

DOBROBIT I SIGURNOST NA RADNOM MJESTU-ASPEKTI UTJECAJA NA MENTALNO ZDRAVLJE NASTAVNIKA / WELFARE AND SAFETY IN THE WORKPLACE - ASPECTS OF INFLUENCE ON THE MENTAL HEALTH OF TEACHERS

Deniza Ibrahim-Džaferović¹,

¹Internacionalni Univerzitet Travnik, Aleja Konzula-Meljanac bb, 72270 Travnik, BiH

e-mail: denizaibrahimi@hotmail.com

Stručni članak

UDK / UDC 331.101.3:613.8

Sažetak

Mentalno zdravlje nastavnika i njihova dobrobit u radnom okruženju predmet su interesovanja šire naučne zajednice već duži vremenski period. Cilj ovog rada je da pruži literaturni pregled dosadašnjih istraživanja posvećenih navedenoj temi. Većina istraživanja obuhvaćena ovim radom potvrđuje činjenicu da je pozitivno i saradničko radno okruženje ključni faktor koji oblikuje stabilno mentalno zdravlje nastavnika. Ako je mentalno zdravlje nastavnika stabilno, to ga čini emocionalno ispunjenijim i spremnijim za nove profesionalne izazove. Dobrobit nastavnika na radnom mjestu određena je smanjenjem nivoa stresa i povećanjem profesionalne efikasnosti. Zadovoljan nastavnik predstavlja najkorisniji društveno-ekonomski resurs jedne države, zato što je dobro obrazovan pojedinac ishodišna tačka funkcionisanja bilo koje društvene zajednice. U Bosni i Hercegovini je reducirana broj istraživanja posvećenih dobrobiti i mentalnom zdravlju nastavnika. Zato smatramo da će ovaj rad biti dobar vodič za buduća istraživanja. U ovom radu se nalaze i pojašnjenja uticaja različitih obrazovnih sistema na stabilnost mentalnog zdravlja i intenzitet dobrobiti nastavnika u radnom okruženju.

Ključne riječi: mentalno zdravlje, dobrobit, nastavnici

JEL klasifikacija: I 18

Abstract

Mental health of teachers and their well-being in the workplace as long been a focus of interest for the broader academic community. The aim of this paper is to provide a literature review of existing research dedicated to this topic. Most of the studies covered in this paper confirm the fact that a positive and collaborative work environment is a key factor in shaping teachers' stable mental health. When teachers' mental health is stable, it makes them emotionally fulfilled and more prepared to face new professional challenges. Teachers' well-being in the workplace is shaped by a decrease in stress levels and an increase in professional efficiency. A satisfied teacher represents the most valuable socio-economic resource of a country, as a well-educated individual is the starting point for the functioning of any social community. In Bosnia and Herzegovina, the number of studies dedicated to the well-being and mental health of teachers is limited. Therefore, we believe that this paper will serve as a useful guide for future research. This paper also includes explanations of the impact of different educational systems on the stability of mental health and the intensity of teachers' well-being in the workplace.

Keywords: mental health, well-being, teachers

JEL klasifikacija: I 18

UVOD

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji (SZO) **mentalno zdravlje** odnosi se na naše emocionalno, psihološko i društveno blagostanje. To prije svega određuje percepciju kojom razmišljamo, osjećamo i djelujemo. Pošto direktno djeluje na afektivni domen ljudskog funkcionisanja, mentalno zdravlje ima ključnu ulogu u tome kako se nosimo sa stresom, načinu na koji se odnosimo prema drugima i oblikuje kognitivni aspekt donošenja odluka. Dobro mentalno zdravlje nije samo odsustvo mentalne bolesti, već uključuje sposobnost upravljanja životnim izazovima i održavanje ispunjavajućih odnosa. Održavanje ispunjavajućih odnosa za pojedinca podrazunijeva mogućnost postizanja ličnih ciljeva u radnom okruženju i izvan njega

Prema Američkoj psihološkoj asocijaciji (APA), dobrobit se često definiše kao pozitivno stanje koje obuhvata različite aspekte ljudske spoznaje (psihološke, emocionalne i društvene) Dobrobit oblikuje način na koji pojedinci percipiraju svoje živote, te tako utječe na njihov ukupni osjećaj sreće i ispunjenja Kyriacou (2001).

1.DOBROBIT I MENTALNO ZDRAVLJE NASTAVNIKA U RADNOM OKRUŽENJU

Dobrobit nastavnika u njihovim radnim okruženjima bilo da se radi o školama, vrtićima ili fakultetima postala je sve važniji fokus istraživanja i političkih rasprava u posljednjim desetljećima. Ova rastuća pažnja uglavnom je odgovor na zabrinjavajuće trendove kao što su: rastući nivoi bolovanja, visoke stope odlazaka s posla i povećanje stope napuštanja profesije. Zahtjevi profesije, uključujući duge radne sate, upravljanje učionicama, velike radna opterećenja i visoka očekivanja od strane roditelja (posebno u privatnom sektoru), pokazali su se kao značajni faktori koji doprinose stresu i „burn out“ sindromu koji je prisutan među nastavnicima. Sve navedeno, negativno utječe na njihovo fizičko i mentalno zdravlje, kao i na njihovu efikasnost u učionici.

Dobrobit nastavnika ima direktan i dubok utjecaj na njihovo mentalno zdravlje, što može ili poboljšati, ili oslabiti njihovu sposobnost da učinkovito obavljaju svoju ulogu. Visoke razine stresa na poslu i sagorijevanja mogu dovesti do problema s mentalnim zdravljem, poput anksioznosti, depresije i emocionalnog iscrpljenja, što na kraju smanjuje zadovoljstvo nastavnika poslom i kvalitetu života, Friedman (2000). Hronični stres, koji proizlazi iz emocionalnih i fizičkih zahtjeva nastavničkog posla, može negativno utjecati na kognitivne funkcije, emocionalnu regulaciju i ukupnu psihološku otpornost. To, zauzvrat, može smanjiti sposobnost nastavnika da se poveže sa učenicima, upravlja ponašanjem u učionici ili stvori pozitivno obrazovno okruženje (Skaalvik i Skaalvik, 2017).

Efikasnost nastavnika, odnosno uvjerenje u vlastitu sposobnost utjecaja na učenje učenika i ishode učenja, ovisi o različitim faktorima, kako unutrašnjim, tako i vanjskim. Ti faktori uključuju: profesionalnu podršku i suradnju autonomiju u učionicama, profesionalne razgovje, opeterećenje i zahtjeve na poslu, ponašanje učenika, i vanjsaki faktori kao što su politika i pritisci u odgovornosti.

Jedan od najvažnijih faktora koji utječu na efikasnost nastavnika je nivo podrške i suradnje koju primaju od uprave škole. Nastavnici koji rade u suradničkim okruženjima s jakim profesionalnim mrežama vjerovatnije će se osjećati samopouzđano u svojim sposobnostima. Podržavajuće vodstvo, mentorstvo i mogućnosti za suradnju dokazano poboljšavaju nastavničku samoeфикаsnost jer im omogućuju pristup alatima, strategijama i ohrabrenju za unapređenje njihove prakse, Tschannen-Moran (2001). Škole koje potiču zajedničko

podučavanje, profesionalne zajednice za učenje i promatranje među kolegama obično razvijaju jači osjećaj nastavničke efikasnosti.

Nivo autonomije koju nastavnici imaju u dizajniranju svog kurikuluma i upravljanju učionicama ključna je za njihovu percipiranu efikasnost. Nastavnici koji imaju veću slobodu u primjeni svojih nastavnih strategija, odabiru materijala i prilagodbi nastave kako bi zadovoljili individualne potrebe učenika, izvještavaju o višim nivoma zadovoljstva poslom i jačem osjećaju profesionalne kompetentnosti (Goddard i sar. 2006). S druge strane, vrlo preskriptivne politike ili kruti kurikulumi mogu sputati kreativnost i smanjiti nastavnikovo uvjerenje u vlastitu sposobnost da napravi razliku u učenju svojih učenika.

Pristup kontinuiranim prilikama za profesionalni razvoj ključan je faktor za poboljšanje nastavničke efikasnosti. Nastavnici koji imaju mogućnost pohađanja radionica, sudjelovanja u profesionalnom učenju i primanja specifičnih obuka u novim nastavnim metodama ili tehnologijama osjećaju se samopouzdanije u svojim vještinama. Kontinuirano učenje ne samo da proširuje nastavnikovu bazu znanja, već im pomaže da ostanu angažirani i motivirani, čime se dodatno povećava njihov osjećaj efikasnosti, Guskey (2002). Suprotno tome, nedostatak adekvatnog profesionalnog razvoja može nastavnicima ostaviti osjećaj nepripremljenosti za suočavanje s novim zahtjevima svog posla, što vodi frustraciji i smanjenju efikasnosti.

Prekomjerno radno opterećenje i nerealni zahtjevi posla glavni su stresori koji negativno utječu na efikasnost nastavnika. Pritisak da se ispune akademski ciljevi, upravljanje velikim brojem učenika u učionici i obavljanje administrativnih zadataka često ostavlja nastavnike preplavljenima i iscrpljenima, smanjujući njihovo povjerenje u sposobnost učinkovitog upravljanja učionicom (Skaalvik i Skaalvik, 2017). Nastavnici s razumnim radnim opterećenjem i jasnim očekivanjima lakše se fokusiraju na kvalitetnu nastavu i odnose s učenicima, što povećava njihov osjećaj efikasnosti.

Pozitivna odgojno-obrazovna klima, prije svega ponašanje učenika, značajno utječe na nastavničku efikasnost. Nastavnici koji su součeni s čestim ometanjima, nedostatkom discipline ili izazovnim ponašanjima često osjećaju da su njihovi naponi uzaludni, što može smanjiti njihovo uvjerenje u vlastitu sposobnost stvaranja pozitivnog obrazovnog okruženja. S druge strane, kada nastavnici rade u učionicama s podržavajućim ponašanjima učenika, pozitivnim odnosima između učitelja i učenika te jasnim očekivanjima u pogledu ponašanja, njihov osjećaj efikasnosti raste, (Bandura i Wessels, 1997). Osim toga, kada škole prioritetiziraju stvaranje inkluzivnog, pozitivnog i podržavajućeg okruženja u učionici, nastavnici se osjećaju osnaženi za primjenu učinkovitih nastavnih praksi.

Vanjski faktori, poput državnih politika, standardiziranog testiranja i mjera odgovornosti, također mogu utjecati na efikasnost nastavnika u radnom okruženju. Nastavnici koji osjećaju pritisak da ispune zahtjeve visokog rizika u testiranju ili stroge evaluacijske kriterije mogu doživjeti osjećaj profesionalne nesposobnosti, osobito kada okvir testiranja nije usklađen s njihovom nastavnom filozofijom ili potrebama njihovih učenika. To može smanjiti nastavnikovo uvjerenje u vlastitu sposobnost pozitivno utjecati na učenje učenika (Friedman, 2000). S druge strane, politike koje cijene autonomiju nastavnika, promiču povjerenje u nastavnike i daju prioritet učenicima kao centralnom elementu nastave mogu poboljšati njihovu efikasnost.

1.1. CILJEVI RADA

Istraživanja Hakanena i sar. (2006) te Skaalvika i Skaalvika (2017) pokazala su da dobrobit nastavnika utječe na njihovu kognitivnu sposobnost da se bave sa učenicima i njihovim znanjem. Nastavnici koji se osjećaju mentalno i emocionalno podržani vjerovatnije će primjenjivati efektivne nastavne strategije, što može dovesti do boljih rezultata učenika.

Nastavnici koji doživljavaju značajan stres i emocionalno iscrpljenje imaju veću vjerovatnost da će napustiti profesiju otkrio je Ingersoll (2001). Odlazak nastavnika iz profesije veliki je problem u obrazovanju, osobito u područjima s visokim potrebama ili nedovoljno financiranim ustanovama. Razumijevanje faktora koji utječu na dobrobit nastavnika može pomoći u rješavanju uzroka sagorijevanja i povećanju efikasnosti u nastavi, što je ključno za očuvanje kontinuiteta i kvalitete obrazovanja. Bitno je istaći da kontinuitet i kvalitet obrazovanja utječu direktno na državu te je ključni indikator za prosperitet u budućnost. Kvantilna regresija provedena je koristeći podatke za period od 1995. do 2021. godine, izvučene iz baza podataka Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) i Svjetske banke. Rezultati su pokazali da segmenti stanovništva s višim obrazovanjem imaju značajan pozitivan utjecaj na rast Bruto društvenog prihoda (BDP). Štaviše, utvrđeno je da povećani udio stanovništva u radnoj dobi s višim obrazovanjem doprinosi rastu BDP-a, Balestra i Ruiz (2015). Nasuprot tome, nedostatak obrazovanja ili rani izlazak iz obrazovnog sistema dovode do negativne finansijske stabilnosti, poput nezaposlenosti, siromaštva ili socijalne isključenosti. Camilla (2023).

U Bosni i Hercegovini interes za istraživanje dobrobiti na poslu, posebno u nastavničkoj profesiji jako je reduciran. Stoga je bitno istaknuti da adekvatna podrška nastavniciima, smanjenje stresa i poboljšanje radnih uslova mogu imati dugoročne koristi za njihovu profesionalnu efikasnost. To se prije svega odnosi na smanjenje nivoa stresa i povećanje zadovoljstva radnim okruženjem. Time se osigurava smanjenje stope napuštanja profesije i održavanje pozitivne radne klime (Tschannen-Moran 2001; Greenberg, 2009). Korelacija između faktora koji određuju dobrobit nastavnika na poslu i njihove profesionalne efikasnosti bit će predstavljena grafikonom 1.



Grafikon 1. Korelacija između faktora koji određuju dobrobit nastavnika na poslu i njihove profesionalne efikasnosti (izvor: vlastita izrada)

2.DISKUSIJA

U priloženoj literaturi možemo pronaći brojne izvore koji ističu da je dobrobit nastavnika ključni faktor koji pozitivno utječe na njihovu profesionalnu efikasnost. Osim što poboljšava radne performanse samih nastavnika, njihova dobrobit ima širi društveni utjecaj, jer doprinosi rastu blagostanja cijele države. Istraživanja sugeriraju da kada su nastavnici zadovoljni i mentalno zdravi, to ne samo da poboljšava kvalitetu obrazovanja, već pozitivno utječe na ekonomski i socijalni razvoj, jer dovoljno zadovoljni i motivirani radnici iz obrazovanja doprinose boljoj pripremi buduće radne snage i većoj produktivnosti u društvu (Greenberg i sar. 2003; Beltman i sar. 2011).

U svim dosad analiziranim istraživanjima, ne postoji nijedna činjenica koja bi dovodila u pitanje ovaj zaključak. Naprotiv, svaki izvor ističe važnost dobrostanja nastavnika i njegov neposredni utjecaj na učenike i studente, koji predstavljaju najveći resurs bilo koje zemlje. Nastavnici koji se osjećaju podržani, motivirani i zdraviji lakše stvaraju pozitivno obrazovno okruženje, što se direktno reflektira na akademske uspjehe i opću dobrobit studenata (Ingersoll, 2001 Hakanen i sar. 2006; Skaalvik i Skaalvik, 2017).

Ova istraživanja su ograničena što se tiče varijabli koje su uključene u istraživanje (npr. utjecaj spola i godina starosti nastavnika na njihovu profesionalnu efikasnost). Dosad izvršena istraživanja često koriste podatke koji dolaze iz specifičnih geografskih područja ili obrazovnih ustanova. Sve navedeno otežava generalizaciju dobrobiti u radnom okruženju, obzirom na obrazovne okolnosti. Poznato je da razni politički sistemi imaju uticaj na obrazovanje, te većinom određuju način funkcionisanja i implementacije nastavnih planova i programa. Na primjer, obrazovne ustanove koje funkcionišu prema autoritarnim društvenim sistemima, većinom imaju centralizirane nastavne planove i programe. Sadržaji navedenih nastavnih planova i programa uglavnom su diktirani aktuelnim zakonskim propisima na svim nivoima obrazovanja. U obrazovnim ustanovama koje rade isključivo po navedenim nastavnim programima nastavnicima je uskraćena prilika za napredovanjem, a tako su i potrebe učenika za aktualizacijom spoznajnog okvira u stavljenе u drugi plan. Demokratski društveni sistemi osiguravaju da je obrazovanje više usmjereno na obrazovne i društvene potrebe nastavnika i učenika. U navedenim sistemima nastavnik i učenik su ravnopravni partneri u želji za saznavanjem i samoaktualizacijom, što im fleksibilni nastavni programi osiguravaju kroz stalno poticanje. Sve navedeno potiču veću autonomiju ustanova i njihovih zaposlenika, kao i veću participaciju zajednice, Carnoy (1999).

Drugo ograničenje može biti oslanjanje na samoprijavljene mjere dobrobiti nastavnika, koje mogu biti pristrane ili nepotpune (Hakanen i sar., 2006). Također, iako ovo istraživanje ističe važnost dobrobiti nastavnika, možda ne obrađuje dovoljno temeljne sistemске faktore koji doprinose lošem mentalnom zdravlju u nastavnika, kao što su nedovoljno financiranje, visoki omjeri nastavnika i učenika ili neadekvatne prilike za profesionalni razvoj.

Kako bi se više ljudi posvetilo ovom pitanju, mogu se primijeniti različite strategije. Jedan od pristupa bio bi organiziranje edukativnih radionica i programa za obuku za nastavnike i direktore škola, s fokusom na upravljanje stresom, strategije suočavanja i kako stvoriti podržavajuće radno okruženje (Greenberg i sar., 2003). Ove radionice mogle bi uključivati informacije o mentalnom zdravlju, prevenciji izgaranja i važnosti ravnoteže između posla i života. Istraživanja su pokazala da pružanje alata nastavnicima za upravljanje stresom može značajno poboljšati njihovu dobrobit, a time i njihovu efektivnost u obrazovnim ustanovama (Beltman i sar. 2011).

Također, osiguravanje adekvatne psihološke podrške unutar radnog okruženja, poput pristupa savjetovanju ili programa pomoći zaposlenicima, može značajno smanjiti stres i izgaranje (Skaalvik i Skaalvik, 2017). Otvaranje mogućnosti u kojem se nastavnici osjećaju podržano i cijenjeno, uz odgovarajuće resurse za mentalno zdravlje, moglo bi dovesti do većeg zadovoljstva poslom i veće stope zadržavanja nastavnika.

Osim toga, važno je kolaboracija sa političkim strankama, vođenje razgovora o važnosti dobrobiti nastavnika i njezinom utjecaju na uspjeh učenika. Donositelji politika mogu zagovarati politike koje pružaju adekvatno financiranje za usluge mentalnog zdravlja u školama te implementirati strukturne promjene koje smanjuju radno opterećenje nastavnika i stres Ingersoll (2001).

ZAKLJUČAK

Na osnovu dostupnih literaturnih izvora i analizom teorijskih spoznaja o ovoj temi, moguće je izvesti sljedeće zaključke:

- ✓ Dobar obrazovni sistem predstavlja ključnu osnovu za uspjeh svake države. Visok nivo obrazovanja i stabilno mentalno građana direktno utiče na društveni i ekonomski razvoj.
- ✓ Što su ljudi bolje obrazovani i fizički i mentalno zdraviji, to imaju veći potencijal za doprinos rasti i prosperitetu ekonomije.
- ✓ Povezanost između obrazovanja i ekonomskog rasta prepoznaje se u brojnim ekonomskim istraživanjima. Investicije u ljudski kapital, kako u obrazovanju, tako i u zdravlju, imaju dugoročne koristi za produktivnost i inovativnost u društvu (Mankiw i sar., 1992; Barro, 2001).
- ✓ U tom smislu, obrazovani i zdravi pojedinci postaju nosioci promjena, inovacija i produktivnosti, što se reflektuje na cjelokupno društvo.
- ✓ Ne smijemo zaboraviti da su ljudi, kao ključni resursi, temelj svih napora na ostvarivanju održivog razvoja. Ulaganje u razvoj ljudskih resursa predstavlja ulaganje u budućnost države.
- ✓ Obrazovni sistem ima direktan uticaj na institucionalne promjene i ekonomski rast, jer bolje obrazovani ljudi lakše ostvaruju inovacije i efikasnije se prilagođavaju tržištima Acemoglu (2008).
- ✓ Ekonomske studije takođe ukazuju na to da visoko obrazovani radnici doprinose rasti produktivnosti i smanjenju nejednakosti, što poboljšava ukupnu ekonomsko-socijalnu dinamiku, Hanushek i Woessmann (2023).
- ✓ Na kraju, ekonomisti ističu da obrazovanje nije samo privatno dobro, već i javno, jer koristi koje proizlaze iz obrazovanja šire uticaj na cijelo društvo kroz povećanje društvene kohezije i stabilnosti, Psacharopoulos (1994).

LITERATURA:

- [1] Acemoglu, D. (2008). *Introduction to modern economic growth*. Princeton university press.
- [2] Balestra C, Ruiz N (2015). Scale-invariant measurement of inequality and welfare in ordinal achievements: an application to subjective well-being and education in OECD Countries. *Soc Indic Res* 123(2), 479–500.
- [3] Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4-6). Cambridge: Cambridge University Press.
- [4] Barro, R. J. (2001). "Human Capital and Growth." *American Economic Review*, 91(2), 12-17.
- [5] Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185-207.
- [6] Camilla S. (2023). The design of upper secondary education across OECD countries: Managing choice, coherence and specialisation. OECD Education Working Papers.
- [7] Carnoy, M., Hallak, J., & Caillods, F. (1999). *Globalization and educational reform: What planners need to know*. UNESCO, International Institute for Educational Planning. Dakar.
- [8] Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of clinical psychology*, 56(5), 595-606.
- [9] Green, A. (1997). *Education and state formation: The rise of education systems in England, France and the USA*. Macmillan, London
- [10] Greenberg, M. T., Domitrovich, C. E., & Bumbarger, B. K. (2003). The prevention of mental disorders in school-age children: Current state of the field. *Prevention & Treatment*, 6(1), 1-56.
- [11] Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational leadership*, 59(6), 45-51.
- [12] Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- [13] Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2023). *The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth*. MIT press.
- [14] Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- [15] Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- [16] Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). "A Contribution to the Empirics of Economic Growth." *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.
- [17] Psacharopoulos, G. (1994). *Education for Development: An Analysis of Investment Choices*. Oxford University Press.
- [18] Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 62, 132-141.
- [19] Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational administration*, 39(4), 308-331.