pravilnika o napredovanju. Ispitanici su slaganje sa svakom pojedinom tvrdnjom procjenjivali na Likertovoj ljestvici od 5 stupnjeva: od 1 – uopće se ne slažem do 5 – u potpunosti se slažem.

Zadovoljstvo kriterijima napredovanja sastoji se od tri tvrdnje kojima se ispitalo koliko su učitelji zadovoljni mogućnostima napredovanja, kriterijima i brojem potrebnih bodova te obrazovanjem učitelja (primjeri tvrdnji: *Zadovoljan sam kriterijima napredovanja koji su propisani Pravilnikom; Smatram da je broj propisanih bodova za napredovanje prevelik*).

Korist od napredovanja sastoji se od četiri tvrdnje kojima se ispitalo koliko su učitelji zadovoljni porastom plaće nakon stečenog zvanja i uvažavanjem u društvu (primjeri: *Smatram da omjer uloženog truda za postupak napredovanja nije razmjeran povećanju plaće; Smatram da su učitelji koji su napredovali u zvanju više cijenjeni u društvu i kolektivu*).

Kvaliteta učitelja sastoji se od dvije tvrdnje kojima se procjenjuje u kojoj mjeri učitelji smatraju da se učitelji u zvanju kvalitetom razlikuju od ostalih učitelja te treba li uvažavati neformalno obrazovanje učitelja (primjeri: *Smatram da se učitelji koji su napredovali uistinu svojim radom i kvalitetom ističu u kolektivu; Smatram da neformalno učiteljevo obrazovanje (završeni različiti tečajevi, studijski programi i sl.) može znatno doprinijeti razvoju škole pa treba biti više cijenjeno u procesu napredovanja*).

Ravnopravnost u procesu napredovanja sastoji se od dvije tvrdnje kojima se ispitala spolna ravnopravnost učitelja u napredovanju te prednost rada u gradskoj/seoskoj školi

(primjeri: *Smatram da muškarci i žene imaju jednake šanse za napredovanjem u zvanju; Smatram da učitelji koji rade u gradskim školama imaju veću mogućnost napredovanja od onih koji rade u manjim sredinama*).

Postupak napredovanja sastoji se od četiri tvrdnje koje se odnose na trajanje postupka napredovanja, zahtjevnost prikupljanja različitih potvrda, dostupnost edukacija i odobrenje ravnatelja (primjeri: *Smatram da je učitelju znatno olakšano napredovanje otkad za isto ne treba prijedlog (odobrenje) ravnatelja; Smatram da prikupljanje potvrda i drugih dokumenata koji dokazuju potrebne bodove za napredovanje iziskuje previše vremena*).

Vrijeme (rokovi) napredovanja sastoji se od pet tvrdnji kojima se ispituje slaganje učitelja s propisanim vremenskim okvirima izbora (primjer: *Smatram da jednom stečeno zvanje treba ostati trajno; Smatram da učitelji koji ostvare sve uvjete trebaju napredovati i prije isteka propisanog vremenskog roka od 5 god.*).

Promjene pravilnika sastoji se od 10 tvrdnji/prijedloga izmjena postojećeg pravilnika. Tvrdnjama su obuhvaćeni uvjeti koji su propisani pravilnikom (primjeri: *Izbaciti uvid u nastavu (praćenje rada odgojno-obrazovnog radnika tijekom najviše dva sata njegova neposrednog rada s učenicima; Izbaciti obvezu sudjelovanja u najmanje 1 projektu na školskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini godišnje*), ali i neki koji nisu (primjeri: *Bilo bi dobro da učitelji koji su napredovali u više zvanje imaju pravo na par slobodnih dana godišnje za sudjelovanje u edukacijama prema vlastitom izboru; Bilo bi dobro da učitelji koji su napredovali u više zvanje imaju pravo na određen iznos financijskih sredstava za sudjelovanje u edukacijama po vlastitom izboru*).

4. REZULTATI I RASPRAVA

4.1. Deskriptivni pokazatelji

U Tablici 2 prikazani su deskriptivni pokazatelji upitnika. Najviše vrijednosti dobivene su u kategoriji predloženih promjena pravilnika dok su ispitanici najnižim vrijednostima procijenili korist od napredovanja. Dobiveni zasebni indeksi asimetričnosti i indeksi spljoštenosti nisu veliki i u okvirima su prihvatljivih za provedbu parametrijskih analiza (asimetričnost $< 1,5$; spljoštenost < 3 ; Kline, 2011). S obzirom na dobivene vrijednosti opravdana je upotreba parametrijskih postupaka statističke analize.

Pregled distribucija odgovora u kategoriji kriterija napredovanja pokazuje kako je tek četvrtina ispitanika zadovoljna mogućnostima napredovanja, dok njih 57,5% nije zadovoljno. Također, 66,7% učitelja nije zadovoljno kriterijima koji su propisani Pravilnikom, odnosno njih 58,7% smatra da je broj propisanih bodova za napredovanje previsok. Osim toga, većina učitelja (73,3%) smatra da neformalno obrazovanje učitelja značajno doprinosi razvoju škole te da isto treba biti više cijenjeno i uvažavano u procesu napredovanja. Slični rezultati dobiveni su drugim istraživanjima u svijetu (Donitsa i Schmidt, 2018) prema kojima su neformalni oblici obrazovanja prijeko potrebni, a služe za konceptualizaciju, teoretizaciju i povezivanje znanja teorije i prakse. Općenito, ovi rezultati potkrepljuju prethodno istraživanje (Pongračić i Marinac, 2022) koje je pokazalo nisku motiviranost učitelja za napredovanjem u viša zvanja. Rezultati ukazuju na određene poteškoće unutar postupka napredovanja koji u konačnici rezultiraju nezadovoljstvom mogućnostima i kriterijima napredovanja unutar školskog sustava.

Tablica 2. Deskriptivni pokazatelji upitnika (N = 673)

	Čestice	M	SD	Min	Maks.	Skew.	Kurt.
	Kriteriji						
KR1	zadovoljstvo mogućnostima napredovanja	2,90	1,22	1	5	0,011	-0,989
KR18	više cijenjeno informalno obrazovanje	3,95	0,97	1	5	-0,948	0,802
KR6	zadovoljstvo propisanim kriterijima	2,32	1,06	1	5	0,434	-0,562
KR7	prevelik broj bodova	2,77	1,18	1	5	0,190	-0,729
	Korist						
KO12	učitelji koji su napredovali više cijenjeni u društvu i kolektivu	2,46	1,09	1	5	0,341	-0,52
KO16	napredovanje nudi veću slobodu i fleksibilnost u radu	2,31	1,08	1	5	0,467	-0,439
KO5	realan i dovoljan porast plaće	2,13	1,04	1	5	0,658	-0,282
KO9	omjer uloženog truda i porasta plaće nije razmjeran	4,11	1,02	1	5	-1,142	0,866
	Kvaliteta						
KV15	učitelji koji su napredovali ističu se svojim radom i kvalitetom u kolektivu	3,01	1,23	1	5	-0,122	-0,92
	Ravnopravnost						
R10	muškarci i žene imaju jednake šanse za napredovanje	4,16	1,02	1	5	-1,264	1,167
R19	učitelji u gradskim školama imaju veću mogućnost napredovanja od ostalih	3,15	1,27	1	5	-0,164	-1,005
	Postupak						
P13	olakšano napredovanje jer ne treba prijedlog ravnatelja	3,25	1,21	1	5	-0,286	-0,72
P14	prikupljanje potvrda za potrebne bodove iziskuje previše vremena	3,84	1,16	1	5	-0,841	-0,153
P17	postoji dovoljan broj dostupnih edukacija koje se boduju pri napredovanju.	3,33	1,21	1	5	-0,399	-0,768
P8	postupak napredovanja učitelja traje predugo	3,72	1,07	1	5	-0,591	-0,24
	Vrijeme						
V11	jednom stečeno zvanje treba ostati trajno	4,10	1,20	1	5	-1,160	0,238
V2	dobro je da se može napredovati već nakon tri godine radnoga iskustva	3,16	1,28	1	5	-0,109	-1,125
V20	učitelji koji ostvare sve uvjete trebaju napredovati i prije isteka propisanog vremenskog roka (5 god.)	3,84	1,12	1	5	-0,812	-0,086
V3	dobro je da se zvanje stječe na razdoblje od pet godina	2,43	1,28	1	5	0,458	-0,989
V4	bilo bi dobro da se može napredovati u zvanje savjetnika i izv. savj. i prije isteka 5 godina	3,70	1,24	1	5	-0,691	-0,532
	Promjene						
PR21	osim koeficijenta za obračun plaće učitelji trebaju imati i neke druge pogodnosti	3,89	1,10	1	5	-0,892	0,127
PR22	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na par slobodnih dana godišnje za sudjelovanje u edukacijama	3,96	1,16	1	5	-1,070	0,309
PR23	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na određen iznos financijskih sredstava za sudjelovanje u edukacijama	4,13	1,07	1	5	-1,384	1,383
PR24	povećati broj zvanja napredovanja (više od sadašnja tri)	2,64	1,05	1	5	0,219	-0,436
PR25	smanjiti broj godina između dva napredovanja (ako se ispune ostali uvjeti)	3,67	1,10	1	5	-0,650	-0,193
PR26	omogućiti lakše stjecanje trajno stečenog zvanja	4,33	0,95	1	5	-1,677	2,601
PR27	izbaciti uvid u nastavu	3,44	1,37	1	5	-0,348	-1,152
PR28	izbaciti obvezu najmanje 3/5/7 sati godišnje "educirati kolege..."	3,25	1,31	1	5	-0,140	-1,117
PR29	izbaciti obvezu sudjelovanja u najmanje 1 projektu godišnje	2,77	1,30	1	5	0,327	-0,967
PR30	izbaciti obvezu prihvaćanja mentorstva pripravnicima i studentima	2,34	1,23	1	5	0,691	-0,453

Kad se analiziraju rezultati dobiveni za kategoriju koristi od napredovanja primjećuje se da učitelji nisu zadovoljni stečenim pogodnostima. Čak 64,9% učitelja smatra da porast plaće koji nastaje zbog napredovanja u zvanju nije razmjeran uloženom trudu, te nije realan i dovoljan (66,71%). Osim toga, više od polovice ispitanika smatra da učitelji koji su napredovali u zvanju nisu dovoljno cijenjeni u društvu i kolektivu (51,4%), a stečeno zvanje ne omogućava im veću fleksibilnost i slobodu u radu (57,0%). Uredbom o izmjenama i dopunama Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (2023.) propisani su koeficijenti plaće učitelja i to na sljedeći način: učitelj, nastavnik, stručni suradnik, odgajatelj s odgovarajućom stručnom spremom i položenim stručnim ispitom – 1,365; učitelj, nastavnik, stručni suradnik ili odgajatelj sa zvanjem mentora – 1,525; sa zvanjem savjetnika – 1,662 i višeg savjetnika – 1,812. Unatoč određenom povećanju koeficijenta, iz rezultata je vidljivo nezadovoljstvo obrazovnih djelatnika u pogledu koristi od napredovanja.

Većina učitelja (78,9%) smatra da ne postoji spolna diskriminacija u procesu napredovanja, ali mišljenja o utjecaju rada u gradskoj ili manjoj sredini su podijeljena. Može se pretpostaviti da je učiteljima koji rade u većim, gradskim sredinama dostupniji veći broj edukacija, konferencija i drugih oblika javnih događaja koji im mogu pomoći u procesu napredovanja.

Sam postupak napredovanja učitelji procjenjuju predugim (68,5%), a posebno vremenski zatjevnim ocjenjuju prikupljanje potvrda i ostali dokumenata koji su potrebni za pokretanje procesa napredovanja (68,5%). Nešto manje slaganje učitelja primjećuje se na tvrdnji da je postupak napredovanja olakšan otkad za isti nije potrebno odobrenje ravnatelja s čime se slaže tek 43,4%. Naime, prema prethodno važećem Pravilniku (1995) postupak za napredovanje učitelja odnosno nastavnika pokreće prosvjetno-pedagoški nadzornik na prijedlog ravnatelja škole. Novim Pravilnikom (2019) izmijenjeno je pokretanje postupka za napredovanjem u zvanje koji se sada pokreće na zahtjev odgojno-obrazovnog radnika. Moguće je pretpostaviti da ukidanje potrebne dozvole ravnatelja nije toliko važno učiteljima. Može se pretpostaviti da većina ispitanika nije u tome vidjela poteškoću koja ih je sprječavala da pokrenu postupak napredovanja.

Nadalje, pokazalo se da 51,1% učitelja smatra da ne postoji dovoljan broj edukacija na kojima mogu sudjelovati, a da se pritom one boduju prema kriterijima Pravilnika. Naime, može se pretpostaviti da je broj dostupnih edukacija veći na području većih gradova za razliku od slabije naseljenih područja i otoka. Upravo to može biti razlog zbog kojeg gotovo polovica ispitanika smatra da broj edukacija nije zadovoljavajuć. Matijašević i Maras (2022) proveli su zanimljivo istraživanje na tu temu koje je pokazalo da su ispitanici uglavnom nezadovoljni neaktualnom tematikom i lošom pripremljenosti predavača. Vidljivo je da postoji prostor za

napredak u vidu poboljšanja izvedbe i organizacije edukacija, ali i same tematike koja nije u skladu sa željama i potrebama učitelja i nastavnika.

4.2. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja koji su napredovali i onih koji nisu

Od ukupnog broja ispitanika, njih 55,7% je napredovalo u zvanje ($n_1 = 375$), a 44,3% nije ($n_2 = 298$). Na pitanje hoće li se u sljedećih pet godina prijaviti za postupak napredovanja tek nešto više od trećine ispitanika odgovara potvrdno (39,0%), 30,5% još nije odlučio, a 30,5% se neće prijaviti za postupak napredovanja. Planovi učitelja koji su već napredovali u zvanju pokazuju da se njih 7,5% više neće prijavljivati za napredovanje, 14,9% se neće prijaviti jer će steći trajno zvanje, 20% učitelja prijavit će se za isto zvanje, 44% učitelja prijavit će se za zvanje više od ovoga koje su stekli, dok 13,6% još nije odlučilo što će napraviti.

No, da bi se odgovorilo na pitanje postoje li razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja koji su napredovali od onih koji nisu, proveden je *t-test*. Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Rezultati potvrđuju postojanje statistički značajnih razlika u procjeni većine ispitivanih tvrdnji. Dodatno izračunate vrijednosti *Cohen d* ukazuju na male do srednje veličine učinaka razlika u većini tvrdnji.

Tablica 3. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja koji su napredovali i onih koji nisu ($N = 673$)

Čestice	Napredovali				<i>t-test</i>	<i>p</i>	<i>Cohen d</i>		
	da ($n = 375$)		ne ($n = 298$)						
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Kriteriji									
KR1	zadovoljstvo mogućnostima napredovanja		3,29	1,18	2,41	1,08	9,993	0,001*	-0,78
KR18	više cijenjeno informalno obrazovanje		4,01	0,90	3,87	1,05	1,760	0,079	
KR6	zadovoljstvo propisanim kriterijima		2,49	1,09	2,10	0,99	4,931	0,001*	-0,38
KR7	prevelik broj bodova		2,58	1,17	3,02	1,15	-4,969	0,001*	0,39
Korist									
KO12	učitelji koji su napredovali više cijenjeni u društvu i kolektivu		2,49	1,10	2,42	1,08	0,833	0,405	
KO16	napredovanje nudi veću slobodu i fleksibilnost u radu		2,51	1,14	2,05	0,95	5,771	0,001*	-0,44
KO5	realan i dovoljan porast plaće		2,23	1,05	1,99	1,02	3,008	0,003*	-0,23
KO9	omjer uloženog truda i porasta plaće nije razmjern		3,99	1,08	4,27	0,90	-3,572	0,001*	0,28
Kvaliteta									
KV15	učitelji koji su napredovali ističu se svojim radom i kvalitetom u kolektivu		3,41	1,11	2,51	1,20	10,090	0,001*	-0,78
Ravnopravnost									
R10	muškarci i žene imaju jednake šanse za napredovanje		4,26	0,93	4,04	1,11	2,858	0,004*	-0,22

R19	učitelji u gradskim školama imaju veću mogućnost napredovanja od ostalih	3,24	1,25	3,04	1,28	1,973	0,049	
	Postupak							
P13	olakšano napredovanje jer ne treba prijedlog ravnatelja	3,25	1,21	3,24	1,20	0,068	0,946	
P14	prikupljanje potvrda za potrebne bodove iziskuje previše vremena	3,77	1,18	3,93	1,13	-1,743	0,082	
P17	postoji dovoljan broj dostupnih edukacija koje se boduju pri napredovanju.	3,56	1,16	3,05	1,21	5,627	0,001*	-0,44
P8	postupak napredovanja učitelja traje predugo	3,59	1,07	3,88	1,05	-3,450	0,001*	0,27
	Vrijeme							
V11	jednom stečeno zvanje treba ostati trajno dobro je da se može napredovati već nakon tri godine radnoga iskustva	4,14	1,15	4,04	1,25	1,061	0,289	
V2	učitelji koji ostvare sve uvjete trebaju napredovati i prije isteka propisanog vremenskog roka (5 god.)	3,01	1,28	3,34	1,26	-3,277	0,001*	0,25
V20	dobro je da se zvanje stječe na razdoblje od pet godina	3,83	1,10	3,85	1,15	-0,187	0,852	
V3	bilo bi dobro da se može napredovati u zvanje savjetnika i izv. savj. i prije isteka 5 godina	2,55	1,35	2,27	1,18	2,862	0,004*	-0,22
V4		3,72	1,21	3,67	1,29	0,499	0,618	
	Promjene							
PR21	osim koeficijenta za obračun plaće učitelji trebaju imati i neke druge pogodnosti bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na par slobodnih dana godišnje za sudjelovanje u edukacijama	3,99	1,02	3,76	1,19	2,789	0,005*	-0,21
PR22	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na određen iznos financijskih sredstava za sudjelovanje u edukacijama	4,11	1,02	3,78	1,29	3,669	0,001*	-0,28
PR23	povećati broj zvanja napredovanja (više od sadašnja tri)	4,29	0,89	3,94	1,24	4,161	0,001*	-0,32
PR24	smanjiti broj godina između dva napredovanja (ako se ispune ostali uvjeti)	2,48	0,97	2,84	1,12	-4,415	0,001*	0,34
PR25	omogućiti lakše stjecanje trajno stečenog zvanja	3,61	1,12	3,76	1,06	-1,764	0,078	
PR26	izbaciti uvid u nastavu	4,39	0,92	4,26	0,98	1,814	0,070	
PR27	izbaciti obvezu najmanje 3/5/7 sati godišnje	3,57	1,36	3,28	1,37	2,747	0,006*	-0,21
PR28	"educirati kolege..."	3,33	1,31	3,15	1,31	1,761	0,079	
PR29	izbaciti obvezu sudjelovanja u najmanje 1 projektu godišnje	2,71	1,27	2,86	1,33	-1,515	0,130	
PR30	izbaciti obvezu prihvaćanja mentorstva pripravnicima i studentima	2,17	1,13	2,56	1,31	-4,072	0,001*	0,33

Može se primijetiti da su učitelji općenito manje zadovoljni propisanim kriterijima, porastom plaće te slobodom i fleksibilnosti u radu, ali su oni koji su napredovali u neko od zvanja zadovoljniji negoli učitelji koji nisu napredovali. Uzrok tome može biti povećano samopouzdanje i svijest o uspjehu koja potencijalno utječe na zadovoljstvo poslom, a samim time i većom fleksibilnosti u radu. Osim toga, učitelji koji su napredovali u zvanju uvjereniji su da postoje jednake mogućnosti muškarcima i ženama za napredovanje negoli to misle učitelji koji nisu napredovali. Može se pretpostaviti da su učitelji i nastavnici s već stečenim znanjem sami sebi dokazali da mogu postići zadani cilj dok oni koji nisu napredovali potencijalno traže

opravdanje za neuspjeh. Iako se u istraživanje koje su provele Draper i Mcmichael (2000) pokazalo da žene smatraju spolnu diskriminaciju otežavajućim faktorom prilikom napredovanja na mjesto ravnatelja, za postojanje diskriminacije te vrste u hrvatskim školama, u kontekstu napredovanja u zvanju, potrebne su dodatne provjere i istraživanja. S obzirom na veliku zastupljenost žena među odgojno-obrazovnim radnicima, teško je zamisliti da spol predstavlja prepreku prilikom izbora u više zvanje.

Analiza rezultata dobivenih za postupak napredovanja pokazuju da učitelji koji su napredovali smatraju da postoji dovoljan broj edukacija koje se boduju u postupku napredovanja i zadovoljni su mandatom od pet godina stečenog zvanja. Ove rezultate moglo bi se objasniti intrinzičnom motivacijom učitelja za cjeloživotnim učenjem. Učitelji koji napreduju na različite su načine motivirani. Većina njih teži osobnom napretku što iziskuje kontinuirana usavršavanja i praćenja dostupnih edukacija. Osim osobnog boljitka, stručna usavršavanja i programi donose određeni broj bodova propisanih Pravilnikom. Ipak, učitelji koji su napredovali u zvanju smatraju da bi, osim promjene koeficijenta za obračun plaće, trebali imati i druge pogodnosti, dodatne slobodne dane i dodatna financijska sredstva za edukacije. Može se pretpostaviti da bi učitelji bili zadovoljniji kada bi dobili dodatne slobodne dane koje mogu iskoristiti za neki oblik stručnog usavršavanja po njihovom interesu. No, ono što učiteljima koji su napredovali ne odgovara više nego učiteljima koji nisu napredovali jest uvid u nastavu. Velik broj godina iskustva i stečeno zvanje učiteljima i nastavnicima stvara određeni ugled. Moguće je da uvid u nastavu odaje dojam određene kontrole, a s obzirom na to da se odvija tijekom dva nastavnog sata, nije i ne smije biti mjerilo u kompletan rad učitelja.

S druge strane, učitelji koji do sada nisu napredovali u zvanju smatraju da za napredovanje treba prevelik broj stečenih bodova, da proces napredovanja predugo traje i da omjer uloženog truda i dobivene plaće nije razmjeran. U svome istraživanju (Draper, Mcmichael, 2000) autorice ove tipove učitelja nazivaju stoperima (engl. stoppers) i definiraju ih kao manje ambiciozne, nesklone promjenama i obeshrabrene teretima koje na njih stavlja sustav. Uvjeti propisani Pravilnikom za njih bi mogli biti prevelik teret kojeg nisu spremni podnijeti pa uglavnom ostaju na osnovnim pozicijama.

Učitelji koji nisu napredovali zadovoljniji su mogućnosti napredovanja nakon samo tri godine radnoga iskustva, i smatraju da bi trebalo povećati broj zvanja napredovanja, a izbaciti uvjet obveze mentoriranja pripravnicima i studentima. Izmjenama i dopunama Pravilnika (2021) napravljena je iznimka kojom, uz ispunjavanje ostalih uvjeta, osoba može napredovati u zvanje mentora nakon tri godine rada u obavljanju poslova s odgovarajućom vrstom obrazovanja u školskoj ustanovi ako prikupi 40 bodova iz četiri kategorije. Ovom je izmjenom rok od pet godina smanjen što mladim učiteljima koji su u kratkom vremenskom razdoblju

pokazali veliku nastavnu i izvannastavnu aktivnost pruža dovoljnu satisfakciju, ali i dodatne motive za uspješan budući rad. Najviša veličina učinka dobivenih statistički značajnih razlika pokazala se u dvjema tvrdnjama pa tako su učitelji koji su napredovali u zvanju zadovoljniji mogućnostima napredovanja i smatraju kako se oni koji su napredovali ističu svojim radom i kvalitetom u kolektivu. Prema Macleanu (1992) nastavnici koji teže promaknućem žele maksimizirati svoj svoj utjecaj i moć unutar škole što sa sobom povlači veću slobodu u radu, efikasnost i dinamičnost nastavnog procesa. Upravo ti osobni čimbenici koji motiviraju pojedinca u postupku napredovanja mogu utjecati na njegovo samopouzdanje i zadovoljstvo poslom.

4.3. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja razredne i predmetne nastave

Sljedeći zadatak istraživanja bio je ispitati postoje li razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja razredne i predmetne nastave. Rezultati provedenog *t-testa* i pripadajuće *Cohen d* vrijednosti prikazani su u Tablici 4.

Tablica 4. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem s obzirom na radno mjesto učitelja ($N = 673$)

Čestice	Radno mjesto				<i>t-test</i>	<i>p</i>	<i>Cohen d</i>		
	RN ($n = 252$)		PN ($n = 421$)						
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Kriteriji									
KR1	zadovoljstvo mogućnostima napredovanja		2,90	1,22	2,90	1,22	0,046	0,963	
KR18	više cijenjeno informalno obrazovanje		3,93	0,95	3,95	0,99	-0,288	0,774	
KR6	zadovoljstvo propisanim kriterijima		2,22	1,03	2,38	1,08	-1,886	0,060	
KR7	prevelik broj bodova		2,93	1,19	2,68	1,17	2,633	0,009*	-0,21
Korist									
KO12	učitelji koji su napredovali više cijenjeni u društvu i kolektivu		2,52	1,12	2,43	1,08	1,061	0,289	
KO16	napredovanje nudi veću slobodu i fleksibilnost u radu		2,37	1,11	2,27	1,07	1,240	0,215	
KO5	realan i dovoljan porast plaće		2,13	1,04	2,13	1,04	0,061	0,951	
KO9	omjer uloženog truda i porasta plaće nije razmjeran		4,07	1,07	4,14	0,98	-0,898	0,369	
Kvaliteta									
KV15	učitelji koji su napredovali ističu se svojim radom i kvalitetom u kolektivu		3,03	1,22	3,00	1,24	0,371	0,711	
Ravnopravnost									
R10	muškarci i žene imaju jednake šanse za napredovanje		4,08	1,05	4,21	0,99	-1,553	0,121	
R19	učitelji u gradskim školama imaju veću mogućnost napredovanja od ostalih		3,01	1,26	3,24	1,26	-2,217	0,027*	0,18
Postupak									
P13	olakšano napredovanje jer ne treba prijedlog ravnatelja		3,17	1,22	3,29	1,20	-1,173	0,241	
P14	prikupljanje potvrda za potrebne bodove iziskuje previše vremena		3,89	1,14	3,81	1,16	0,805	0,421	
P17	postoji dovoljan broj dostupnih edukacija koje se boduju pri napredovanju.		3,14	1,23	3,45	1,18	-3,204	0,001*	0,25
P8	postupak napredovanja učitelja traje predugo		3,66	1,07	3,76	1,07	-1,160	0,246	
Vrijeme									
V11	jednom stečeno zvanje treba ostati trajno dobro je da se može napredovati već nakon		4,00	1,23	4,15	1,17	-1,666	0,096	
V2	tri godine radnoga iskustva		3,09	1,26	3,20	1,29	-1,081	0,280	
V20	učitelji koji ostvare sve uvjete trebaju napredovati i prije isteka propisanog vremenskog roka (5 god.)		3,82	1,07	3,85	1,15	-0,270	0,787	
V3	dobro je da se zvanje stječe na razdoblje od pet godina		2,33	1,25	2,48	1,30	-1,520	0,129	

V4	bilo bi dobro da se može napredovati u zvanje savjetnika i izv. savj. i prije isteka 5 godina	3,66	1,22	3,72	1,26	-0,623	0,533	
	Promjene							
PR21	osim koeficijenta za obračun plaće učitelji trebaju imati i neke druge pogodnosti	3,69	1,14	4,00	1,06	-3,619	0,001*	0,29
PR22	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na par slobodnih dana godišnje za sudjelovanje u edukacijama	3,85	1,21	4,03	1,12	-1,926	0,054	
PR23	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na određen iznos financijskih sredstava za sudjelovanje u edukacijama	4,02	1,13	4,20	1,04	-2,061	0,040*	0,16
PR24	povećati broj zvanja napredovanja (više od sadašnja tri)	2,69	1,04	2,61	1,06	1,012	0,312	
PR25	smanjiti broj godina između dva napredovanja (ako se ispune ostali uvjeti)	3,67	1,07	3,67	1,11	-0,018	0,986	
PR26	omogućiti lakše stjecanje trajno stečenog zvanja	4,29	0,99	4,36	0,92	-0,995	0,320	
PR27	izbaciti uvid u nastavu	3,48	1,41	3,42	1,35	0,582	0,561	
PR28	izbaciti obvezu najmanje 3/5/7 sati godišnje "educirati kolege..."	3,23	1,33	3,27	1,30	-0,366	0,714	
PR29	izbaciti obvezu sudjelovanja u najmanje 1 projektu godišnje	2,65	1,27	2,85	1,31	-1,850	0,065	
PR30	izbaciti obvezu prihvatanja mentorstva pripravnicima i studentima	2,22	1,19	2,42	1,25	-2,047	0,041*	0,16

Rezultati pokazuju da postoje statistički značajne razlike u percepciji zadovoljstva napredovanjem između učitelja razredne i predmetne nastave, ali su one male veličine učinka. Učitelji razredne nastave smatraju da je za napredovanje potreban prevelik broj bodova. Moguća pretpostavka ovog rezultata može biti zahtjevan uzrast učenika u razrednoj nastavi koji zahtijevaju puno pripreme unutar slobodnog vremena učitelja. Manjak slobodnog vremena možda iziskuje više truda koji je potrebno uložiti za prikupljanje potrebnih bodova. Osim toga, učitelji razredne nastave imaju manje prilika za sudjelovanje na natjecanjima s učenicima. Za razliku od predmetnih učitelja koji imaju čitav niz organiziranih natjecanja u svim predmetnim područjima, primjerice na općinskoj, županijskoj i državnoj razini, kod učitelja razredne nastave takva vrsta natjecanja javlja se samo iz Matematike, za učenike četvrtog razreda (s izuzetkom natjecanja na državnoj razini).

S druge strane, učitelji predmetne nastave slažu se da postoji dovoljan broj dostupnih edukacija koje se boduju pri napredovanju. Može se pretpostaviti da je razlog ovom rezultatu to što su učitelji predmetne nastave fokusirani na konkretan predmet i jedno područje što potencijalno olakšava potragu za istima. Učitelji predmetne nastave smatraju da bi, osim promjene koeficijenta za obračun plaće, učitelji koji su napredovali trebali imati još dodatnih pogodnosti i dodatna financijska sredstva za edukaciju. Učitelji predmetne nastave skloniji su izbacivanju obveze uvjeta prihvatanja mentorstva pripravnicima i studentima. Iako je iz rezultata vidljivo kako su učitelji predmetne nastave zadovoljniji postupkom napredovanja,

pokazuju nezadovoljstvo koristima koje dobivaju napredovanjem. Pravilnikom su prilično detaljno propisani uvjeti, kriteriji te obveze odgojno-obrazovnih radnika vezane uz napredovanje, no uopće se ne navode pogodnosti i mogućnosti koje odgojno-obrazovni radnik stječe činom napredovanja u više zvanje. Većina ispitanika složila se s tvrdnjom da učiteljima, osim koeficijenta plaće treba dati neke dodatne pogodnosti koji će ih potencijalno motivirati za druge edukacije i nastavak napredovanja. Kao što je ranije spomenuto, većina se ispitanika složila da bi bili puno zadovoljniji kada bi dobili dodatne slobodne dane kao i određena financijska sredstva koja bi mogli iskoristiti za edukacije i usavršavanja. Na taj bi se način odgojno-obrazovne djelatnike dodatno motiviralo na stalna usavršavanja, a potencijalno bi se povećao i broj napredovanja u viša zvanja.

4.4. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem između učitelja s obzirom na radno iskustvo

Sljedeći zadatak istraživanja bio je ispitati postoje li statistički značajne razlike u zadovoljstvu napredovanjem učitelja s obzirom na duljinu radnoga iskustva. Rezultati provedene jednosmjerne analize varijance i post hoc analiza prikazani su u Tablici 5. Dodatno su izračunate vrijednosti parcijalne ete kako bi se doznale veličine učinka utvrđenih razlika.

Kao što je vidljivo iz rezultata u Tablici 5, u tvrdnjama u kojima su ustanovljene statistički značajne razlike uglavnom se učitelji s 10 i manje od 10 godina radnoga iskustva razlikuju od učitelja ostalih skupina. Ipak, većina tih statistički značajnih razlika je male veličine učinka, osim tvrdnje *Dobro je da se može napredovati već nakon tri godine radnoga iskustva* ($\eta^2 = 0,103$). Kako se moglo i pretpostaviti, s tim se slažu učitelji s 10 i manje od 10 godina radnoga iskustva.

Zanimljivo, učitelji s 10 i manje od 10 godina radnoga staža, iako su tek na početku svoje učiteljske karijere, nezadovoljniji su od ostalih učitelja trajanjem postupka napredovanja i smatraju da je postupak traje predugo. Isto tako, smatraju da bi se do zvanja savjetnika i izvrsnog savjetnika trebalo skratiti vremenski period od 5 godina, ukoliko učitelj za to stekne potrebne uvjete. Razlog tome može biti ubrzan način života koji pred pojedinca stavlja brojne izazove, a karijera je svakako jedan od njih. Poznato je da su osnovnoškolsko obrazovanje preuzele žene, a to potvrđuje i istraživanje koje su provele Thornton i Bricheno (2006). Naime, rezultati su pokazali kako su žene te koje teže primarno postavljanju čvrstih financijskih

temelja, a tek kasnije stvaraju obitelj. Zbog toga je važno da profesija koju odaberu, nudi odgovarajuću financijsku neovisnost i u što kraćem vremenu omogućava napredovanje do željene funkcije.

Slično tome, učitelji s 10 i manje od 10 godina radnoga iskustva smatraju da bi bilo dobro smanjiti vremenski period od pet godina između dvaju postupaka napredovanja. Općenito gledajući, učitelji s 10 i manje od 10 godina radnoga iskustva skloniji su iskazivanju nezadovoljstva postupkom i kriterijima napredovanja. Tako su nezadovoljniji porastom plaće, odnosno omjerom uloženog truda i porasta plaće nakon napredovanja. Moguće je da su mladi ljudi ambiciozniji, teže prestižu i financijskoj stabilnosti. Za razliku od njih, učitelji s više od 10 godina radnog staža vjerojatno imaju riješeno stambeno i financijsko pitanje. Također, ukoliko su napredovali u zakonskom razmaku od pet godina, moguće je da smatraju ravnopravnim da i mlađe generacije podliježu jednakim pravilima.

Kada se pogledaju rezultati procjena dobivenih za učitelje s više od 30 godina radnoga iskustva, primjećuje se da se oni u svojim procjenama razlikuju od mlađih učitelja u koristima napredovanja. Naime, učitelji s najviše godina radnoga iskustva smatraju da im stečeno zvanje ne omogućava veću fleksibilnost i slobodu u radu, a osim toga smatraju da jednom stečeno zvanje ne bi trebalo biti trajno. Mogući razlog ovakvih procjena možda je u tome što je trajno zvanje učiteljima s navršениh 30 godina radnoga iskustva osigurano Pravilnikom o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima (2021, čl. 18, st. 2), te ne žele da se isto primjenjuje i na mlađe učitelje. Zanimljivo, učitelji s manje od 30 godina radnoga iskustva smatraju da bi napredovanje u zvanje trebalo donijeti učiteljima i druge pogodnosti (slobodni dani, dodatna financijska sredstva za edukacije), dok učitelji s više od 30 godina radnoga iskustva ne misle tako. Može se pretpostaviti da je razlog tomu nepravda koju oni s više od 30 godina radnog staža osjećaju u odnosu na mlađe kolege koji bi bili privilegirani.

Tablica 5. Razlike u zadovoljstvu napredovanjem učitelja s obzirom na godine radnoga iskustva

Čestice	A ($n_A = 143$)		B ($n_B = 265$)		C ($n_C = 194$)		D ($n_D = 71$)		F	p		η^2		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD						
Kriteriji														
KR1	zadovoljstvo mogućnostima napredovanja		2,71	1,12	2,84	1,20	3,09	1,25	3,00	1,36	3,205	0,023*	A–C	0,014
KR18	više cijenjeno informalno obrazovanje		4,01	1,01	3,99	0,92	3,89	0,96	3,79	1,13	1,251	0,290		
KR6	zadovoljstvo propisanim kriterijima		2,38	1,00	2,26	1,06	2,35	1,09	2,31	1,15	0,437	0,727		
KR7	prevelik broj bodova		2,88	1,12	2,65	1,17	2,73	1,21	3,13	1,22	3,546	0,014*	B–D	0,016
Korist														
KO12	učitelji koji su napredovali više cijenjeni u društvu i kolektivu		2,54	1,12	2,38	1,08	2,51	1,08	2,48	1,11	0,780	0,505		
KO16	napredovanje nudi veću slobodu i fleksibilnost u radu		2,17	1,03	2,17	1,00	2,45	1,13	2,70	1,24	6,649	0,001*	D–AB	
KO5	realan i dovoljan porast plaće		1,97	1,03	1,99	0,96	2,30	1,05	2,48	1,16	7,207	0,001*	AB–CD	0,031
KO9	omjer uloženog truda i porasta plaće nije razmjeran		4,39	0,81	4,17	1,00	3,93	1,10	3,85	1,06			A–CD	0,033
Kvaliteta														
KV15	učitelji koji su napredovali ističu se svojim radom i kvalitetom u kolektivu		2,81	1,25	3,08	1,20	3,01	1,25	3,14	1,25	1,819	0,142		
Ravnopravnost														
R10	muškarci i žene imaju jednake šanse za napredovanje		4,13	1,09	4,09	1,05	4,30	0,90	4,11	1,05	1,820	0,142		
R19	učitelji u gradskim školama imaju veću mogućnost napredovanja od ostalih		3,18	1,33	3,17	1,28	3,17	1,20	2,97	1,26	0,534	0,659		
Postupak														
P13	olakšano napredovanje jer ne treba prijedlog ravnatelja		3,45	1,19	3,24	1,15	3,10	1,23	3,25	1,33	2,250	0,081		
P14	prikupljanje potvrda za potrebne bodove iziskuje previše vremena		3,73	1,18	3,91	1,09	3,86	1,16	3,75	1,35	0,926	0,428		
P17	postoji dovoljan broj dostupnih edukacija koje se boduju pri napredovanju.		3,04	1,27	3,36	1,21	3,41	1,16	3,62	1,06	4,644	0,003*	A–CD	0,020
P8	postupak napredovanja učitelja traje predugo		4,08	0,82	3,74	1,10	3,49	1,10	3,54	1,13	9,430	0,001*	A–BCD	0,041
Vrijeme														
V11	jednom stečeno zvanje treba ostati trajno		4,10	1,20	4,21	1,13	4,05	1,21	3,76	1,36	2,801	0,039*	B–D	0,012
V2	dobro je da se može napredovati već nakon tri godine radnoga iskustva		3,93	1,09	3,04	1,21	2,86	1,32	2,85	1,17	25,711	0,001*	A–BCD	0,103

V20	učitelji koji ostvare sve uvjete trebaju napredovati i prije isteka propisanog vremenskog roka (5 god.)	4,16	0,95	3,84	1,11	3,74	1,17	3,42	1,19	7,879	0,001*	A-CD; B-D	
V3	dobro je da se zvanje stječe na razdoblje od pet godina	2,49	1,25	2,25	1,28	2,50	1,27	2,75	1,34	3,454	0,016*	B-D	0,015
V4	bilo bi dobro da se može napredovati u zvanje savjetnika i izv. savj. i prije isteka 5 godina	4,06	1,09	3,74	1,24	3,52	1,26	3,32	1,32	7,751	0,001*	C-CD	0,034
Promjene													
PR21	osim koeficijenta za obračun plaće učitelji trebaju imati i neke druge pogodnosti	4,15	1,02	3,98	1,06	3,73	1,11	3,45	1,22	8,788	0,001*	A-CD B-D	0,038
PR22	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na par slobodnih dana godišnje za sudjelovanje u edukacijama	4,13	1,14	4,03	1,09	3,72	1,18	3,54	1,32	4,589	0,003*	D-AB	0,020
PR23	bilo bi dobro da učitelji imaju pravo na određen iznos financijskih sredstava za sudjelovanje u edukacijama	4,31	1,00	4,21	1,02	4,03	1,12	3,76	1,19	5,375	0,001*	D-AB	0,024
PR24	povećati broj zvanja napredovanja (više od sadašnja tri)	2,90	1,19	2,54	1,02	2,58	0,99	2,63	0,97	3,825	0,010*	A-B	0,017
PR25	smanjiti broj godina između dva napredovanja (ako se ispune ostali uvjeti)	4,08	0,92	3,70	1,08	3,53	1,09	3,13	1,21	14,556	0,001*	A-BCD; B-CD	0,061
PR26	omogućiti lakše stjecanje trajno stečenog zvanja	4,41	0,88	4,42	0,85	4,31	0,97	3,92	1,23	5,779	0,001*	D-ABC	0,025
PR27	izbaciti uvid u nastavu	3,24	1,34	3,51	1,36	3,61	1,34	3,18	1,50	3,058	0,028*		
PR28	izbaciti obvezu najmanje 3/5/7 sati godišnje "educirati kolege..."	3,17	1,25	3,33	1,31	3,27	1,35	3,10	1,34	0,835	0,475		
PR29	izbaciti obvezu sudjelovanja u najmanje 1 projektu godišnje	2,74	1,29	2,76	1,31	2,78	1,28	2,86	1,32	0,142	0,935		
PR30	izbaciti obvezu prihvaćanja mentorstva pripravnicima i studentima	2,36	1,27	2,35	1,22	2,29	1,18	2,42	1,32	0,212	0,888		

Legenda: *A* – učitelji s 10 i manje od 10 godina radnoga iskustva; *B* – učitelji s 11 do 20 godina radnoga iskustva; *C* – učitelji s 21 do 30 godina radnoga iskustva; *D* – učitelji s više od 30 godina radnoga iskustva

5. ZAKLJUČAK

Napredovanje u više zvanje mogućnost je svakog odgojno-obrazovnog radnika. Iako su prosvjetni djelatnici slični po mnogim karakteristikama, njihova želja za napredovanjem i uzdizanjem na hijerarhijskoj ljestvici, razlikuje se. Vrlo mali broj istraživanja u Hrvatskoj posvećen je ovoj temi, ali u svijetu je prepoznata važnost uočavanja problema unutar obrazovnog sustava. Rezultati provedenog istraživanja pokazali su da je svega jedna četvrtina odgojno-obrazovnih radnika zadovoljna mogućnostima napredovanja u našoj državi. Ovakvi rezultati upućuju na nužnost dodatne provjere, a posljedično i na razmatranje što bi se moglo poboljšati kako bi se potaknula aktivnost i ambicioznost učitelja. Iako su oni koji su ranije napredovali u zvanju zadovoljniji postupkom i kriterijima napredovanja u odnosu na one koji nisu, obje skupine ispitanika pokazuju određeni otpor i nezadovoljstvo pogodnostima koje nosi sam postupak kao i duljinom trajanja postupka. Rezultati ovog istraživanja upućuju na važnost zadovoljstva učitelja. Zadovoljstvo mogućnostima napredovanja zasigurno bi potaknulo i povećalo broj prijava za napredovanje u više zvanje, a posljedično i smanjilo broj onih koji su još uvijek neodlučni spram odluke o obnavljanju istog ili napredovanja u više zvanje. Prvi korak za povećanje zadovoljstva učitelja uključuje nužne promjene zakonskih propisa. Kao što je vidljivo u rezultatima istraživanja, postoje vrlo jasne stavke čije bi promjene dovele do većeg zadovoljstva odgojno-obrazovnog radnika. Svakako je jedna od tih stavaka primanje primjerene satisfakcije za izvrstan rad koja bi mogla biti dodijeljena u obliku slobodnih dana za sudjelovanje na edukacijama po izboru, financijskih poticaja i slično. Nadalje, zadovoljstvo učitelja moglo bi se povećati smanjenjem potrebnog broja bodova kao uvjeta za napredovanje i jednostavnijim postupkom prijave procesa napredovanja. Također, pokazalo se da bi smanjenje vremenskog razmaka među stupnjevima napredovanja moglo utjecati na motiviranost i želju učitelja za napredovanjem. Nedostatak istraživanja na području Republike Hrvatske daje nam slab uvid u mišljenje i stavove učitelja. Uvažavanje mišljenja učitelja i preporuke koje dolaze iz neposredne nastave trebale bi biti ključne za stvaranje poticajnog obrazovnog sustava.

6. LITERATURA

- Aminudin, U. (2022) Leadership Role of School Principles to Motivate Teachers Promotion at Public Junior High School 4 Kudus in 2021. *Journal Of Social Sciences And Humanities*, 3 (2), 30-39. <https://doi.org/10.53797/anp.jssh.v3sp2.4.2022>
- Avidov-Ungar, O., Arviv-Elyashiv, R. (2018) Teacher perceptions of empowerment and promotion during reforms. *International Journal Of Educational Management*, 32 (1), 155-170. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2017-0002>
- Borić, E. (2017) Zadovoljstvo poslom, motivacija učitelja za rad i poticanje razvoja kompetencija učenika. *Napredak*, 24 (2), 23-38. <https://doi.org/10.21464/mo46.124.2338>
- Chingos, M., West, M. (2011) Promotion and reassignment in public school districts: How do schools respond to differences in teacher effectiveness? *Economics Of Education Rewiev*, 30, 419-433. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.12.011>
- Cindrić (1995) *Profesija učitelja u svijetu i Hrvatskoj*. Persona.
- Čepić, R., Kalin, J. (2017) Profesionalni razvoj učitelja: status, ličnost i transverzalne kompetencije. *Odgojno-obrazovne teme*, 1 (1-2), 186-189. <https://hrcak.srce.hr/211064>
- Čudina-Obradović, M. (2008) *Da sam ja učitelj-ica: motivacija upisa i neke osobine studenata 1. godine Učiteljskog fakulteta u Zagrebu*. Učiteljski fakultet.
- Domović, V., Martinko, J., Jurčec, L. (2010) Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak*, 151 (3-4), 350-369. <https://hrcak.srce.hr/82673>
- Donitsa-Schmidt, S., Zuzovsky, R. The effect of formal, nonformaln and informal learning on teachers promotion to middle leadership roles in schools. *International Journal of Leadership in Educations*, 13, 371-387. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1508754>
- Draper, J., Memichael, P. (2000) Secondary school identities and career decision making. *Brill*, 32 (2), 155-167. https://brill.com/view/journals/ser/32/2/article-p155_6.xml?language=en
- Državni zavod za statistiku (2023) Priopćenje - kraj školske godine 2021./2022.i početak školske godine 2022./2023. [OBR-2023-2-1 Osnovne škole, kraj šk. g. 2021./2022. i početak šk. g. 2022./2023. | Državni zavod za statistiku \(dzs.hr\)](https://dzs.hr/OBR-2023-2-1/Osnovne%20%C5%A1kole,%20kraj%20%C5%A1k.g.2021./2022.%20i%20po%C4%87etak%20%C5%A1k.g.2022./2023.%20|Dr%C5%9Aavni%20zavod%20za%20statistiku%20(dzs.hr))
- Doutlik, K. (2011) Čimbenici zadovoljstva i nezadovoljstva učitelja radom u produženom boravku. *Školski vjesnik*, 60 (4), 427-443. <https://hrcak.srce.hr/81726>
- Guenther, A. (2021) The influence of accountability- focused evaluations on teachers professional identities. *Teaching And Teacher Education*, 108, 103515. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103511>

- Hilsom, S., Start, K. (1974) *Promotion and careers in teaching*. Atlantic Highlands.
- Huberman, M. (1989) The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91 (1), 31-57. <https://doi.org/10.1177/016146818909100107>
- Javrh, P. (2008) Slovenski fazni model S-model. *Djeavniki profesionalnega razvoja razrednika*, 13, 46-50.
- Jurjević Jovanović, I. i sur. (2017) *Učitelj - od pripravnika do savjetnika: priručnik za učitelje razredne nastave*.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3th ed.)*. The Guilford Press.
- Maclean, R. (1992) *Teachers career and promotion patterns*. Routledge Library Editions: Sociology Of Education. <https://doi.org/10.4324/9780367351809>
- Matijašević, B., Maras, A. (2022) Stavovi učitelja razredne nastave o stručnim usavršavanjima. *Metodički obzori*, 17 (2), 67-82. <https://hrcak.srce.hr/296377>
- Pongračić, L., Marinac, A. (2022) Motivacija učitelja za napredovanje u viša zvanja. *Marsonija*, 1 (1), 87-97. <https://hrcak.srce.hr/281842>
- Pravilnik o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima. (2019) Narodne novine, 68/2019. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_07_68_1372.html
- Pravilnik o napredovanju djelatnika u obrazovanju u zvanja. (2002) Službeni list Republike Slovenije, 54/2002. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV4272>
- Rajić, V., Lapat, G. (2010) Stavovi budućih učitelja primarnog obrazovanja o cjeloživotnom učenju i obrazovanju. *Andragoški glasnik*, 14 (1), 57-64. <https://hrcak.srce.hr/103682>
- Randeka, I., Sorić, I. (2006) Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak* 2 (2), 161-177.
- Skaalvik, E., Skaalvik, S. (2018) Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21, 1251-1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Thornton, M., Bricheno, P. (2006) Primary school teachers careers in England and Wales: the relationship between gender, role, position and promotion aspiration. *Pedagogy, Culture And Society*, 8 (2), 187-206. <https://doi.org/10.1080/14681360000200089>
- Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u državnoj službi. (2013) Narodne novine, Zabreb. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_02_25_412.html
- Vidić, T. (2009) Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150 (1), 7-20.

<https://hrcak.srce.hr/82813>

Watt, H., Richardson, P. (2008) Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18, 408-428. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>

Wong, P.-M., & Wong, C.-S. (2005). Promotion criteria and satisfaction of school teachers in Hong Kong. *Educational Management Administration & Leadership*, 33(4), 423–447. <https://doi.org/10.1177/1741143205056216>

7. PRILOZI

7.1. Upute ispitanicima

Poštovani učitelji/ce razredne i predmetne nastave u osnovnoj školi,

Pred Vama je upitnik kojim bismo željeli ispitati zadovoljstvo učitelja mogućnostima napredovanja u viša zvanja. Ovo istraživanje provodi se u svrhu izrade diplomskog rada studentice Kristine Zlatović pod mentorstvom doc. dr. sc. Tomislave Vidić s Odsjeka za učiteljske studije Učiteljskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. U istraživanju mogu sudjelovati svi učitelji zaposleni u osnovnoj školi u Republici Hrvatskoj.

Upitnik se sastoji od 35 pitanja/tvrdnji te Vas molimo da na njih odgovarate iskreno. Vaš je doprinos važan jer će nam Vaši odgovori dati bolji uvid u razumijevanje ovog područja. Za ispunjavanje upitnika trebat će Vam najviše 10 min.

Podatci prikupljeni u ovom istraživanju u potpunosti su anonimni, bit će korišteni isključivo na grupnoj razini i u skladu s etičkim kodeksom. Sudjelovanje u istraživanju je dobrovoljno i u bilo kojem trenutku možete odustati od ispitivanja bez ikakvih posljedica. Ispunjavanjem ankete dajete nam pristanak za korištenje rezultata u akademske i znanstvene svrhe. Riječi i pojmovni sklopovi u ovom Upitniku koji imaju rodno značenje jednako se odnose na muški i ženski rod.

Nakon obrade rezultata, obrane i objave diplomskog rada, rezultati će biti dostupni u ovoj grupi (uz dopuštenje administratora grupe).

Sve dodatne informacije možete dobiti na kzlatovi9@gmail.com.

Unaprijed Vam zahvaljujemo na sudjelovanju!

7.2. Upitnik

Prije ispunjavanja upitnika, potvrdite da ste razumjeli svrhu istraživanja i pristajete na sudjelovanje.

- Pristajem sudjelovati
- Ne pristajem sudjelovati

I. Demografski podatci

1. Spol:

- Muški
- Ženski

2. Dob: _____

3. Stručna sprema

- VŠS
- VSS
- Mr./dr.

4. Godine radnoga staža u struci: _____

5. Radno mjesto:

- Razredna nastava – nastava
- Razredna nastava – boravak
- Predmetna nastava

6. Županija u kojoj radite: _____

7. Jeste li do sada napredovali u zvanju?:

- Da
- Ne

II. Podatci o napredovanju

8. U koje ste zvanje napredovali?

- Mentor
- Savjetnik
- Izvrstan savjetnik

9. Što planirate kad Vam istekne zvanje u koje ste napredovali?

- ne želim se više prijavljivati za napredovanje

- neću se prijaviti jer ću steći uvjete za trajno zvanje
- prijaviti ću se za napredovanje u isto zvanje (obnova zvanja)
- prijaviti ću se za napredovanje u više zvanje
- nisam još odlučio/la

10. Planirate li u sljedećih pet godina prijaviti se za napredovanje?

- Da
- Nisam još odlučio/la
- Ne

11. Ako želite možete ukratko pojasniti zašto ne.

III. Zadovoljstvo mogućnostima napredovanja

U tvrdnjama se pod pojmom Pravilnik smatra Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu, Narodne novine br. 68/19, 60/20, 32/21.

Procijenite u kojoj se mjeri slažete sa sljedećim tvrdnjama:	uopće se ne slažem	1	2	3	4	5	potpuno se slažem
1. Zadovoljan sam mogućnostima napredovanja učitelja.	1	2	3	4	5		
2. Dobro je da mladi učitelji mogu napredovati već nakon tri godine radnoga iskustva.	1	2	3	4	5		
3. Dobro je da se zvanje stječe na razdoblje od pet godina.	1	2	3	4	5		
4. Bilo bi dobro da učitelji mogu napredovati u zvanje savjetnika i izvrsnog savjetnika i prije isteka 5 godina ako skupe dovoljan broj bodova..	1	2	3	4	5		
5. Smatram da je porast visine plaće zbog napredovanja u viša zvanja realan i dovoljan.	1	2	3	4	5		
6. Zadovoljan sam kriterijima napredovanja koji su propisani Pravilnikom	1	2	3	4	5		
7. Smatram da je broj propisanih bodova za napredovanje prevelik.	1	2	3	4	5		
8. Smatram da postupak napredovanja učitelja traje predugo.	1	2	3	4	5		

9. Smatram da omjer uloženog truda za postupak napredovanja nije razmjeran povećanju plaće.	1	2	3	4	5
10. Smatram da muškarci i žene imaju jednake šanse za napredovanjem u zvanju.	1	2	3	4	5
11. Smatram da jednom stečeno zvanje treba ostati trajno.	1	2	3	4	5
12. Smatram da su učitelji koji su napredovali u zvanju više cijenjeni u društvu i kolektivu.	1	2	3	4	5
13. Smatram da je učitelju znatno olakšano napredovanje otkad za isto ne treba prijedlog (odobrenje) ravnatelja.	1	2	3	4	5
14. Smatram da prikupljanje potvrda i drugih dokumenata koji dokazuju potrebne bodove za napredovanje iziskuje previše vremena.	1	2	3	4	5
15. Smatram da se učitelji koji su napredovali uistinu svojim radom i kvalitetom ističu u kolektivu.	1	2	3	4	5
16. Napredovanje u zvanju nudi veću slobodu i fleksibilnost u radu.	1	2	3	4	5
17. Smatram da postoji dovoljan broj dostupnih edukacija koje se boduju pri napredovanju.	1	2	3	4	5
18. Smatram da informalno učiteljevo obrazovanje (završeni različiti tečajeve, studijski programi i sl.) može znatno doprinijeti razvoju škole pa treba biti više cijenjeno u procesu napredovanja.	1	2	3	4	5
19. Smatram da učitelji koji rade u gradskim školama imaju veću mogućnost napredovanja od onih koji rade u manjim sredinama.	1	2	3	4	5
20. Smatram da učitelji koji ostvare sve uvjete trebaju napredovati i prije isteka propisanog vremenskog roka (5 god.).	1	2	3	4	5
21. Osim promjene koeficijenta za obračun plaće učitelji koji su napredovali u više zvanje trebaju imati i neke druge pogodnosti.	1	2	3	4	5
22. Bilo bi dobro da učitelji koji su napredovali u više zvanje imaju pravo na par slobodnih dana godišnje za sudjelovanje u edukacijama prema vlastitom izboru.	1	2	3	4	5
23. Bilo bi dobro da učitelji koji su napredovali u više zvanje imaju pravo na određen iznos finansijskih sredstava za sudjelovanje u edukacijama po vlastitom izboru.	1	2	3	4	5
nešto drugo					

IV. Prijedlozi promjena Pravilnika

Ovdje je navedeno nekoliko promjena Pravilnika, a od Vas se traži da procijenite koliko se s njima slažete.

(Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu, Narodne novine br. 68/19, 60/20, 32/21.)

Što bi, po Vašem mišljenju, trebalo promijeniti u sadašnjem Pravilniku?	uopće se ne slažem	ne slažem se	niči se slažem,	niči ne slažem slažem se	u potpunosti se slažem
24. Povećati broj zvanja napredovanja (više od sadašnja tri)	1	2	3	4	5
25. Smanjiti broj godina između dva napredovanja (ako se ispune ostali uvjeti)	1	2	3	4	5
26. Omogućiti lakše stjecanje trajno stečenog zvanja	1	2	3	4	5
27. Izbaciti uvid u nastavu (praćenje rada odgojno-obrazovnog radnika tijekom najviše dva sata njegova neposrednog rada s učenicima)	1	2	3	4	5
28. Izbaciti obvezu najmanje 3/5/7 sata godišnje educirati kolege, studente učiteljskih ili nastavničkih studija, dijeliti primjere dobre prakse, pružati kolegijalnu podršku na školskoj, međuškolskoj, županijskoj, regionalnoj, državnoj ili međunarodnoj razini (uživo ili online)	1	2	3	4	5
29. Izbaciti obvezu sudjelovanja u najmanje 1 projektu na školskoj, županijskoj, državnoj ili međunarodnoj razini godišnje	1	2	3	4	5
30. Izbaciti obvezu prihvaćanja mentorstva pripravnicima i studentima (ukoliko isto bude zatraženo)	1	2	3	4	5
Nešto drugo					

8. IZJAVA O IZVORNOSTI RADA

Izjavljujem da je moj diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristila drugim izvorima osim onih koji su u njemu navedeni.

Kristina Zlatović