

UDK: 005.96:378  
Izvorni znanstveni rad  
Primljeno 27. ožujka 2019.

## Talenti nastavnika Veleučilišta VERN' prema Gallupovom Clifton StrengthsFinder 2.0 upitniku

**IVANA VRHOVSKI**

Veleučilište VERN'  
ivana.vrhovski@vern.hr

**BORIS HORVAT**

boris.bob.horvat@gmail.com

Cilj ovog rada je identificirati talente osobe iz Cliftonovog StrengthsFinder 2.0 upitnika koje se najčešće pojavljuju kod nastavnika na Veleučilištu VERN' i usporediti ih prema spolu, katedri kojoj pripadaju te involviranosti u poslovne procese. Nastavnici Veleučilišta VERN' (N=59) ispunili su StrengthsFinder 2.0 upitnik i dobili svojih pet ključnih talenata koji ih opisuju. Distribucija tema uspoređivana je među nastavnicima prema spolu, pripadnosti određenoj katedri te prema činjenici ima li nastavnik osim akademskog angažmana i dodatni angažman u poslovnom procesu. Rezultati istraživanja pokazuju da profil nastavnika na Veleučilištu VERN' ima sljedeće talente: Učenje, Odgovornost, Sakupljanje, Postignuće i Međuodnos. Nastavnice ne pokazuju značajna odstupanja od dobivenog profila nastavnika, kao što je to slučaj kod muških nastavnika. Prisutne su razlike među katedrama. Nastavnici s angažmanom u poslovnom procesu u potpunosti odgovaraju profilu VERN'ovog nastavnika dok su kod nastavnika koji imaju isključivo nastavni angažman prisutna manja odstupanja.

**Ključne riječi:** StrengthsFinder, Gallup, talenti, snage, nastavnici, učenje

## 1. Uvod

Već više od trideset godina Gallup organizacija istražuje prirodu ljudskih talenata. Tijekom tih istraživanja ispitano je otprilike 2 milijuna zaposlenika različitih područja bavljenja, različitih zanimanja, iz raznih djelatnosti. Temelj Gallupovog pristupa upravljanja talentima pojedinca jest Clifton StrengthsFinder 2.0 upitnik, alat za procjenjivanje tih talenata. Gallupova jedinstvena web aplikacija zahtijeva otprilike 30 do 45 minuta za popunjavanje navedenog upitnika. Ona mjeri postojanje 34 tzv. *Signature Themes* (talenta) koje je Gallup prepoznao kao najdosljednije pretpostavke uspjeha. Rješavanjem upitnika osoba kao rezultat dobije 34 moguća talenta složena određenim redoslijedom, a sukladno odgovorima koje je dala u upitniku. Gallupove 34 *Signature Themes* (talenti) su kako slijedi (navedene abecednim redom prema originalnim nazivima): *Achiever* (Postignuće), *Activator* (Pokretač), *Adaptability* (Prilagodljivost), *Analytical* (Analitičnost), *Arranger* (Organizator), *Belief* (Uvjerenje), *Command* (Zapovijed), *Communication* (Komunikacija), *Competition* (Natjecatelj), *Connectedness* (Povezanost), *Consistency* (Dosljednost), *Context* (Kontekst), *Deliberative* (Razboritost), *Developer* (Razvijanje), *Discipline* (Disciplina), *Empathy* (Suosjećanje), *Focus* (Usredotočenost), *Futuristic* (Futurističnost), *Harmony* (Skladnost), *Ideation* (Ideja), *Includer* (Uključenost), *Individualization* (Individualizacija), *Input* (Sakupljanje), *Intellection* (Intelekt), *Learner* (Učenje), *Maximizer* (Maksimiziranje), *Positivity* (Pozitivnost), *Relator* (Međuodnos), *Responsibility* (Odgovornost), *Restorative* (Obnavljanje), *Self-Assurance* (Samouvjerenost), *Significance* (Važnost), *Strategic* (Strateg), *Woo* (Pridobivanje – akronim od *Winning Others Over*, op.a.) (Rath, 2007).

Sve navedene talente, moguće je rasporediti unutar četiri domene (*Executing*, *Influencing*, *Relationship Building*, *Strategic Thinking*), a prema niže navedenoj tablici (Rath, 2007):

**Tablica 1. StrengthsFinder Signature Themes (talenti) prema pripadajućim domenama**

<i>Executing</i> (talenti izvršitelja)	<i>Influencing</i> (talenti utjecaja)	<i>Relationship Building</i> (talenti izgradnje odnosa)	<i>Strategic Thinking</i> (talenti stratega)
Postignuće	Pokretač	Prilagodljivost	Analitičnost
Organizator	Zapovijed	Razvijanje	Kontekst
Uvjerenje	Komunikacija	Povezanost	Futurističnost
Dosljednost	Natjecatelj	Suosjećanje	Ideja
Razboritost	Maksimiziranje	Skladnost	Sakupljanje
Disciplina	Samouvjerenost	Uključenost	Intelekt
Usredotočenost	Važnost	Individualizacija	Učenje
Odgovornost	Pridobivanje	Pozitivnost	Strateg
Obnavljanje		Međuodnos	

*Izvor: rad autora*

Kad govorimo o “snagama”, govorimo o sposobnosti neke osobe da daje trajnu, gotovo savršenu izvedbu neke određene aktivnosti. Pod snagama mislimo prvenstveno na neiscrpane obrascе misli, osjećaja ili ponašanja – talente osobe, a manje na naučene vještine i stečeno znanje. Ključ izgrađivanja snaga jest prepoznati određene talente u nekoj osobi, a zatim ih usavršavati znanjem i vještinama (Buckingham i Clifton, 2001).

Gallupovo istraživanje dokazuje da talentirani, vrsni zaposlenici imaju vrhunsku izvedbu te u svim područjima poslovanja misle, govore i ponašaju se različito od drugih zaposlenika – onih koji su srednjih i slabih izvedbi. Vrhunski zaposlenici pokazuju postojeane obrasce misli, osjećaja i ponašanja. Razumijevanje tih obrazaca, ili talenata, ključno je za shvaćanje uspjeha u pojedinim ulogama te za poboljšavanje individualnih i organizacijskih (poslovnih) izvedbi. Ključni rezultat Gallupovog istraživanja govori o tome da bi osoba bila učinkovita u poslu kojeg radi, mora joj biti dana mogućnost da svaki dan radi ono u čemu je najbolja. Ova činjenica čini se simplificiranom i temelji se na zdravom razumu, no konkretni podaci Gallupovog istraživanja pokazuju da je od 198 000 ispitanika, koji su bili zaposleni u 7 939 različitih poslovnih jedinica unutar 36 različitih tvrtki, samo 20 % odgovorilo pozitivno na tvrdnju da im je na poslu omogućeno da rade ono u čemu su najbolji (Buckingham M., Clifton D., 2001).

Implikacije ovih statističkih pokazatelja ispitivane su u *follow-up* istraživanju u kojem je promatrano okruženje u kojem je tih 20 % ispitanika radilo. Došlo se do zaključka da su ti ispitanici radili u poslovnim jedinicama koje su bile 38 % produktivnije od ostalih i koje su imale 44 % više rezultate na istraživanjima zadovoljstva kupaca (Buckingham i Clifton, 2001).

Navedeni rezultati pokazuju odnos između sposobnosti učestale uporabe nekog talenta / snage na nekom radnom mjestu i razinu angažmana zaposlenika.

Cliftonov StrengthsFinder 2.0 upitnik (Gallup, Inc., Washington, DC) jedan je od najpopularnijih upitnika za identificiranje tzv. *Signature Themes* (5 ključnih talenata) kod osobe, i do danas, upitnik je riješilo više od 9 milijuna ljudi (Anders, 2013).

Primjena ovog upitnika široko je prihvaćena i pruža jedinstvenu mogućnost evaluacije svih aktera akademskog procesa, kako studenata, tako i samih nastavnika. Ova analiza omogućava dodatan pogled na nastavnika i područje njegovog bavljenja, u smislu činjenice da se osoba bavi poučavanjem drugih, odnosno nastavničkim pozivom, a koja ga dodatno može odrediti shodno bazičnoj struci, odnosno znanstvenom području i polju, u kojima je konkretan nastavnik obrazovan (Janke i sur., 2015).

Cilj ovog rada jest identificirati tzv. *Signature Themes* (talente osobe) iz Cliftonovog StrengthsFinder 2.0 upitnika koje se najčešće pojavljuju kod stalno zaposlenih nastavnika na Veleučilištu VERN' i usporediti ih prema spolu, pripadnosti određenoj katedri te prema činjenici ima li nastavnik osim akademskog angažmana i dodatni angažman u poslovnom procesu.

## 2. Metodologija

Veleučilište VERN' je 2010. godine potpisalo ugovor s Gallup Europe vezano za dobivanje licence za korištenje StrengthsFinder upitnika na hrvatskom jeziku. Tada je na Veleučilištu VERN' pokrenut projekt „STRIVER - StrengthsFinder na VERN'u“, kao dio projekta 101/2007 - „Strengths-Based Development in Colleges: StrengthsQuest Program“. Projekt „STRIVER - StrengthsFinder na VERN'u“ imao je nekoliko linija aktivnosti koje su uključivale testiranje studenata, alumniija, nastavnika i ostalih zaposlenika Veleučilišta VERN' StrengthsFinder 2.0 upitnikom. Ujedno je dvanaest zaposlenika, većinom nastavnika, u razdoblju od dvije godine polazilo StrengthsFinder Based Development treninge i radionice koje je vodila konzultantica iz Gallup središnjice iz SAD-a.

Vodeći se idejom njegovanja jednog od osnovnih postulata pozitivne psihologije prema kojem je važno da osoba radi onaj posao u kojem je dobra, jedan u nizu specifičnih ciljeva projekta „STRIVER - StrengthsFinder na VERN'u“ bio je omogućiti stalno zaposlenim nastavnicima i

vanjskim suradnicima u nastavi rješavanje StrengthsFinder 2.0 upitnika kao dodatne vrijednosti, a s prvenstvenim ciljem da svaki nastavnik može identificirati svoje talente, kako bi ih mogao učestalom uporabom pretvoriti u svoje snage.

U ovom radu analizirani su podaci nastavnika koji su u razdoblju rješavanja StrengthsFinder 2.0 upitnika bili u stalnom radnom odnosu na Veleučilištu VERN'. Rezultati dobiveni kod vanjskih suradnika u nastavi nisu uzimani u obzir u analizi na kojoj se temelji ovaj rad. Dakle, istraživanje je rađeno na reprezentativnom uzorku populacije nastavnika koji su u stalnom radnom odnosu na Veleučilištu VERN'.

Provedeno istraživanje je komparativnog karaktera, odnosno možemo ga smatrati kros-sekcijskim s obzirom na to da su uspoređivane razlike u rezultatima između muškaraca i žena, između pojedinih nastavnih katedri te između zaposlenika koji su angažirani isključivo u nastavi i onih koji osim nastavničkog angažmana imaju i funkciju unutar poslovnog procesa na Veleučilištu VERN'.

Ispunjavanje upitnika bilo je dobrovoljno i organizirano je aktivacijom tzv. StrengthsFinder Questionnaire poveznice na osobnim nastavničkim Nastaweb portalima u sklopu sustava Edunete Veleučilišta VERN'. Ispitanici su upitnik mogli riješiti u doba dana koje im odgovara i odmah po rješavanju bili su im na raspolaganju osobni rezultati. Svaki nastavnik je po rješavanju upitnika, na temelju dobivenih rezultata, mogao dogovoriti usmeni feedback s nekim od članova STRIVER tima osposobljenih za davanje feedbacka na SFQ rezultate.

StrengthsFinder 2.0 dizajniran je da identificira dugoročne obrasce misli, osjećaja i ponašanja povezanih s uspjehom (Buckingham i Clifton, 2001). Rezultati se ne razlikuju prema dobi ispitanika (Buckingham i Clifton, 2001) i test ima visoku stopu pouzdanosti (Asplund i sur., 2014). Upravo iz tog razloga konkretan trenutak u kojem ispitanik rješava StrengthsFinder 2.0 upitnik te konkretna dob ispitanika u trenutku rješavanja upitnika ne smatraju se relevantnim faktorima i test pokazuje vremensku konzistentnost (Asplund i sur., 2014).

StrengthsFinder 2.0 upitnik sastoji se od 177 parova tvrdnji i od ispitanika zahtijeva da na skali od 1 do 5 odredi svoj stupanj slaganja između tih dviju tvrdnji. Dakle, svaki par tvrdnji označava par potencijalnih osobnih deskriptora koji su postavljeni kao suprotnosti istog kontinuuma. Unutar svakog para tvrdnji, od ispitanika se traži da odabere tvrdnju koja ga najbolje opisuje. Upitnik je vremenski determiniran i za svaki par tvrdnji ispitanik ima na raspolaganju 20 sekundi za odgovor. Nakon što 20 sekundi istekne, pojavljuje se novi par tvrdnji (Asplund i sur., 2014). Rezultat rješavanja upitnika je lista od tzv. 34 *Signature Themes* (talenata) distribuiranih određenim redoslijedom. Ideja Clifton StrengthsFinder 2.0 upitnika je da se osoba fokusira na prvih pet tema s popisa dobivenih rezultata koje može smatrati svojim talentima.

Instrument je testiran u nizu različitih studija tijekom kojih je ispitivana njegova pouzdanost, valjanost, objektivnost i osjetljivost. Sva istraživanja koja je provodio Gallup institut, ali i vanjske neovisne institucije, pokazuju niz dokaza vezanih uz sadržaj, konstrukciju i kriterijsku valjanost i pouzdanost instrumenta.

Za instrument poput StrengthsFinder upitnika korištene su dvije procjene pouzdanosti – unutarnja konzistentnost gdje se gledalo koliko dobro čestice konstruirane da mjere istu varijablu produciraju iste rezultate (Cronbach alpha test), te tzv. testiranje i post-testiranje kad se od ispitanika tražilo da ponovno ispune upitnik nakon određenog vremena. Procjena je dobivena na dva neovisna uzorka – na slučajnom uzorku od 46 902 ispitanika 2008. godine te na 2 219 ispitanika u studiji gdje je

provedeno post-testiranje. Obje studije pokazuju veliku sličnost dobivenih rezultata. Provedenim post-testiranjem dokazano je da 33 talenta (od postojećih 34) imaju signifikantne rezultate na Chi-Square testu. Ujedno je to dokaz vremenske konzistentnosti rezultata. Jedini talent koji pokazuje manju stabilnost rezultata je talent Samouvjerenost (*Self-Assurance*) (Asplund i sur., 2014).

Studije pokazuju da Clifton StrengthsFinder 2.0 upitnik ima jaku valjanost te da mjeri upravo ono što bi i trebao mjeriti. Provedena istraživanja dokazuju visoku kongruentnost instrumenta sa sljedećim testovima: „Big Five“ (Harter i Hodges, 2003), 16PF (Schreiner, 2006) i CPITM (Schreiner, 2006). Sadržajna valjanost instrumenta provjerava se godinama kroz razne studije Gallup instituta.

Istraživanja konstrukcijske valjanosti, bez obzira na činjenicu da neke čestice upitnika utječu na više talenata, pokazuju da nema potencijalnog rizika od multikolinearnosti (Plake, 1999.), međutim višestruka uporaba nekih čestica znači da tradicionalna konfirmatorna faktorska analiza (CFA) može biti problematična. Studija iz 2006. godine, na uzorku 472 850 ispitanika, pokazala je da manje od 2 % čestica ne uspijevaju postići 70 % kompatibilnost s pripadajućim talentom (Asplund i sur., 2014).

Kriterijska valjanost instrumenta provjeravana je na nizu studija. Istraživanje iz 2003. godine (Harter i Hodges, 2003) na uzorku 297 studenata preddiplomskih studija sveučilišta Midwestern pokazalo je visoku korelaciju osobina ličnosti iz „Big Five“ upitnika s onima iz Clifton StrengthsFinder 2.0 upitnika. Npr. ekstraverzija pozitivno korelira s talentima Pokretač, Komunikacija i WOO; ugodnost pozitivno korelira s talentima Pozitivnost i Skladnost; savjesnost pozitivno korelira s talentima Postignuće, Razboritost, Disciplina, Usredotočenost i Odgovornost; intelekt pozitivno korelira s talentima Ideja, Sakupljanje, Intelekt i Strateg (Harter i Hodges, 2003).

S ciljem zaštite osobnih podataka, podaci svih ispitanika šifrirani su prema logici poznatoj isključivo autorima istraživanja. Ostale demografske karakteristike (spol ispitanika), pripadnost određenoj katedri te radno mjesto i funkcija su podaci iz baze Odjela za ljudske resurse Veleučilišta VERN<sup>7</sup> i pridruženi su rezultatima svakog pojedinog nastavnika koji je riješio StrengthsFinder 2.0 upitnik. Rezultati riješenih StrengthsFinder upitnika koautorici su bili dostupni kao voditeljici projekta „STRIVER - StrengthsFinder na VERN<sup>7</sup>u“.

Istraživajući relevantnu literaturu, a vezanu za slična istraživanja kojih ima izuzetno malo, autori ovog rada su kao uporišnu referencu koristili metodološki okvir iz sljedećih radova: rad grupe autora (Janke i sur., 2015) „*StrengthsFinder Signature Themes of Talent in Doctor of Pharmacy Students in Five Midwestern Pharmacy Schools*“, objavljen u American Journal of Pharmaceutical Education 2015. godine, te rad T. J. Blooma „*Comparison of StrengthsQuest Signature Themes in Student Pharmacists and Other Health Care Profession Students*“, objavljen u American Journal of Pharmaceutical Education 2018. godine.

Bez obzira što je metodološki okvir navedenih radova korišten kao uporišna referenca za pisanje ovog rada, grupe ispitanika se razlikuju. Dok se ovaj rad bavi identificiranjem osobnih talenata nastavnika, svi ostali radovi na koje su autori tijekom istraživanja nailazili, tiču se isključivo istraživanja na studentskoj populaciji. Do trenutka pisanja ovog rada, autori u relevantnim bazama objavljenih radova nisu naišli na rad koji se bavi populacijom nastavnika, a vezano za identificiranje njihovih talenata prema Cliftonovom StrengthsFinder 2.0 upitniku.

Distribucija talenata istraživana je kako bi se utvrdilo pet najviše i pet najniže rangiranih talenata kod stalno zaposlenih nastavnika Veleučilišta VERN<sup>7</sup>, na način da kroz prosjek ranga svake teme bude moguće prikazati jedinstveni profil VERN<sup>7</sup>ovog nastavnika temeljen na StrengthFinder 2.0

upitniku, profil nastavnika na pojedinoj katedri te razlike u distribuciji tema prema spolu ispitanika i prema činjenici jesu li nastavnici angažirani isključivo u nastavi ili imaju i funkciju unutar poslovnog procesa na Veleučilištu VERN'.

### 3. Rezultati i diskusija

U razdoblju rješavanja StrengthsFinder upitnika, na Veleučilištu VERN' u stalnom radnom odnosu bila su 62 nastavnika, a upitnik je riješilo njih 59 (*response rate* = 95,16%). Od 59 ispitanika koji predstavljaju uzorak ovog istraživanja, 39 je žena i 20 muškarca.

Istraživanje je pokazalo da su visokorangirani talenti prosječnog nastavnika na Veleučilištu VERN' redom kako slijedi (u Tablici 2. označeni zelenom bojom):

1. Učenje (prosjeak ranga = 5,81), pripada domeni talenata stratega
2. Odgovornost (prosjeak ranga = 9,78), pripada domeni talenata izvršitelja
3. Sakupljanje (prosjeak ranga = 9,78), pripada domeni talenata stratega
4. Postignuće (prosjeak ranga = 10,22), pripada domeni talenata izvršitelja
5. Međuodnos (prosjeak ranga = 11,76), pripada domeni talenata izgradnje odnosa

Tablica 2. Profil nastavnika na Veleučilištu VERN' prema talentima iz StrengthsFinder upitnika

RB	SIGNATURE THEMES (TALENTI)	PROSJEČNI RANG
1	Učenje	5,81
2	Odgovornost	9,78
3	Sakupljanje	9,78
4	Postignuće	10,22
5	Međuodnos	11,76
30	Važnost	23,56
31	Uključenost	24,58
32	Kontekst	26,05
33	Zapovijed	27,07
34	Natjecatelj	27,92

Izvor: rad autora

Prema Tomu Rathu (2007), talent Učenje koji je rangiran kao prvi talent nastavnika na Veleučilištu VERN' može se opisati na sljedeći način:

„Vi volite učiti. Vaše ostale teme i iskustva određuju područje koje vas najviše zanima, ali koje god to bilo, uvijek vas privlači proces učenja, koji vam je uzbudljiviji nego sam sadržaj ili rezultat. Stalno i namjerno kretanje između neznanja i stručnosti daje vam snagu. ...„učenik“ ne podrazumijeva nužno težnju da postanete stručnjak u određenom području ili želju za ugledom koji prati profesionalne i akademske titule. Rezultat učenja vama je manje bitan od samog procesa.“ (Rath, 2007: 133).

Talent Odgovornost koji je kod nastavnika Veleučilišta VERN' zauzeo rang 2., Rath opisuje kao:

„Ovaj talent tjera vas prihvatiti odgovornost za sve za što se opredijelite ili obvezujete; bilo da je veliko ili malo osjećate se emotivno vezanim da to odgovorno pratite do svršetka. Vaš ugled ovisi o tome. ... Ta savjesnost, taj poriv da se sve čini ispravno, koji ponekad postaje opsesija, kao i vaša besprijekorna etika, čine vaš ugled: potpuno ste pouzdana osoba. Kada se dodjeljuju novi zadaci, prvi ste na popisu jer se zna da ćete zadatak obaviti.“ (Rath, 2007: 149).

Rang 3. zauzeo je talent Sakupljanje:

„Vi ste radoznali. Sakupljate stvari. Možda sakupljate informacije - riječi, činjenice, knjige ili izreke... to radite jer vas zanima. ... Ako puno čitate, to nije zato jer je potrebno obogatiti vaše znanje, nego više zato kako biste prikupili više informacija...“ (Rath, 2007: 125).

Četvrti talent prosječnog VERN'ovog nastavnika je Postignuće, koje Rath opisuje na sljedeći način:

„...talent Postignuća pomaže objasniti ono što vas pokreće - vaša neprestana potreba za postignućem. Osjećate kao da svaki dan počinjete ispočetka, a do kraja dana morate ostvariti nešto konkretno kako biste se osjećali dobro. Koliko god osjećali da zaslužujete dan odmora, a dan vam protekne da niste ništa napravili, ma kako to malo bilo, osjećat ćete se nezadovoljno. ...imate snagu potrebnu za višesatni rad, a da se ne osjetite potpuno iscrpljeni. ...To je ono što vas pokreće.“ (Rath, 2007: 37).

Rang broj 5. zauzeo je talent Međuodnosa, za kojeg Rath kaže sljedeće:

„...talent Međuodnosa opisuje vaš stav o međuljudskim odnosima. Pojednostavljeno, ovaj vas talent privlači ljudima koje već poznajete. Nije nužno da ne želite upoznavati nove ljude, ali vaš je najveći izvor zadovoljstva i snage kad ste u krugu dobrih prijatelja.“ (Rath, 2007: 145).

Talenti koji su kod prosječnog VERN'ovog nastavnika rangirani nisko (posljednjih pet talenata iz Tablice 1. koji su označeni crvenom bojom) su:

30. Važnost (prosjeak ranga = 23,56), pripada domeni talenata utjecaja
31. Uključenost (prosjeak ranga = 24,58), pripada domeni talenata izgradnje odnosa
32. Kontekst (prosjeak ranga = 26,05), pripada domeni talenata stratega
33. Zapovijed (prosjeak ranga = 27,07), pripada domeni talenata utjecaja
34. Natjecatelj (prosjeak ranga = 27,92), pripada domeni talenata utjecaja

Tom Rath za gore navedenih pet talenata koji su kod VERN'ovog nastavnika nisko rangirani kaže sljedeće:

„Osobe s talentom Važnosti žele biti važni... biti priznati... biti saslušani... žele se isticati ... žele biti poznati. ... osjećaju potrebu da im se drugi dive... hoćete odriježene ruke na poslu kako biste mogli slobodno obaviti posao na svoj način.“ (Rath, 2007: 161).

„...filozofija na kojoj se zasniva vaš život je uključivati ljude i pružiti im osjećaj pripadnosti skupini. ...Vaša se narav... temelji na osnovnom uvjerenju da smo svi slični. Svi smo jednako važni.“ (Rath, 2007: 117).

„Vi se volite osvrtnati unatrag. Osvrćete se jer odgovori leže u prošlosti. Gledate unatrag kako biste razumjeli sadašnjost. S vašega je gledišta sadašnjost nestabilna...“ (Rath, 2007: 81).





Iz gore navedene tablice (Tablica 3.) vidljiv je poredak svih 34 *Signature Themes* (talenata) svih ispitanika i njihova distribucija unutar četiri domene. Kod rezultata svakog ispitanika, talenti koji su zauzeli rang od 1 do 5 označeni su tamno crvenom bojom, a oni od ranga 30 do 34 plavom bojom.

Letimičan pogled već jasno implicira zaključak da su talenti distribuirani na način da od 5 top talenata prosječnog nastavnika na Veleučilištu VERN, dva su locirana u domeni *Strategic Thinking* (talenti stratega), dva u domeni *Executing* (talenti izvršitelja) i jedan talent nalazi se u domeni *Relationship Building* (talenti izgradnje odnosa). U tom smislu, može se reći da prosječan VERN'ov nastavnik nema dominantnu domenu visokorangiranih talenata, ali niskorangirani talenti nalaze se uglavnom u domeni talenata utjecaja (3 talenta), što govori o tome da je domena talenata utjecaja kod prosječnog VERN'ovog nastavnika negativno dominantna.

S obzirom na profesiju nastavnika zanimljivo je da se baš talent Učenje pojavljuje kod većine nastavnika kao talent rangiran na prvom mjestu. Valja zaključiti da je VERN'ov nastavnik usmjeren na učenje, odgovoran, sklon sakupljanju informacija, vrijedno stremi postignuću i važni su mu međuljudski odnosi, no također ne teži za priznanjima i biti poznat, ne smatra da su svi isti, ne osvrće se na prošlost nego je u potrazi za novim, nije sklon zapovijedati niti biti kompetitivan.

### 3.1. Rezultati prema spolu

Rezultati muških ispitanika koji su sudjelovali u ovom istraživanju (N=20), točnije raspored sviju 34 *Signature Themes* (talenata/snaga) distribuiranih unutar četiri domene, upisani u tzv. StrengthsFinder Talent Map prikazani su u Tablici 4. iz koje je vidljiv poredak svih 34 *Signature Themes* (talenata) muških nastavnika i distribucija njihovih talenata unutar četiri domene. Visoko rangirani talenti muški nastavnika su:

1. Učenje (prosjeak ranga = 3,55), pripada domeni talenata stratega
2. Sakupljanje (prosjeak ranga = 8,45), pripada domeni talenata stratega
3. Intelekt (prosjeak ranga = 9,55), pripada domeni talenata stratega
4. Postignuće (prosjeak ranga = 10,10), pripada domeni talenata izvršitelja
5. Odgovornost (prosjeak ranga = 11,40), pripada domeni talenata izvršitelja

Talenti koji su kod muških nastavnika nisko rangirani su:

30. Važnost (prosjeak ranga = 24,50), pripada domeni talenata utjecaja
31. Uključenost (prosjeak ranga = 24,80), pripada domeni talenata izgradnje odnosa
32. Disciplina (prosjeak ranga = 24,90), pripada domeni talenata izvršitelja
33. Zapovijed (prosjeak ranga = 27,15), pripada domeni talenata utjecaja
34. Natjecatelj (prosjeak ranga = 27,80), pripada domeni talenata utjecaja

Tablica 4. Stalno zaposleni muški nastavnici na Veleučilištu VERN' prema talentima iz StrengthsFinder upitnika

	Talent intelektualja									Talent utjecaja									Talent izgradnje odnosa									Talent stratega								
	Previdljivost	Organizator	Izjava	Iskustvenost	Intelektualna brzina	Intelektualna dubina	Intelektualna širina	Organizator	Organizator	Organizator	Previdljivost	Zajavljivanje	Komunikativna	Težnja	Moć i utjecaj	Sustavno jačanje	Važnost	WOW	Previdljivost	Intelektualna	Previdljivost	Engažirano	Moć i utjecaj	Uključeno	Kreativna izgradnja	Previdljivost	Moć i utjecaj	Analitičnost	Kreativna	Intelektualna	Sustavno jačanje	Intelektualna	Uključeno	Strateg		
1	21	15	15	27	35	31	24	7	9	16	29	3	26	34	25	38	2	5	6	19	28	17	22	18	1	12	14	31	28	8	4	18	11	23		
2	16	21	14	33	25	34	23	9	22	11	26	7	36	12	28	27	10	17	8	19	18	29	33	6	13	24	28	32	15	1	4	2	1	5		
3	14	18	23	2	11	18	8	26	33	29	38	27	29	16	17	31	12	13	21	7	4	28	26	29	9	6	3	18	19	22	10	3	32			
4	21	31	22	29	16	33	18	28	16	12	29	13	13	36	14	24	23	26	10	17	38	9	32	28	6	27	8	4	2	1	3	7	18			
5	2	18	10	36	29	22	15	4	16	23	27	6	32	24	7	38	12	17	14	8	13	34	11	31	28	9	18	33	28	5	15	18	3	1		
6	3	15	18	36	34	27	19	2	29	28	35	9	32	31	22	38	8	29	18	4	24	12	23	14	6	17	13	25	16	7	5	11	1	20		
7	5	12	11	31	9	33	20	8	23	14	18	32	29	10	19	27	26	6	22	16	24	34	29	29	38	16	17	19	28	4	1	2	9	4		
8	20	18	18	24	39	34	12	23	7	8	27	1	28	29	27	6	13	8	19	28	32	33	22	1	16	26	21	33	16	9	11	10	2	3		
9	7	16	32	5	34	11	9	17	20	6	26	1	33	12	24	21	4	38	22	10	13	9	16	23	14	24	38	19	27	25	8	15	3	30		
10	3	13	21	22	26	29	38	10	30	17	14	7	11	8	5	15	9	4	32	27	31	33	19	25	24	6	23	34	12	16	18	26	3	1		
11	3	21	7	18	28	39	13	6	17	13	36	9	33	23	12	31	26	29	4	29	18	27	16	28	19	8	14	32	24	22	10	8	1	2		
12	11	18	22	17	34	24	18	27	32	9	31	1	28	8	16	38	7	29	16	26	4	12	23	3	9	20	23	33	14	29	9	13	6	19		
13	12	35	5	17	4	21	23	11	32	19	31	14	33	15	16	29	28	22	7	5	9	27	30	24	16	6	14	20	18	1	13	8	1	18		
14	19	11	23	33	15	14	8	18	24	25	26	32	36	5	18	15	31	28	12	9	32	29	34	7	18	6	17	21	16	3	4	2	1	17		
15	14	26	34	17	36	29	12	11	18	18	23	8	27	10	28	29	12	22	21	31	19	24	28	8	33	13	9	7	30	6	1	4	3	2		
16	8	16	34	9	30	28	13	7	19	28	32	2	29	33	31	21	17	27	18	18	28	1	23	22	6	10	26	6	31	24	12	4	7	14		
17	13	5	14	22	29	18	16	10	4	20	31	15	34	35	15	32	24	38	3	1	8	11	26	9	7	12	27	28	25	19	21	2	6	17		
18	4	17	23	26	31	22	6	16	25	13	19	5	31	8	19	18	12	38	29	24	27	22	28	15	32	21	7	34	14	9	5	18	1	3		
19	8	24	23	26	32	29	18	7	31	30	22	9	27	21	7	33	14	19	13	20	17	34	28	6	18	14	12	28	16	4	10	8	1	2		
20	9	9	18	18	17	18	12	9	12	32	36	14	29	25	23	27	33	38	21	19	13	8	29	22	38	9	7	16	31	14	6	4	3	28		
21	10	18	16	18	25	22	28	16	25	11	18	20	18	17	15	15	18	20	14	15	16	18	15	16	17	15	17	18	15	12	16	14	15	12	30	
22	4	16	18	25	22	28	16	25	11	18	20	18	17	15	15	18	20	14	15	16	18	15	16	17	15	17	18	15	12	16	14	15	12	30		

Izvor: rad autora

Iz navedenog, moguće je zaključiti da muški nastavnik na Veleučilištu VERN' ima istovjetne visoko rangirane i nisko rangirane talente kao prosječan VERN'ov nastavnik, s tom razlikom da muški nastavnici imaju talent Intelektualna rangiran na 3. mjestu dok prosječan nastavnik ima taj talent na 6. rangu. Talent Međuodnosa kod prosječnog nastavnika je na 5. rangu, a kod muških nastavnika taj talent nalazi se na rangu 9. Talenti Važnost, Uključenost, Zapovijed i Natjecatelj nisko su rangirani i kod prosječnog VERN'ovog nastavnika, kao i kod nastavnika muškog spola. Na rangu 32. muški nastavnici imaju talent Disciplina, a taj talent se kod prosječnog VERN'ovog nastavnika nalazi na rangu 29. Prosječan VERN'ov nastavnik na 32. rangu ima talent Kontekst, a taj se talent kod muških nastavnika nalazi na rangu 29. Dakle, ta dva talenta su kod prosječnog nastavnika VERN'a i muškog nastavnika zamijenili rangove. Dodatni zaključak koji se nameće – muški nastavnik na Veleučilištu VERN' ima visoko rangirane talente uglavnom u domeni talenata stratega (3 talenta), a nisko rangirani talenti nalaze se uglavnom u domeni talenata utjecaja (3 talenta).

U ovom istraživanju sudjelovalo je 39 nastavnica Veleučilišta VERN' (N=39), a poredak svih 34 Signature Themes (talenata) stalno zaposlenih nastavnica Veleučilišta VERN' i distribucija njihovih talenata unutar četiri domene, vidljivi su iz Tablice 5.











nema talent Važnosti niti talent Konteksta u niskorangiranim talentima, ali ih zamjenjuje talentom Discipline i talentom Razboritosti. Talent Discipline prisutan je također među niskorangiranim talentima katedre Turizma (što će biti vidljivo iz daljnje analize, op.a). Rath o talentu Discipline kaže sljedeće (2007.):

„Vaš svijet treba biti predvidiv, uredan i isplaniran. ...instinktivno namećete ustroj svojemu svijetu... Usredotočujete se na vremenske planove i rokove, razbijate dugoročne projekte u kratkoročne planove i marljivo radite na svakom od njih. ...bitna vam je preciznost i imate potrebu za redom. Vaša odbojnost prema iznenađenjima, vaša nestrpljivost s pogreškama, vaša rutina i vaša usmjerenost prema detaljima ne moraju nužno biti protumačeni kao želja za kontrolom nad drugima.“ (Rath, 2007: 93).

Tablicom 10. prikazani su rezultati StrengthsFinder 2.0 upitnika kod stalno zaposlenih nastavnika na Katedri Poduzetništva i menadžmenta (N=9).

Tablica 10. Nastavnici Katedre Poduzetništva i menadžmenta prema talentima iz StrengthsFinder upitnika

	Talenti izvedivosti									Talenti utjecaja									Talenti izgradnje odnosa									Talenti strategija								
	Poslušnost	Organizator	Upravljač	Dosljednost	Razboritost	Konkretnost	Upravljanje	Obratnja	Pravednost	Pravednost	Zaštitnik	Komunikacija	Veština	Motivacija	Sustavni razvoj	Vodstvo	WIDA	Profesionalnost	Rizikološki	Pravednost	Empatija	Stalnost	Učinkovitost	Intelektualna	Pravednost	Motivacija	Analitičnost	Komunikacija	Pravednost	Veština	Sakupljanje	Intelekt	Učinkovitost	Strategija		
1	23	13	15	17	33	31	24	7	8	16	29	5	26	34	15	36	1	9	6	19	20	17	12	16	1	12	14	32	26	8	4	18	11	13		
2	14	21	6	38	27	26	16	9	24	10	18	15	54	15	12	38	31	23	21	4	11	26	19	19	17	15	32	33	5	7	2	5	8			
3	4	1	28	31	8	21	1	8	30	22	20	18	33	2	4	23	16	34	38	6	17	32	27	19	24	16	16	28	10	13	28	26	12	7		
4	5	18	20	34	23	28	11	1	8	21	25	1	33	34	4	19	7	11	17	24	13	32	16	16	14	9	27	31	29	12	15	26	6	5		
5	6	18	4	33	13	25	13	6	32	16	22	7	28	19	24	12	10	31	21	5	34	27	38	17	20	18	9	28	26	29	2	8	9	14		
6	5	6	20	18	9	8	12	1	25	10	31	17	34	11	32	26	26	22	36	17	13	15	11	14	29	7	3	33	19	24	33	50	7	4		
7	18	11	23	33	13	16	8	19	24	28	26	32	30	6	18	18	31	28	12	9	22	29	34	7	20	6	27	21	16	1	6	2	4	15		
8	2	18	15	28	15	31	19	5	32	27	22	15	33	16	16	36	29	11	29	5	6	26	34	8	21	7	23	24	12	4	17	10	8	1		
9	1	19	9	18	33	25	17	7	34	13	32	18	22	7	14	26	24	11	17	6	4	15	18	5	20	12	29	33	28	25	8	16	21	1		
	8,22	14,08	15,44	27,56	19,08	23,80	15,89	6,67	14,21	17,88	25,80	15,11	38,33	15,80	15,78	12,53	19,56	19,56	16,44	11,44	15,56	24,56	27,68	12,32	18,44	10,44	20,80	19,68	19,21	13,67	11,11	15,44	7,80	8,89		

Izvor: rad autora

Iz rezultata prikazanih u Tablici 10. moguće je zaključiti da su čak četiri visokorangirana talenta istovjetna onima kod prosječnog VERN'ovog nastavnika, uz izostanak talenta Sakupljanje kojeg ova katedra zamjenjuje s talentom Stratega. Što se tiče niskorangiranih talenata, četiri od njih pet su u potpunosti istovjetni onima koje ima prosječan VERN'ov nastavnik. Nastavnici ove katedre od prosječnog VERN'ovog nastavnika razlikuju se samo u talentu Važnosti kojeg zamjenjuju talentom Dosljednosti, a kojeg kao niskorangiranog imaju samo nastavnici ove katedre. Tom Rath (2007.) tumači talent Dosljednosti na sljedeći način:

„Važna vam je ravnoteža. Svjesni ste potrebe odnositi se prema ljudima jednako, neovisno o tomu kakav je njihov položaj u životu, tako da ne želite da se ta ravnoteža poremeti u bilo čiju korist. Prema vašem mišljenju to uzrokuje sebičnost i individualizam. To vodi ka svijetu u kojem neki ljudi nepravedno dobiju prednost zbog svojih veza, pozadine ili podmićivanja, što vas zaista vrijeđa. Vidite se kao čuvara koji se bori protiv takve nepravde.“ (Rath, 2007: 77).

U Tablici 11. prikazani su rezultati StrengthsFinder 2.0 upitnika kod stalno zaposlenih nastavnika na Katedri Jezici i kultura (N=14), iz kojih se može zaključiti da su čak četiri visokorangirana talenta istovjetna onima kod prosječnog VERN'ovog nastavnika, uz izostanak talenta Postignuća kojeg ova katedra zamjenjuje s talentom Povezanosti kojeg jedino nastavnici ove katedre imaju među





Tablica 12. Nastavnici Katedre Turizma prema talentima iz StrengthsFinder upitnika

Izvor: rad autora

Ujedno, iz Tablice 12. vidljivo je da je domena Strateškog promišljanja dominantna kod nastavnika ove katedre što im je također zajedničko s katedrom Financija, računovodstva i prava, katedrom Primijenjene matematike i informatike te katedrom Psihologije i komunikacija. Ono što je još dodatno zanimljivo, jest da je talent Maksimiziranje na rang 5. kod nastavnika ove katedre, a isti talent izuzetno je niskorangiran kod nastavnika katedre Ekonomije i marketinga (na rang 30.) Što se tiče niskorangiranih talenata, nastavnici ove katedre imaju samo jedan talent koji je istovjetan niskorangiranim talentima prosječnog VERN'ovog nastavnika – talent Konteksta. Svi ostali talenti su različiti. Niskorangirani talenti ove katedre su: Razvijanje, Skladnost, Obnavljanje i Disciplina. Talent Razvijanja opisan je ranije jer ga kao visokorangirani talent imaju nastavnici katedre Financija, računovodstva i prava te nastavnici katedre Primijenjene matematike i informatike. Talent Discipline također je opisan ranije jer ga kao niskorangirani talent imaju nastavnici katedre Psihologije i komunikacija. Talent Skladnosti i talent Obnavljanja kao niskorangirane imaju samo nastavnici ove katedre i Tom Rath ih opisuje na sljedeći način:

„Vi tražite područja gdje se ljudi slažu. ...malo je koristi od sukoba i trzavica pa vi težite tomu da ih bude što manje. ...pokušavate naći zajednička mišljenja. ...pokušavate ljude odvući što dalje od sukoba. ...skladnost je jedna od vaših vodećih vrijednosti. Ne možete vjerovati koliko vremena ljudi potroše pokušavajući nametnuti svoje mišljenje drugima. ... Kada drugi glasno iznose svoje ciljeve, tvrdnje i žestoko brane svoje mišljenje, vi ostajete mirni. ...Smatrate da smo svi u istom čamcu i trebamo ga kako bi stigli na odredište. To je dobar čamac - nema potrebe da ga ljuljate samo zato što to možete.“ (Rath, 2007: 109).

„Volite rješavati probleme. I dok neki očajavaju kada se suoče s još jednim problemom, vi crpate snagu iz toga. Uživate u izazovu kada analizirate simptome, prepoznate što je pogrešno i pronađete rješenje. ...Divno se osjećate kada prepoznate uzročnike problema,

odstranite ih te vratite stvar u prijašnje stanje. Intuitivno znate da bi bez vašeg posredovanja ta stvar – uređaj, tehnika, osoba, kompanija – možda prestala funkcionirati. Vi ste to popravili, ponovo oživjeli, vratili joj vitalnost. Drugim riječima, Vi ste to spasili.“ (Rath, 2007: 153).

Razlike u pojavljivanju pojedinih visoko i niskorangiranih talenata nastavnika pojedinih katedri jasnije su vidljivi iz prikaza u Tablici 13.

Tablica 13. Razlike u pojavljivanju pojedinih visoko i niskorangiranih talenata nastavnika pojedinih katedri

RIB TALENTA	PROFIL NASTAVNIKA	EKONOMIJA I MARKETING	FINANCIJE, RAČUNOVODSTVO I PRAVO	PRIMJENJENA MATEMATIKA I INFORMATIKA	PSIHOLOGIJA I KOMUNIKACIJE	PODUZETNIŠTVO I MENADŽMENT	JEZICI I KULTURA	TURIZAM
1	Učenje	Učenje	Odgovornost	Učenje	Učenje	Odgovornost	Učenje	Učenje
2	Odgovornost	Postojanost	Učenje	Učenje	Sakupljanje	Učenje	Odgovornost	Strategija
3	Sakupljanje	Komunikacija	Taktilni	Sakupljanje	Taktilni	Postojanost	Sakupljanje	Postojanost
4	Postojanost	Odgovornost	Sakupljanje	Postojanost	Strategija	Strategija	Milosrdnost	Sakupljanje
5	Milosrdnost	Sakupljanje	Učenje	Intelekt	Komunikacija	Milosrdnost	Posezanost	Maksimiranje
30	Vitalnost	Maksimiranje	Razbistriti	Kontekst	Razbistriti	Zapovjed	Uključenost	Strategija
31	Uključenost	Zapovjed	Zapovjed	Vitalnost	Zapovjed	Uključenost	Vitalnost	Skladnost
32	Kontekst	Narječansti	Narječansti	Narječansti	Disciplina	Disciplina	Kontekst	Obnavljanje
33	Zapovjed	Kontekst	Vitalnost	Uključenost	Uključenost	Kontekst	Zapovjed	Disciplina
34	Narječansti	Razbistriti	Zapovjed	Zapovjed	Narječansti	Narječansti	Narječansti	Kontekst

Izvor: rad autora

### 3. 3. Rezultati prema dodatnom angažmanu u poslovnom procesu

Grupa ispitanika koja je sudjelovala u ovom istraživanju broji 59 stalno zaposlenih nastavnika Veleučilišta VERN<sup>7</sup>. Dio njih angažirani su isključivo u nastavnom procesu (N=37) i njihovi rezultati na StrengthsFinder upitniku vidljivi su u Tablici 14., a drugi dio ima i funkciju u poslovnom ili akademskom upravljanju i nema isključivo nastavnički angažman (N=22) i njihovi rezultati vidljivi su iz Tablice 15.

Nastavnici s angažmanom isključivo u nastavnom procesu u prosjeku imaju dominantnu domenu Strateškog promišljanja i visokorangirane sljedeće talente:

1. Učenje (prosjek ranga = 4,30), pripada domeni talenata stratega
2. Sakupljanje (prosjek ranga = 9,00), pripada domeni talenata stratega
3. Odgovornost (prosjek ranga = 9,73), pripada domeni talenata izvršitelja
4. Postignuće (prosjek ranga = 10,00), pripada domeni talenata izvršitelja
5. Intelekt (prosjek ranga = 11,05), pripada domeni talenata stratega

Nastavnici koji imaju angažman u nastavnom procesu, ali ujedno obnašaju i neku funkciju u akademskom ili poslovnom upravljanju, nemaju dominantnu domenu (2 talenta su u domeni stratega, 2 u domeni izvršitelja i 1 talent u domeni izgradnje odnosa), a kao visokorangirane imaju sljedeće talente:

1. Učenje (prosjek ranga = 8,36), pripada domeni talenata stratega
2. Odgovornost (prosjek ranga = 9,86), pripada domeni talenata izvršitelja
3. Međuodnos (prosjek ranga = 10,14), pripada domeni talenata izgradnje odnosa
4. Postignuće (prosjek ranga = 10,59), pripada domeni talenata izvršitelja
5. Sakupljanje (prosjek ranga = 11,09), pripada domeni talenata stratega

Tablica 14. Stalno zaposleni nastavnici s isključivo angažmanom u nastavnom procesu (prema talentima iz StrengthsFinder upitnika) *Izvor: rad autora*

	Talent izvršitelj										Talent odgojca							Talent logističko odnosi							Talent strateg										
	Proizvodnja	Organizator	Upravljač	Analitičar	Rešivač problema	Strateg	Upravljač ljudima	Upravljač projektima	Upravljač procesima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima	Poduzetnik	Zajedničar	Komunikativan	Analitičar	Strateg	Upravljač ljudima	Upravljač procesima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima	Poduzetnik	Upravljač projektima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima	Poduzetnik	Upravljač projektima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima							
1001	7	18	27	6	17	39	12	7	5	14	31	31	22	28	18	33	36	34	11	9	33	15	4	12	24	39	8	13	29	7	26	21	18	1	18
1002	21	13	19	27	33	31	24	7	9	16	29	31	28	24	34	25	36	2	8	6	19	20	37	22	18	1	12	14	32	28	8	4	18	11	23
1003	6	11	20	35	8	32	14	7	20	24	26	22	33	34	29	28	21	27	8	25	7	12	38	6	18	17	18	7	13	19	1	16			
1004	16	21	14	15	26	34	23	9	22	11	26	7	38	12	20	27	18	17	8	19	18	29	33	6	15	24	28	12	16	7	4	9	1	6	
1005	28	18	17	12	19	32	27	22	10	7	36	21	23	33	31	24	14	13	8	18	11	6	28	6	24	26	23	16	7	2	8	6	23		
1006	10	15	23	7	1	11	18	6	24	33	29	26	25	28	15	17	31	12	13	21	4	28	26	15	8	6	34	19	22	16	5	12			
1007	4	9	29	3	9	21	10	9	30	12	20	33	30	7	23	15	23	14	18	6	17	32	25	19	24	31	16	29	18	15	25	16	12	7	
1008	3	18	20	26	19	21	25	6	15	13	27	6	35	24	7	36	12	17	14	8	13	34	11	33	10	9	19	33	28	5	15	16	1	1	
1009	6	15	18	26	14	27	19	7	20	18	33	9	35	26	32	30	8	29	18	9	14	32	12	14	6	17	13	20	16	7	8	11	1	13	
1010	9	17	22	24	16	31	27	23	28	19	29	16	38	18	20	26	18	13	12	7	21	13	18	8	14	34	33	13	16	1	7	2	6	1	
1011	11	18	20	15	17	34	28	25	11	11	31	7	29	14	17	21	8	11	12	11	14	21	19	1	10	21	26	20	10	1	6	16	8	1	
1012	7	13	13	11	14	13	21	6	12	14	18	32	28	13	15	27	26	8	11	18	24	18	14	10	18	9	20	26	18	7	6	8	18	13	
1013	15	9	19	1	6	17	7	18	10	2	18	32	28	13	19	14	25	28	13	10	21	18	11	13	9	11	4	34	23	15	2	12	12	14	1
1014	2	12	14	14	15	25	11	8	16	9	15	19	27	18	11	31	22	11	20	19	29	27	6	17	7	24	32	16	16	20	15	1	13	1	
1015	25	15	18	24	16	34	12	12	1	17	27	1	28	17	17	9	32	8	15	15	11	31	12	14	8	16	26	14	14	14	9	11	18	1	1
1016	22	19	18	12	17	30	27	14	31	4	18	9	28	19	7	12	24	18	21	28	8	21	33	14	13	29	14	24	26	6	1	8	18	1	1
1017	15	15	18	15	12	34	24	18	31	23	24	31	29	6	16	28	18	8	14	7	26	27	22	7	12	17	24	16	29	1	8	6	1	1	
1018	7	18	12	7	14	31	9	17	20	6	28	7	33	12	24	21	4	28	22	19	11	14	23	10	24	29	19	27	18	9	14	6	1	13	
1019	7	21	7	14	16	30	13	6	17	11	34	9	33	23	12	31	26	29	4	28	18	17	14	16	19	6	14	32	24	12	10	8	1	1	
1020	16	6	28	18	19	29	19	1	31	23	12	7	34	13	25	21	9	36	6	15	10	12	26	11	7	8	27	33	24	21	7	1	1	1	14
1021	11	15	12	17	14	24	18	17	12	7	31	1	26	8	16	36	7	25	14	26	4	12	23	7	9	26	21	14	14	1	13	6	1	19	
1022	6	21	12	11	11	10	16	14	21	16	29	31	32	8	20	18	38	24	6	16	17	26	13	13	19	13	4	34	7	1	15	9	1	1	
1023	19	18	28	17	16	33	18	12	14	10	31	32	28	4	11	22	13	9	24	11	9	24	11	1	15	8	7	26	15	17	14	6	1	1	15
1024	6	14	10	26	15	32	12	13	21	4	27	1	24	28	16	17	13	29	23	19	12	18	28	1	9	18	22	14	16	10	8	1	7	1	
1025	1	18	16	29	10	19	13	2	8	14	32	31	22	27	31	24	6	7	17	14	33	23	18	24	6	20	29	18	4	9	12	6	1	11	
1026	1	7	13	18	24	8	7	6	28	33	28	32	8	26	10	16	9	32	14	10	30	29	10	12	21	4	18	17	17	23	18	2	1	1	1
1027	8	27	2	16	24	12	17	8	12	6	34	18	13	13	16	18	14	26	28	7	7	26	18	19	18	29	23	21	1	1	1	1	1	1	
1028	4	9	30	25	13	13	16	6	24	14	14	14	17	13	18	20	13	31	15	14	19	8	14	12	7	25	21	12	28	12	5	2	1	1	1
1029	2	18	13	28	15	31	19	7	12	17	21	25	33	14	16	36	29	11	28	5	6	26	14	9	21	7	23	24	12	4	17	16	8	1	1
1030	1	13	13	12	17	31	18	6	11	18	14	26	30	10	21	21	25	9	8	6	1	15	14	7	19	4	24	21	19	10	15	1	1	1	1
1031	8	16	34	9	18	28	13	8	19	15	11	2	29	10	11	17	17	15	18	30	1	12	12	6	18	26	16	16	11	4	7	14	1	1	1
1032	4	17	23	16	11	22	8	16	28	13	19	8	37	8	18	20	12	36	28	16	27	22	28	16	12	7	14	14	9	2	18	1	1	1	1
1033	7	24	23	26	12	29	16	7	11	18	22	9	27	21	9	13	14	19	13	28	17	14	18	8	18	11	12	25	18	1	10	8	1	1	1
1034	16	7	13	13	12	28	24	7	14	7	27	11	18	20	20	29	18	8	17	1	21	26	12	12	1	14	34	11	18	19	1	9	1	1	1
1035	6	24	26	15	27	11	8	15	13	16	27	6	23	14	18	29	9	32	7	11	15	14	12	18	22	16	20	16	17	17	5	1	1	1	1
1036	1	9	15	18	17	18	11	1	12	12	14	14	25	16	25	27	33	36	23	19	13	8	19	12	28	7	1	16	16	14	1	1	1	1	1
UKUPNO	16,89	16,73	16,43	16,83	20,26	15,68	14,46	9,73	20,88	10,87	27,89	11,18	17,43	16,41	17,60	15,27	16,44	16,43	15,49	16,27	14,12	14,83	14,89	14,84	17,44	11,73	16,42	15,12	16,84	13,67	9,88	11,28	8,36	13,76	
RANK	4	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Osnovna razlika vezano uz visokorangirane talente između ove dvije grupe ispitanika je što nastavnici koji imaju isključivo angažman u nastavi, imaju visokorangiran talent Intelekta, a nastavnici koji imaju angažman i u poslovnom procesu kao visokorangirani talent imaju Međuodnos.

Tablica 15. Stalno zaposleni nastavnici koji imaju angažman i u poslovnom procesu (prema talentima iz StrengthsFinder upitnika) *Izvor: rad autora*

	Talent izvršitelj										Talent odgojca							Talent logističko odnosi							Talent strateg										
	Proizvodnja	Organizator	Upravljač	Analitičar	Rešivač problema	Strateg	Upravljač ljudima	Upravljač projektima	Upravljač procesima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima	Poduzetnik	Zajedničar	Komunikativan	Analitičar	Strateg	Upravljač ljudima	Upravljač procesima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima	Poduzetnik	Upravljač projektima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima	Poduzetnik	Upravljač projektima	Upravljač rizikom	Upravljač odnosima							
1037	14	21	6	18	12	26	14	9	14	18	18	32	24	13	11	22	21	21	12	1	11	28	12	19	17	15	21	31	1	7	4	1	1	1	1
1038	7	18	13	15	27	24	26	7	12	9	14	17	23	18	18	18	18	24	28	16	16	14	14	1	21	8	28	11	12	8	4	1	1	1	1
1039	8	8	27	14	14	22	24	6	17	15	24	4	33	28	20	26	12	13	19	18	1	23	18	1	4	26	11	25	18	1	1	1	1	1	1
1040	21	31	22	18	16	33	18	18	14	12	29	11	13	14	16	24	23	26	18	17	26	6	12	28	6	27	16	1	1	1	1	1	1	1	1
1041	7	18	20	15	25	29	21	1	4	12	25	1	33	14	4	19	7	11	17	14	15	12	16	18	14	9	21	21	19	12	15	26	6	1	1
1042	4	13	7	9	21	24	17	6	12	25	29	19	33	6	29	26	29	23	13	12	18	18	16	14	22	16	15	14	17	6	4	13	1	1	1
1043	15	9	12	16	19	9	21	18	17	13	26	32	33	18	15	27	38	23	11	29	16	18	11	7	1	18	11	34	24						

Ono što je zanimljivo, visokorangirani talenti nastavnika s angažmanom u poslovnom procesu, bez obzira na činjenicu da je broj ispitanika manji (N=22) nego što je to kod nastavnika s angažmanom isključivo u nastavnom procesu (N=37), istovjetan je visokorangiranim talentima prosječnog VERN'ovog nastavnika. Isti zaključak se nameće i vezano za niskorangirane talente. Nastavnici s angažmanom i u poslovnom procesu imaju niskorangirane talente istovjetne prosječnom VERN'ovom nastavniku: Važnost, Uključenost, Kontekst, Zapovijed i Natjecatelj. To ujedno znači da im je domena utjecaja negativno dominantna. Nastavnici s angažmanom isključivo u nastavnom procesu nemaju među niskorangiranim talentima Važnost, ali se kod njih pojavljuje niskorangiran talent Razboritosti.

#### 4. Zaključak

Projekt „STRIVER - StrengthsFinder na VERN'u“ pokrenut je 2010. godine na Veleučilištu VERN' kao dio projekta 101/2007 - „Strengths-Based Development in Colleges: StrengthsQuest Program“ Gallup instituta iz SAD-a. Jedna od linija aktivnosti ovog projekta bila je testiranje nastavnika Veleučilišta VERN' StrengthsFinder 2.0 upitnikom s ciljem da se identificiraju tzv. *Signature Themes* (talenti) VERN'ovih nastavnika.

Za potrebe ovog rada analizirani su rezultati koje su stalno zaposleni nastavnici dobili rješavanjem StrengthsFinder 2.0 upitnika (N=59). Analizom dobivenih rezultata, temeljem izračunatog prosjeka svakog od mogućih 34 talenta koji su potom rangirani, kreiran je profil prosječnog VERN'ovog nastavnika koji pokazuje da se talent Učenje nalazi na rangui 1. Rangove od 2 do 5 zauzimaju sljedeći talenti: Odgovornost, Sakupljanje, Postignuće i Međuodnos. Dakle, VERN'ov nastavnik usmjeren je na učenje, odgovoran, sklon sakupljanju informacija, vrijedno stremi postignuću i važni su mu međuljudski odnosi.

Daljnja analiza promatrala je rezultate prema varijabli spola koja je pokazala da nastavnice (N=39), prema StrengthsFinder talentima, imaju profil istovjetan prosječnom VERN'ovom nastavniku, i u slučaju visokorangiranih, i u slučaju niskorangiranih talenata. Kod muških nastavnika (N=20) pojavljuje se manje odstupanje u odnosu na profil prosječnog nastavnika jer u prvih pet visokorangiranih talenata imaju talent Intelekt. Također, muškim je nastavnicima dominantna domena talenata Strateškog promišljanja što nije slučaj kod prosječnog VERN'ovog nastavnika niti kod nastavnica.

Analiza razlika u rezultatima, ovisno o pripadnosti nastavnika pojedinoj katedri, pokazala je da je talent Učenje prisutan na svim katedrama na jednom od rangova između 1-5. Talent Odgovornosti nije u prvih pet talenata na katedri Turizma, katedri Psihologije i komunikacija i katedri Primijenjene matematike i informatike. Talent Sakupljanja prisutan je na svim katedrama osim na katedri Poduzetništva i menadžmenta. Talent Postignuća ne nalazi se u prvih pet talenata nastavnika s katedre Financija, računovodstva i prava, katedre Psihologije i komunikacija i katedre Jezika i kulture. Talent Međuodnosa prisutan je samo kod nastavnika katedre Psihologije i komunikacija i nastavnika katedre Jezika i kulture. Krajnji zaključak je da postoje neka odstupanja nastavnika pojedinih katedri od profila prosječnog nastavnika i da to varira od katedre do katedre. Katedre koje najviše korespondiraju s profilom prosječnog VERN'ovog nastavnika su katedra Ekonomije i marketinga, katedra Poduzetništva i menadžmenta i katedra Jezika i kulture. Najmanje slaganje u talentima prosječnog VERN'ovog nastavnika nalazimo kod nastavnika katedre Psihologije i komunikacija, no nastavnici te katedre, u odnosu na ostale katedre, imaju najizraženiju dominantnu domenu talenata Strateškog promišljanja (tu se nalaze talenti: Učenje, Sakupljanje, Intelekt i Strateg).

Posljednjom analizom pokušalo se utvrditi postoje li razlike u talentima između nastavnika koji imaju isključivo nastavnički angažman (N=37) i onih nastavnika koji ujedno imaju i angažman u poslovnom procesu (N=22). Osnovna razlika kod ovih dviju grupa ispitanika je što nastavnici koji imaju isključivo angažman u nastavi, imaju visokorangiran talent Intelekta, a nastavnici koji imaju angažman i u poslovnom procesu, kao visokorangirani talent imaju Međuodnos. Upravo ta činjenica dovodi do zaključka da nastavnici s angažmanom u poslovnom procesu u potpunosti odgovaraju profilu prosječnog VERN'ovog nastavnika (podudarnost svih pet talenata rangiranih od 1 do 5., op.a.), za razliku od nastavnika s isključivo nastavnim angažmanom koji se od profila prosječnog VERN'ovog nastavnika razlikuju u talentima Intelekt-Međuodnos.

## Bibliografija

- Anders, G. (2013): Need a career tuneup? Gallup's Tom Rath has a quiz for you. <http://www.forbes.com/sites/georgeanders/2013/09/04/how-galluphit-a-goldmine-withstrengthsfinder/> (13. studenog 2013.)
- Asplund, J., Agrawal, S., Hodges, T., Harter, J., Lopez, S. J. (2014): *The Clifton StrengthsFinder® 2.0 Technical Report: Development and Validation*. Gallup, Inc.
- Bloom, T. J. (2018): Comparison of StrengthsQuest Signature Themes in Student Pharmacists and Other Health Care Profession Students, *American Journal of Pharmaceutical Education*, 82 (1) Article 6142
- Buckingham, M., Clifton, D. (2001): *Now, Discover your Strengths*. New York, NY: Simon & Schuster
- Buckingham, M., Coffman, C. (1999): *First, Break all the Rules*. New York, NY: Simon & Schuster
- Harter, J. K., Hodges, T. D. (2003): *Construct Validity Study: StrengthsFinder and the Five Factor Model (technical report)*. Omaha, NE: Gallup
- Janke, K. K., Farris, K. B., Kelley, K. A., Marshall, V. D., Plake, K. S., Scott, S. A., Sorensen, T. D., Yee, G. C. (2015): StrengthsFinder Signature Themes of Talent in Doctor of Pharmacy Students in Five Midwestern Pharmacy Schools. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 79 (4) Article 49
- Plake, B. (1999): *An investigation of ipsativity and multicollinearity properties of the StrengthsFinder Instrument (technical report)*. Lincoln, NE: Gallup
- Rath, T. (2007): *StrengthsFinder 2.0*. New York, NY: Gallup Press
- Schreiner, L. A. (2006): *A Technical Report On the Clifton StrengthsFinder with College Students*, <https://www.strengthsquest.com/Content/?CI=25195> (1. veljače 2019.)

## Talents of VERN' University of Applied Sciences Teachers According to Gallup Clifton StrengthsFinder 2.0 questionnaire

**IVANA VRHOVSKI**

VERN' University of Applied Sciences

ivana.vrhovski@vern.hr

**BORIS HORVAT**

boris.bob.horvat@gmail.com

The aim of this paper is to identify personal talents from Clifton StrengthsFinder 2.0 questionnaire which occur most frequently among teachers at VERN' University of Applied Sciences, and compare them by gender, department and involvement in management processes. Teachers of VERN' University of Applied Sciences (N=59) filled out StrengthsFinder 2.0 questionnaire and got their Signature Themes which describe them. The distribution of Signature Themes was compared among teachers by gender, department and according to the fact if the teacher, besides his/her academic engagement, also has an additional engagement in management processes. The results of this research show that VERN' teacher profile has the following talents: Learner, Responsibility, Input, Achiever and Relator. Female teachers do not show significant variation regarding VERN' teacher profile, which is not the case in case of male respondents. There are some variation among departments. Teachers having additional engagement in management processes completely respond to VERN' teacher profile, but among teachers having exclusive academic engagement some minor variations occur.

**Keywords:** StrengthsFinder, Gallup, talents, strengths, teachers, learner