

Naslov članka/Article:

Dejavniki, ki pri osnovnošolskih učiteljih spodbujajo doživljanje prijetnih oziroma neprijetnih čustev

Factors Influencing the Experience of Pleasant and Unpleasant Emotions in Primary School Teachers

Avtor/Author:

Miha Klanjšček

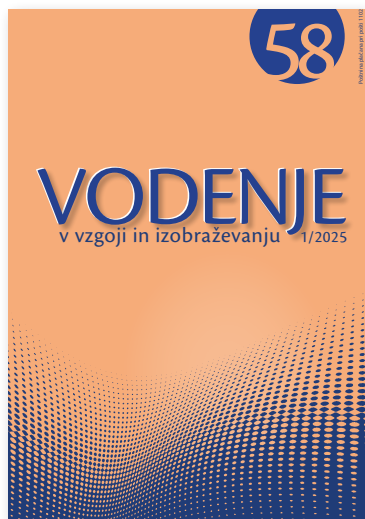
DOI:

<https://doi.org/10.59132/vviz/2025/1/128-144>

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Vodenje v vzgoji in izobraževanju 58 št. 1/2025, letnik 23

ISSN 1581-8225 (tiskana izdaja)

ISSN 2630-421x (spletna izdaja)

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2025

Spletna stran revije:

<https://www.zrss.si/strokovne-revije/vodenje-v-vzgoji-in-izobrazevanju/>

Dejavniki, ki pri osnovnošolskih učiteljih spodbujajo doživljanje prijetnih oziroma neprijetnih čustev

O avtorju

Miha Klanjšček je učitelj na Osnovni šoli Deskle.

miha.klanjscek@osdeskle.si

<https://doi.org/10.59132/vviz/2025/1/128-144>

Izvleček

Članek predstavlja rezultate raziskave, s katero smo želeli osvetliti razloge za kadrovske problematiko na področju osnovnošolskega izobraževanja. Zanimalo nas je, kateri so tisti elementi pedagoškega dela, ki pozitivno oziroma negativno vplivajo na pedagoški kader in ga s tem privabljajo oziroma odvračajo od opravljanja pedagoškega poklica. Rezultati anketnega vprašalnika kažejo, da pedagoge najbolj razveseljujejo dobri učni rezultati učencev, motiviranost in pozitivne povratne informacije učencev, dobri odnosi s sodelavci in sam proces poučevanja. Negativen vpliv imajo predvsem učenci, ki ponavljajoče na različne načine motijo izobraževalni proces, različne oblike nekonstruktivnega sodelovanja med starši in šolo, ureditev delovnega časa in delovni pogoji. Rešitve je treba torej iskati na področju učinkovitega vzgojnega delovanja učiteljev v razredu, partnerskega odnosa med starši in šolo ter ureditve in nadzora delovnega časa.

Ključne besede: osnovna šola, učitelji, čustva, voljnost, delovne razmere

Factors Influencing the Experience of Pleasant and Unpleasant Emotions in Primary School Teachers

Miha Klanjšček, Deskle Primary School

Abstract

This article presents the results of a study aimed at identifying the reasons behind staffing challenges in primary education. We sought to determine which aspects of pedagogical work have a positive or negative impact on teaching staff, thereby attracting or discouraging them from pursuing a career in the teaching profession. The results of the survey questionnaire indicate that teachers derive the most satisfaction from good student academic performance, student motivation, positive feedback from students, good relationships with colleagues, and the teaching process itself. On the other hand, the most significant negative influences include students who repeatedly disrupt the educational process in various ways, different forms of unconstructive collaboration between parents and the school, work schedule arrangements, and working conditions. Therefore, solutions should be sought in more effective classroom management and disciplinary strategies, fostering a stronger partnership between parents and the school, and improving the organisation and supervision of teachers' working hours.

Keywords: primary school, teacher, emotions, motivation, working conditions

1 Uvod

Aktualno pomanjkanje kadra v osnovnih šolah in skrb vzbujajoča prihodnost zaradi predvidenih upokojevanj in nizke privlačnosti poklica med mladimi (ZRSZ, 2022) sta nas spodbudila k raziskovanju področja zadovoljstva osnovnošolskih učiteljev in vodstvenih delavcev na njihovih delovnih mestih.

Začeli smo s predpostavko Muska in Pečjaka (2001), da ljudje s svojimi odločitvami vedno stremimo k doživljanju prijetnih čustev in se izogibamo situacijam oziroma dejavnikom, ki v nas vzbujajo neprijetna čustva. Pomanjkanje kadra v osnovnih šolah je v tem pogledu lahko posledica bodisi primanjkljaja doživljanja prijetnih čustev v povezavi z delovnim mestom in delovnimi nalogami bodisi čezmernega doživljanja neprijetnih čustev v povezavi z delovnim mestom in delovnimi nalogami (prav tam).

Ta splošni opis človeškega delovanja lahko nadgradimo z opredelitvijo, ki zadovoljstvo na delovnem mestu opisuje kot »izrazito pozitivno emocionalno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, pojmovanja in ocenjevanja stanja delovnega okolja, izkušenj pri delu ter načina občutenja vseh elementov dela in delovnega mesta« (Mihalič, 2008, str. 4). Zadovoljen delavec se z veseljem odpravi v službo, ker se med delom počuti dobro, ker mu je ob preživljanju časa s sodelavci prijetno in ker se ne boji novih delovnih nalog. Ob tem velja tudi nasprotno, da nezadovoljen delavec nerad prihaja v službo, ker se med opravljanjem dela počuti slabo, ker mu opravljanje dela ali preživljanje časa s sodelavci povzroča določeno količino stresa ali druge neprijetne občutke (prav tam).

Zadovoljen učitelj svojo poklicno pot, delovne rezultate in dosežke praviloma ocenjuje kot uspešne ali zelo uspešne (Javrh, 2011). Občutke uspeha oziroma neuspeha lahko učitelji doživljajo na naslednjih področjih (povzeto po Csipö, 2017):

- stalno strokovno izpopolnjevanje,
- finančna stabilnost,
- medosebni odnosi med učitelji, učenci, starši in vodstvom šole,
- avtonomija,
- spodbudno delovno okolje,
- usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Pomemben dejavnik pri počutju na delovnem mestu je tudi stres, ki ga lahko razumemo kot neravnovesje med delovnimi zahtevami in razpoložljivimi

sredstvi oziroma osebnostnimi zmožnostmi za opravljanje delovnih nalog. Z drugimi besedami: ko delovne zahteve presežejo posameznikovo delovno sposobnost ali njegove resurse, obstaja velika verjetnost, da bo delavec na delovnem mestu doživel stres (Pastirk, 2012). Japelj Pavešić, Zavašnik in Ažman (2020) ob tem opozarjajo na povezanost med doživljanjem stresa na delovnem mestu z nezadovoljstvom, izgorelostjo in odhajanjem iz poklica (prav tam).

Da je količina doživetega delovnega stresa povezana z delovnim zadovoljstvom in delovnimi rezultati, v svojem prispevku ugotavlja tudi Slivar (2008), ob čemer med glavne stresorje uvršča šibko motivacijo učencev, nedisciplino učencev, slabe delovne pogoje, časovne pritiske, nizek status učiteljevega poklica in konflikte s sodelavci (prav tam).

Csipö (2017) v svoji raziskavi ugotavlja, da učitelji svoje poklicno zadovoljstvo na splošno ocenjujejo kot dobro (povprečna ocena 4 na petstopenski lestvici). Med pozitivne dejavnike uvršča dobre medosebne odnose v kolektivu in z vodstvom šole, veselje do dela z otroki in njihovi učni uspehi ter možnost profesionalnega in osebnostnega razvoja zaposlenega. Med negativne dejavnike uvršča slabe povratne informacije s strani učencev in staršev (prav tam).

Csipö je raziskovala tudi, koliko posamezni dejavniki vplivajo na učiteljevo poklicno zadovoljstvo, pri čemer je ugotovila, da imajo največji vpliv odnosi s sodelavci in vodstvom šole, najmanjši vpliv pa osebni dohodek. Nadalje ugotavlja, da največ stresa na delovnem mestu povzroča preobremenjenost z delovnimi nalogami, vzpostavljanje discipline v razredu in sodelovanje s starši (Csipö, 2017).

Pomembne informacije o učiteljskem poklicu nam ponuja tudi mednarodna raziskava TALIS, ki je bila nazadnje izvedena leta 2018. V sklopu raziskave ugotavljajo, da učitelji na področju poučevanja pogosto izražajo zadovoljstvo, na področju delovnih pogojev pa nezadovoljstvo. Ugotavljajo, da so slovenski učitelji na splošno zadovoljni s poklicem, ki ga opravljajo, in z delovnimi razmerami na šoli, kjer delajo. V nasprotju s starejšimi raziskavami so ugotovili, da mlajši učitelji, ki imajo do pet let delovnih izkušenj, pogostejše dvomijo o ustreznosti izbire poklica. Premišljujejo torej, ali bi bilo morda bolje izbrati kateri drug poklic, kar lahko vodi do odtekanja izobraženih učiteljev v druga poklicna področja. V Sloveniji bi v primeru ponovnega odločanja kar 38 % učiteljev začetnikov izbralo drug poklic, med izkušenimi učitelji pa je ta delež 19 % (Japelj Pavešić in drugi, 2020).

Čeprav je večina učiteljev na splošno zadovoljna s svojim delom, jih skoraj polovica (46 %) poroča, da jim delo predstavlja bodisi precejšen bodisi zelo velik dejavnik stresa (ocena 4 ali 5 na petstopenski lestvici). Le 4 % učiteljev meni,

da jim delo ne predstavlja dejavnika stresa. Na tej točki zato avtorji pozivajo, da bi se morala za namene izboljšanja vzdržnosti slovenskega vzgojno-izobraževalnega sistema prizadevanja na nacionalni ravni za spodbudno in varno okolje razširiti tudi na delovna mesta učiteljev (Japelj Pavešić in drugi, 2020).

Po mnenju avtorjev bi bilo najbolje začeti na področju časovnih pritiskov in delovne obremenitve, saj sta ti področji stresorja, ki najbolj negativno vplivata na počutje učiteljev. V poročilu zato poudarjajo pomen spremljanja števila ur, ki jih učitelji porabijo za posamezne delovne naloge. Tezo nadalje utemeljujejo z ugotovitvijo, da učitelji, ki več ur opravljajo administrativne naloge, z večjo verjetnostjo doživljajo visoke ravni stresa v povezavi z delovnimi nalogami kot učitelji, ki manj časa namenijo administrativnim nalogam in več poučevanju v razredu (Japelj Pavešić in drugi, 2020).

Nadalje ugotavljajo, da slovenskim učiteljem največji stresor predstavlja pretirana količina administrativnega dela, sledijo ocenjevanje učencev in individualno načrtovanje ter prilagajanje pouka učencem s posebnimi potrebami. Kot pomembne stresorje prepoznajo še moteče vedenje učencev, ohranjanje discipline v razredu, občutek odgovornosti za učni uspeh učencev in reševanje zahtev staršev ter skrbnikov. Pri ravnateljih največji dejavnik stresa predstavljajo preveč administrativnega dela, reševanje zahtev staršev in skrbnikov ter urejanje nadomeščanj odsotnih delavcev (Japelj Pavešić in drugi, 2020).

2 Namen, cilji in metodologija

Namen in cilj raziskave je bil raziskati dejavnike, ki pri učiteljih in vodstvenih delavcih na slovenskih osnovnih šolah spodbujajo doživljanje prijetnih oziroma neprijetnih čustev.

2.1 Raziskovalni vzorec

Statistično množico so predstavljali osnovnošolski učitelji, ki so bili v šolskem letu 2022/23 zaposleni na vsaj eni slovenski osnovni šoli. Teh je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije 21.577. Vzorec je bil priložnosten – vseboval je vse učitelje slovenskih osnovnih šol, ki so bili med januarjem in julijem 2023 zaposleni vsaj na eni od slovenskih osnovnih šol in so odgovorili vsaj na eno anketno vprašanje, svoj odgovor pa oddali s klikom na gumb »Zaključni anketo«. Takih učiteljev je bilo 629, kar predstavlja 2,9 % celotne populacije.

Petnajstega februarja 2023 smo zaradi izkazanega interesa in radovednosti po drugem zornem kotu ustvarili identično anketo, ki je bila namenjena

le vodstvenim delavcem – ravnateljem in njihovim pomočnikom. Glede na podatke Ministrstva za izobraževanje znanost in šport je v šolskem letu 2022/23 delovalo 456 osnovnih šol (MIZŠ, 2023). Če sklepamo, da ima povprečna slovenska osnovna šola enega ravnatelja in enega pomočnika, dobimo populacijo 912 posameznikov. Anketni vprašalnik je v celoti rešilo 45 vodstvenih delavcev, kar predstavlja približno 4,9 % celotne populacije.

2.2 Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Vabila k sodelovanju smo poslali vsem slovenskim osnovnim šolam preko elektronske pošte. Kontakte smo pridobili preko evidence vzgojno-izobraževalnih zavodov, ki jo vodi Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (<https://paka3.mss.edus.si/registriweb/Seznam1.aspx?Seznam=2010>). Kasneje smo povezavo do ankete delili še preko družbenih omrežij, za širjenje vesti o raziskavi pa smo prosili tudi sindikat SVIZ in Združenje ravnateljic in ravnateljev osnovnega in glasbenega šolstva Slovenije. Za slednje (ravnatelje, ravnateljice in njihove pomočnike) smo zaradi izkazanega interesa kasneje ustvarili ločeno anketo, s katero smo raziskovali dejavnike, ki pri vodstvenih delavcih spodbujajo doživljanje prijetnih oziroma neprijetnih čustev.

Raziskava med učitelji se je izvajala od 12. 1. 2023 do 12. 7. 2023, med vodstvenimi delavci pa od 15. 2. 2023 do 12. 7. 2023. Kljub daljšemu časovnemu okviru je bila večina odgovorov zbrana v času od 12. 1. do 1. 3. 2023 (618 odgovorov), ko smo učitelje in vodstvene delavce k sodelovanju tudi aktivno vabili. Ker je bilo v nadaljnjem času, od 1. 3. 2023 do 12. 7. 2023, zbranih le še dodatnih 11 odgovorov, poudarjamo, da rezultati raziskave odražajo predvsem stanje med zaposlenimi v slovenskem šolstvu v obdobju med januarjem in marcem 2023.

Kratka spletna anketa je vsebovala štiri odprta vprašanja, na katera so lahko anketirani prosto odgovarjali. Prvo vprašanje je anketirane spraševalo po vzrokih za doživljanje neprijetnih čustev, drugo vprašanje je spraševalo po vzrokih za doživljanje prijetnih čustev, v sklopu tretjega vprašanja so anketirani imeli možnost predlagati spremembe za izboljšanje razmer, četrto vprašanje pa je bilo namenjeno drugim sporočilom, ki bi si jih želeli anketirani sporočiti izvajalcem raziskave.

Za vprašanja odprtega tipa pa smo se odločili zato, ker Slivar (2008) in Csipö (2017) že dalj časa ugotavljata kontinuiteto določenih stresorjev pri učiteljskem delu. Posledično z vnaprej ponujenimi odgovori nismo želeli vplivati na rezultat raziskave, temveč smo želeli preveriti, ali so predhodno ugotovljeni stresorji učiteljskega poklica še vedno aktualni.

Ker so bila vprašanja v anketi odprtega tipa, smo dobljene odgovore vsebinsko klasificirali na 11 področij: 0 osnovne delovne obveznosti (poučevanje, vzgoja, ocenjevanje, delovne naloge I. stopnja; 1 učenci; 2 starši; 3 sodelavci; 4 vodstvo; 5 dejavnosti izven delovnega časa; 6 plačilo; 7 birokracija; 8 druge delovne obveznosti (izobraževanje, nadomeščanje, projekti, proslave, delovne naloge II. in III. stopnja; 9 delovni pogoji; 10 drugo.

Če je torej anketirani v svojem odgovoru omenil poučevanje ali ocenjevanje, je bil tak odgovor označen s klasifikacijskim številom 0. Če je anketirani v svojem odgovoru omenil dobre odnose s sodelavci, je bil tak odgovor označen s klasifikacijskim številom 3. Če je v odgovoru omenil obe področji, je bil odgovor označen z dvema klasifikacijskima številoma – 0 in 3.

Posamezna področja so se nato glede na pogostost pojavljanja določenih vzrokov delila na podkategorije, ki smo jih označevali v obliki decimalnih števil z desetinami. 0,1 v tem primeru pomeni poučevanje, 0,3 pomeni ocenjevanje, oboje pa spada v kategorijo osnovnih delovnih obveznosti – 0. Podobno 3,1 predstavlja odnose med sodelavci, 3,2 pa pomoč, podporo ali sodelovanje med njimi, oboje pa predstavlja kategorijo 3 – sodelavci. S celimi števili ponazarjamo tiste odgovore, ki jih ni bilo mogoče razvrstiti v podkategorije bodisi zaradi premajhne frekvence pojavljanja bodisi zaradi premajhne specifičnosti podanega odgovora (anketirani je v polje za odgovor navedel zgolj »sodelavci« ali »starši«). Odgovor »poučevanje učencev, vodstvo in dobri odnosi med sodelavci« je bil tako označen s klasifikacijskimi števili 0,1, 4 in 3,1.

Po klasifikaciji odgovorov smo s pomočjo programa Excel prešteli pogostost pojavljanja posameznega klasifikacijskega števila, kar ponazarja pogostost prepoznave vplivanja tega elementa na prijetna oziroma neprijetna čustva pedagoških delavcev. Podrobne rezultate prikazujemo s pomočjo Tabel 2 in 3, v nadaljevanju pa povzemamo ključne ugotovitve.

3 Dejavniki, ki spodbujajo doživljanje prijetnih čustev

Z vprašanjem »Prosimo navedite, kaj vam je te dni prineslo največ pozitivnih oz. prijetnih čustev« smo raziskovali dejavnike, ki pozitivno vplivajo na pedagoške delavce.

Ugotovili smo, da največ prijetnih čustev učitelja izvira iz učencev (66 %), sledijo sodelavci (24 %), na tretjem mestu pa so osnovne delovne obveznosti – delo v razredu, poučevanje in vzgajanje (17 %). Če rezultate podrobneje

analiziramo po podkategorijah, ugotovimo, da so za učiteljeva prijetna čustva najpogostejše zaslužni dobri rezultati učencev (15 %), čemur sledijo dobri odnosi z učenci (14 %). Podoben rezultat dosegajo tudi pozitivni odnosi v kolektivu (14 %). Na četrtem mestu so motivirani učenci (13 %), čemur sledijo pohvale in druge pozitivne pozornosti s strani učencev (9 %).

Ugotavljamo še, da samo en anketirani uživa v ocenjevanju, 15 anketiranih (3 %) omenja vodstvo kot vir prijetnih čustev, 22 anketiranih (4 %) doživlja prijetna čustva v sodelovanju s starši, kar 29 anketiranih (5 %) je navedlo zgolj dejavnosti, ki jih opravljajo izven svojega delovnega časa, 28 (5 %) pa jih uživa v drugih delovnih obveznostih (predvsem v projektih – 10, tekmovanjih in proslavah – 8 in izobraževanjih – 5). Počitnice kot možnost za počitek so vir prijetnih čustev za 12 vprašanih (2 %). Šest anketiranih (1 %) je izjavilo, da jih v obravnavanem obdobju ni osrečevalo nič, 39 (7 %) pa jih na vprašanje ni odgovorilo.

Na podlagi rezultatov zaključujemo, da učitelje pri njihovem delu ohranja predvsem veselje do dela z otroki. Kadar zaradi zunanjih dejavnikov tega ni mogoče doseči, pa s svojo pozitivnostjo, pomočjo in podporo vskočijo sodelavci. Vse to se sklada tudi z ugotovitvami predhodnih raziskav (Csipő, 2017; Japelj Pavešić in drugi, 2020). Verjamemo, da se vsak učitelj trudi po najboljših močeh, da bi v svojem razredu dosegal čim boljše rezultate, zato bi na tem mestu svetovali, da se nekaj pozornosti in časa nameni tudi dobrim odnosom med sodelavci. Ob tem spodbujamo tudi vodstvene delavce, naj ne zanemarjajo pomembnosti dobrih odnosov med zaposlenimi in naj po svojih močeh in materialnih zmožnostih skrbijo za pozitivno klimo v kolektivu. Podrobnejše rezultate prepoznanih pozitivnih dejavnikov z njihovo pogostostjo predstavljamo v Tabeli 1.

4 Dejavniki, ki spodbujajo doživljanje neprijetnih čustev

Z vprašanjem »Prosimo navedite, kaj vam je te dni povzročalo največ negativnih oz. neprijetnih čustev« smo raziskovali tiste dejavnike, ki negativno vplivajo na pedagoške delavce.

V primerjavi s pozitivnimi dejavniki so negativni enakomerneje razporejeni po obravnavanih področjih. Po rezultatih celotnih skupin največ neprijetnih čustev učiteljem povzročajo učenci (38 %), sledijo starši (24 %) in delovni pogoji (20 %). Po posameznih klasifikacijskih številih so najpogostejši razlog za neprijetna čustva učiteljev učenci, ki s svojim vedenjem ovirajo

Tabela 1: Klasifikacija odgovorov na vprašanje »Prosimo navedite, kaj vam je te dni prineslo največ pozitivnih oz. prijetnih čustev«. (Avtor: Miha Klanjšček)

Področje	f	f (%)	Področje	f	f (%)
0 osnovne delovne obveznosti	67	11 %	5 dejavnosti izven delovnega časa	29	5 %
0,1 poučevanje	32	5 %	dejavnosti izven delovnega časa skupaj	29	5 %
0,2 vzgajanje	1	0 %	6 plačilo	0	0 %
0,3 ocenjevanje	1	0 %	plačilo skupaj	0	0 %
0,4 individualizacija in diferenciacija	0	0 %	7 birokracija	1	0 %
0,5 priprava na pouk	4	1 %	birokracija skupaj	1	0 %
osnovne delovne obveznosti skupaj	105	17 %	8 druge delovne obveznosti	3	0 %
1 učenci	35	6 %	8,1 izobraževanja in izpopolnjevanja	6	1 %
1,1 pozitivni odnosi	91	14 %	8,2 nadomeščanja	0	0 %
1,2 pohvale, pozornosti učencev	59	9 %	8,3 tekmovalnosti in proslave	8	1 %
1,3 motivirani učenci	80	13 %	8,4 projekti	10	2 %
1,4 čustva učencev	37	6 %	8,5 evalvacije in sestanki	0	0 %
1,5 dobri rezultati	97	15 %	8,6 odsotnost dodatnega dela	2	0 %
1,6 osebnostne lastnosti učencev	29	5 %	druge delovne obveznosti skupaj	29	5 %
1,7 tuje govoreči učenci	0	0 %	9 delovni pogoji	6	1 %
1,8 nevarno vedenje učencev	0	0 %	9,1 umirjenost	4	1 %
učenci skupaj	428	68 %	9,2 delovni predpisi	1	0 %
2 starši	0	0 %	9,3 delovni čas	0	0 %
2,1 pozitivni odnosi	7	1 %	9,4 IKT	0	0 %
2,2 konstruktivna komunikacija	4	1 %	9,5 zvočna obremenjenost	0	0 %
2,3 pohvale staršev	10	2 %	9,6 prehrana	1	0 %
2,4 sodelovanje s starši	3	0 %	9,7 normativi	0	0 %
starši skupaj	24	4 %	9,8 počitek	14	2 %
3 sodelavci	18	3 %	delovni pogoji skupaj	26	4 %
3,1 pozitivni odnosi	88	14 %	10 drugo	17	3 %
3,2 pomoč, podpora in sodelovanje	29	5 %	skupaj postavk	823	131 %
3,3 pozitivni trenutki s sodelavci	13	2 %	skupaj vnosov	586	93 %
sodelavci skupaj	148	24 %	število anketiranih učiteljev in učiteljic	628	100 %
4 vodstvo	5	1 %	število praznih vnosov	42	7 %
4,1 pozitivni odnosi	9	1 %			
4,2 nadzor	0	0 %			
4,3 enaka obravnava zaposlenih	0	0 %			
4,4 podpora pri reševanju problemov	2	0 %			
vodstvo skupaj	16	3 %			

pedagoški proces (17 %), čemur sledi ureditev delovnega časa (12 %). Sledijo še nadomeščanja, nemotivirani učenci in pritiski, izsiljevanja, grožnje ali nepotrebno vmešavanje v pedagoško delo s strani staršev. Vsi ti dejavniki se pojavljajo v 9 % odgovorov.

Ugotovitve se ponovno skladajo s predhodnimi raziskavami, ki med glavne stresorje učiteljskega poklica uvrščajo nedisciplino učencev in njihovo šibko motivacijo za učenje, časovne pritiske in delovne obremenitve, še posebej v povezavi z administrativnim delom, in slabe medosebne odnose (Slivar, 2008; Csipö, 2017; Japelj Pavešić in drugi, 2020), ob čemer velja poudariti, da pešajo predvsem odnosi med starši in zaposlenimi (tako učitelji kot tudi vodstvenimi delavci).

Na tem mestu je torej vredno premisliti o uporabnosti in učinkovitosti trenutno veljavnih vzgojnih načrtov in ukrepov ter sprejeti ustrezne spremembe, ki bi znižale frustracije učiteljev zaradi učencev in staršev, ki motijo in posegajo v njihovo delo. Mnogo učiteljev namreč poroča o nemoči na področju vzgojnega delovanja, še posebej takrat, ko ne uživajo podpore staršev. Težave z motečim vedenjem učencev in staršev grede torej z roko v roki in so do neke mere pozitivno povezane. Njihov skupni negativni učinek na pedagoške delavce prepoznavamo kot glavni negativni faktor, ki učitelje odvrača od opravljanja svojega dela. S tem se delno strinjajo tudi drugi raziskovalci, npr. Slivar (2008), Csipö (2017), Japelj Pavešić in drugi (2020), ki prepoznavajo zahtevnost sodelovanja s starši kot pomemben stresor, ne pa tudi kot najpomembnejši (prav tam).

Pomembno je ozavestiti, da učenci in starši s svojim neprimernim vedenjem v šolskem prostoru ogrožajo pravico ostalih učencev do kakovostnega izobraževanja, zaradi nemoči učiteljev pri odpravljanju takega vedenja pa omenjene pravice otrok ni mogoče ustrezno zaščititi. Vzgojna nemoč pri učiteljih v kombinaciji z občutkom odgovornosti za razmere v šolskem prostoru nadalje pomembno prispeva k obupanosti učiteljev in pomanjkanju volje do poučevanja v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih. V sklopu ankete so nam 4 % vprašanih zaupali, da si ne želijo več opravljati pedagoškega poklica. Običajno si želijo opravljati ali psihično manj zahteven poklic ali finančno ugodnejši poklic ali poklic z boljšim delovnim časom, predvsem tak, ki bi po določeni uri omogočal odklop od službenih skrbi.

Drugi največji negativni dejavnik, ki ga prepoznavamo, pa je bolj tehnične narave in je že nekaj časa predmet različnih razprav – urejenost delovnega časa učiteljev. Zadnja in trenutna ureditev to ureja preko treh stebrov, ki sestavljajo individualni letni delovni načrt (iLDN) vsakega učitelja posebej. Problem, ki ga tu zaznavamo, je, da se ta ureditev, ki je zgolj načrt letnih delovnih obveznosti,

hkrati uporablja tudi kot evidenca delovnega časa. Če učitelj v določenem dnevu opravi delovne naloge iz I. in II. stebra, se to evidentira kot osem ur dela na posamezen dan. Ure III. stebra pa se evidentirajo posebej, pogosto s poročanjem o opravljenem »drugem delu« ali »dodatnem delu« ali »dodelavi«, kar se nato »pretvori« v ure dopusta v času počitnic. Če učitelj za poučevanje, načrtovanje in ocenjevanje dejansko porabi več ali manj kot 33 ur v tednu (toliko ur je tedensko namenjenih za opravljanje delovnih obveznosti I. stebra), se to nikjer ne zabeleži ali upošteva. Enako velja za druge delovne obveznosti.

Do negativnih učinkov lahko pride tudi pri morebitnem enačenju tistih učiteljev, ki svoje delovne obveznosti opravljajo v čim krajšem možnem času in v čim manjšem možnem obsegu, ter tistih, ki zaradi želje po čim kakovostnejše izvedenih delovnih obveznostih delu posvečajo čezmerno količino ur. Učiteljeva prisotnost na šoli je lahko vsak dan elektronsko zabeležena od 7.30 do 15.30, vendar se mu za opravljeno delo prizna zgolj 33 ur opravljenega dela, ker je opravljal zgolj delovne naloge v sklopu poučevanja in priprave na pouk. Prav tako se enaka količina ur prizna tistemu učitelju, katerega prisotnost na delovnem mestu je zabeležena vsak dan od 8.00 do 13.00. Zanimarjena je tudi narava dela, ki je močno odvisna od oddelka, s katerim učitelj dela, in področja, na katerem poučuje. Zato na tem mestu poudarjamo, da sta iLDN in Evidenca delovnega časa dva različna dokumenta, ki naj se uporabljata za dva različna namena – prvi za načrtovanje obsega delovnih obveznosti, drugi pa za spremljanje časa, ki ga je posamezen delavec dejansko porabil za opravljanje svojih delovnih obveznosti, in kot podlaga za izplačilo nadomestila za opravljeno delo.

Odsotnost ustreznega nadzora oziroma merjenja dejansko porabljenega časa za opravljanje pedagoškega dela lahko reši tudi nekatere druge izpostavljene probleme, na primer problematika realizacije ur III. stebra (2 %), čezmerna količina birokracije (3 %), občutek neenake/nepravične obravnave oziroma obremenitve zaposlenih s strani vodstva (2 %), po mnenju učiteljev in ravnateljev pa tudi ugotavljanje delovne uspešnosti zaposlenih oziroma ustrezno vrednotenje opravljenega dela (4 %).

Ravno zato se pridružujemo predlogu mednarodne raziskave TALIS (Japelj Pavešić in drugi, 2020), da se v čim krajšem možnem času na vseh osnovnih šolah uvede konkretnější nadzor delovnega časa, ki bo beležil dejansko porabljen čas za opravljene delovne obveznosti oziroma beležil prisotnost učitelja na delovnem mestu med opravljanjem njegovih delovnih obveznosti, da se bo v evidenco o izrabi delovnega časa lahko vnašalo resnično število opravljenih delovnih ur na podlagi prisotnosti na delovnem mestu in ne zgolj nekega vnaprej dogovorjenega pavšala na podlagi količine opravljenih delovnih nalog.

Ugotavljamo tudi, da učitelji poročajo o opravljanju delovnih obveznosti od odhoda iz šole do poznih večernih ur, torej opravljajo delo zunaj zavoda v obsegu več kot deset ur na teden, kar je v skladu s trenutno veljavno zakonodajo prepovedano. Pogosto se omenja tudi opravljanje delovnih obveznosti med vikendi, torej v obdobju, ki je daljše od pet delovnih dni, in v času dopusta. Vsi taki odgovori so klasificirani s številom 9,3 – delovni čas (12 %). Na tem mestu se zato sprašujemo, ali se učitelji za tako delo odločajo zaradi nepoznavanja trenutno veljavne zakonodaje, ki omejuje delo zunaj zavoda na največ deset ur tedensko oziroma $\frac{1}{4}$ delovne obveznosti in delovni teden na največ pet zaporednih dni (44. člen KPVIZ), ali se za to odločajo, ker je delo v domačem okolju udobnejše, prijetnejše in učinkovitejše v primerjavi z delom v prostorih delodajalca, vrednoti pa se enako – na podlagi opravljenega dela, ali morebiti zato, ker v predvidenem delovnem času ne uspejo opraviti vseh zadanih delovnih nalog.

Ne nazadnje na področje delovnega časa, povezanega z neprijetnimi čustvi učiteljev, spadajo tudi skoncentrirane delovne obveznosti na čas pouka in njihova odsotnost v času pouka prostih dni (počitnic), o čemer so veliko govorili tudi že predhodni raziskovalci (Slivar, 2008; Csipő, 2017; Japelj Pavešić in drugi, 2020). Na tem področju svetujemo predvsem premislek o možnostih razbremenitve delovnih obveznosti v času pouka in njihovi premestitvi na pouka proste dni, kar je v pristojnosti ravnatelja, ki oblikuje letni delovni načrt (LDN), in sveta posameznega vzgojno-izobraževalnega zavoda, ki predlog LDN potrdi (31. člen ZOsn). Tako bi lahko učitelji tudi med počitnicami opravljali nekatere delovne obveznosti in zmanjšali ekstremske obremenitve neenakomerno porazdeljenega delovnega časa. Možnost koriščenja letnega delovnega dopusta bi ob tem ostajala nespremenjena, torej bi bilo v domeni ravnatelja, ali posamezno prošnjo odobri ali zavrne.

Na tem področju vidimo veliko možnosti predvsem pri vseh tistih delovnih obveznostih, ki niso vezane na neposredno delo z učenci – urejanje in vodenje dokumentacije, priprava didaktičnega materiala, priprava ali popravljanje pisnih preverjanj znanja, spisov, izobraževanja, sodelovanje med učitelji, pisanje poročil, načrtovanje vzgojne dejavnosti za vedenjsko problematične učence, sestankovanje, konference učiteljskega zbora, srečanja aktivov, govorilne ure s starši, načrtovanje proslav, drugih dogodkov in podobno.

Med dejavnike, ki so pri učiteljih povzročali neprijetna čustva, smo uvrstili še birokracijo (8 %), nizko plačo oziroma neustrezno vrednotenje opravljenega dela (7 %), ocenjevanje učencev (6 %), o negativnih odnosih z vodstvom ali učenci poročajo 3 % vprašanih, o negativnih odnosih med sodelavci pa 2 %. Pri tem je zanimivo, da predhodne raziskave poročajo o večjem nezadovoljstvu

na področju administrativnih nalog in večjem zadovoljstvu na področju plačila (Csipö, 2017; Japelj Pavešić in drugi, 2020). 28 anketiranih (5 %) na vprašanje ni želelo odgovoriti. Rezultate podrobneje prikazujemo na Tabeli 2.

Skladno s prepoznanimi viri neprijetnih čustev so učitelji v sklopu tretjega vprašanja med predloge za izboljšave najpogostejše predlagali spremembe na področju delovnih pogojev (34 %), sledi področje osnovnih delovnih obveznosti (30 %) in birokracija (20 %). Glede na posamezno področje je največji delež učiteljev predlagal spremembo uredbe delovnega časa ali vsaj njegovo poenotenje na državni ravni (13 %), sledita želja po večji avtonomiji učitelja (11 %) in zmanjšanje normativov za število učencev v razredu (10 %).

5 Rezultati raziskave med vodstvenimi delavci

Odgovori vodstvenih delavcev so se po pričakovanjih razlikovali od odgovorov učiteljev. To se kaže že pri viru pozitivnih čustev, ki ni osredotočen zgolj na učence (47 %), temveč tudi na učitelje (40 %), ki skrbijo za dobre medosebne odnose z vodstvom, ki svoje delo vestno, strokovno in odgovorno opravljajo in ki skrbijo za pozitivno klimo v kolektivu.

Negativni dejavniki so podobno kot pri učiteljih precej enakomerneje razporejeni po različnih postavkah, kar kaže na širok spekter težav, s katerim se ukvarjajo ravnatelji na različnih osnovnih šolah. Med pogostejše vzroke za neprijetna čustva ravnateljev spadajo njihove osnovne delovne naloge (31 %), na primer priprava letnega poročila, organizacija dela zaposlenih in morebitnih zunanjih izvajalcev, skrb za ustrezno financiranje, zaposlovanje novega kadra itd., sledijo urejanje in organizacija nadomeščanja odsotnih delavcev (22 %) ter učitelji (22 %). To se sklada tudi z ugotovitvami mednarodne raziskave TALIS, ki ugotavlja, da so najpomembnejši stresorji ravnateljevih delovnih obveznosti preveč administrativnega dela, urejanje nadomeščanj odsotnih delavcev in reševanje zahtev staršev ter skrbnikov, ki se je v naši raziskavi izkazalo kot nekoliko redkeje zaznan vir neprijetnih čustev (Japelj Pavešić in drugi, 2020).

Poleg tega so ravnatelji v razmeroma podobnih deležih navajali težave z učeneci, ki s svojim vedenjem ovirajo vzgojno-izobraževalni proces, in težave pri sodelovanju s starši ter resornim ministrstvom. Tudi ravnatelji menijo, da bi bilo njihovo delo učinkovitejše z manj birokratskega dela, želijo si ustreznega vrednotenja delovnih nalog in plačila, ki bi odražalo odgovornost, ki jo nosijo.

Tabela 2: Klasifikacija odgovorov na vprašanje »Prosimo navedite, kaj vam je te dni povzročalo največ negativnih oz. neprijetnih čustev«. (Avtor: Miha Klanjšček)

Področje	f	f (%)	Področje	f	f (%)
0 osnovne delovne obveznosti	1	0 %	5 dejavnosti izven delovnega mesta	0	0 %
0,1 poučevanje	9	1 %	dejavnosti izven delovnega mesta skupaj	0	0 %
0,2 vzgajanje	21	3 %	6 plačilo	8	1 %
0,3 ocenjevanje	39	6 %	6,1 slaba plača	13	2 %
0,4 individualizacija in diferenciacija	3	0 %	6,2 vrednotenje opravljenega dela	26	4 %
0,5 priprava na pouk	1	0 %	plačilo skupaj	47	7 %
osnovne delovne obveznosti skupaj	74	12 %	7 birokracija	29	5 %
1 učenci	5	1 %	7,1 negativen učinek birokracije na delo	7	1 %
1,1 negativni odnosi	18	3 %	7,2 birokracija kot zapravljanje časa	13	2 %
1,2 učenci, ki ovirajo učiteljevo delo	107	17 %	7,3 III. steber	11	2 %
1,3 nemotivirani učenci	54	9 %	birokracija skupaj	60	10 %
1,4 neprijetna čustva učencev	3	0 %	8 druge delovne obveznosti	16	3 %
1,5 slabi rezultati	12	2 %	8,1 izobraževanja in izpopolnjevanja	6	1 %
1,6 tuje govoreči učenci	8	1 %	8,2 nadomeščanja	56	9 %
1,7 osebnostne lastnosti učencev	15	2 %	8,3 tekmovalja in proslave	2	0 %
1,8 nevarno vedenje učencev	17	3 %	8,4 projekti	12	2 %
učenci skupaj	239	38 %	8,5 evalvacije in sestanki	10	2 %
2 starši	24	4 %	8,6 odsotnost dodatnega dela	0	0 %
2,1 negativni odnosi	21	3 %	druge delovne obveznosti skupaj	102	16 %
2,2 nekonstruktivna komunikacija	28	4 %	9 delovni pogoji	11	2 %
2,3 pritiski, izsiljevanje, grožnje, vmešavanje	53	8 %	9,1 umirjenost	0	0 %
2,4 sodelovanje s starši	19	3 %	9,2 delovni predpisi	5	1 %
starši skupaj	145	23 %	9,3 delovni čas	77	12 %
3 sodelavci	12	2 %	9,4 IKT	4	1 %
3,1 negativni odnosi	15	2 %	9,5 zvočna obremenjenost	15	2 %
3,2 odklanjanje pomoči in sodelovanja	10	2 %	9,6 prehrana	0	0 %
3,3 negativni trenutki	2	0 %	9,7 normativi	14	2 %
sodelavci skupaj	39	6 %	9,8 počitek	1	0 %
4 vodstvo	20	3 %	delovni pogoji skupaj	127	20 %
4,1 negativni odnosi	21	3 %	10 drugo	46	7 %
4,2 nadzor	10	2 %	skupaj postavk	942	150 %
4,3 neenaka obravnava zaposlenih	10	2 %	skupaj vnosov	600	96 %
4,4 odsotnost podpore	2	0 %	število anketiranih učiteljev in učiteljic	628	100 %
vodstvo skupaj	63	10 %	število praznih vnosov	28	4 %

Število odgovorov po posamezni postavki si lahko natančneje ogledate v Tabelah 3 in 4. Zaradi preglednosti smo izpustili vse tiste postavke, pri katerih nismo zabeležili nobenega odgovora.

Tabela 3: Preglednica dejavnikov, ki pri vodstvenih delavcih vzbujajo prijetna čustva.

Področje	f	f (%)	Področje	f	f (%)
0 osnovne delovne obveznosti	1	2 %	3 sodelavci	7	16 %
0,1 poučevanje	4	9 %	3,1 pozitivni odnosi	4	9 %
0,5 priprave	3	7 %	3,2 pomoč, podpora in sodelovanje	5	11 %
osnovne delovne obveznosti skupaj	8	18 %	3,3 pozitivni trenutki s sodelavci	2	4 %
1 učenci	2	4 %	sodelavci skupaj	18	40 %
1,1 pozitivni odnosi	5	11 %	4 nadrejeni	1	2 %
1,2 pohvale, pozornosti učencev	5	11 %	nadrejeni skupaj	1	2 %
1,3 motivirani učenci	2	4 %	8 druge delovne obveznosti	0	0 %
1,4 pozitivna/negativna čustva	4	9 %	8,2 nadomeščanja	1	2 %
1,5 dobri rezultati	3	7 %	8,4 projekti	1	2 %
učenci skupaj	21	47 %	druge delovne obveznosti skupaj	2	4 %
2 starši	1	2 %	9 delovni pogoji	0	0 %
2,2 konstruktivna komunikacija	1	2 %	9,8 počitek	1	2 %
2,3 pohvale staršev	1	2 %	delovni pogoji skupaj	1	2 %
starši skupaj	3	7 %	10 drugo	4	9 %
			skupaj postavk	58	129 %
			skupaj vnosov	43	96 %
			število anketiranih ravnateljev	45	100 %
			število praznih vnosov	2	4 %

Avtor: Miha Klanjšček

6 Zaključek

Zaključimo lahko, da se dejavniki, ki pozitivno ali negativno vplivajo na učiteljevo poklicno zadovoljstvo, v primerjavi s preteklimi raziskavami niso bistveno spremenili. Med pozitivnimi dejavniki imajo tako pri vodstvenih delavcih kot tudi pri učiteljih še vedno največji vpliv delo z otroki in dobri medosebni odnosi s sodelavci, med negativnimi dejavniki pri vodstvenih delavcih pa še vedno ostajajo osnovne delovne naloge vodenja zavoda, organizacija nadomeščanj in sodelavci.

Tabela 4: Preglednica dejavnikov, ki pri vodstvenih delavcih vzbujajo neprijetna čustva.

Področje	f	f (%)	Področje	f	f (%)
0 osnovne delovne obveznosti	7	16 %	6 plačilo	0	0 %
0,2 vzgajanje	2	4 %	6,1 slaba plača	1	2 %
0,3 ocenjevanje	1	2 %	6,2 vrednotenje opravljenega dela	4	9 %
0,6 zaposlovanje	4	9 %	plačilo skupaj	5	11 %
osnovne delovne obveznosti skupaj	14	31 %	7birokracija	4	9 %
1 učenci	2	4 %	7,2 birokracija kot zapravljanje časa	1	2 %
1,3 nemotivirani učenci	2	4 %	birokracija skupaj	5	11 %
1,8 nevarno vedenje učencev	1	2 %	8 druge delovne obveznosti	0	0 %
učenci skupaj	5	11 %	8,2 nadomeščanja	10	22 %
2 starši	0	0 %	8,3 tekmovanja in proslave	1	2 %
2,1 negativni odnosi	1	2 %	druge delovne obveznosti skupaj	11	24 %
2,2 nekonstruktivna komunikacija	1	2 %	9 delovni pogoji	0	0 %
2,4 sodelovanje s starši	3	7 %	9,3 delovni čas	2	4 %
starši skupaj	5	11 %	delovni pogoji skupaj	2	4 %
3 sodelavci	9	20 %	10 drugo	4	9 %
3,1 negativni odnosi	1	2 %	skupaj postavk	63	140 %
sodelavci skupaj	10	22 %	skupaj vnosov	44	98 %
4 nadrejeni	3	7 %	število anketiranih ravnateljev	45	100 %
nadrejeni skupaj	3	7 %	število praznih vnosov	2	4 %

Avtor: Miha Klanjšček

Pri negativnih dejavnikih med učitelji pa je prišlo do nekaterih sprememb. Če je v preteklosti med najpomembnejšimi stresorji prevladovala čezmerna količina delovnih nalog v povezavi s časovnimi pritiski, sta jih v naši raziskavi prehitela stresorja učencev, ki na različne načine ovirajo učiteljevo delo in zahtevnost sodelovanja s starši. Učitelji rešitve vidijo predvsem v večanju učiteljeve avtonomije, večjem vzgojnem vplivu in manj številčnih oddelkih, medtem ko želijo starejšo problematiko čezmerne količine delovnih nalog in časovnih pritiskov reševati z urejanjem delovnega časa učiteljev in zmanjševanja količine administrativnih nalog.

Viri in literatura

- Csipő, J. (2017). *Profesionalni razvoj in poklicno zadovoljstvo učiteljev in učiteljic*. Magistrsko delo. Pridobljeno 18. 7. 2024. <http://pefprints.pef.uni-lj.si/4864/>
- Japelj Pavešić, B., Zavašnik, M., in Ažman, T. (ur.). (2020). *Učitelji in ravnateljci, cenjeni strokovnjaki: izsledki Mednarodne raziskave poučevanja in učenja, TALIS 2018*. Pedagoški inštitut.
- Javrh, P. (2011). *Razvoj učiteljeve poklicne poti: učno gradivo 1, splošne in andragoške zakonitosti razvoja kariere*. Andragoški center Slovenije.
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (KPVIZ). (1994). *Uradni list RS*, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/99 – ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 43/06 – ZKOP, 60/08, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 8/16 – popr., 45/17, 46/17, 80/18, 160/20, 88/21, 136/22, 11/23. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP19>
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (b. d.). Šolsko leto 2022/2023 skozi številke. https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Novice/2022/Solsko-leto-2022_23-v-stevilkah.pdf
- Musek, J., in Pečjak, V. (2001). *Psihologija*. Educy.
- Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih: praktični nasveti, metodologija, interni akt in model usposabljanja za upravljanje in merjenje zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih, z ukrepi za večje zadovoljstvo pri delu in pripadnost organizaciji*. Mihalič in Partner.
- Pastirk, S. (2012). Stres pri delu. V J. Božič (ur.), *Psihosocialna tveganja na delovnih mestih* (7–14). Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Slivar, B. (2008). Ugotavljanje vzorca stresorjev pri delu učiteljev v povezavi z zadovoljstvom pri delu. *Psihološka obzorja*, 17(3), 93–112. http://psiholoska-obzorja.si/arhiv_clanki/2008_3/slivar.pdf
- Ustava Republike Slovenije (URS). (1991). *Uradni list RS*, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>
- Zavod za zaposlovanje. (b. d.). *Poklicni barometer*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/>
- Zakon o osnovni šoli (ZOsn). (2006). *Uradni list RS*, št. 81/06 – uradno prečiščeno besedilo, 102/07, 107/10, 87/11, 40/12 – ZUJF, 63/13, 46/16 – ZOFVI-K, 76/23 in 16/24. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448>