

NASTAVNIKOV STRES I MOGUĆNOSTI PREVAZILAŽENJA

Sažetak: Kao posledica neadekvatne pripreme za nove uloge i odgovornosti koje nameću dinamične promene u obrazovanju može se javiti stres kod nastavnika. Nastavnikov stres ima negativne posledice na njegov psihosocijalni status, porodično okruženje, profesionalno postignuće i samu školu. Sve ovo se negativno preslikava i odražava na postignuća učenika. Cilj rada je da otvori važno pitanje politika koje se tiču nastavnika u rešavanju očuvanja mentalnog zdravlja, ukaže na prisutnu pojavu stresa kod nastavnika, činioce koji ga determinišu i pruži uvid u neke mogućnosti njegovog prevazilaženja. Teorijskom analizom dostupne literature došli smo do nekih strategija prevladavanja stresa u ličnoj borbi nastavnika i ukazali na mogućnost prevazilaženja nastavnikovog stresa kroz primere dobre prakse Engleske i Škotske u uspostavljanju telefona za podršku.

Cljučne reči: nastavnik, stres

Determinante stresa nastavnika

Dinamične promene u obrazovanju nameću pred nastavnika nove uloge. Tradicionalne uloge nastavnika kao osobe koja prenosi, predaje i isporučuje znanja učenicima u finalnom obliku se sa novim reformama u obrazovanju menjaju. U nove uloge kojima je dat put stvaranja evropskog kvaliteta obrazovanja ubrajaju se: nastavnik profesionalac; kreator okolnosti za ostvarivanje i samoostvarivanje ličnosti učenika; saradnik u organizaciji aktivnosti koje polaze od učenika; istraživač u području vaspitanja i obrazovanja; od individualca ka saradniku; stručnjak za jednopredmetna ili višepredmetna područja; stručnjak s visokim stepenom autonomije; etička profesija (Vlahović i Vujisić-Živković, 2005: 21, prema: Sučević i sar., 2011). Za uloge koje su u vezi sa širim značajem za obrazovni sistem nastavnik nije pripremljen jer je godinama bio usko usmeren na oblasti nastavnog predmeta kojeg predaje (Zgaga, 2006).

Sadašnja očekivanja društva od škole su: efikasan rad na različitim jezicima i poreklima učenika, osetljivost prema pitanjima kulture i pola, promocija tolerancije i društvenog sklada, efikasan odgovor na potrebe siromašnih učenika

¹ grujic.lj@gmail.com

i učenika sa problemima u učenju ili ponašanju, korišćenje novih tehnologija, uvremenjenost sa ubrzano razvijajućim saznanjima i načinima ocenjivanja učenika (OECD, 2005). Prema izveštaju analiza reformi politika koje imaju za cilj podizanje kvaliteta učenja u državama članicama Organizacije za evropsku saradnju i razvoj iz 2003. godine ukazuje se na niz brojnih promena u školama kao i njihove implikacije na nastavnike. U njih se ubrajaju: jasnije određenje ključnih veština i znanja učenika (u Nemačkoj i Japanu), eksterno ocenjivanje učenja i školskog uspeha (u Holandiji i Norveškoj), osnaživanje nastavnikove stručnosti (u SAD kada je u pitanju podučavanje čitanja), veća autonomija u radu (u Finskoj i Italiji), kreiranje programa za smanjenje broja mladih bez kvalifikacija (u Francuskoj), povećanje dostupnosti obrazovanja (u Koreji), bolja motivisanost učenika (u Velikoj Britaniji).

Sam posao nastavnika podrazumeva neposredan i neprekidan susret sa učenicima, njihovim roditeljima, kolegama, širim društvenim okruženjem. Razmenjivanje informacija, profesionalno angažovanje, interakcijski odnos sa drugima (učenicima i njihovim roditeljima, nastavnim i nenastavnim osobljem) zahteva veću odgovornost, emocionalno trošenje a samim tim i stres.

Od nastavnika se očekuju nove odgovornosti koje se tiču razvoja kurikulu, uloge mentora nastavnicima pripravnicima koje uvode u posao, unapređenja nastave i profesionalnog razvoja, akcionog istraživanja, vođenja tima, donošenja odluka, članstva u raznim odborima, ... Očekivanja koja mu nameće okolina jesu da nastavnik ima uzorno ponašanje ne samo u školi kao instituciji već i u široj društvenoj zajednici, što nije jednostavno jer postoje različiti uticaji koji imaju za cilj da umanje njegov značaj, ulogu, uticaj i nadmoć. Nastavnička profesija jeste društveno značajna ali i vidljiva. Njega i njegov rad procenjuju učenici, njihovi roditelji, drugi nastavnici, direktor, pedagoški savetnici.

Nastavnici, bez izuzetka u kom delu sveta rade, svoj posao vide stresnim i to oko 30% nastavnika u Južnoj Floridi (Elliott, Isaacs and Chugani, 2010), 20% u Engleskoj, 34% na Malti, 26% na Novom Zelandu, 13% u Ontariju (Kyriacou and Sutcliffe, 1978; Borg and Riding, 1991; Manthei and Gilmore, 1996; Jamieson, 2006, prema: Ferguson, Frost and Hall, 2012), na Tajvanu 26% (Kyriacou and Chien, 2004, prema: Darmody and Smyth 2011). U Sloveniji prema istraživanjima iz 2008. godine 29,5% nastavnika smatraju da je nastavnički poziv izuzetno stresan, oko polovine nastavnika da je veoma stresan, 15,5% da je umereno stresan, dok njih 0,6% smatra da nastavnička profesija uopšte nije stresna (Mrcela, 2010). Nacionalno udruženje nastavnika je u Velikoj Britaniji objavilo da prema istraživanju iz 2000. godine HSE (Health and Safety Executive) 41,5% nastavnika svoj posao smatra veoma stresnim.

Kao najčešće stresore u radu nastavnika ubrajaju se: neadekvatna politika nagrađivanja i/ili kažnjavanja, način rukovođenja ustanovom, veliko opterećenje obavezama, male ili nikakve mogućnosti profesionalnog napredovanja, nizak status nastavničke profesije, izostajanje odgovarajuće povratne pozitivne infor-

macije o obavljenom poslu, buka i galama dece i odraslih, rad sa roditeljima i velikim brojem osoba, nedovoljna opremljenost ustanove, tradicionalne metode rada (Bedrosian, 2008, prema: Maćešić Petrović i sar., 2011), podučavanje demotivisanih učenika, održavanje discipline, vremenska ograničenja, procenjivanja od strane drugih, dogovori sa drugim nastavnicima, samopoštovanje i status, administracija i uprava, nejasne uloge i loši radni uslovi (Kyriacou, 2001). Ovom spisku dodaje se i odnos sa nadređenima (Travers and Cooper, 1996), izostajanje podrške kolektiva, roditelja učenika i šire društvene zajednice (Gold and Roth, 1993), prilagođavanje reformskim promenama u obrazovanju (Bjekić, 1999).

Nastavnik u ličnoj borbi sa stresom

Plan upravljanja stresom nastavnicima može biti od velike pomoći. On omogućava sticanje objektivnijeg pogleda na faktore koji stvaraju napetost u njihovim životima. Pre svega jako je važno identifikovati neke karakteristične simptome, povećati osetljivost na njih i svoju samosvest. Tako neki autori predlažu sledeće kategorije upravljanja stresom: odgovornost za kontrolu fizioloških i emocionalnih posledica distresa (fizičko zdravlje, mišićna relaksacija, ...), odgovornost za kontrolu stresnih iskustava (menjajući razmišljanja koja proizvode distres, razvijanje uravnotežene perspektive, ...), odgovornost promene situacije u kojoj distres nastaje (stručne grupe za podršku, organizacione promene strategije, razvojni programi, alternativna karijera, ...) (Pearlin and Schooler, 1978, prema: Sparks, 1983).

Prevenција stresa na radnom mestu obuhvata sledeća tri nivoa i to: primarnu prevenciju (ergonomiju, rad i razvojni plan, organizacioni plan i upravljanje), sekundarnu (obrazovanje i obuku), tercijarnu (razvoj upravljačkih sistema osetljivijih i odgovornijih za snažnije delovanje i poboljšanje zdravstvenih usluga) (Leka et al., 2003).

Strategije prevladavanja stresa nastavnika jesu: direktne akcione (identifikovanje izvora i vršenje delovanja u borbi protiv stresa) i palijativne tehnike (smanjenje efekata stresa, tenzije i anksioznosti – izbegavanje konfrontacije, kontrola osećaja, posvećivanje više vremena određenim zadacima, diskusija o problemima, vođenje zdravog života, planiranje unapred i davanje prioriteta, priznavanje sopstvenih ograničenja). U cilju redukovanja stresa za nastavnike u mnogim školama u svetu organizuju se radionice u kojima se nastavnici upoznaju sa direktnim akcionim i palijativnim tehnikama i načinom njihovog razvijanja. Najčešće korišćene strategije koje nastavnici primenjuju jesu: nedozvoljavanje eskaliranja problema, izbegavanje konflikata, rekreacija i odmor nakon posla, preduzimanje borbe sa problemima kroz različite akcije, kontrolisanje osećanja, veća posvećenost pojedinim zadacima, razgovor o problemu sa kolegama, pokušaj vođenja zdravog porodičnog života, planiranje i određivanje prioriteta, pre-

poznavanje ličnih resursa i ograničenja (Borg, Falzon, 1990; Pickering, 2008, prema: Čabarkapa, 2009). Iskustva nekih zemalja može biti dragocena u borbi za smanjenje nastavnikovog stresa.

Telefon za podršku

Drugačiji ugao posmatranja u rešavanju problema nastavnikovog stresa ima Engleska. U Engleskoj je oktobra 1999. godine u cilju omogućavanja pomoći svakom nastavniku u borbi sa različitim problemima i stresom na poslu, uspostavljen servis telefonske tzv. nastavničke linije, koju su podržali vlada, lokalne vlasti ali i nastavnička udruženja. U početku je bio pod pokroviteljstvom dobrotvornog fonda pomoći nastavnicima (Teachers Benefits Fund – TBF) koji je promenio naziv u Mreža podrške nastavnicima (Teacher Support Network). Sada se nastavnička linija zove Linija podrške nastavnicima (Teacher Support Line). Cilj uvođenja telefonske linije za pomoć nastavnicima jeste da se kroz smanjenje stope apsentizma i bolovanja uštedi oko 18 miliona funti. Pored telefonskih poziva nastavnicima je omogućeno da elektronskom poštom, u pisanoj formi, izlože problem koji ih muči na sajtu koji služi za davanje podrške nastavnicima (www.teachersupport.info). Usluga korišćenja Linije podrške nastavnicima je besplatna, razgovor poverljiv. Zaposleni su akreditovani savetnici. Ovaj SOS telefon, dostupan nastavnicima tokom čitavog dana, primio je tokom prvog meseca oko 1 000 poziva a tokom prve godine postojanja preko 12 000 poziva. Mala studija kojom je obuhvaćeno 25 nastavnika koji su tokom prve godine koristili servis podrške ustanovila je da njih 27,5% pati od depresije, stresa i anksioznosti, da je tri od dvadeset pet nastavnika posetilo lekara dok jedan od pet nastavnika koristi antidepresive (Thornton, 2000). Pozivi nastavnika nisu se isključivo odnosili na pitanja stresa i zdravstvenih problema koji se zbog njega javljaju, već i na pitanja opterećenja na radu, preteranih promena i gubitka profesionalnog poverenja. Dve godine kasnije realizovan je pilot projekat koji je imao za cilj identifikaciju glavnih stresora i godišnji kalendar najvećeg opterećenja na poslu tokom školske godine. Nastavnici kojima je tom prilikom identifikovan visok nivo ugroženosti mentalnog i fizičkog zdravlja išli su na savetovanja kao oblik dodatne psihološke podrške.

U Škotskoj je krajem 2001. godine pokrenuta inicijativa za otvaranje telefonske linije pomoći nastavnicima ekvivalentan servisu u Engleskoj. Mreža podrške nastavnicima u Engleskoj sada pruža podršku mreži u Škotskoj, Severnoj Irskoj i pomaže razvoju mreže u Sjedinjenim Američkim Državama. Proširenje usluga i njihovo integrisanje danas podrazumeva ličnu praktičnu i emotivnu podršku putem sistema elektronske pošte i obezbeđenog trenera, poverljiva i savetovanja orijentisana na rešenja putem telefonskog razgovora (ne uključuje dostupnost podrške nastavnicima u Škotskoj kao i bivšim nastavnicima i onima koji

su penzionisani), brošure i vodiče čiji je spektar problema vrlo širok (uključuje pitanja poput ravnoteže privatnog i poslovnog života, upravljanja stresom, ponašanja učenika i sl.), dnevne informacije kao i one koji su za nastavnike važni, informacije i preporuke relevantnim organizacijama i drugo.

Zaključci i implikacije

Jedino uspešnom integracijom svojih uloga u poslu sa spoljašnjim i unutrašnjim očekivanjima nastavnik može da se odupre visokim i kompleksnim zahtevima posla kojeg obavlja. Za nastavnike je neizbežna potreba doživotnog profesionalnog usavršavanja kojim upotpunjuju znanja i jačaju kompetencije, čime postaju spremniji u susretu sa novim izazovima koji ih u radu očekuju.

Nastavnikov stres nije problem koji je privremen i koji će nestati sam od sebe. To je vrlo važan problem koji je prisutan u nastavničkoj profesiji i zbog toga se pažnja mora posvetiti teškoćama sa kojima se nastavnici suočavaju. On predstavlja značajno pitanje obrazovnih politika. Složenost problema nastavnikovog stresa zahteva rešenja ne tako jednostavna niti kozmetička. Kako bi obrazovni sistem bio kvalitetan nužno je da se privuku i zadrže najbolji nastavnici.

Manje je verovatno da će zadovoljan nastavnik doživeti stres.

Čini se da bi nastavnici mogli minimizovati potencijalno nezadovoljstvo poslom sa većom verovatnoćom ako bi se postojeća znanja o savremenim pitanjima u obrazovanju primenila. Ovakav način razmišljanja koji datira skoro tri decenije nudi rešenja ali i opominje da su uzroci nastavnikovog stresa ostali isti, jedino što je moguće da je intenzitet kod današnjih nastavnika veći. Preporuka je da profesionalna udruženja, škole na lokalnu, centri, školske uprave sve svoje napore ulože u identifikaciji uzroka stresa i pronalaženju rešenja ovog problema.

Negativan stres, tzv. distress, nikada i ni za koga nije dobar. Nije dobar za nastavnike koji su pod stresom, niti za učenike koje podučava takav nastavnik, ali ni za one koji posmatraju sa strane (porodicu nastavnika koji je pod stresom, ostale kolege, direktora škole, roditelje, širu društvenu zajednicu). Kao mera za sprečavanje stresa nastavnika u našim školama, preporuka jeste pokretanje SOS telefonske linije za pomoć nastavnicima. Zahvaljujući SOS telefonskoj liniji nastavnici bi imali u svakom trenutku kome da se obrate za savet, podršku i stručnu pomoć. Ovim se povećava pažnja vlade i društvene zajednice o postojanju stresa nastavnika, pruža se preventivna i savetodavna pomoć. U prilog iznete mere da se otvori SOS nastavnička linija, može se navesti iskustvo Engleske i Škotske. Vlasti ovih zemalja su na taj način ohrabрили nastavnike da zauzmu proaktivan pristup usmeren na njihovo blagostanje i mentalno zdravlje. Kao što je već opisano ranije, Linija podrške nastavnicima u Engleskoj ima za cilj smanjenje odsustvovanja nastavnika sa posla, smanjenje troškova bolovanja i upućivanje na savetovanja onih nastavnika koji imaju visok nivo ugroženosti. Izrazita je pozitivna korelacija

smanjenja stresa nastavnika i smanjenja finansijskih troškova uzrokovanim posledicama koje stres proizvodi. To znači da brigom i čuvanjem mentalnog zdravlja nastavnika u značajnoj meri se smanjuju i materijalna izdvajanja države koja bi mogla biti usmerena u druge svrhe. Kada se ovaj nalaz poveže sa činjenicom da se nastavnici srame i nerado govore o stresu sa osobama iz svog okruženja, moglo bi se zaključiti da bi otvaranje telefonske linije za nastavnike pod stresom bila adekvatna mera čiji se efekti mogu videti na duge staze. Telefonska linija za nastavnike pod stresom bi bila otvorena neprekidno tokom svih dana u nedelji. Rad bi mogao da se organizuje tako da u određenom periodu tokom dana postoji dežurstvo, kako bi nastavnici mogli da obave direktan razgovor sa zaposlenim na SOS telefonskoj liniji, dok bi, kada nema dežurstva, svoj problem mogli da ostave zabeležen na automatu. Zaposleni bi sutradan preslušao zvučni zapis i nastavnika dalje uputio, posavetovao i pružio mu pomoć. U tom cilju bi se mogli iskoristiti i resursi pedagoško-psihološke službe u školama, što ne bi iziskivalo veća materijalna ulaganja a postojeći kapaciteti bi se maksimalno koristili. Na taj način postoji veća verovatnoća da kvalitet i pravednost budu na većem nivou.

Sprečavanje i otklanjanje nastavnikovog stresa jeste komplikovan proces. Univerzalnog rešenja koji se može propisati za svaku osobu nema. Zato se od svakog nastavnika pojedinačno očekuje da sopstvene emocionalne i fizičke resurse ojača kako bi bili u mogućnosti da zajedno izdrže napade institucionalnih problema koji iziskuju izdržljivost i kolektivnu akciju.

Literatura

- Bjekić, D. (1999). *Profesionalni razvoj nastavnika*. Užice: Učiteljski fakultet.
- Čabarkapa, M. (2009). Sindrom izgaranja na poslu kod nastavnika, *Nastava i vaspitanje*, 58(2), 268–286.
- Darmody, M., Smyth, E. (2011). *Job Satisfaction and Occupational Stress among Primary School Teachers and School Principals in Ireland*, A Report Compiled by the ESRI on Behalf of The Teaching Council, Dublin.
- Elliott, E., Isaacs, M., Chugani, C. (2010). Promoting Self-Efficacy in Early Career Teachers: A Principal's Guide for Differentiated Mentoring and Supervision, *Florida Journal of Educational Administration & Policy*, 4(1), 131–146.
- Ferguson, K., Frost, L., Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression and Job Satisfaction, *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27–42.
- Gold, Y., Roth, R. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout*. London: Routledge.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research, *Educational Review*, 53(1), 27–35.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2003). *Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: WHO.

- Maćešić Petrović, D., Kovačević, J., Japundža Milisavljević, M., Đurić Zdravković, A. (2011). Sindrom profesionalnog sagorevanja različitih profesija u obrazovnom procesu, *Pedagogija*, 66(1), 29–35.
- Mrcela, M. (2010). *Slovenia: EWCO comparative analytical report on Work-related Stress*. Retrieved June 1, 2012, from European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: European Working Conditions Observatory. Web site:<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/si1004059q.htm>
- OECD (2005). *TeachersMatter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, Education and Training Policy. Paris: OECD Publishing.
- Sparks, D. (1983). Practical Solutions for Teacher Stress, *Theory into Practice*, 22(1), 33–42.
- Sučević, V., Cvjetičanin, S., Sakač, M. (2011). Obrazovanje nastavnika i učitelja u europskom konceptu kvalitete obrazovanja zasnovanom na kompetencijama, *Život i škola*, 57(25), 11–23.
- Thornton, K. (2000). Thousands of teachers are desperate for help, *Times Education Supplement (TES Newspaper)*, 27th October, 3. Retrieved June 1, 2012, from Teacher Education Services and Advising. Web site:<http://www.tes.co.uk/article.aspx?storycode=340184>
- Travers, J., Cooper, L. (1996). *Teacher under stress. Stress in the teaching profession*. London: Routledge.
- Zgaga, P. (ed.) 2006. *The Prospects of Teacher Education in South-East Europe*. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Education.

Ljiljana Grujić

TEACHER STRESS AND POSSIBILITIES OF OVERCOMING

Summary

Teacher stress can emerge as a consequence of inadequate preparation for new roles and responsibilities which are imposed by dynamic changes in education. Teacher stress has negative consequences for their psychosocial status, family environment, professional achievement and the school itself. All these issues negatively mirror and influence student achievement. This paper aims to open an important question of teacher related policies in order to help maintain mental health, indicate the inherent occurrence of teacher stress, factors which determine it and provide an insight into possibilities of its overcoming. Theoretical analysis of available literature we have come to certain strategies to handle stress in the personal struggle of a teacher and pointed out the possibility of overcoming teacher stress through examples of good practice with support phone numbers in England and Scotland.

