

# MOTIVACIJA UČITELJA ZA NAPREDOVANJE U VIŠA ZVANJA

## SAŽETAK

Motivacija je pokretač koji dovodi pojedinca do ostvarenja cilja. Važna je u svim područjima rada, a posebno je važna u učiteljskom pozivu. Jedna od primarnih zadaća učitelja je neprestano motiviranje i poticanje učenika na učenje i napredovanje, no budući da učitelji podučavaju po svome primjeru, u tome uglavnom uspijevaju samo učitelji koji su i sami visoko motivirani za vlastiti rad i napredak. Ispred učitelja današnjeg vremena stavljene su brojne mogućnosti, a time i izazovi. U analizi motivacije za napredovanje potrebno je krenuti od razloga zbog kojih su se učitelji odlučili za taj poziv te svijesti o vlastitoj vrijednosti koja će ih poticati na napredovanje u poslu. Učitelji osnovnih škola mogu napredovati u zvanje učitelja mentora, savjetnika i izvrsnoga savjetnika. Zvanja se obnavljaju svake pete godine, stoga je važan kontinuirani rast. S ciljem boljeg shvaćanja važnosti promicanja napredovanja učitelja osnovnih škola provedeno je empirijsko istraživanje na uzorku od 173 učitelja. Primijenjen je *Upitnik o napredovanju učitelja u osnovnoj školi* kojim se pokazuje razina motiviranosti učitelja za napredovanje u viša znanja te se pokazuje korelacija motivacije s financijskim i razvojnim razlozima. Rezultati pokazuju da su učitelji nisko motivirani ( $M = 3,51$ ) za napredovanje te da su više motivirani osobnim razvojem nego financijskim razlozima.

**Ključne riječi:** financije; motivacija; napredovanje; osobni razvoj, učitelj.

## 1. UVOD

Motivacija pokreće djelovanje koje dovodi do određenih ciljeva. Može se reći da upravo motivacija prethodi svim velikim uspjesima i postignućima i prati cjelokupan proces ostvarenja. Motivacija je poseban dio učiteljskog poziva jer učitelj tijekom radnog vijeka motivira svoje učenike, a prije toga sebe. Važno je poznavati na koji način upravljati motivacijom te kako reagirati na motivirajuće i nemotivirajuće aspekte svoga zanimanja. Grgin (1996) obrazovnu motivaciju razmatra kao ono što dovodi do učenja i određuje smjer, intenzitet i trajanje. Takva

obrazovna motivacija ogleda se i u procesu napredovanja učitelja. Takvom procesu prethodi odabir učiteljskog poziva, a pri tome se motivacija ostvaruje na nekoliko područja – altruistični motivi, koji podrazumijevaju prije svega ljubav prema djeci i radu s djecom, intrinzični motivi, odnosno želja za učenjem specifičnih znanja, i ekstrinzični motivi izazvani vanjskim činiteljima, kao što su dugi praznici, plaća i sl. Nakon toga, važna je motivacija za rad, koja je uglavnom uvjetovana zadovoljstvom na poslu. Brojne su teorije opisivale ljudsku prirodu s obzirom na motivaciju za rad, a mijenjaju se s

promjenom pogleda na zaposlenike i radnike. Racionalno-ekonomska teorija motivaciju za rad povezuje isključivo s ekonomskim razlozima, pri čemu se radnike motivira većom plaćom, novčanim nagradama i sl. Ako se zaposlenika deklarira kao samoaktualizirajuću osobu, kao izvor motivacije smatra se vlastiti rad koji će dovesti do napredovanja i postignuća. Može se reći da su ljudi složena bića, što bi značilo da kao izvor motivacije uzimaju različite izvore motiva, od emocija i iskustava do ekonomskih razloga, koji će sumirano razvijati stav prema poslu i utjecati na konkretan rad (Bubica, 2020). Stoga je potrebno unaprijediti cjelokupan sustav, posebno sustav odgoja i obrazovanja koji se preslikava na cijelo društvo.

## 2. ODABIR UČITELJSKOG POZIVA

Vrijedno je razmotriti razloge odabira učiteljskog poziva te ustanoviti na koji se način oni odražavaju na nastavnu praksu te uspješnost učenja i podučavanja. Marušić i suradnici (2011) predlažu FIT-Choice model te objašnjavaju razloge odabira učiteljskog zanimanja. Model je razvijen prema teorijskom konceptu motivacije, odnosno očekivanja i vrijednosti (Wat i Richardson, 2007). Sukladno ovom modelu, u obzir se uzimaju različita područja – socijalizacijski utjecaji, društveno obeshrabrenje, prijašnje iskustvo u učenju i poučavanju te utjecaj drugih osoba. Nadalje, razmatra se zahtjevnost, opterećenje i stručnost učiteljskog zanimanja, učiteljska primanja i status u društvu. U modelu se govori o percepciji vlastitih nastavnčkih kompetencija. Razmatraju se i ekstrinzične sastavnice, sigurnost zaposlenja, mobilnost zanimanja i sl., te doprinos učitelja društvu. U svome istraživanju, Čudina-Obradović (2008) uspostavlja mitove i razloge upisa na učiteljski studij među studentima prve godine Učiteljskog fakulteta u Zagrebu. Mitove dijeli u dvije skupine – studenti koji su izrazito intrinzično i altruistično motivirani te studenti koji nisu htjeli upisati neki drugi studij. Razloge upisa na studij dijeli u tri skupine – prvu skupinu „neprofesionalna motivacija“ čine studenti koji učiteljski poziv povezuju s obitelji i slobodnim vremenom te ga smatraju društveno korisnim; drugu skupinu „motivacija učiteljice – majke“ autorica povezuje sa studenticama in-

trinzične i altruistične motivacije, a treću skupinu „dešperatska motivacija“ čine studenti koji ne žele raditi kao učitelji, ali nisu mogli upisati niti jedan drugi studij. Slično tomu, Watt i Richardson (2008) provode istraživanje na tri australska sveučilišta na uzorku od 510 budućih učitelja te ih svrstavaju u tri skupine – izrazito motivirane za posao učitelja, učitelje kojima je to rezervno zanimanje te one koji se ne vide u tome poslu. U sklopu prethodnih istraživanja nalazi se i istraživanje autora Marušića i suradnika (2010) koji ukazuju da su studenti kojima je učiteljski studij bio prvi izbor u većoj mjeri intrinzično motivirani za učenje. Istražujući motivaciju za upis na učiteljski studij, Marušić i suradnici (2011) ističu ljubav prema radu s djecom, društveni doprinos i vlastite sposobnosti za podučavanje. Jugović i suradnici (2012) u rezultatima istraživanja povezuju ekstrovertnost, savjesnost, prosocijalnost i altruističnost s uspješnosti u učiteljskom pozivu.

## 3. SVIJEST O VLASTITOJ VRIJEDNOSTI KAO POTICAJ ZA NAPREDOVANJE

U učiteljskom zanimanju važno je da učitelji konstantno propituju i evaluiraju svoj rad, što ujedno podrazumijeva neprestan rast i razvoj, ne samo na stručnom i znanstvenom, nego i na osobnom području. Da bi učitelj uistinu mogao uspješno prenositi znanja, obrazovati i odgajati učenike, potrebno je da se prethodno ostvari kao cjelovita osoba svjesna svojih vrijednosti koje će tijekom vlastitog rada unaprijediti i nedostataka koje će otklanjati. Može se reći da je samopoštovanje zrcalo uspješnosti u svakom zanimanju, a posebno u zanimanjima koji su svakodnevno potrebni društvenoj zajednici. Vasta i suradnici (2005) samopoštovanje uzimaju kao svijest o vlastitoj vrijednosti. Čovjek koji je svjestan vlastite vrijednosti sposoban je kritički razmišljati, donositi odluke i uspješno rješavati probleme. To u pozadini podrazumijeva vjeru u sebe i svoje mogućnosti (Miljković i Rijevec, 2002). Samopoštovanje je temelj mentalnog zdravlja (Mirjanić i Milas, 2009), a ono je preduvjet za obavljanje učiteljskog rada. Domović i suradnici (2010) ispituju samopoštovanje učitelja u Hrvatskoj, pri čemu ukazuju da je samopoštovanje jedno od najvažnijih „bogatstava“ pojedinca, a snažnu ulogu ima u pripremi i pro-

vedbi nastave. Kuzijev i suradnici (2013) ispituju različite varijable, a ističu socio-demografska obilježja koja imaju značajnu povezanost sa sagorijevanjem na poslu. Naime, rezultati istraživanja pokazuju da su učitelji s prebivalištem u gradu, učitelji matičnih škola te učitelji muškog spola pod većim rizikom profesionalnog sagorijevanja. Učitelji koji rade u ruralnim sredinama imaju veću autonomiju i samostaliji su, ali nemaju toliku kontrolu nadređenih – što bi se moglo povezati i s prethodnim istraživanjima o većem zadovoljstvu učitelja u ruralnim sredinama. Isti autori ukazuju da učitelji s niskim samopoštovanjem imaju veći rizik od profesionalnog sagorijevanja. Istu pretpostavku potvrđuju svojim istraživanjima i Dormana (2003) te Domović i suradnici (2010). Zadovoljstvo vlastitim radom i uvjetima na poslu utjecat će na samopoštovanje učitelja, posebice samopoštovanje na tragu stručnosti i znanstvenosti koje će se pretočiti i oslikati na rad u razredu. Davne 1999. godine, Scott i Dinham (1999) provode važno istraživanje na području Australije, SAD-a, Velike Britanije i Novog Zelanda te zaključuju da je zadovoljstvo učitelja uvjetovano uspješnim poučavanjem, odnosno usvojenim osnovnim djelatnostima poučavanja. U ovim zemljama učitelji ističu zadovoljstvo radnim ozračjem, suradnjom i mogućnošću napredovanja. To zasigurno utječe i na njihovu samosvijest koja će ih potaknuti na napredovanje u svom poslu. Prema ovom istraživanju otvara se pitanje je li tako i danas i što bi rekli učitelji u Hrvatskoj. Međutim, važan je i vrijedan podatak osvijestiti što učitelje zasigurno potiče i ohrabruje u napredovanju.

#### 4. NAPREDOVANJE UČITELJA

Kao što je brojnim prikazanim istraživanjima dokazano, učiteljima je važno napredovanje u poslu. Mogućnost napredovanja učitelja jedan je od najvažnijih čimbenika motivacije za rad, no važno je naglasiti da to često ovisi upravo o samom učitelju. Da bi učitelj napredovao važno je zadovoljiti određene uvjete. Kada se govori o učiteljima u osnovnim školama, pod napredovanjem se podrazumijeva napredovanje u zvanje učitelja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika, a viša zvanja donose i povećanje plaće učiteljima. Po-

stupak napredovanja provodi Agencija za odgoj i obrazovanje na prijedlog ravnatelja škole ili učitelja. Kada učitelj napreduje u svome pozivu, to ga obvezuje na dodatno usavršavanje i učenje jer se zvanja obnavljaju svake pete godine (Horvat i Lopat, 2012). Da bi učitelj ušao u krug napredovanja važno je da postiže uzornu i kvalitetnu pripremu, a time i provedbu nastave; da se ističe u izvannastavnim aktivnostima i izvannastavnom stručnom i znanstvenom radu čime doprinosi unaprjeđivanju odgojno-obrazovnog procesa. Na taj način učitelj promiče poučavanje, školsku kulturu i hrvatsko školstvo (Pravilnik o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima, 2019). Za zvanje učitelja mentora potrebno je najmanje pet godina radnog iskustva u odgoju i obrazovanju te postizanje najmanje sedam bodova iz izvannastavnog stručnog rada. Potrebno je neprestano stručno usavršavanje. Za svoj rad učitelj mora biti ocjenjen izvrsnom ili vrlo dobrom ocjenom. Nakon stjecanja zvanja mentora, učitelj nastavlja svoj izvrstan rad, a učitelj gubi zvanje ako ne zadovolje navedene uvjete. Nakon ovog napredovanja, učitelj može dalje napredovati u zvanje savjetnika i izvrsnog savjetnika. Učitelj će zadovoljiti uvjete ako je više puta ocijenjen ocjenom izvrstan, ako dobije bodove za napredovanje od strane stručnog vijeća i ako se redovito stručno usavršava. Odluku o napredovanju u zvanje savjetnika potvrđuje ravnatelj Agencije za odgoj i obrazovanje na prijedlog višeg savjetnika (Sekulić Erić, 2018). Bodove je moguće prikupiti na temelju osam kategorija i šezdeset i šest kriterija vrednovanja doprinosa sukladno Pravilniku o napredovanju i nagrađivanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika, odgajatelja i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima (HINA, 2019). Za sva napredovanja određeni su elementi procjene. Procjena se vrši na temelju uspješnosti u radu s učenicima, izvannastavnog stručnog rada i stručnog usavršavanja. Uspješnost u radu s učenicima podrazumijeva metodičku kreativnost u nastavi, poznavanje i primjenu suvremenih oblika poučavanja, nastavnih metoda i strategija, uspješnost u radu s učenicima, promicanje ljudskih prava i brige za zdrav okoliš, suradnju s ostalim učiteljima, roditeljima i stručnim suradnicima (Sekulić Erić, 2018).

## 5. METODOLOGIJA

### 5.1. Cilj istraživanja i hipoteze

Glavni cilj istraživanja je ustanoviti razinu motiviranosti učitelja<sup>1</sup> osnovne škole za napredovanje u viša zvanja te ispitati korelaciju motivacije s financijskim i razvojnim razlozima.

**H1** – Učitelji osnovne škole visoko su motivirani za napredovanje u viša zvanja.

**H2** – Učitelji osnovne škole visoko su motivirani financijskim razlozima za napredovanje u viša zvanja.

**H3** - Učitelji osnovne škole visoko su motivirani osobnim razvojem prilikom napredovanja u viša zvanja.

### 5.2. Instrument, postupak i sudionici

Za potrebe istraživanja sastavljen je *Upitnik o napredovanju učitelja u osnovnoj školi* koji se sastojao od ukupno 18 pitanja. Prva tri pitanja odnosila su se na spol, dob i određivanje jesu li učitelji razredne nastave ili rade u predmetnoj nastavi. Zatim je slijedilo 16 pitanja vezano za napredovanja učitelja, grupiranih u tri temeljna

područja koja su služila za ispitivanje teza jesu li učitelji općenito motivirani za napredovanje te jesu li ti razlozi financijski ili razvojni. Na pitanja su učitelji odgovarali na Likertovoj skali samoprocjene 1-5. Za graničnu vrijednost mean određena je granica 3,7 (Stančić i sur., 2001). Rezultati su obrađeni programom za statističku obradu podataka *SPSS for Windows v. 21*.

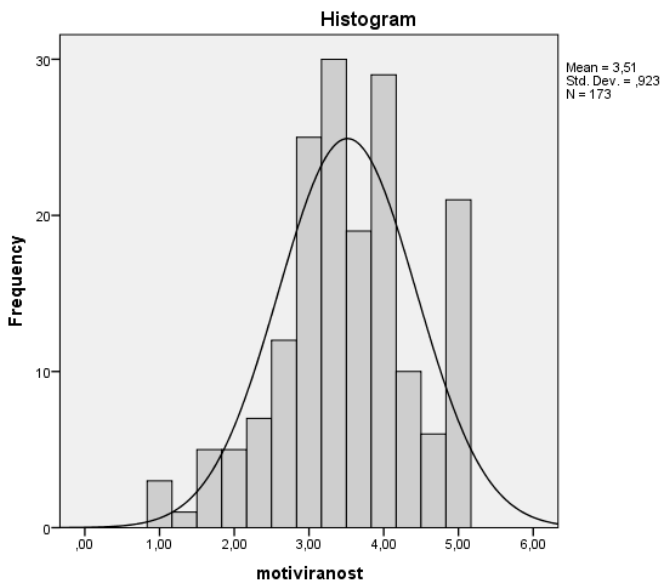
U mrežnom upitniku sudjelovalo je ukupno 173 učitelja, od kojih 146 ženskih i 27 muških ispitanika. Osim spola, sudionici su za potrebe istraživanja podijeljeni u dvije skupine, prema duljini radnog staža (manje od 20 godina (N = 145) i više od 20 godina (N = 28) te prema tome jesu li učitelji razredne nastave (N = 84) ili predmetne nastave (N = 89).

## 6. REZULTATI

### 6.1. Motivacija za napredovanje

Za ispitivanje motivacije za napredovanje kod učitelja korištena je deskriptivna statistička analiza, a rezultati (histogram 1) pokazuju: N = 173; mean = 3,51; M = 3,33; SD = 0,92; skew. = 0,32; kurt. = 0,003; min = 1; max = 5).

**Histogram 1.** Rezultati deskriptivne analize motivacije učitelja za napredovanje

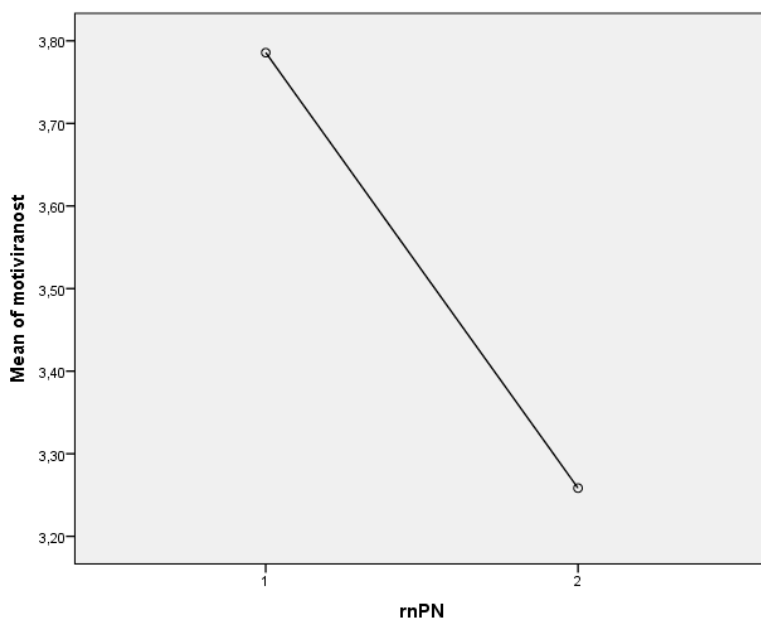


<sup>1</sup> Pojam učitelj koristi se i za muške i za ženske osobe zbog praktičnosti u navođenju rezultata. Također, odnosi se na učitelje razredne i predmetne nastave u osnovnoj školi.

Ovi rezultati ukazuju na nisku motiviranost učitelja za napredovanje, što odbacuje H1 da su učitelji visoko motivirani za napredovanje. To dokazuje i vrijednost donjeg percentila rezultata 0,25 u vrijednosti 3,00 te postojanje minimalne vrijednosti rezultata 1,00, što ukazuje na činjenicu da su neki učitelji u potpunosti nemotivirani za napredovanje u viša zvanja. Uz to, visoka vrijednost standardne devijacije (SD = 0,92) ukazuje na vrlo visoku heterogenost skupine ispitanika, što potvrđuje velike razlike u motivaciji učitelja, a razloge bi valjalo ispitati

u budućim istraživanjima. S ciljem ispitivanja postojanja pozitivne korelacije, provedena je jednosmjerna analiza varijance ANOVA na varijabli motiviranost s varijablama spol, radni staž i razina obrazovanja. Jedina dobivena korelacija motivacije je s razinom obrazovanja ( $F = 15,27$ ;  $p = 0,00$ ) i vidljivo je da su učitelji razredne nastave ( $M = 3,78$ ) statistički značajno više motivirani za napredovanje od učitelja predmetne nastave ( $M = 3,26$ ), što je vidljivo i iz rezultata t-testa ( $t = 3,9$ ;  $p = 0,00$ ) (histogram 2).

**Histogram 2.** Odnos motivacije kod učitelja razredne i predmetne nastave

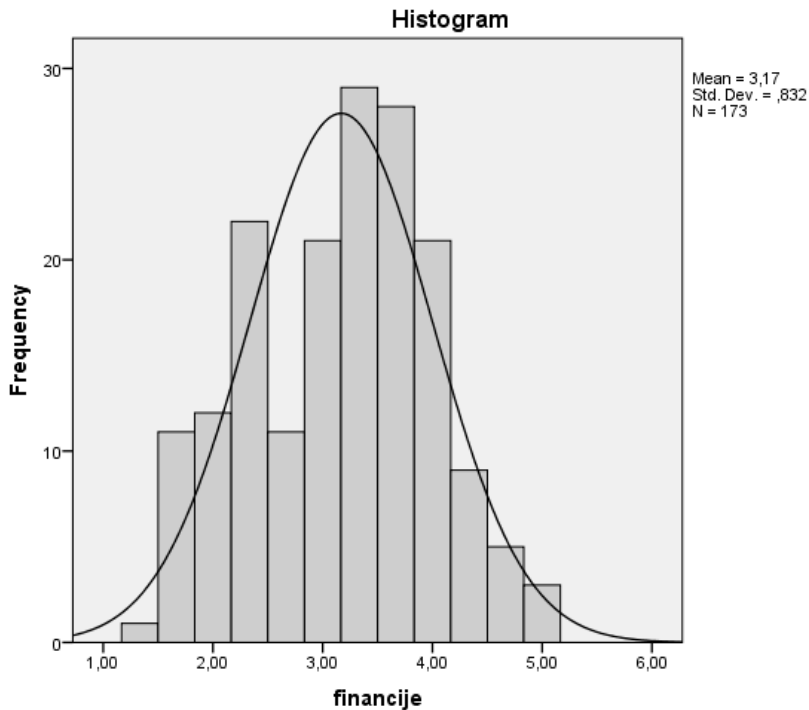


## 6.2. Financijski razlozi motivacije za napredovanje

Rezultati deskriptivne statističke analize financijskih razloga za napredovanje pokazuju sljedeće rezultate (histogram 3): mean = 3,17;  $M = 3,33$ ;  $SD = 0,83$ ;  $skew. = 0,12$ ;  $kurt. = 0,68$ ; min = 1,33; max = 5. Ovi rezultati ukazuju da su učitelji nisko motivirani financijskim razlozima te se odbacuje H2. Ovako niski rezultati ukazuju da financijska strana napredovanja ipak nije

presudan faktor kod većine učitelja, no i dalje postoje oni koji idu u proces napredovanja samo radi toga, što djelomično dokazuje i maksimalna vrijednost rezultata od 5,00 i vrijednost najvišeg percentila 0,75 od 3,66. Također, standardna devijacija je vrlo visoka ( $SD = 0,83$ ) i kod ovih rezultata, što znači da je grupa heterogena i po pitanju financijskih razloga, a takav zaključak ukazuje na potrebu dublje analize ove varijable.

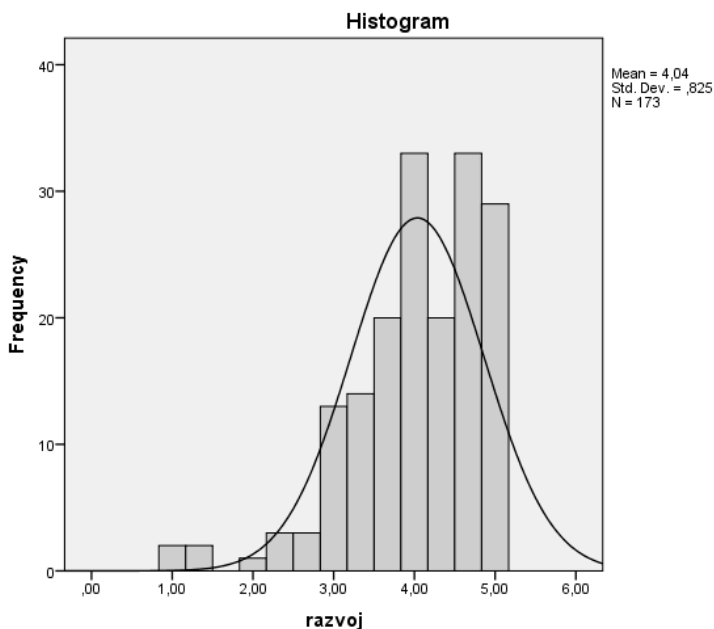
**Histogram 3.** Rezultati deskriptivne analize motivacije financijama učitelja za napredovanje



Provedena je jednosmjerna analiza varijance ANOVA s ciljem ispitivanja korelacije između varijabli financijske motivacije i spola, godina rada i razine obrazovanja. Rezultati pokazuju graničnu korelaciju s varijablom radnog staža ( $F= 3,7$ ;  $p = 0,05$ ), dok nisu dobivene korelacije s druge dvije varijable. Kako bi se dublje ispitala povezanost financijske motivacije i godina rada, proveden je t-test koji ne pokazuje statistički značajne razlike između dvije grupe ( $F= 2,4$ ;  $t = 0,53$ ;  $p > 0,05$ ).

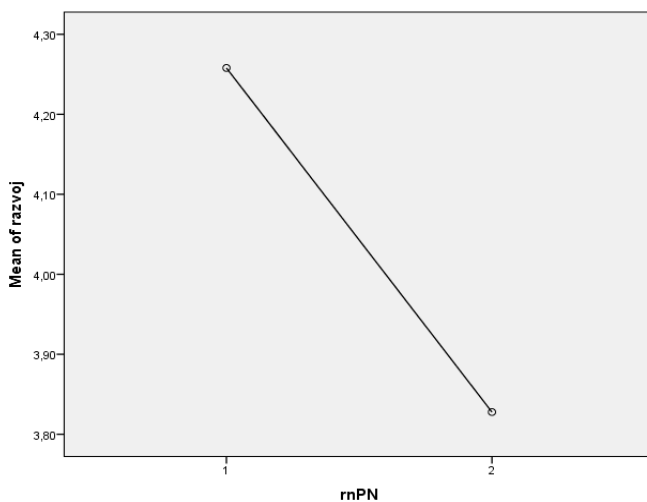
### 6.3. Razvojni razlozi napredovanja učitelja

Rezultati deskriptivne statističke analize razvojnih razloga za napredovanje pokazuju sljedeće rezultate (histogram 4): mean = 4,04;  $M = 4,00$ ;  $SD = 0,82$ ; skew. = 1,18; kurt. = 1,88; min = 1; max = 5. Ovi rezultati potvrđuju H3 da su učitelji visoko motivirani osobnim razvojem prilikom napredovanja. Tomu doprinosi i vrlo visok najviši percentil 0,75 od 4,66 i 16,8 % učitelja u maksimalnoj vrijednosti 5,00. Standardna devijacija je vrlo visoka ( $SD = 0,82$ ), što predstavlja heterogenost skupine po pitanju motivacije osobnim razvojem, a također otvara pitanja za buduća istraživanja o različitim faktorima koji bi na to mogli utjecati.

**Histogram 4.** Rezultati deskriptivne analize motivacije osobnim razvojem učitelja za napredovanje

Jednosmjerna analiza varijance ANOVA provedena je za varijablu osobnog razvoja i varijable spol, godine rada i razina obrazovanja. Rezultati (histogram 5) pokazuju postojanje korelacije samo s varijablom razine obrazovanja ( $F = 12,55$ ;  $p < 0,01$ ). S ciljem dublje analize proveden je t-test ( $F = 1,42$ ;  $t = 3,54$ ;  $p < 0,01$ ) koji pokazuje postojanje statistički značajne razlike jer

su učitelji razredne nastave ( $M = 4,26$ ) statistički značajno više motivirani osobnim razvojem za napredovanje od učitelja predmetne nastave ( $M = 3,83$ ). Ovi rezultati jasan su pokazatelj da su učitelji razredne nastave i općenito i osobnim razvojem više motivirani za napredovanja u viša zvanja.

**Histogram 5.** Odnos varijabli motivacije osobnim razvojem i razine obrazovanja

## 7. RASPRAVA

Ovo istraživanje pokazalo je nisku motivaciju za napredovanje kod učitelja u osnovnoj školi, a razloge možemo pronaći u istraživanju Skaalvik i Skaalvik (2018) koji, na uzorku od 760 učitelja, utvrđuju da su nedostatak vremena, disciplinski problemi i niska motivacija učenika uzroci nenapredovanja. Nadalje, Osman i Warner (2020) provode istraživanje čiji rezultati ukazuju da na motivaciju učitelja utječu prvenstveno očekivanje uspjeha, osjećaj vlastite učinkovitosti, osobne vrijednosti i prosudba kvalitete vlastite prakse. Nadalje, istraživanjem se utvrđuje da očekivano trajanje uspjeha, prosudba vrijednosti zadataka i trošak utječu na odluku o uključivanju učitelja u postupak napredovanja. Mađarac (2018) ističe da su temeljni negativni čimbenici na motivaciju procjena male plaćenosti i nedostatak prilike za napredovanje.

Valja ozbiljno razmotriti pokazanu povezanost oštećenja zdravlja i motivacije. Bubica (2019) ističe da učitelji motivirani za napredovanje i ostvareni u napredovanju osjećaju veće uvažavanje roditelja i društva te se osjećaju samoučinkovitije i imaju najmanje disciplinskih izazova sa svojim učenicima, zbog čega oni značajno manje promišljaju o promjeni profesije.

Beck (2003) navodi temeljne čimbenike koji će odrediti zadovoljstvo i motivaciju za poslom, a to su osjećaji postignuća, mogućnost druženja, poslovni izazovi, stjecanje ugleda i poticajna atmosfera. Sukladno tome, važno je zadovoljiti ove čimbenike i kada se razmatra napredovanje učitelja, pri čemu je najvažniji osjećaj samoostvarenja u području rada. Samoostvarenje se može usko povezati sa samoučinkovitošću učitelja. Klassen i Chiu (2011) provode istraživanje na uzorku od 434 učitelja i potvrđuju da se samoučinkovitost ostvaruje trima čimbenicima: upravljanje učionicom, učenički angažman i strategije usmjeravanja. Istim istraživanjem se potvrđuje da je samoučinkovitost na početku karijere niža i da raste do sredine radnog vijeka, nakon čega ponovno opada do kraja radnog vijeka. Kada se govori o napredovanju, važno je uzeti u obzir parametre koji doprinose smanjenju motivacije za napredovanje. Ako će se

primarno gledati na intrinzičnu i ekstrinzičnu motivaciju, istraživanje koje provodi Boru (2018) ukazuje na vanjske izvore koji su usko povezani s intrinzičnim pretpostavkama, a to su učenici, obrazovna politika i kolektiv. Istim istraživanjem zaključuje se da školska politika, učenici, ravnatelji te kolege utječu na kvalitetu rada učitelja u školi. Nadalje, Skaalvik i Skaalvik (2014) provode istraživanje na uzorku od 2569 norveških učitelja te pokazuju statistički značajnu povezanost između učiteljske samoučinkovitosti i zadovoljstva učiteljskim radom. Emocionalna iscrpljenost uglavnom se ne povezuje sa samoučinkovitošću. Sargent i Hannum (2005) provode istraživanje koje dovodi do neočekivanih tvrdnji ako se u obzir uzme teorija koja stavlja ekonomske čimbenike u središte ekstrinzične motivacije. Autori zaključuju da je veliko zadovoljstvo učitelja svojim zanimanjem u ruralnim sredinama sa znatno nižim socio-ekonomskim statusom i u ruralnim sredinama s manjim brojem stanovnika. Istraživanje dokazuje da ekonomska situacija u određenoj sredini ne uvjetuje zadovoljstvo učitelja. Nadalje, prosječna plaća učitelja koji svoj poziv smatraju svojim idealnim pozivom manja je od prosječne plaće učitelja, međutim na zadovoljstvo utječe redovitost prihoda. Na zadovoljstvo utječe i vrijeme koje im je dostupno za pripremu radnog materijala i ocjenjivanje zadaća. Rezultati potvrđuju da su zadovoljniji oni učitelji koji u školama imaju više nastavne opreme. Naposljetku, može se zaključiti da zadovoljstvo učitelja ovisi o motivaciji i kvaliteti rada u razredu. Klassen i Chiu (2010) zaključuju da povećanje stresa uzrokuje umanjeње usmjerivačke strategije i samoučinkovitost. Učitelji u osnovnim školama su samoučinkovitiji od učitelja u srednjim školama. Važan dio rezultata odnosi se na spoznaje da programi stručnog usavršavanja mogu poboljšati kompetencije, stručno samopouzdanje i učinkovitost učitelja. Prethodno se govorilo o utjecaju suradnje s poslovnim kolegama i rukovodstvom škole na motivaciju.

Na početku rada također se govorilo o povezanosti motivacije za rad s disciplinom učenika, što je u učiteljskom radu prilično važno i odražava se na kvalitetu rada. Nastavnici ističu ver-



balnu agresiju učenika kao vodeći izvor stresa, na što se često nadovezuje nedostatak podrške drugih učitelja i uprave škole (Vazquez-Cano i Holgueras-Gonzalez, 2019). U već spomenutom istraživanju, Skaalvik i Skaalvik (2017) dolaze do spoznaja da su stručni zahtjevi i motivacija za rad usko povezani.

## 8. ZAKLJUČAK

Ovim istraživanjem ispitana je motivacija učitelja osnovne škole za napredovanje u viša zvanja. Osim postojanja motivacije za napredovanje generalno, ispitana su i dva temeljna razloga zbog kojih učitelji biraju ući u postupak napredovanja, a to su financijski razlozi i razlozi osobnog razvoja. Rezultati su pokazali da su učitelji nisko motivirani za napredovanje u viša zvanja, zbog čega je prva hipoteza H1 odbačena. Iz rezultata je vidljivo i postojanje velike diskrepancije u vrijednostima, što ukazuje na postojanje poteškoća prilikom procesa napredovanja ili njegovog koncepta. Ovdje su se pojavila nova pitanja koja bi valjalo istražiti u budućim istraživanjima, kao što su dublji razlozi zbog kojih učitelji smatraju proces napredovanja nedovoljno motivirajućim.

Specifičnije analize ukazale su da su učitelji razredne nastave statistički značajno više motivirani za napredovanje od učitelja predmetne nastave, što je vidljivo i kod motivacije osobnim razvojem. To je pokazatelj da kod učitelja razredne nastave postoji više prostora i ambicije za ulazak u proces napredovanja, a svakako bi valjalo provesti detaljnije analize ovog fenomena. Po pitanju financijskih razloga, rezultati

pokazuju da oni ipak nisu visoko motivirajući faktor te je druga hipoteza H2 također odbačena. Gledano po skupinama sudionika, uočena je samo granična korelacija s varijablom radnog staža. Provedena je dodatna statistička obrada T-testom koji je pokazao nepostojanje statistički značajne razlike. Uočene su više vrijednosti po pitanju motivacije radi osobnog razvoja prilikom napredovanja te je treća hipoteza H3 potvrđena, a uočena je i veća motiviranost kod učitelja razredne nastave.

Iz rezultata istraživanja proizlazi zaključak da su učitelji u osnovnoj školi nisko motivirani za napredovanje u viša zvanja te da su za to više motivirani osobnim razvojem nego dodatnim financijama koje ono donosi. Uočen je i fenomen viših rezultata motivacije kod učitelja razredne nastave, što znači da oni imaju veće potrebe i ambicije za napredovanje od učitelja predmetne nastave. Ovo istraživanje ukazuje na potrebu osmišljavanja drugačijeg pristupa sustavu napredovanja učitelja od strane nadležnih institucija. Učitelje bi trebalo više poticati na napredovanje u viša zvanja, a uz financijsko povećanje plaće potrebno je osigurati i neke druge beneficije. Iako je potreba za dodatnim poticajima uočena kod svih učitelja, vidljivo je da su učitelji koji rade u predmetnoj nastavi manje motivirani pa bi na njih posebno trebalo usmjeriti pozornost. Ovo istraživanje otvara potrebu za dubljim ispitivanjem faktora koji utječu na motivaciju za napredovanje, te onih faktora koji su demotivirajući, kako bi ih se moglo prevenirati i utjecati na generalno povećanje motivacije za napredovanje u viša zvanja.

## 9. LITERATURA

- Beck, R. C. (2003). *Motivacija: teorija i načela*. Naklada Slap.
- Boru, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 4(11), 761-776.
- Bubica, M. (2020). *Motivacija za rad i izgaranje učitelja* [Diplomski rad, Sveučilište u Splitu, Prirodoslovno matematički fakultet]. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:166:091831>
- Čudina-Obradović, M. (2008). *Da sam ja učitelj-ica: motivacija upisa i neke osobine studenata I. godine Učiteljskog fakulteta u Zagrebu*. Učiteljski fakultet.

- Domović, V., Martinko, J. i Jurčec, L. (2010). Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak*, 151(3-4), 350-369.
- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Grgin, T. (1996). *Edukacijska psihologija*. Naklada Slap.
- Hrvatska izvještajna novinarska agencija [HINA]. <https://www.hina.hr> (18.2.2022.)
- Horvat, A. i Lapat, G. (2012). Cjeloživotno obrazovanje učitelja. *Andragoški glasnik*, 16(2), 131-142.
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T. i Vizek Vidović, V. (2012). Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.
- Klassen, R. M. i Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M. i Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 114-129.
- Kuzijev, J. i Topolovčan, T. (2013). Uloga odabira učiteljske profesije i samopoštovanja u sagorijevanju učitelja u osnovnoj školi. *Andragoški glasnik*, 17(2), 125-144.
- Mađarac, D. (2018). Pojavnost nastavničkog stresa u suvremenom odgojno-obrazovnom sustavu. *Didaskalos*, 2(2), 83-91.
- Marušić, I., Pavin Ivanec, T. i Vizek Vidović, V. (2010). Neki prediktori motivacije za učenje u budućih učitelja i učiteljica. *Psihologijske teme*, 19(1), 31-44.
- Marušić, I., Jugović, I. i Pavin Ivanec, T. (2011). Primjena teorije vrijednosti i očekivanja u kontekstu odabira učiteljske profesije. *Psihologijske teme*, 20(2), 299-318.
- Miljković, D. i Rijavec, M. (2002). *Bolje biti vjetar nego list*. IEP.
- Mirjanić, M. i Milas, G. (2009). Uloga samopoštovanja u održavanju subjektivne dobrobiti u primjeni strategija suočavanja sa stresom. *Društvena istraživanja*, 20(113), 711-727.
- Osman, D. J. i Warner, J. R. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 6(92), 103064.
- Pravilnik o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima (2019). *Narodne novine*, 68/2019.
- Pravilnik o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi (2019). *Narodne novine* 6/2019.
- Sargent, T. i Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Scott, C. i Dinham, S. (1999). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 74-86.
- Skaalvik, E. M. i Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(1), 68-77.
- Skaalvik, E. M. i Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15-37.

- Skaalvik, E. M. i Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(21), 1251–1275.
- Sekulić Erić, I. (2018). *Priručnik za polaganje stručnog ispita pripravnika u osnovnim i srednjim školama*. Zadružna štampa d.d.
- Stančić, Z., Kiš-Glavaš, L. i Igrić, Lj. (2001). Stavovi učitelja prema poučavanju kao determinanta njihove spremnosti za dodatno stručno usavršavanje. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 37(2), 143-152.
- Vasta, R. Haith, M. M. i Miller, S. A. (2005). *Dječja psihologija*. Naklada Slap.
- Vazquez-Cano, E. i Holgueras-Gonzalez, A. I. (2019). Teacher stress factors and performance in high school in Ecuador. *KJEP*, 16(2), 21-4.
- Watt, H. M. i Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408-428.

## MOTIVATION OF TEACHERS TO ADVANCE TO HIGHER GRADES

### ABSTRACT

Motivation is the stimulator that encourages an individual to achieve a goal. Motivation is important in all areas of work, and it is especially important in the teaching profession. One of the primary tasks of teachers is to constantly motivate and encourage students to learn and progress, but since teachers teach by their own example, only those teachers who are highly motivated for their work and progress can be successful. There are many opportunities and challenges for today's teachers. In the analysis of motivation for advancement, it is necessary to start from the reasons why teachers choose this profession and from the awareness of their own value that will encourage them to advance in their profession. Primary school teachers can be promoted to teacher mentors, advisors and excellent advisors. Appointment into grades is to be renewed every five years, so continuous growth is important. In order to better understand the importance of promoting the advancement of primary school teachers, an empirical study was conducted on a sample of 173 teachers. The Questionnaire on Teachers' Advancement in Primary School was implemented. The results showed the level of motivation of teachers to advance to higher grades and the correlation of motivation with financial and developmental reasons. The results also showed that teachers' motivation for advancement was low (mean = 3.51) and that they were more motivated by personal development than by financial reasons.

**Keywords:** advancement; finances; motivation; personal development; teacher