

# STRUČNA SURADNJA, KOMPENZACIJA ŠKOLSKE MARGINALIZACIJE, STRUKOVNA DOBROBIT: REZULTATI JEDNOG MAĐARSKO-HRVATSKOG KOMPARATIVNOG ISTRAŽIVANJA



SZÉCHENYI 2020

2020



HUNGARIAN  
GOVERNMENT

European Union  
European Social  
Fund



INVESTING IN YOUR FUTURE

**STRUČNA SURADNJA, KOMPENZACIJA  
ŠKOLSKE MARGINALIZACIJE,  
STRUKOVNA DOBROBIT:  
REZULTATI JEDNOG MAĐARSKO–  
HRVATSKOG KOMPARATIVNOG  
ISTRAŽIVANJA**

Sva prava zadržana.

Zabranjeno je umnožavanje bilo kog dijela ove publikacije, njeno objavljivanje putem informacijskih sustav ili njeno emitiranje u bilo kojem obliku i na bilo koji način, bez prethodne suglasnosti autora; također je zabranjena distribucija iste u drugom povezu, drugačijom naslovnicom ili prijelomom u odnosu na izvorno izdanje.

Pécs, 2020

Sastavio: Éva Perpék

Odgovorni urednik: Lajosné Pálinkás

Korektor Vilma Papp

ISBN 978-615-81677-2-7

Ostvarenje ovoga izdanja je omogućeno uz potporu Mađarske Vlade i Europskog socijalnog fonda u okviru projekta *Međunacionalna suradnja u Sjeverno Baranjskoj županiji* pod brojem EFOP-5.2.2-17-2017-00041.

# Sadržaj

PERPÉK ÉVA– GYŐRI ÁGNES – KISS MÁRTA – SZÁSZVAI-PAPP GÁBOR – VASTAGH ZOLTÁN ZAVRŠNO IZVJEŠĆE ISTRAŽIVANJA	4
PERPÉK ÉVA – SZÁSZVAI-PAPP GÁBOR MIŠLJENJA O ZNAČAJU, UČESTALOSTI I DJELOTVORNOSTI STRUČNE SURADNJE	47
PERPÉK ÉVA – SZÁSZVAI-PAPP GÁBOR KONTAKTI I SURADNJA MEĐU STRUKAMA: PERCEPCIJE SOCIJALNIH I RAZVOJNIH STRUČNJAKA	62
KISS MÁRTA – VASTAGH ZOLTÁN RAZLOZI ZA POJAVU ZAOSTAJANJA NA PODRUČJU OBRAUOVANJA SA GLEDIŠTA SOCIJALNIH STRUČNJAKA	76
KISS MÁRTA – VASTAGH ZOLTÁN SREDSTVA KOMPENZIRANJA ZAOSTAJANJA U OBRAZOVANJU SA GLEDIŠTA SOCIJALNIH I RAZVOJNIH STRUČNJAKA	91
GYŐRI ÁGNES MIŠLJENJE SOCIJALNIH I RAZVOJNIH STRUČNJAKA O OKOLNOSTIMA STRUČNOGA RADA	106
GYŐRI ÁGNES EMOTIVNO, FIZIČKO I MENTALNO OPTEREĆENJE U KRUGU SOCIJALNIH I RAZVOJNIH STRUČNJAKA	121

**PERPÉK ÉVA<sup>1</sup> – GYŐRI ÁGNES<sup>2</sup> – KISS MÁRTA<sup>3</sup> –  
SZÁSZVAI-PAPP GÁBOR<sup>4</sup> – VASTAGH ZOLTÁN<sup>5</sup>**

## **ZAVRŠNO IZVJEŠĆE ISTRAŽIVANJA**

---

<sup>1</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti

<sup>2</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti

<sup>3</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti, Sveučilište Corvinus Budimpešta

<sup>4</sup> Sveučilište Corvinus Budimpešta, Sociološko PhD

<sup>5</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti, ELTE

# Uvod

Ovo je završno izvješće predstavlja rezultate istraživanja u okviru projekta EFOP 5.2.2-17 „Međunarodne suradnje”. Cilj istraživanja je upoznavanje mišljenja stručnjaka u pružanju socijalnih i pedagoških (stručnih) usluga na tri područja: u tematici kompenziranja zaostajanja u učenju, stručne suradnje i uvjeta stručnog rada. U krugu obuhvaćenih ciljnih skupina nijedna od ovih tematika nije dovoljno proučavana, stoga se naše istraživanje može smatrati istraživanjem od istaknutog značaja. Istraživanje ima karakter otkrivanja i temelji se na survey-u. Prikupljanje podataka je obavljeno u Mađarskoj u Baranjskoj županiji i u Hrvatskoj u Osječko-baranjskoj županiji, prije svega u krugu stručnjaka na području socijalnih i razvojnih djelatnosti. Pročišćena baza podataka mađarskog istraživanja u 2019-toj sadrži glavne podatke za 261 osoba, a hrvatskog istraživanja u 2020-toj za 100 osoba.

U prvom dijelu izvješća prikazujemo značajnije rezultate istraživanja. Unutar toga prikazujemo širi kontekst istraživanja, uz okvirni prikaz nekoliko svojstava mađarskog i hrvatskog sustava socijalne skrbi. Nakon toga prezentiramo detalje istraživanja i svojstva stručnjaka sudionika u trima opširnim tematikama – stručna suradnja, zaostajanje školstva i njegovo kompenziranje, okolnosti stručnog rada – rezultate prikazujemo u ovim tematikama.

U drugom dijelu izdanja pojedine tematika obrađujemo detaljnije i dublje. Kao prvo u dvjema studijama prezentiramo stanovišta stručnjaka glede suradnje i njihova iskustava na tom području. Prva analiza u središte postavlja sliku stvorenu o značaju, učestalosti i djelotvornosti suradnje – glede pojedinih sudionika unutar struke, odnosno nekolicine sudionika izvan struke. Druga analiza se bavi iskustvima stečenih tijekom suradnje sa drugim strukama, proučavajući percepcije stručnjaka o kvaliteti, okolnostima, o opsegu suradnje, o podržavajućim i ometajućim čimbenicima suradnje.

Naredne se dvije analize bave zaostajanjem školstva. U njima otkrivamo s jedne strane to, na koje se svojstvene razloge, po mišljenju stručnjaka koji se bave socijalnim i pedagoškim uslugama, svodi pojava zaostajanja školstva. S druge strane otkrivamo – se gledišta stručnjaka – pomoću koji se sredstava ono može rješavati i kompenzirati. Treća tematika, obrađena u nastavku, obuhvata uvjete stručnoga rada. Jedna od analiza u tematici oslikava emotivno – fizičko – mentalnu opterećenost stručnjaka. Druga studija, proučavajući razna gledišta radnih okolnosti, analizira uzajamno djelovanje čimbenika, koji otežavaju stručni rad.

Analize – pored ostalog uslijed većeg broja elemenata – su usredotočene prije svega na mađarske podatke, istodobno gdje god je to bilo metodološki moguće, mađarske podatke smo prikazali u usporedbi sa hrvatskim. Prikazani rezultati i zaključci se odnose na ispitanike, samo se ograničeno mogu uopćavati na bazu masu. Analitičke studije u jedinstvenoj strukturi – tematike obrađene temeljem stručne literature, analize, zaključci i preporuke – prikazuju rezultate. Na kraju studija preporuke relevantne glede stručne politike formulirane temeljem mađarskih rezultata, su primjenljive u domaćim relacijama.

# I. Širi kontest istraživanja

Prvenstvena ciljna skupina našega istraživanja predstavljaju stručnjaci u oblasti socijale, stoga tijekom prikaza šireg konteksta istraživanja smo se usredotočili na mađarski i hrvatski socijalni sustav. Što se tiče izdvajanja za socijalnu skrb, udio državnih troškova socijalne zaštite se formira na sličan način u obje države: u Hrvatskoj su 2017-te iznosili 14,3% BDP-a, a u Mađarskoj je to bilo 14,0% BDP-a. Sa ovim udjelima Hrvatska zauzima 18. a Mađarska 19. mjesto u trećoj četvrtini među 28 članica Europske unije, glede socijalnih izdvajanja u odnosu na BDP. Za usporedbu: troškovi socijalne skrbi u državama Europske unije su najviši u Finskoj, Francuskoj, Danskoj, Italiji, Austriji i u Švedskoj – ova stavka iznosi više od jedne petine državnog BDP-a. Države u četvrtoj četvrtini, koje troše manje od 13% su Irska, Litva, Malta, Latvija, Rumunjska, Češka, Bugarska i Cipar. (EUROSTAT 2019)

## ***1.1 Nekoliko elemenata sustava socijalne skrbi u Hrvatskoj***

Sustav socijalne skrbi u Hrvatskoj – slično mađarskom – u načelu se temelji na materijalnim davanjima, socijalnim uslugama i institucionalnoj skrbi. Nekoliko temeljnih ustanova socijalnih usluga u Hrvatskoj (zakon o socijalnoj skrbi, NN br. 157/13) predstavljaju **centri socijalne skrbi, ustanove socijalne skrbi i centri za posebno skrbništvo**.

**Centri socijalne skrbi** su jedni od najznačajnijih sudionika hrvatskog socijalnog sustava. Korisnici posredstvom lokalnih centara mogu koristiti socijalne usluge. Centri socijalne skrbi pružaju razgranate i kompleksne socijalne usluge. Spomenute smo usluge prikazali posredstvom primjera Centra za socijalnu skrb Osijek, koji je bio uključen u istraživanje. U krug djelatnosti Centra za socijalnu skrb Osijek spada<sup>6</sup>:

1. pružanje informacija i utvrđivanje potreba,
2. savjetovanje i pružanje pomoći pojedincima, odnosno obiteljima,
3. pružanje pomoći doma,
4. psihosocijalna potpora,
5. rane intervencije/razvoj,

---

<sup>6</sup> <https://czss-osijek.hr/socijalne-usluge/>



6. pružanje pomoći u obrazovanju i unapređenje integracije – za mentalno zaostale,
7. dnevna skrb - u okviru domova socijalne skrbi, društvenih socijalnih centara ili drugih pružatelja usluga,
8. stacionarna skrb, unutar nje
  - a. uz ograničen, privremeni boravak
    - i. privremeni domovi za osobe u kriznim situacijama (djeca, odrasli, žrtve, beskućnici),
    - ii. privremeni dom za mentalno zaostale,
    - iii. privremeni dječji domovi, iv. smještaj, koji ne spada u nabrojane kategorije
  - b. uz trajni boravak, kao i
9. pružanje usluga organiziranog smještaja<sup>7</sup>

U Osječko-baranjskoj se županiji centri socijalne skrbi nalaze u još 5 naselja - Beli Manastir, Đakovo, Donji Miholjac, Našice, Valpovo, međutim socijalne su usluge istodobno dostupne i u drugim naseljima. U županiji pored ovih funkcionira i takozvana ispostava obiteljskog centra, veći broj **ustanova socijalne skrbi** (odgojni dom za djecu i omladinu, društveni uslužni centar, starački dom), odnosno i jedan **centar za posebno skrbništvo**<sup>8</sup>. Jeda je dio usluga koncentriran u Osijeku.

## ***1.2 Socijalna skrb i usluge u Mađarskoj***

Dva su temeljna stupa socijalne skrbi i usluga u Mađarskoj novčana i nenovčana davanja, kao i socijalne usluge pružanja osobne skrbi. Država socijalne usluge pruža u okviru primarne skrbi, stručne skrbi i razvojnog angažiranja<sup>9</sup>. U ovom ćemo se poglavlju baviti **primarnim socijalnim uslugama**. U taj krug spada sljedeće:

1. usluge dječje skrbi i zaštite djece a,
2. dnevna skrb za
  - a. mentalno zaostale,
  - b. beskućnike,

<sup>7</sup> Među uslugama pojedinih socijalnih centara se mogu naći i poneki element dodatnih usluga, tako na pr. u slučaju Centra za socijalni rad u Zagrebu to je obiteljska meditacija (<https://www.czss-zagreb.hr/socijalne-usluge>).

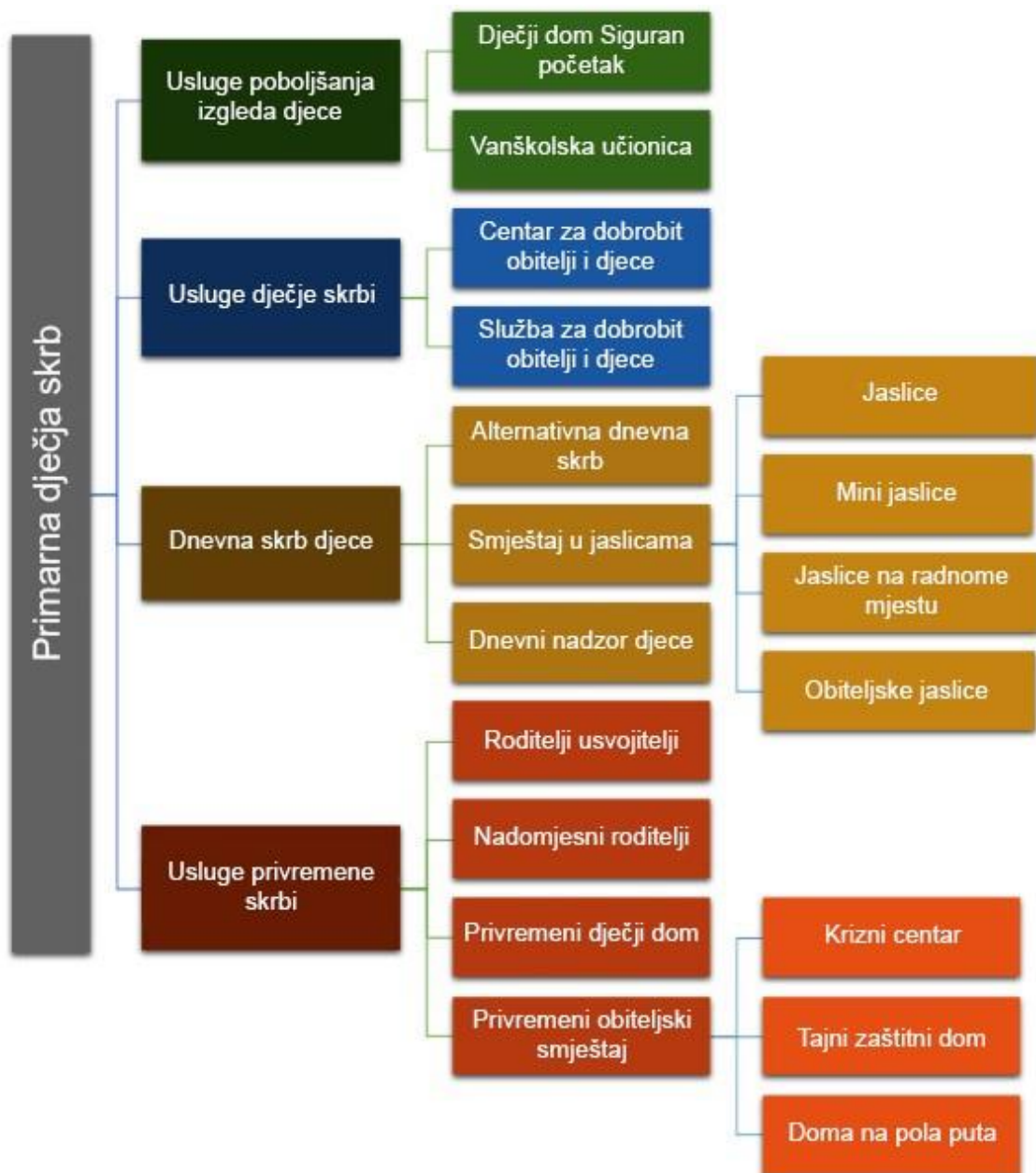
<sup>8</sup> Temeljem informacija od Ministarstva za demografiju, obitelj, omladinu i socijalnu politiku (<https://mdomsp.gov.hr/adresar-ustanova/1673>).

<sup>9</sup> Zakon br. III. iz godine 1993. o socijalnoj upravi i socijalnim skrbima.

- c. stare osobe,
  - d. ovisnike,
  - e. psihijatrijske bolesnike,
- 3. kućna pomoć,
- 4. socijalna ishrana,
- 5. ulični socijalni rad,
- 6. dopunske usluge
  - a. osobni prijevoz,
  - b. osobna pomoć,
- 7. društvene usluge za
  - a. ovisnici,
  - b. ovisnike, kao i
- 8. usluge službe skrbnika salaša i sela.

Primarnu socijalnu skrb dopunjuju usluge pružene u okviru **stručne skrbi**. Jedna skupina specijalizirane skrbi je institucionalna njega i zbrinjavanje (domovi za mentalno zaostale, beskućnike, stare osobe, psihijatrijske bolesnike, ovisnike). Sljedeća je usluga institucionalna skrb u stacionarima za privremeni boravak (prenočište, domovi za mentalno zaostale, privremeni smještaj za beskućnike, dom za zbrinjavanje starih osoba, privremeni smještaj za psihijatrijske bolesnike i ovisnike). Među raznim vrstama strukovne skrbi zasebnu skupinu predstavlja njega u domovima (domovi za psihijatrijske bolesnike, ovisnike, za rehabilitaciju mentalno zaostalih, za njegu i skrb mentalno zaostalih), i skrb u domovima za rehabilitaciju (za psihijatrijske bolesnike, ovisnike, mentalno zaostale, beskućnike), kao i participirano stanovanje (za psihijatrijske bolesnike, ovisnike i mentalno zaostale).

**Slika br. 1. Primarna socijalna skrb djece u Mađarskoj**



Izvor: tamogatoweb.hu. Pristup: 12. 08. 2020.

Blizu jedna trećina (30%) od oko 15 tisuća u Mađarskoj registriranih vrsta primarne socijalne skrbi su socijalna skrb ili usluge zaštite djece. (Socijalni granski portal 2019) Socijalne i skrbi zaštite djece su svrstane oko četiri veliki područja: to su usluge socijalne skrbi djece, koje pružaju centri ili službe za socijalnu skrb obitelji i djece – one predstavljaju jednu od ciljnih skupina našeg istraživanja; dnevno zbrinjavanje djece, usluge privremene njege, kao i usluge unapređenja mogućnosti (slika br. U krug stručne skrbi dječje zaštite spadaju mreža staratelja, dječji domovi, područna stručna služba za dječju zaštitu, skrb naknadne njege i domovi za naknadnu njeгу.

## II. Mađarska i hrvatska istraživanja

### II.1 Ciljna skupina i prikupljanje podataka

**Mađarsko** prikupljanje podataka se prostire na Pečuh i kotarska središta u Baranjskoj županiji, ciljnu skupinu predstavljaju stručnjaci centara i službi za socijalnu skrb obitelji i djece, centara i stručnih službi za zaštitu djece, kao i stručnjaci pedagoških stručnih službi<sup>10</sup>. Istraživanje se odvijalo u trima velikim ustanovama sa sjedištem u Pečuhu.

U županiji funkcionira ukupno 27 centara i službi za socijalnu skrb obitelji i djece. Od toga 10 – u kotarskim središtima – funkcionira istodobno kao centar za socijalnu skrb obitelji i djece. U prvu skupinu populacije su spadali uglavnom suradnici *Službe i centra za socijalnu skrb obitelji i djece Esztergár Lajos*, kojim upravlja Višenamjenska aglomeracijska udruga Pečuh. U službi i u centru su pored ostalog zaposleni menadžeri slučajeva, socijalni djelatnici, obiteljski skrbnici, psiholozi, socijalni skrbnici, obiteljski mentori, koordinatori/savjetnici dojavnog sustava, pravni savjetnici, savjetnici za gospodarenje dugovanjima.

Drugi krug ispitanika su iz *Centra za zaštitu djece i regionalne službe za zaštitu djece Baranjske županije*, pod upravljanjem Glavne uprave za socijalnu skrb i zaštitu djece. Centar i stručna služba pored ostalog zapošljava skrbnike za zaštitu djece, referente, koordinate, asistente, odgojitelje, psihologe i razvojne pedagoge.

Treća ustanova uključena u istraživanje je *Pedagoška služba Baranjske županije* (njime upravlja Regionalni centar Pečuh), čiji su suradnici defektolozi (na raznim područjima, na pr. logopedi, psiho pedagozi, stručnjaci za poteškoće u učenju, fizioterapeuti, psiholozi, logopedi, razvojni pedagozi, socio pedagozi, asistenti specijalnog obrazovanja, koordinatori rada sa obdarenima, itd.).

Tijekom istraživanja smo nastojali da u cijelosti obuhvatimo isključene ciljne skupine, s osobitom pažnjom na stručnjake za socijalu<sup>11</sup>. Ispitivanje je obavljeno osobno i u online

---

<sup>10</sup> U izdanju se iz razloga pojednostavljenja i sažeto na ispitanike pozivamo ka na “stručnjake za socijalu i razvoj”.

<sup>11</sup> Tijekom prikupljanja podataka sudionici su – ukratko sažeto – dobili sljedeće instrukcije glede odabira ispitanika. U slučaju suradnika *Centara i stručnih službi za socijalnu skrb djece i obitelji* i stručnjaka zaposlenih u *zaštiti djece* ostvareno je potuno obuhvaćanje. U slučaju *Pedagoških stručnih službi* smo primjenjivali jedni vrstu slojevitog uzorkovanja prema stručnim posručjima. Kod pedagoških stručnih službi izvan Pečuha ka glavno pravilo smo primjenjivali odabir najmanje jednog uzorka iz u svakoj poziciji kod date stručne službe, odabranog temeljem dostupnosti. Ukoliko je veći broj osoba bilo voljno odgovarati na pitanja unutar jedne pozicije, mogli su se prikupiti odgovori

obliku tijekom ožujka i travnja 2019-te godine. Upitnik je izravno ili posredno dostavljen cjelokupnoj populaciji. Kao rezultata istraživanja baza podataka je kompletirana u svibnju 2019-te. Raspodjelu mađarske mase i uzorka, kao i udjele dostupnosti prikazuje sljedeća tablica:

**Tablica br. 1. Raspodjela mađarske mase i uzorka**

Radno mjesto	Populacija		Uzorak		Udio dostupnosti
	Broj elemenata	Raspodjela	Broj elemenata	Raspodjela	
Služba i centar za socijalnu skrb obitelji i djece	272 osoba*	43,7%	96 osoba	36,8%	35,3%
Služba i centar za zaštitu djece	200 osoba procjena	32,2%	105 osoba	40,2%	52,5%
Pedagoška stručna služba	150 osoba *	24,1%	60 osoba	23,0%	40,0%
<b>Ukupno/Prosjek</b>	<b>622 osoba</b>	<b>100,0%</b>	<b>261 osoba</b>	<b>100,0%</b>	<b>42,6%</b>

\* Temeljem tablične baze podataka NZS (www.ksh.hu) izrađene na pojedinačni zahtjev za 2019-tu.

Među mađarskim stručnjacima u uzorku 40,2% (105 osoba) je zaposleno u centrima ili službama za zaštitu djece, 36,8% (96 osoba) u centrima ili službama za socijalnu skrb obitelji i djece, a 23% (osoba) u pedagoškim stručnim službama (tablica br. 1.). Velika većina ispitanika (75,1%, 196 osoba) radi u Pečuhu, jedna desetina (26 osoba) u Szigetváru, 3,8% (10 osoba) u Pécsváradu, a ostali u Szentlőrincu, Sásdu (po 7 osoba), odnosno u Komló, Sellye i Bogádu (po 5 osoba).

Duž načela i ciljeva sličnih mađarskom prikupljanju podataka u okviru **hrvatskog** istraživanja je ispitano 100 stručnjaka u Osječko-baranjskoj županiji. Ispitivanje i izrada baze podataka je okončana u srpnju 2020-te. Prilagođavajući se hrvatskom sustavu skrbi prvenstvena ciljna skupina istraživanja su bili stručnjaci iz *Centra socijalne skrbi* u Osječko-baranjskoj županiji. Istraživanje od šest centara obuhvatilo tri, sa sjedištem u *Osijeku*, *Valpovu* i u *Belom Manastiru*. Pored toga je mjesto istraživanja bilo i *Belišće*, gdje *Centar za socijalnu skrb Valpovo* pruža socijalne usluge u koordiniranju<sup>12</sup>. U dostupnim centrima za socijalnu skrb su zaposleni

od svijui, imajući u vidu to, da sve pozicije budu zastupljene u uzorku. Pri datoj službi je bio cilj ispitati najmanje polovicu svih suradnika.

Sporodno pravilo: ukoliko u datom kotaru nije ostvareno sveobuhvatno ispitivanje u krugu stručnjaka za socijalu, u tom slučaju se moglo obaviti sveobuhvatno ispitivanje i u pedagoškim stručnim službama. U interesu toga, da ne dođe do iskrivljenja teritorijalnih udjela u odnosu na populaciju, potrebno je izbjegavati to, da se dostizanje cjelokupnog broja upitnika ostvari uključivanje cjelokupnog osoblja centra u Pečuhu.

<sup>12</sup> Temeljem informacija Ministarstva za demografiju, obitelj, omladinu i socijalnu politiku (<https://mdomsp.gov.hr/adresar-ustanova/1673>).

stručnjaci u pružanju usluga socijalne skrbi djece, dječje zaštite, podrške, društvene, srbi u kućanstvima, ulične socijalne skrbi, itd.

Glede uzorka i mjesta obavlja rada, petina hrvatskih stručnjaka svoju djelatnost obavlja u školama (19,0%) ili dječjim vrtićima (21%). Na drugim mjestima (civilne zajednice, lokalne samouprave, jaslice, kao psiholozi ili mentori) je zaposleno 8% njih. Ostali dio ispitanika uglavnom obavlja zadaće u dječjoj zaštiti, stoga je ta skupina stručnjaka u većoj mjeri prezentirana u uzorku. Uslijed odstupanja među hrvatskog i mađarskog sustava socijalne skrbi i školstva nije moguća mjerodavna međunarodna usporedba među radnim i stručnim područjima.

## ***II.2. Upitnik***

Upitnik upotrijebljen tijekom istraživanja je sastavljen iz četiri glavna bloka pitanja. Prvi je blok – na početku i na kraju upitnika – prikupljao podatke o samom ispitaniku, kao i o njegovom djelokrugu rada (radno mjesto radni zadaci, stručno iskustvo, promjene u karijeri, ciljna skupina). Socio demografski podaci se odnose na spol ispitanika, na njegovu starosnu dob, obiteljsko stanje, na karakter mjesta rođenja i trenutnog prebivališta, na broj djece, školsku spremu, stručno obrazovanje, ka i na materijalnu situaciju.

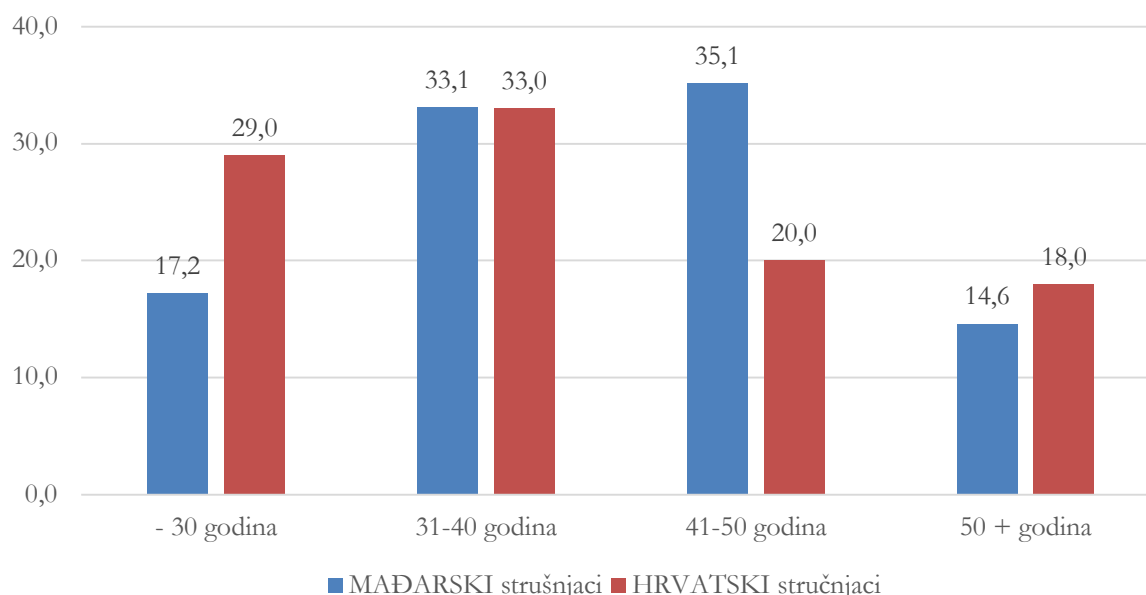
Drugi blok pitanja je organiziran oko zaostajanja u obrazovanju i percepcije vezane za to. T je postavljeno pitanje, koji su prema mišljenju ispitanika razlozi, koji dovode do zaostajanja u obrazovanju, odnosno kako i kojim metodama uz pomoć kojih ustanova je moguće tim zaostajanjem upravljati, ublažiti. prikupljali smo informacije o djelatnostima na ublažavanju zaostajanja tijekom rada, o radu ispitanika u vanškolskim ustanovama na ublažavanju zaostajanja, kao i o mišljenju o eventualnim normativnim potporama tih ustanova.

Treća tematika upitnika je bila suradnja unutar struke i među strukama, točnije sudionici suradnje, značaj takvih kontakata, njihova učestalost i djelotvornost. Nadalje smo razotkrili iskustva stjecana tijekom suradnje, nekoliko svojstava tih iskustava, podržavajuće i ometajuće čimbenike na razini pojedinaca i skupina. U četvrtom smo bloku pitanja sa više gledišta analizirali stavove i iskustva stručnjaka u vezi njihovog radnog mjesta. Na kraju smo upitali ispitanike o njihovim planovima i zamislama u struci, o ranijim sudjelovanjima na stručnim usavršavanjima i treninzima, kao i o njihovim budućim planovima na tom području.

### III. Karakteristike ispitanih stručnjaka

Broj elemenata uzorka mađarskih ispitanika kontaktiranih osobno ili u online formi iznosi 261 osobu, a a hrvatskog uzorka 100 osoba. Prije otkrivanja dubljih interakcija vrijedi prikazati nekoliko temeljnih osobina stručnjaka obuhvaćenih u uzorku, duž relevantnih zaleđinskih promjenljivih čimbenika. Sukladno našim prethodnim očekivanjima većina ispitanika su žene: u mađarskom uzorku 84,7% (221 osoba), a a u hrvatskom uzorku 69% (67 osoba). To znači da je među kontaktiranim hrvatskim stručnjacima veći udio muškaraca u odnosu na Mađare. U mađarskom uzorku je bilo ukupno 40 muškaraca, što iznosi 15,3% ispitanika.

Slika br. 2. Raspodjela stručnjaka po starosnim skupinama (% ,  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )



Starosna dob mađarskih stručnjaka je između 22 i 66 godina, a u Hrvata je to na sličan način između 22 i 59 godina. prosječna starost mađarskog uzorka je 40 godina, a u hrvatskom uzorku 38 godina. Među mađarskim ispitanicima su 17,2% (41 osoba) početnici ili su u početnoj fazi svoje karijere – pod njima podrazumijevamo mlađe od 30 godina (Slika br. 2.). Starosna dob od 31-40 (33,1%, 79 osoba) i od 41-50 (35,1%, 83 osoba) predstavlja sličan udio, i predstavljaju po jednu trećinu uzorka. Zaposleni u dobi od 51-66 godine čine 14,6% uzorka. Vrijedi napomenuti, da je u krugu hrvatskih stručnjaka za više od 10 posto je veći udio zaposlenih, koji spadaju u najmlađu generaciju. Razlog tome može biti čak i to, što mladim Hrvatima proučavane

struke pružaju privlačnije izglednije mogućnosti<sup>12</sup>. Istodobno starosna dob od 4150 godina je za 15 posto manje zastupljena u odnosu na mađarski uzorak.

Među mađarskim ispitanika većina ima višu školsku spremu ili BA spremu (39,1%), ali značajan broj njih ima visoku stručnu, ili MA spremu (34,1%). približno jedna desetina (9,1%) obuhvaćenih u mađarskom uzorku ima gimnazijsku, ili maturu srednje stručne škole; više od jedne desetine (11,4%) pak ima viši ili dodatnu školsku spremu pored mature. U odnosu na taj podatak, u krugu hrvatskih ispitanika je veći udio, 91,1% stručnjaka sa višom ili visokom školskom spremom, a manji broj njih (3,3%) raspolaže sa srednjom ili višom izobrazbom (4,4%).

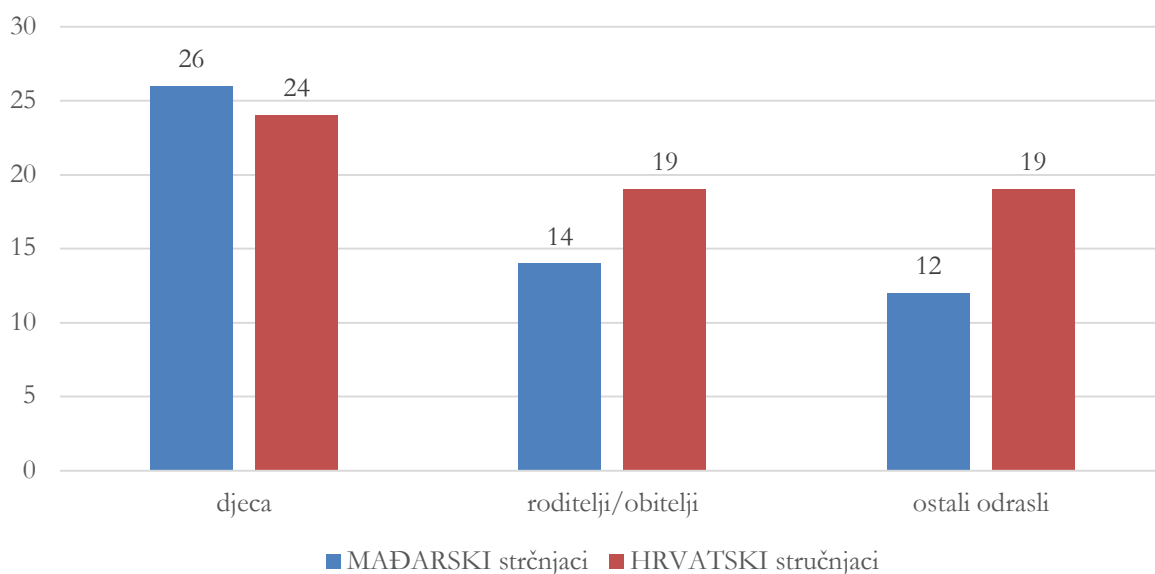
Među kontaktiranim mađarskim stručnjacima je – na razumljiv način – najveći broj onih, koji su stručnu izobrazbu stekli na području socijale; oni sačinjavaju 39,1% uzorka. Više od jedne četvrtine (26,1%) mađarskih stručnjaka ima izobrazbu pedagoga, a petina (19,9%) je steklo filološku izobrazbu. Oko jedne desetine (11,5%) stručnjaka raspolaže stručnim zaleđem na području društvenih i znanosti o ponašanju (na pr. sociologija, psihologija), a približno isti broj njih ima drugu (i) vrstu izobrazbe (10,3%). Zdravstvenu, kao u pravnu/ekonomsku izobrazbu imaju po (10,3%). Među hrvatskim stručnjacima većina njih je stekla nastavničku/pedagošku izobrazbu (49%). Blizu polovica (23%) je stekla izobrazbu na području društvenih i znanosti o ponašanju, a 17% na području socijale. Iz podataka je nedvojbeno vidljivo, da hrvatski i mađarski stručnjaci raspolažu sa različitim obrazovnim i stručnim zaleđem. U zaleđu odstupanja uočenih na ovom području se povlače strukturalni čimbenici.

**Slika br. 3. Broj zbrinutih osoba od strane stručnjaka po ciljnim skupinama** (osoba, N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)

---

<sup>12</sup> Objašnjenje interakcija vezanih za starosnu dob nije predstavljalo predmet ovoga istraživanja, stoga ćemo ovdje ukratko prikazati samo jedan od mogućih naloga.





U upitniku je bilo i pitanja, koja se odnose na to, koliko osoba trenutno spada u ciljnu skupinu djelokruga stručnjaka. Obradivši ciljne skupine odvojeno i nakon eliminiranja outlier podataka se temeljem mađarskih odgovora može utvrditi, da u ciljnu skupinu jednog stručnjaka pripada 24 djece, 19 roditelj/obitelji, odnosno 19 drugih odraslih/starih osoba<sup>13</sup> (slika br. 3.). Podaci pokazuju znatno rasipanje, znači da je broj zbrinutih osoba od strane pojedinih stručnjaka veoma različit. Treba napomenuti, da je za ispitanike svojstven značajan nedostatak informacija kako glede broja zbrinutih osoba, tako i glede njihove pripadnosti prema vrsti njihove nepovoljne situacije. Ni hrvatski podaci ne odstupaju značajno od ovih, u njihovom slučaju nešto je veći broj zbrinutih osoba, prosječni broj je 26 djece, međutim u drugim su kategorijama prosjeci niži (prosjek: 14 roditelja/obitelji i 12 drugih odraslih/starih osoba).

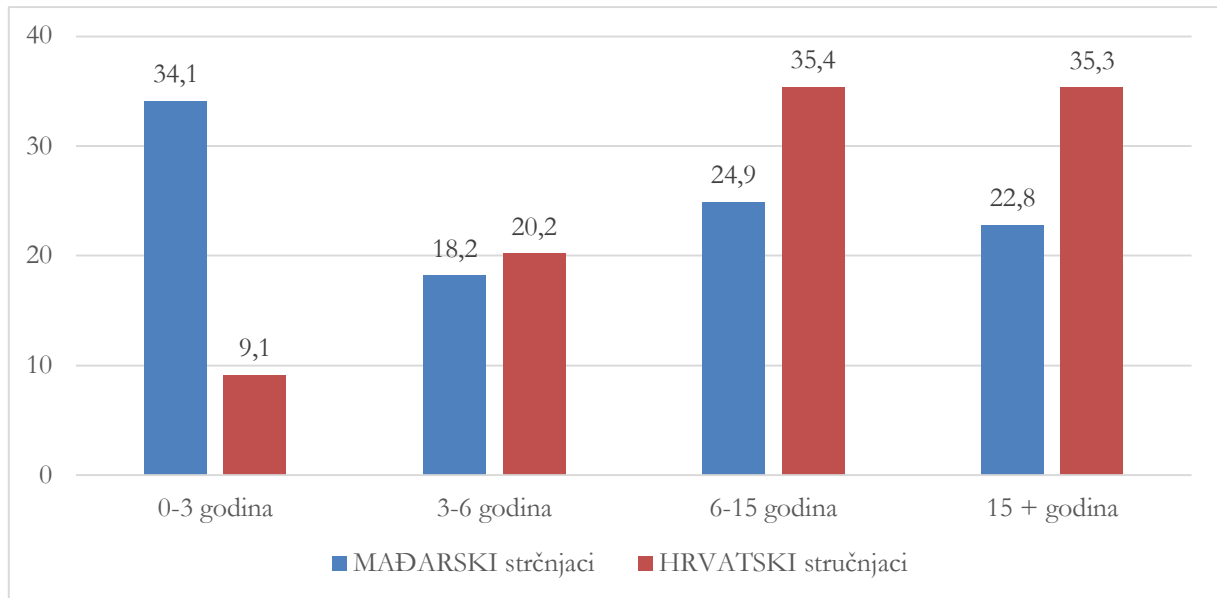
Vrijedan je pažnje podatak, da blizu jedna petina mađarskih stručnjaka (19,2%) na trenutnom položaju radi manje od jedne godine<sup>14</sup>; a polovica ispitanika (51,4%) pak ima radno iskustvo od svega najviše 3 godine na sadašnjem radnom mjestu. Udio onih koji na ovom radnom mjestu rade od 3-6 godina je 23%, a onih sa iskustvom od 6-45 godina je 15,3%. Deseti dio ispitanika (10,3%) tijekom više od 15 godina nije mijenjalo radno mjesto. Podaci hrvatskih ispitanika

<sup>13</sup> Tu napominjemo, da je opterećenost socijalnih stručnjaka u Naranjskoj županiji veoma visoka u odnosu na državni prosjek: dok se na državnoj razini jedan stručnjak godišnje brine o skrbi 118 djece, obitelji i/ili odraslih, za to vrijeme stručnjaci u socijalnim i pedagoškim uslugama imaju zbrinuti 176 osoba (izvor: Računato temeljem tablične baze podataka NZS (www.ksh.hu) izrađene na pojedinačni zahtjev za 2019-tu).

<sup>14</sup> Ako gornje pokazatelje u mađarskim uvjetima uzimamo samo u krugu starijih od 30 godina (198 osoba), vidimo, da starosna dob nema značajnog utjecaja niti na to, koliko dugo dotična osoba radi na datom radnom mjestu, a niti na to, koliko godina radnog iskustva ima na datom stručnom području. Štoviše, podaci pokazuju, da u krugu onih preko 30 godina veći je broj takvih, koji na sadašnjem radnom mjestu rade kraće od jedne godine, negoli u cjelokupnom uzorku. Temeljem ovog zadnjeg podatka se ne može utomatski izvući zaključak, da je promjena stručnog područja nastupila nedavno i u relativno starijem dobu, naime i unapređenje, premještanje i imenovanje unutar struke može biti razlogom sveže popunjenog radnog mjesta.

prikazuju sasvim drugačiju sliku: više od polovice njih (53%) ima ozbiljnije radno iskustvo, od najmanje 10 godina, i unutar toga 28% njih ima radno iskustvo od 15 godina.

**Slika br. 4. Koliko godina radnog iskustva imaju ukupno na ovom stručnom području? (%),  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )**



Upitani stručnjaci za socijalu i razvoj prosječno su proveli 6 godina u trenutačnoj poziciji, i prosječno imaju ukupno 9 godina radnog iskustva u toj struci. Znatno viši prosjek hrvatskih stručnjaka (redom: 11 odnosno 14 godina) također jasno ukazuje na ozbiljniju karijeru. Razlike su prikazane i na slici br. 4.

Za većinu mađarskih ispitanika (59%) je svojstveno, da su pored trenutačne, djelovali i u drugim segmentima tržišta rada. Zaposlenici podjednako mogu koristiti eventualne prednosti i mane promjene u struci i/ili karijeri. Kao prednost se može smatrati to, da su stekli drugačije nazore i pristup u odnosu na navike u trenutačnoj struci, uz uočavanje problema, mehanizmima za rješavanje istih, kontakte izvan struke, itd. Kao neka vrsta hendikepa se može shvatiti to, da uslijed promjene struke nisu stekli toliko znanja, iskustva, kontakte unutar struke, kao da su tijekom cijelog radnog vijeka radili u istom djelokrugu.

U mađarskim je uvjetima opće poznato, da vlada nedostatak stručnjaka kako na području socijale, tako i na području razvoja. To se osobito odnosi na regije sa najvećim zaostajanjem. Nedovoljna se ponuda radne snage može kompenzirati na primjer dvojnim radnim mjestima, upravo smo iz tog razloga i postavili pitanje, imaju li ispitanici i drugo radno mjesto. Na to

pitanje 17,6% stručnjaka dalo potvrdni odgovor. U krugu hrvatskih stručnjaka taj je postotak znatno viši (30%).

## IV. Mišljenja o stručnim kontaktima i suradnjama

Tijekom istraživanja smo ispitali to, kakvo mišljenje imaju stručnjaci o stručnoj suradnji, odnosno kakva su iskustva stekli na tom planu. Upitali smo, u kojoj mjeri smatraju značajnom, učestalom i djelotvornom suradnju sa drugim skupinama unutar svoje struke i izvan nje. Ugradili smo i pitanja vezana za okolnosti, svojstva, podržavajuće i ometajuće čimbenike suradnje. U završnom izvješću glavne pravce mišljenja stručnjaka prikazujemo duž prosječnih vrijednosti, odnosno po pojedinim kategorijama odgovora<sup>15</sup>.

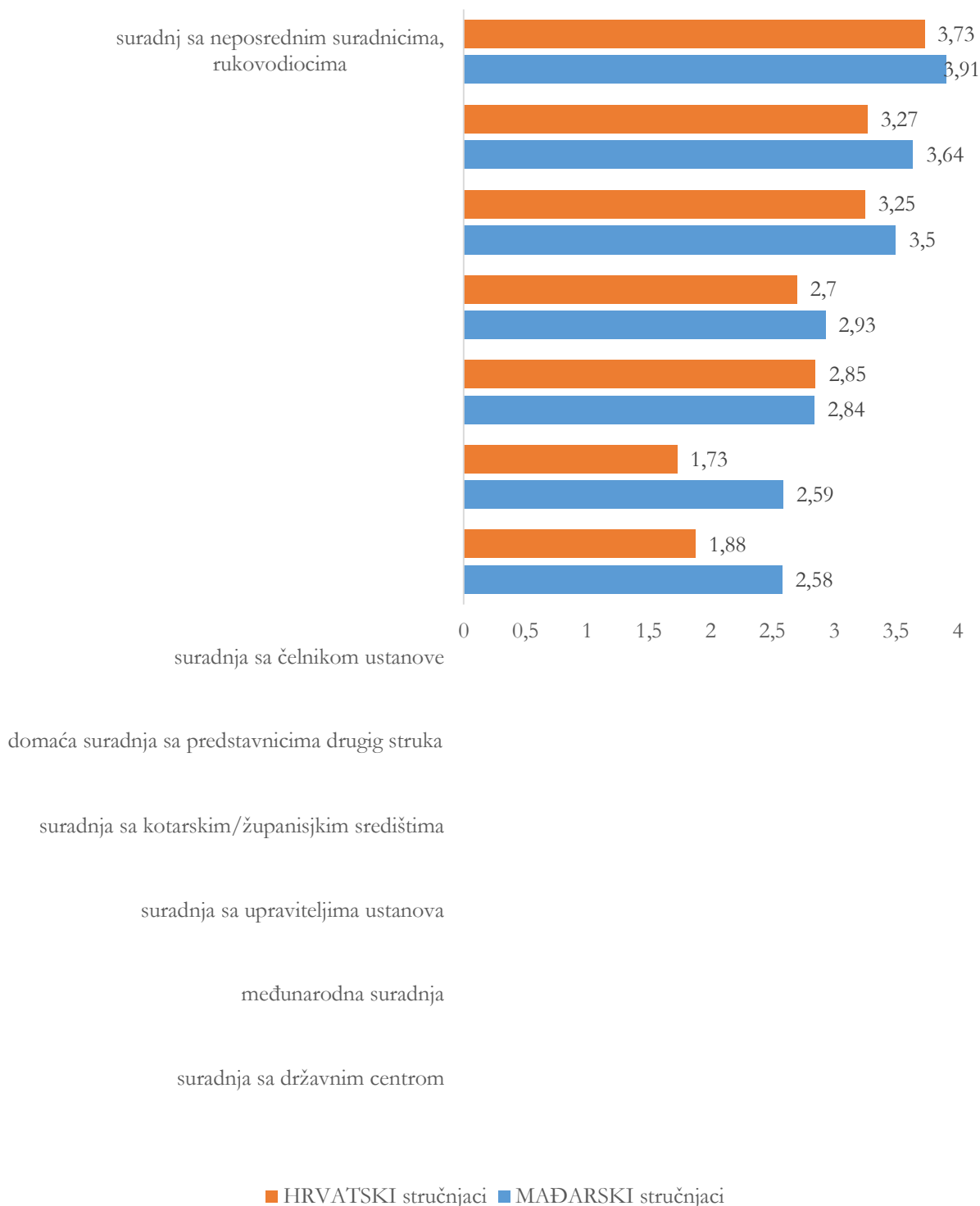
### *IV.1 Značaj i učestalost suradnje*

Značaj suradnje su upitani po skupinama struka ocjenjivali ocjenama od 1 do 4. Imajući u vidu prosječne vrijednosti, može se reći da i mađarski i hrvatski stručnjaci smatraju podjednako **značajnom** stručnu suradnju (slika br. 5.). Nije iznenađujuće to, što najveću prednost daju suradnji unutar organizacije, sa suradnicima i nadređenima: mađarska prosječna ocjena je 3,91, a hrvatska je 3,73.

**Slika br. 5. Koliko su značajni sljedeći stručni kontakti i suradnje tijekom rada?** (procjeci, 1 = opće nije bitna, 4 = veoma je bitna,  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )

---

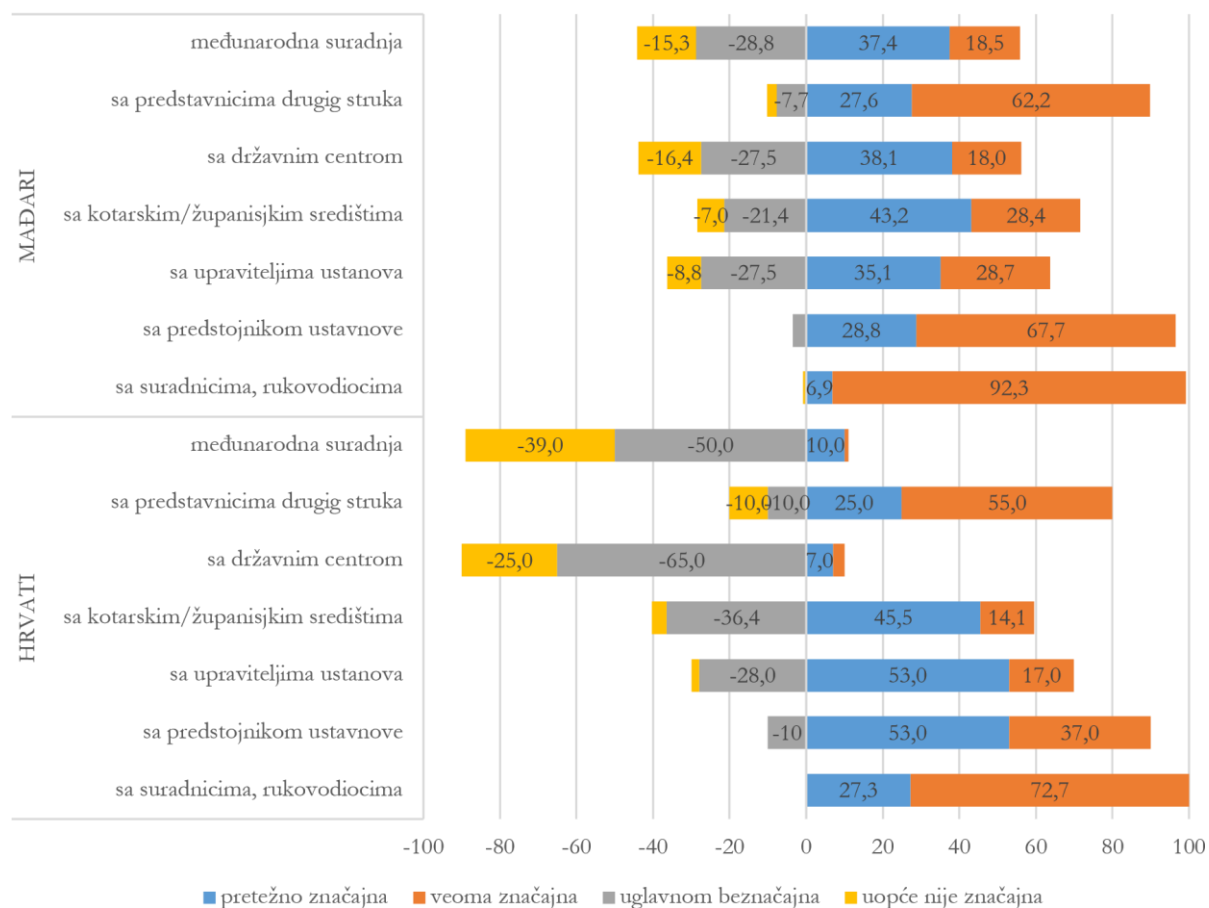
<sup>15</sup> Ove odgovore u manje uravnoteženom pristupu i detaljnije analiziraju dvije sveske studije (Perpék, Szászvai-Papp 2020a, 2020b).



Na drugom mjestu po značaju stoji predstojnik ustanove (mađarski je prosjek 3,64, a hrvatski je 3,27). Sukladno standardima stručne literature stručnjaci smatraju poželjnim suradnju sa predstavnicima drugih struka (mađarski je prosjek 3,5, a hrvatski je 3,25). Stručnjaci pridaju nešto manji značaj od gore navedenog suradnji sa višim razinama svoje struke i sa centralom ustanove. Podržavanje suradnje sa državnim centrom, odnosno međunarodne suradnje je na približno istoj razini, a najniže je među navedenim ustanovama i sudionicima. Mađarski

odgovori u tom pogledu su pretežno usmjereni ka povoljnijoj procjeni (prosjeak: 2,58 i 2,59), dok hrvatski odgovori uglavnom spadaju u negativno područje „nije bitno” (prosjeak: 1,73 i 1,88).

**Slika br. 6. U kojoj mjeri tijekom svojega rada smatrate značajnim sljedeće stručne kontakte i suradnje? (%), N<sub>MADARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)**



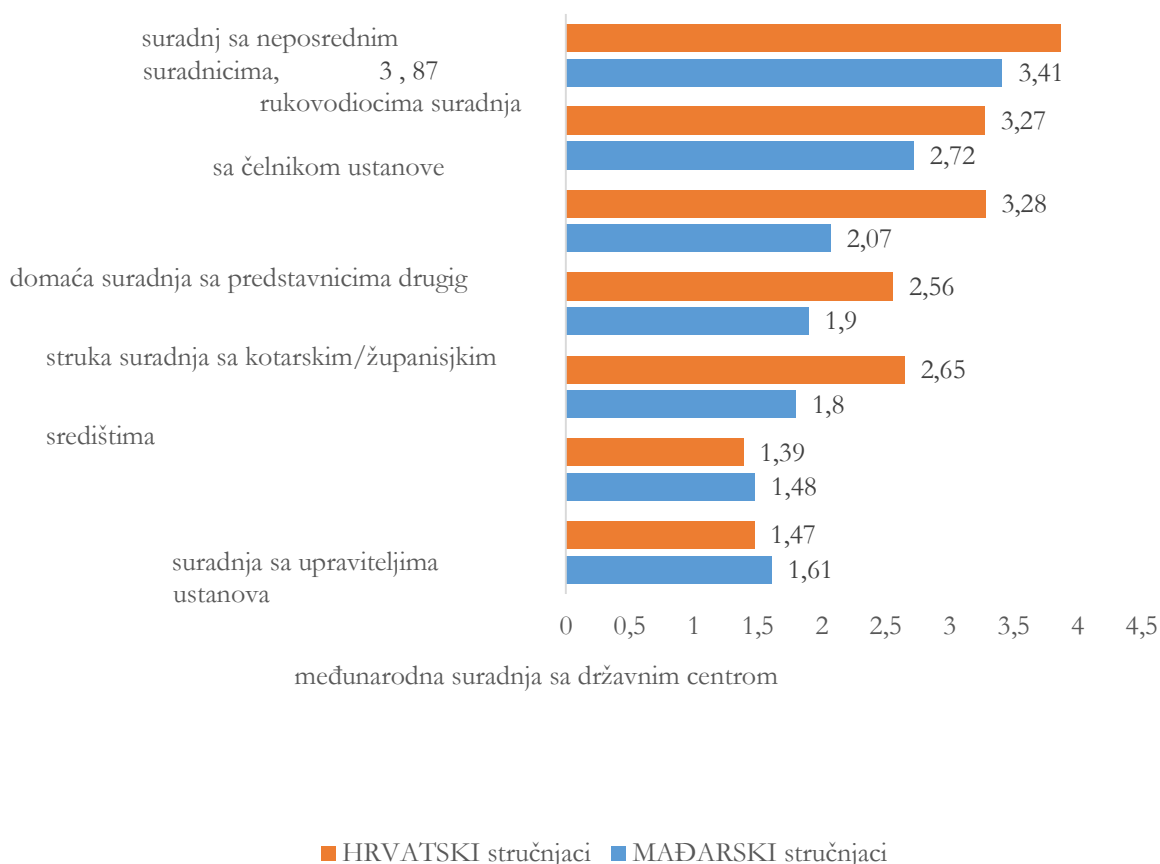
Temeljem skale više od 90% mađarskih ispitanika smatra veoma značajnim održavanje kontakta sa suradnicima i nadređenima (slika br. 6.). Taj isti udio je u slučaju predstojnika ustanova znatno niži (67,7%), a ocjena „pretežno značajno” predstavlja udio od 28,8%. Slična je razmjera u slučaju zastupnika drugih struka (po gornjem redosljedu: 62,2 és 27,6%). Mišljenje hrvatskih stručnjaka je slično kao u mađara, ali glede značaja kontakata sa bliskim suradnicima pored „veoma značajnog” (72,7%) su u većem omjeru prisutni i odgovori „pretežno značajno” (27,3%). U slučaju predstojnika ustanova nedvojbeno dominiraju odgovori „pretežno značajno”, sa udjelom od 53%.

Temeljem rezultata se u slučaju stručnjaka obaju država može utvrditi, da uz suradnju unutar iste razine hijerarhije istaknuti značaj ima suradnja sa predstavnicima drugih struka. U slučaju odgovora glede razina hijerarhije, koje su udaljenije od ispitanika mišljenja već nisu sasvim

nedvojben. U Mađarskoj je ukupan udio onih, koji suradnju sa državnim centrom ili međunarodnu suradnju smatraju manje bitnom ili uopće nebitnom je 44%, i preostalih 56% predstavljaju uglavnom načelnu, a u manjoj mjeri podršku temeljenu na praktičnom iskustvu. U slučaju hrvatskih stručnjaka skupni udio odgovora u negativnom području je znatno viši, on iznosi 90%.

Pored značaja stručne suradnje smo upitali i to, koliko je **učestala** suradnja sa navedenim sudionicima<sup>16</sup> (slika br. 7.). temeljem izračuna prosjeka odgovora mađarskih i hrvatskih stručnjaka rezultati su u skladu sa prethodnim očekivanjima, naime proširivanjem kruga stručnih sudionika i povećanjem udaljenosti među strukovnim udaljenostima među pojedinim pozicijama, u istoj se mjeri smanjuje učestalost i bliskost održavanja kontakata. Uzimajući u obzir sve četiri kategorije odgovora, zaključke izvedene temeljem značaja suradnje dijelom potvrđuju odgovori vezani za učestalost suradnje.

**Slika br. 7. Koliko su učestali tijekom rada sljedeći stručni kontakti i suradnje?** (prosjeci, 1 = veoma rijetki, 4 = veoma učestali, N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)

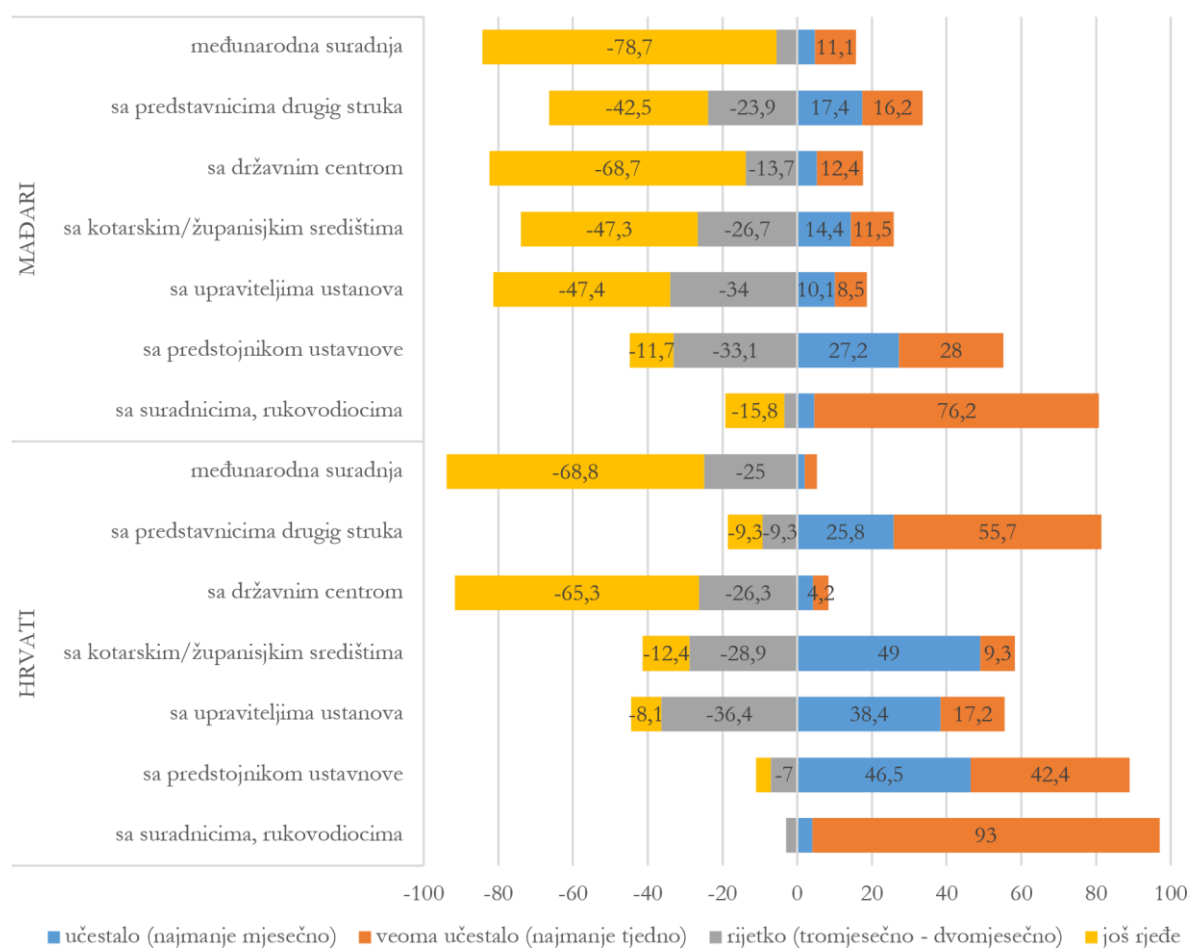


<sup>16</sup> Pitanje glasi ovako: „Koliko je učestala suradnj tijekom vašega rada sa sljedećim sudionicima? Pod suradnjom podrazumijevamo stručna usuglašavanja, analize (slučajeva), sastanke žane za sustav dojavre i druge dogovore.”

Uklapanje mađarskih i hrvatskih stručnjaka u svoje stručno okruženje je različito. U slučaju Mađara u velikom su udjelu svojstveni bliski kontakti sa suradnicima i nadređenima (učestali ili veoma učestali) (80%) (slika br. 8.). promatrajući ovaj podatak sa drugog gledišta: jedna petina ispitanika dvomjesečno ili rjeđe ima suradnju sa suradnicima ili nadređenima. Sa predstavnicima drugih struka se dvije trećine njih susreće ili sudjeluje na stručnim razgovorima dvomjesečno ili rjeđe. U slučaju kotarskih/županijskih centara ovaj je udio još veći, iznosi tri četvrtine. Iz podataka se može izvući zaključak, da nije zanemariv onaj broj ispitanika, koji svoj posao obavljaju izolirani od unutarnjih i vanjskih kontakata.

**Slika br. 8. Koliko su učestali sljedeći stručni kontakti, suradnje tijekom rada?**

(%, N<sub>MAĐARI</sub>=233-260, N<sub>HRVATI</sub>=95-100)



Za razliku od Mađara, hrvatski stručnjaci svoj rad uobičajeno obavljaju u okviru društvenih kontakata. Sa suradnicima i neposrednim rukovodiocima se od 100 ispitanika najmanje 93 njih



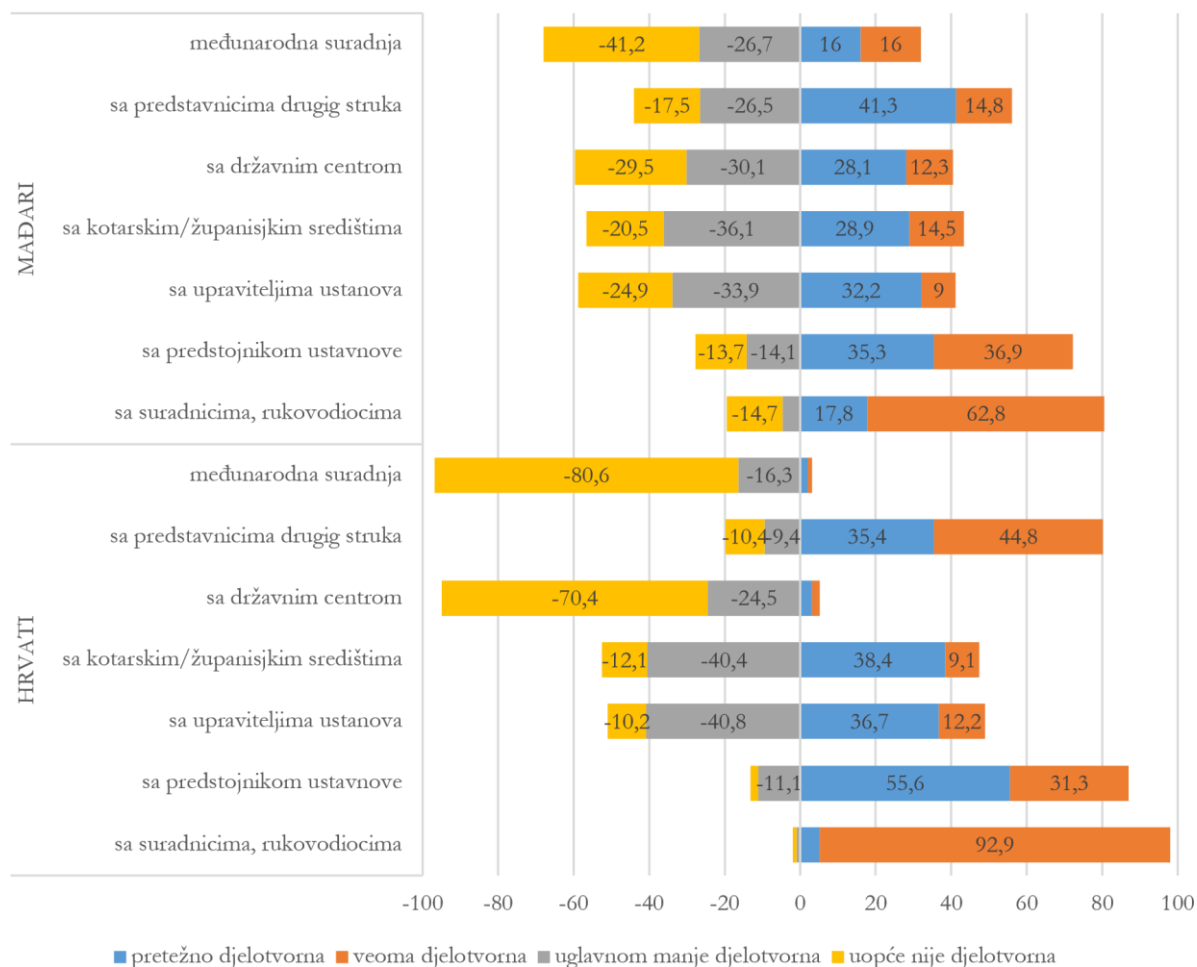
susreću najmanje jednom tjedno. U odnosu na mađarske kolege, i susreti sa predstojnikom ustanove su učestaliji susreti, od 100 ispitanika najmanje 42 se susreću sa njime najmanje jednom tjedno, a dalji 46 najmanje jednom mjesečno. Učestali su i bliski su kontakti i sa predstavnicima drugih struka, 54% njih je izjavilo, da imaju susrete sa dotičnima najmanje jednom tjedno, a 25% najmanje jednom mjesečno.

Ukoliko usporedimo odgovore ispitanika o značaju i učestalosti suradnje, uočavamo, da mađarski stručnjaci smatraju poželjnim suradnju bolju od one, koju uočavaju u praksi. To vrijedi za sve stručne sudionike, ali prije svega za predstavnike drugih struka. Za hrvatske stručnjake nije svojstvena ovoliko značajna razlika. (Opširnije vidi Perpék, Szászvai-Papp 2020a)

## ***IV.2 Djelotvornost suradnje***

Procjena **djelotvornosti** suradnje pokazuje sličan uzorak, kao u slučaju učestalosti. Iz mađarskih je podataka vidljivo, da djelotvornim smatraju suradnju sa istom razinom, nadređenim i predstojnikom ustanove (u prvom je slučaju 80, a u drugom 72% udio odgovora „pretežno djelotvorna” ili „veoma djelotvorna”). Od drugih segmenata ovom je mišljenju blisko samo ono vezano za suradnju sa drugim strukama (56%). U preostalim slučajevima odgovori uobičajeno spadaju u negativno područje. Istodobno je potrebno napomenuti, da se broj mjerodavnih odgovora mađarskih ispitanika u uzorku u znatnoj mjeri smanjuje idući od bliske hijerarhijske pozicije ka daljoj suradnji (slika br. 9.).

**Slika br. 9. procjena djelotvornosti suradnje** (%<sub>MADARI</sub>=131-258, N<sub>HRVATI</sub>=96-99)



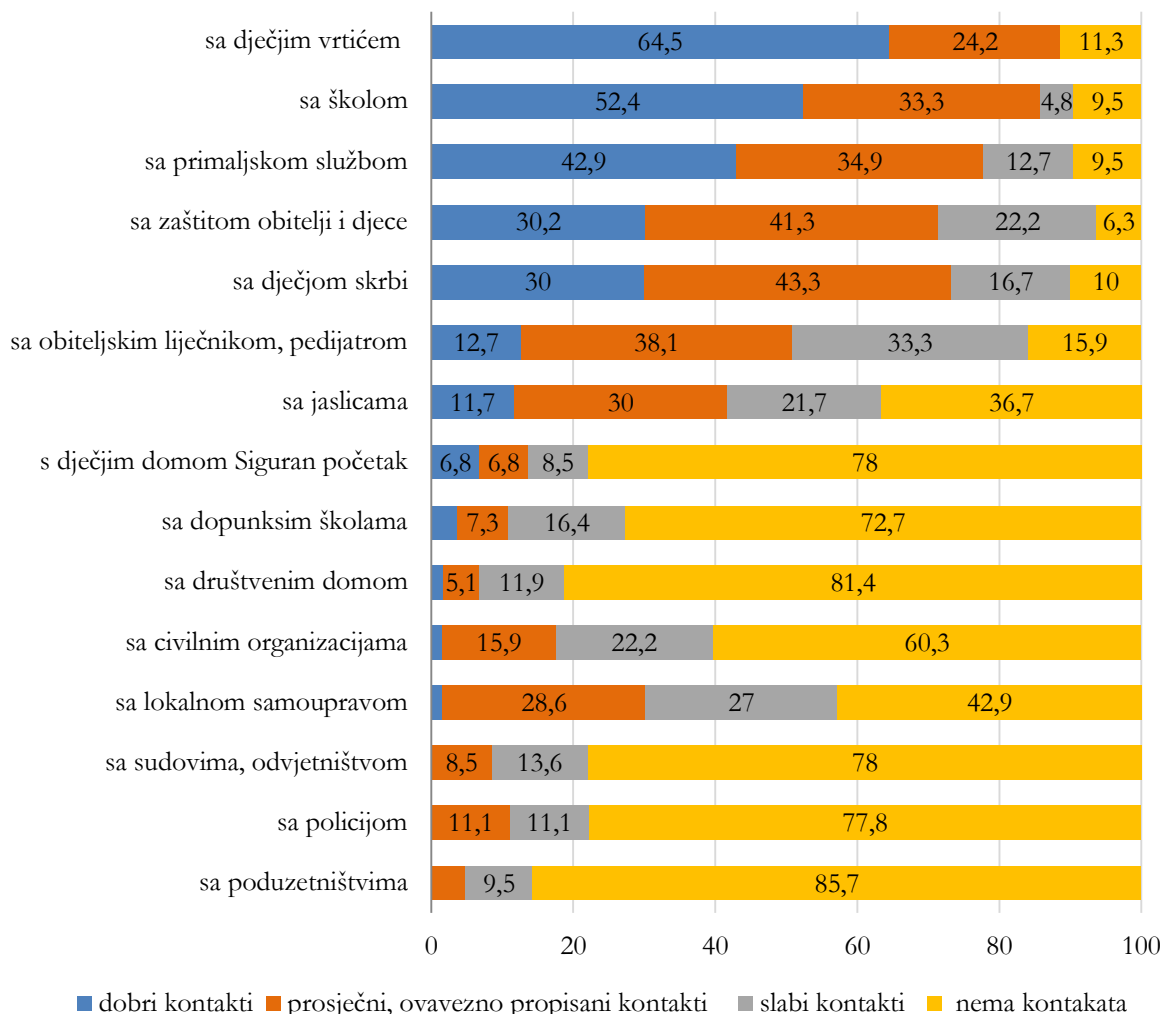
Hrvatske se stručnjaci, slično kao mađarski na sličan način, ali još izraženije i pozitivnije odnose prema stručnom okruženju<sup>7</sup> u kojemu djeluju. Stručne pregovore i susrete sa izravnim suradnicima su takoreći bez izuzetka opisali sa kategorijom „veoma djelotvorne”. Ta je ista ocjena u slučaju predstojnika ustanove svega 31,3%, ali skupa sa odgovorima „pretežno djelotvorno” već bezmalo isključivo spada u nedvojbeno pozitivno područje (86,9%). Procjena djelotvornosti dogovora sa predstavnicima drugih struka tek nešto malo zaostaje za prethodnom, ukupno je 80,2% ocijenilo djelotvornim. Zanimljiva je razlika ta, što hrvatski ispitanici – nasuprot mađarskim – nisu istupili izvan „prostora odgovora”, to jest ocjenjivali su i kontakte sa njima udaljenim sudionicima, ocjenjujući ih neproduktivnim, slično mađarskim kolegama.

### ***IV.3 Suradnja sa sudionicima izvan struke***

U interesu toga, da suradnju među strukama učinkom mjerljivom, stručnjake smo zamolili, da ocjene svoje kontakte sa nekoliko ustanova (slika br. 10.). Ovo se pitanje može dovesti u vezu s analizom pitanja u vezi „domaće suradnje sa predstavnicima drugih struka”, u biti ono je dalja razrada iste.

Odnosi sa navedenim ustanovama i organizacijama se naravno detaljno može procijeniti isključivo u ovisnosti od radnog mjesta ispitanika. Stoga odgovore predstavljamo duž triju skupina zanimanja – obiteljska i dječja skrb, zaštita djece i pedagoška služba. Preliminarno je potrebno napomenuti, da se u slučaju kategorija odgovora datih na pitanja vodeće načelo uređivanja je jedino redosljed, pojedine se kategorije količinski ne mogu međusobno uspoređivati, a intenzitet stručnih kontakata nije razrađen do detalja. Također je bitna dopuna, da pojedine sustave djelovanja vezuju razni protokoli i regulative, stručni kontakti i suradnje se tek jednim dijelom mogu slobodno birati. Stoga je usporedba po skupinama struka ograničena.

**Slika br. 10. Kako ocjenjujete stručne kontakte sa sljedećim sudionicima izvan struke?**  
**Ispitanici: suradnici pedagoških stručnih** (% , N<sub>MADARI</sub>=60)



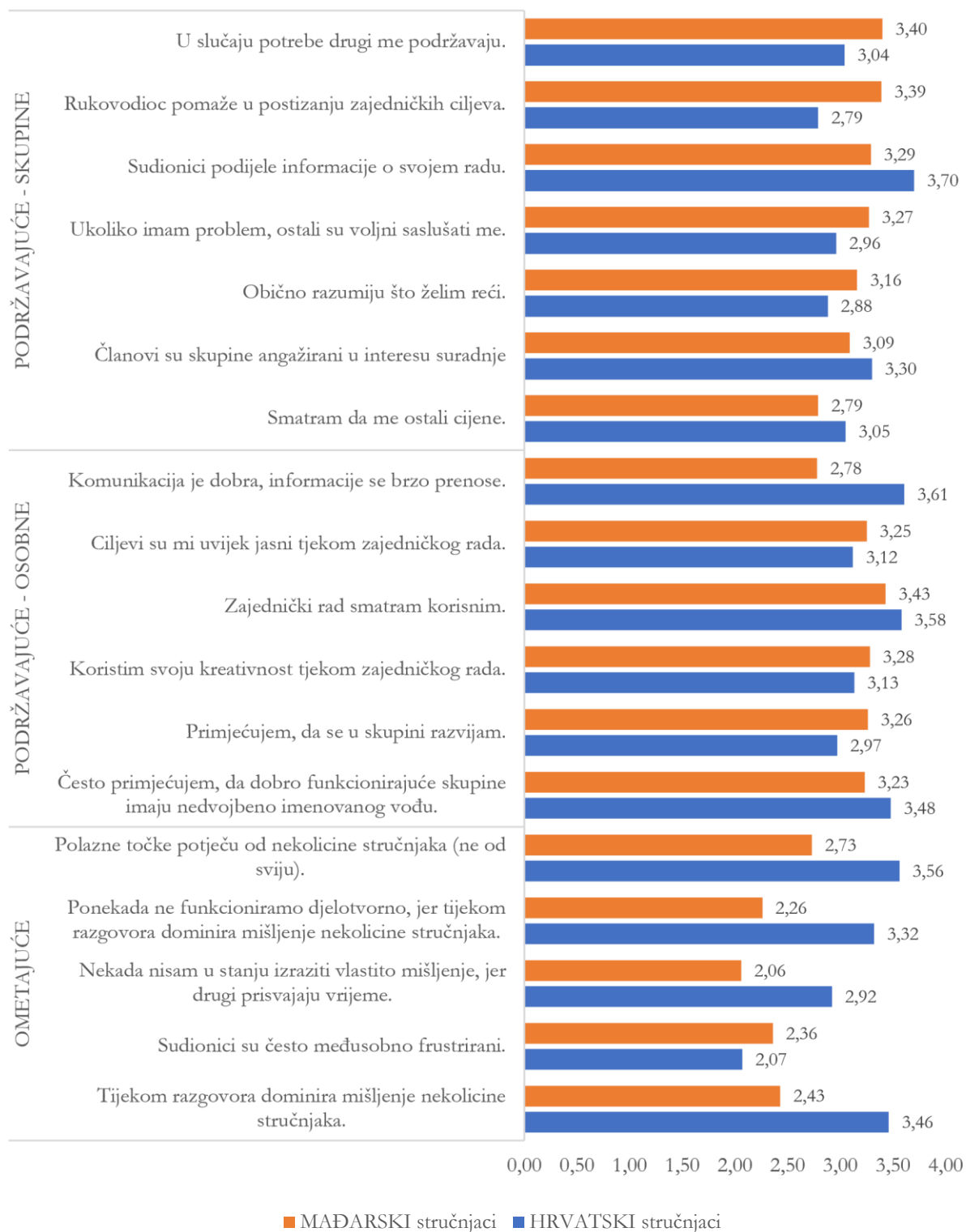
O najvećem broju intenzivne suradnje sa navedenim ustanovama su se izjasnili zaposlenici centara/službi za skrb djece. prema njihovim izjavama, najviše surađuju sa ustanovama za zaštitu djece, 59,3% njih se izjasnilo o uskoj suradnji sa tim ustanovama. Također je intenzivna njihova suradnja sa primaljskom službom (53,2%), a nešto je slabija sa školama (46,8%). U odnosu na to – temeljem podataka – pedagoška se služba smatra osrednje odomaćenom stručnom djelatnošću. logično je da najviše surađuju sa ustanovama javnog obrazovanja, unutar toga na čelu liste su dječjih vrtići. Suradnja među pedagoškom stručnom službom i dječjim vrtićima je najintenzivnija glede ustanova navedenih u upitniku. Više od polovice zaposlenih pri pedagoškoj stručnoj službi je navelo usku povezanost sa školama, a 42,9% sa primaljskim službama. Istodobno je potrebno napomenuti, da glede svih sudionika izvan struke, sve u svemu, suradnici ovog stručnog posručja su se izjasnili o srazmjerno značajnom nedostatku u održavanju kontakata.

Najveći nedostatak kontakata i najmanje intenzivnu suradnju smo utvrdili među između centra za zaštitu djece i suradnika stručne službe. Ovaj je rezultata zanimljiv u tom pogledu, da ako uzmemo u obzir sve rezultate ne glede na radna mjesta, najviše intenzivnih kontakata je usmjereno na službu dječje zaštite. Za to može postojati već broj objašnjenja (na pr. različite percepcije suradnika glede intenziteta suradnje, različita vremena trajanja kontakata, selektivni utjecaj, itd.). Tijekom daljih istraživanja vrijedi temeljem ovih iskustava dalje razvijati mjerenje i instrumente mjerenja.

U istraživanju nam je također bio cilj i utvrđivanje okolnosti, podržanosti, podržavajućih i ometajućih čimbenika suradnje izvan struke. Za to su ispitanici u nizu pitanja temeljenih na ranijim međunarodnim iskustvima ocjenjivali 27 tvrdnji na skali od 1 do 4.

18 tvrdnji iz prvog bloka pitanja prikazujemo u podjeli prema podržavajućim i ometajućim čimbenicima suradnje među strukama, unutar ovoga drugog isticanjem individualnih-skupnih gledišta (slika br. 11.). Jasno je vidljivo, da su hrvatski stručnjaci kritičniji i/ili imaju lošija iskustva u suradnji među strukama: većinu tvrdnji, koje naglašavaju prepreke u suradnji smatraju istinitim. Glede motivacije je razlika među mađarskim i hrvatskim stručnjacima manje upadljiva (s tim, što su kod većine tvrdnji mađarske vrijednosti nešto veće): temeljem prosječnih vrijednosti je uglavnom svojstveno to, da je prevagnuo odgovor tipa „uglavnom svojstveno”. Značajna je razlika ta, što hrvatski stručnjaci prednosti strujanju informacija pridaju veći značaj, nego njihovi mađarske kolege, koji međutim elemente društvene potpore smatraju svojstvenim.

**Slika br. 11. Podržavajući i ometajući čimbenici suradnje među strukama** (prosjeci, 1 = uopće nije svojstveno, 4 = veoma je svojstveno,  $N_{\text{MAĐARI}}=225-250$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=99-100$ )



Pomoću drugog niza pitanja od 9 tvrdnji smo ispitali motivacijske čimbenike suradnje među strukama – sa gledišta ispitanika vanjske čimbenike. Unutar toga smo postavili pitanja vezana za normativne potpore radnih mjesta, odnosno za potrebe izražene od strane klijenata, a s druge

strane postavili smo pitanja za mjerenje percepcije prepreka u suradnji<sup>17</sup>. Sljedeća dva pitanja se odnose na spoznaje i područja odgovornosti vezano za rad, dijelom sa vlastitog, a dijelom sa stanovišta drugih stručnjaka. Podaci pokazuju, da je prema stručnjacima dvaju država podjednako izrazito snažno formuliran zahtjev za stručnu suradnju u djelokrugu rada, a to i podržavaju. Zanimljivo je da je ovaj zahtjev temeljem odgovora manje uočljiv od strane klijenata/zbrinjanih. Stručnjaci obje države – u sličnoj mjeri - se suočavaju i sa čimbenicima, koji ometaju suradnju među strukama. Prepreke u suradnji, temeljem prosječnih vrijednosti, izražajnije uočavaju hrvatski ispitanici, osobito se to odnosi na nedostatak vremena, na preopterećenost i na nedostatak povjerenja.

---

<sup>17</sup> Konkretno tvdnje vidjeti Perpék, Szászvai-Papp (2020b).

## V. Razlozi nastanka i sredstva kompenziranja zaostajanja na području obrazovanja

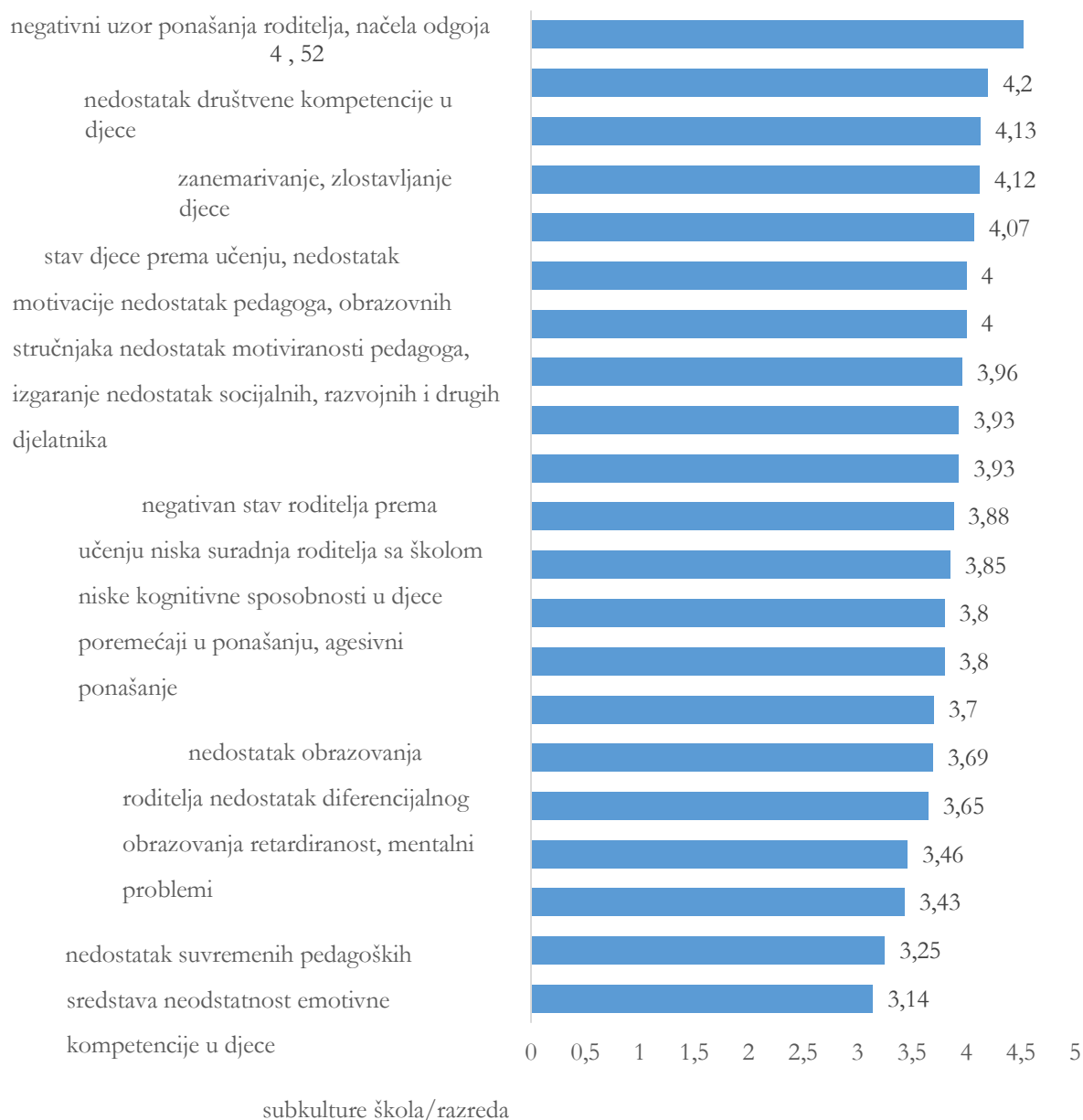
U našim analizama vezanim za zaostajanje na području obrazovanja smo se usredotočili na dvije obimnije tematike. Jedan se dio pitanja odnosi na razloge nastanka zaostajanja, a drugi se dio odnosi na sredstva kompenziranja istih, i zamolili smo ispitanike, da navedene razloge vrjednuju po značaju, a sredstva temeljem djelotvornosti. Zanimalo nas je i to, u kojoj mjeri sudjeluju u radu vanškolskih ustanova, koje se bave kompenziranjem zaostajanja i kako vide kvalitetu kontakata sa njima. Gdje je to bilo moguće, podatke smo analizirali u relaciji Hrvati – Mađari.

### *V.1 Razlozi zaostajanja*

Prema većini **mađarskih** stručnjaka treba polazište zaostajanja u obrazovanju tražiti među obiteljskim čimbenicima, u uzoru ponašanja roditelja (slika br. 12.). Pored toga, ka najznačajnije probleme navode pristup djece učenju, njihovu motiviranost, ka i nedostatak društvenih kompetencija. Veoma visoko ocjenjuju i ulogu zanemarivanja i zlostavljanja djece, ali i nedostatak nastavnog osoblja, socijalnih i razvojnih stručnjaka, odnosno smatraju značajnim i nisku razinu motivacije i izgaranje nastavnog osoblja. Nasuprot ovima, nisu pridavali veliki značaj na primjer nedostatku diferenciranog obrazovanja, veliki broj učenika u pojedinom razredu, nedostatan metodološki arsenal pedagoga ili utjecaj subkulture unutar razreda/škole. Ovi rezultati i na više točaka odstupaju od tvrdnji stručne literature, po kojima selektivni obrazovni sustav, i kao posljedica toga selekcija nastavnog osoblja, metodološki nedostaci i subkulturalni utjecaji imaju ozbiljnu ulogu glede uspješnosti i postignutih rezultata učenika u školi. Iznenadujuće je, što je u mađarskom uzorku siromaštvo među zadnjima u nizu, a hrvatski stručnjaci su ga svrstali na prvo mjesto.

**Slika br. 12. Ocjena razloga nastanka zaostajanja u obrazovanju prema procjeni mađarskih stručnjaka** (prosjeci od 1 do 5, N=261)

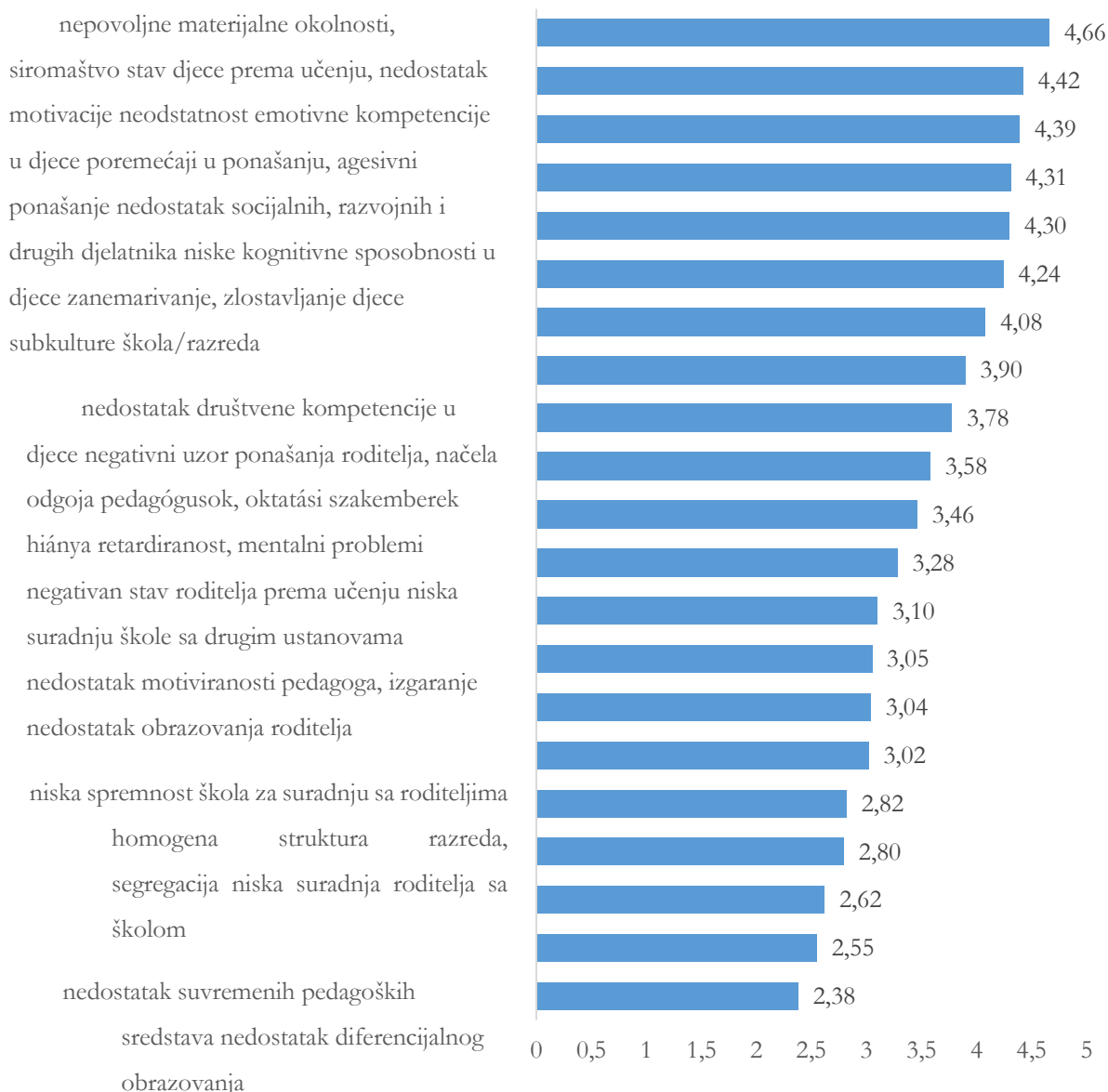




subkulture škola/razreda  
 niska suradnja škole sa drugim ustanovama nepovoljne materijalne okolnosti, siromaštvo niska spremnost škola za suradnju sa roditeljima homogena struktura razreda, segregacija

**Hrvatski** stručnjaci pristup djece učenju i nedovoljnu motivaciju smatraju približno podjednako bitnim, istodobno oni smatraju također bitnim i nedostatak emotivne kompetencije djece, pored toga poremećaje u ponašanju i agresivno ponašanje (slika br. 13.). Vezano za sustavna svojstva i kvalitete obrazovanja se uočavaju također velike razlike; ovi čimbenici su daleko bolje ocjenjeni u hrvatskom uzorku, od onoga u mađarskom.

**Slika br. 13. Ocjena razloga, koji dovode do zaostajanja u obrazovanju temeljem mišljenja hrvatskih stručnjaka** (prosjeci od 1 do 5, N=100)



Tijekom analize značaja uzroka **mađarske** smo podatke analizirali i temeljem toga, gdje su zaposleni ispitanici. Premda ima razlika među skupinama stručnjaka, u cjelini međutim podaci pokazuju iznenađujuće visok sklad. U svakoj su skupini negativan uzor ponašanja roditelja i načela odgoja na prvom mjestu, a iza ovih u različitom redoslijedu navode nedostatak društvene kompetencije djece, zapostavljenost, zlostavljanje, nisku razinu motiviranosti i nedostatak nastavnog osoblja i obrazovnih stručnjaka. (tablica br. 2.)

**Tablica br. 2. Razlozi, koje mađarske skupine stručnjaka smatraju bitnim ili veoma bitnim (prosječna ocjena iznad 4)**

	centar ili stručna služba dječje i obiteljske srbi	centar ili stručna služba za zaštitu djece	pedagoška stručna služba
negativan uzor ponašanja roditelja, načela odgoja	√	√	√
nedostatak društvene kompetencije djece	√	√	√
zanemarivanje, zlostavljanje djece	√	√	√
stav djece prema učenju, nedostatak motiviranosti	√	√	x
nedostatak socijalnih, razvojnih i drugih stručnjaka	x	√	√
nedostatak pedagoga, obrazovnih stručnjaka	x	√	√
nedostatak motiviranosti, izgaranje pedagoga	√	x	√
nedostatak diferenciranog obrazovanja, velik broj učenika u razredima	x	x	√
nedovoljna spremnost roditelja za suradnju sa školom, nastavnicima	x	x	√
niska kognitivna sposobnost roditelja, nedostatak obrazovanja	x	√	x
negativan stav roditelja prema učenju	√	x	x

Unatoč značajnoj podudarnosti, može se naglasiti, da suradnici pedagoških stručnih službi izražavaju oštriju kritiku glede obrazovnog sustava i suradnje obitelji, dok suradnici centara, odnosno službi za skrb obitelji i djece ističu probleme vezane za kulturu obitelji i socijalizaciju. Ove razlike potječu naravno iz različitih djelokrugova rada stručnjaka i različitog karaktera problema, kojima se bave.

Ako dublje analiziramo navedene čimbenike, temeljem apsolutnih prosjeka vidimo, da postoje tri takva čimbenika, koje neovisno o poslodavcu, odnosno o području djelovanja stručnjaci smatraju veoma značajnim glede razloga koji dovode do zaostajanja u obrazovanju. To su „negativan uzor ponašanja roditelja, načela odgoja”, „nedostatak društvene kompetencije djece”, „zanemarivanje, zlostavljanje djece”. nadalje postoje četiri takva razloga, koja su najmanje dvije skupine stručnjaka okarakterizirali kao veoma značajna: „stav djece prema učenju, nedostatak motiviranosti”, „nedostatak socijalnih, razvojnih i drugih stručnjaka”, „nedostatak pedagoga, obrazovnih stručnjaka”, odnosno „nedostatak motiviranosti pedagoga”. Vidljivo je, da je tu već izrečena oštra kritika i na području nedostataka broja i motiviranosti stručnjaka.

## ***V.2 Rangiranje sredstava kompenziranja***

Tijekom analize sredstava kompenziranja, koji dovode do zaostajanja u obrazovanju smo utvrdili, da među **mađarskim** stručnjacima najveći broj njih ističu motiviranost učenika, po tom kompetenciju roditelja, prevenciju i prosvjećivanje. Iza ovih sa istom težinom slijede obrazovanje pedagoga, odnosno razvoj emotivne i društvene kompetencije učenika. Što znači, da dok se među čimbenicima, koji imaju ulogu u nastanku zaostajanja ističe negativan uzor ponašanja roditelja, istodobno u slučaju sredstava intervencija na prvom mjestu nije motivacijsko sredstvo koje se odnosi na roditelje, već ono koje se odnosi na djecu, premda odmah iza toga slijedi razvoj kompetencije roditelja. Proučavanje sredstava intervencije potvrđuje, da većina stručnjaka ne smatra uistinu djelotvornim sredstvom ona sredstva, koja zahvaćaju unapređenje kulturnog kapitala obitelji<sup>8</sup>, na primjer unapređene izobrazbe roditelja (slika br. 14).

**Slika br. 14. Molimo odaberite tri od navedenih djelatnosti, koje po Vašem mišljenju u najvećoj mjeri mogu poboljšati uspješnost učenika u školi, navedite ih po redosljedu značaja!** (broj ukupnih označavanja temeljem prva tri mjesta,  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ )



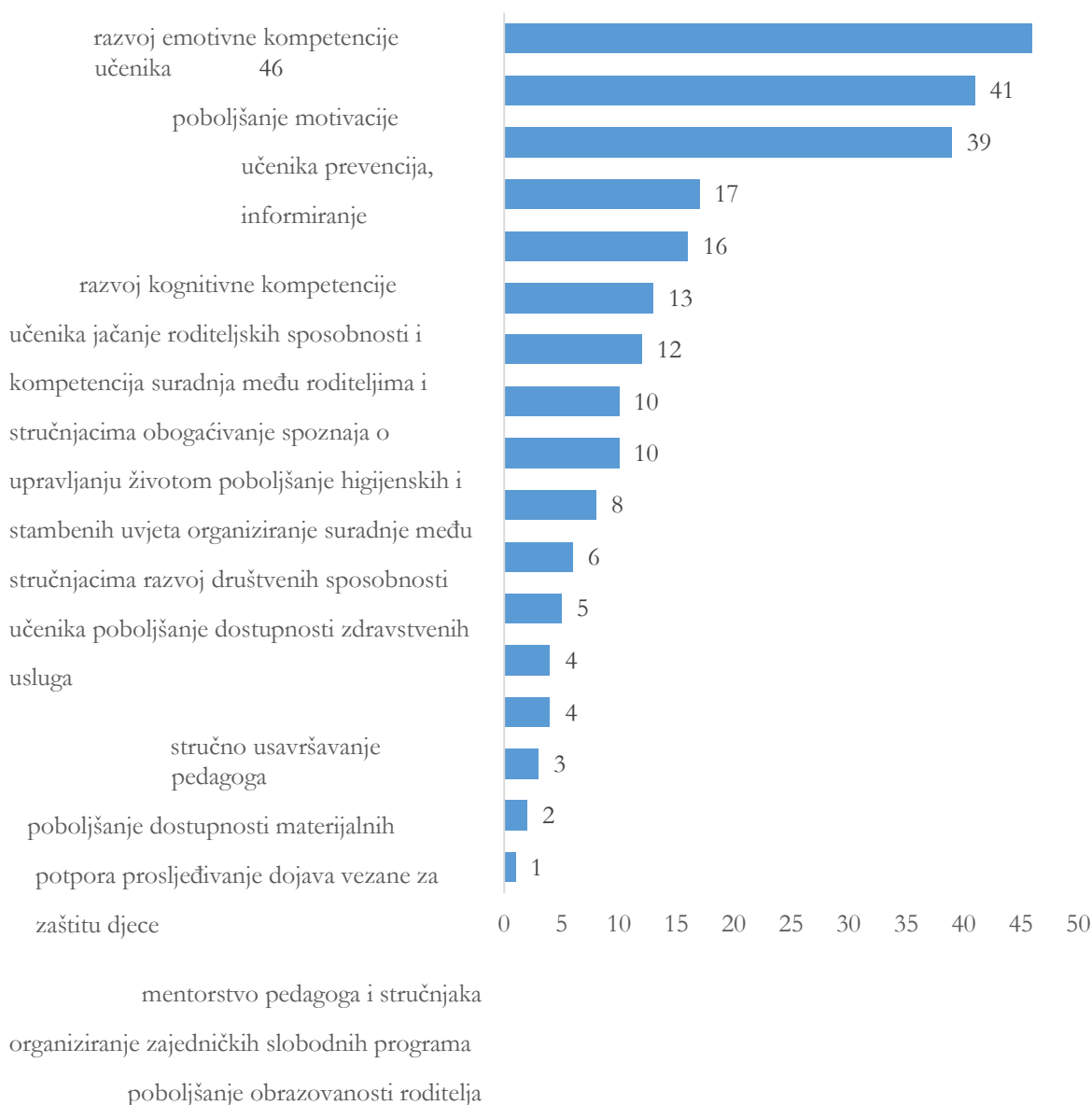
Dvije najčešće obavljane djelatnosti **mađarskih** stručnjaka, koje se mogu svrstati u krug kompenzacije zaostajanja su prosljeđivanje dojava o dječjoj zaštiti<sup>18</sup> i unapređenje motivacije učenika, ove su dvije djelatnosti prisutne kod dvije trećine ispitanika. Više od polovice njih sudjeluje u organiziranju suradnje sa roditeljima i među stručnjacima, u preventivnim i informativnim aktivnostima, odnosno u zanimanjima za razvoj roditeljskih kompetencija, kao i u zanimanjima za razvoj emotivne kompetencije učenika.

**Hrvatski** su stručnjaci tijekom ocjenjivanja djelotvornosti mjera za ublažavanje zaostajanja, gledajući zbirno, u najvećem su broju na prva tri mjesta postavili razvoj emotivne kompetencije učenika, poboljšanje njihove motivacije i sredstva prevencije i prosvjeđivanja (slika br. 15.). Oni od gore navedenih sredstava najveći broj njih primjenjuje unapređenje motivacije učenika,

<sup>18</sup> Tu su bile nabrojane ove djelatnosti, koje stručnjaci za socijalnu uobičajeno obavljaju i koje se na posredan ili neposredan način vezuju za kompenziranje zaostajanja. Premda je dojava vezna za dječju zaštitu stavljena na popis, ona je navedena kao najčešće obavljana djelatnost, stručnjaci su je među sredstvima kompenziranja zaostajanja rangirali među zadnje po značaju.

prosljeđivanje dojava u vezi dječje zaštite i razvoj emotivne, društvene i kognitivne kompetencije učenika (daleko više njih je navelo ove mjere, negoli mađarski ispitanici ukupno). Međutim, sudjelovanje u organiziranju suradnje među stručnjacima i sa roditeljima je znatno učestalije u mađarskih stručnjaka.

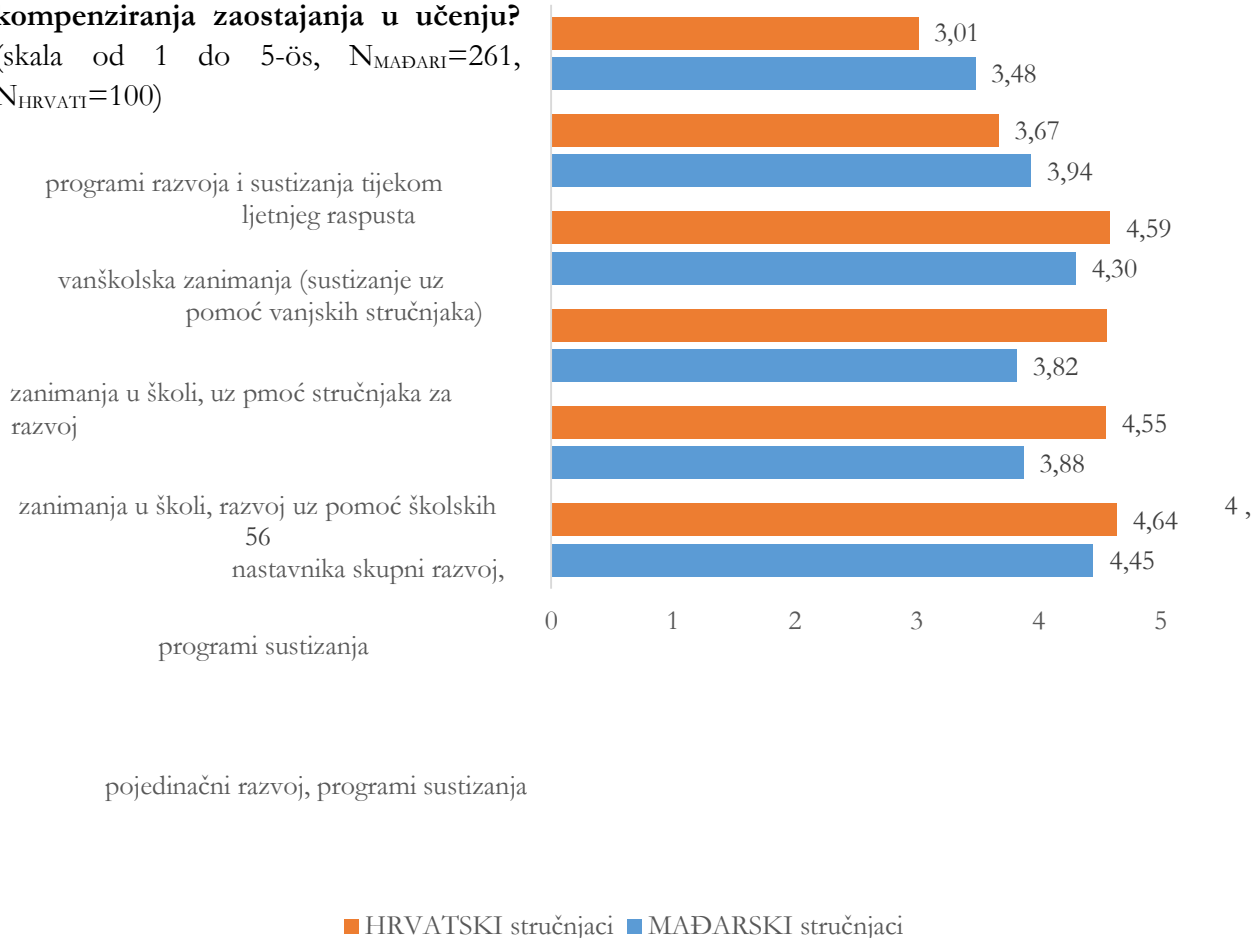
**Slika br. 15. Molimo odaberite među sljedećim djelatnostima one tri, koje po Vašem mišljenju u najvećoj mjeri mogu poboljšati uspješnost učenika u školi, navedite ih po redoslijedu značaja!** (broj ukupnih označavanja temeljem prva tri mjesta,  $N_{HRVATI}=100$ )



### V.3 Metode i ustanove kompenzacije

Od svih metoda kompenzacije zaostajanja **mađarski** stručnjaci smatraju najdjelotvornijom osobni razvoj, dok je njihovo mišljenje o zanimanju u skupini manje pozitivno (slika br. 16). Procjena zanimanja unutar školskog obrazovanja je bolja u slučaju kada ga obavljaju stručnjaci za razvoj, istodobno takvu aktivnost nastavnika smatraju daleko manje djelotvornom. Ispred ovih su vanškolske aktivnosti u sustizanju uz pomoć vanjskih stručnjaka. Najnižu su ocjenu dobila zanimanja tijekom ljetnog raspusta.

**Slika br. 16. U kojoj mjeri smatrate djelotvornim dolje navedene metode na području kompenziranja zaostajanja u učenju?** (skala od 1 do 5-ös,  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )



U krugu **hrvatskih** stručnjaka ocjena zanimanja za kompenziranje zaostajanja u učenju unutar škole je povoljnija nego procjena vanškolskih razvojnih zanimanja, i kod njih je individualni razvoj dobio višu ocjenu u odnosu na grupni. Zanimanja tijekom ljetnog raspusta ni oni ne smatraju osobito djelotvornima.

Među raznim obrazovnim i odgojnim ustanovama, kao i onim vanškolskim ustanovama stvorenim izričito sa namjenom kompenziranja zaostajanja u **mađarskom** uzorku najvišu su ocjenu dobili dječji vrtići i dopunske škole, dok je škola teka na trećem mjestu, ali niti jedna od navedenih ustanova nije dobila dobru ocjenu. Zanimljivo je to, da ni ispitanici svoje radno mjesto na tom području ne ocjenjuju sa visokim ocjenama, izuzetak predstavljaju suradnici pedagoških stručnih službi.

**Hrvatski** stručnjaci, nasuprot mađarskim kolegama školu smatraju najpogodnijom glede kompenziranja zaostajanja, dok vanškolske ustanove slijede tek iza škole. Također je poučno i to, da je u hrvatskom uzorku (uglavnom) jedino škola dobila „dobru” ocjenu, do su vanškolske ustanove dostigle tek „osrednju” ocjenu. To ukazuje na to, da prema mišljenju upitanih stručnjaka hrvatske škole uspješnije kompenziraju hendikepe donijete iz obitelji, negoli mađarske škole.



## VI. Mišljenja o radnim okolnostima i njihovim poteškoćama

Sljedeći dio našega istraživanja je otkrilo to, u kojoj su mjeri mađarski i hrvatski stručnjaci zadovoljni „resursima” raspoloživim na njihovim radnim mjestima, odnosno sa onim radnim okolnostima, koji podupiru (mogu podupirati) njihovu stručnu dobrobit, a s druge strane i čimbenike, koji otežavaju njihov rad, a u vezi sa time smo proučavali i emotivnu-fizičkumentalnu opterećenost stručnjaka. U završnom smo izvješću posredstvom opisnih statistika prikazali mišljenje stručnjaka duž proučavanih dimenzija.<sup>19</sup>

### VI.1 Okolnosti stručnog rada

U dijelu upitnika vezanom za radne okolnosti, odnosno radno okruženje smo upitali sudionike, da na četvoro stupanjskoj skali tipa Likert vrjednuju u kojoj su mjeri zadovoljni sa navedenim čimbenikom (1 – uopće nisu zadovoljni, 4 – u potpunosti su zadovoljni). Naši rezultati pokazuju, da je ocjena zadovoljstva sa čimbenicima na vrhu i na kraju ljestvice veoma slična u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka (slike br. 17. i 18.). Kako mađarski, tako i hrvatski stručnjaci su u najvećoj mjeri zadovoljni kolegijalnim odnosima i radnim zadacima, a najmanje su zadovoljni sa mogućnostima napredovanja unutar struke, kao i materijalnim i moralnim. Na ljestvici zadovoljstva hrvatskih stručnjaka je na vrh postavljeno i zadovoljstvo sa fizičkim i infrastrukturnim uvjetima rada, dok je ovo drugo po mišljenju mađarskih stručnjaka svrstano u nižu poziciju.

**Slika br. 17. Redosljed zadovoljstva sa pojedinim elementima radnih okolnosti po mišljenju mađarskih stručnjaka (% , N=261)**

Imam dobar odnos sa izravnim suradnicima

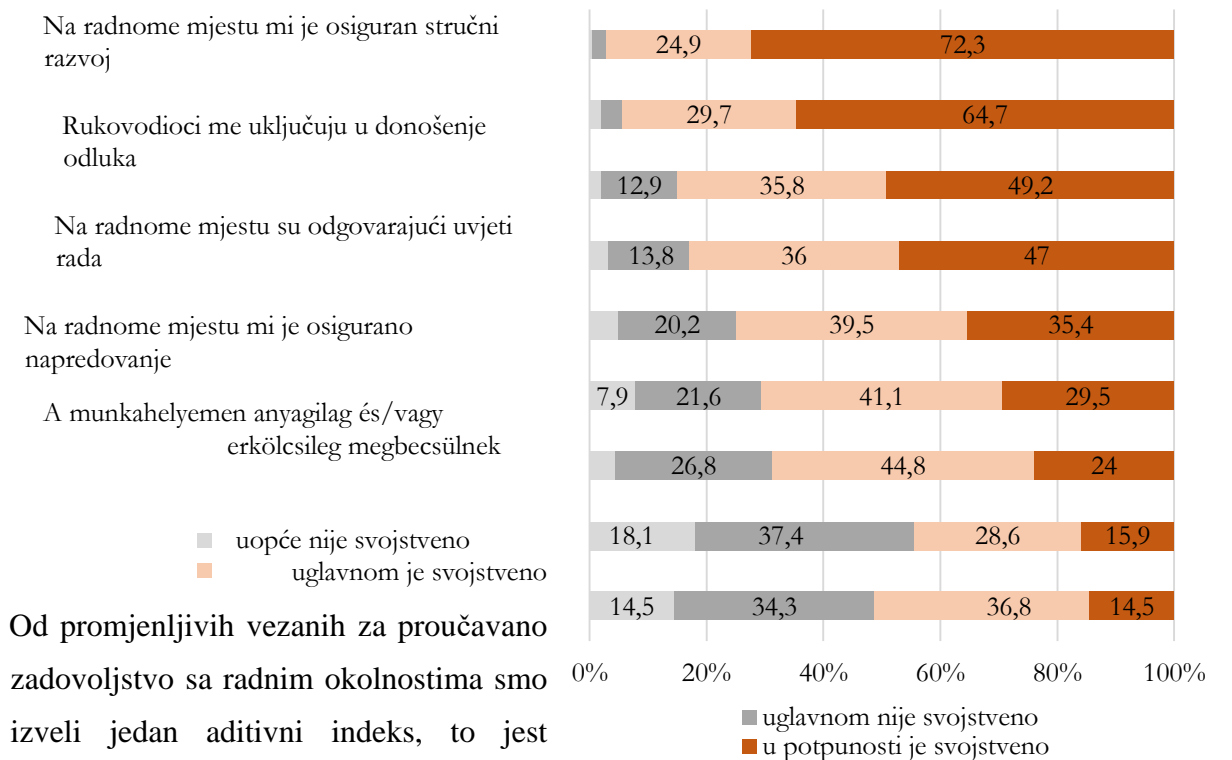
Radim na radnome mjestu, koje je u skladu sa mojom stručnom spremom i sposobnostima

Rukovodioci priznaju moj rad

Osjećam se sigurnim na radnome mjestu

---

<sup>19</sup> Proučavane tematike detaljno analiziraju dvije sveske studije (Győri 2020a, 2020b).



Od promjenljivih vezanih za proučavano zadovoljstvo sa radnim okolnostima smo izveli jedan aditivni indeks, to jest

pokazatelj „zadovoljstvo sa radnim mjestom” (vidjeti Győri 2020a), čiji je prosjek u mađarskom uzorku: 3,06 (rasipanje: 0,568), a u hrvatskom je 3,11 (rasipanje: 0,496). To ukazuje na činjenicu da su hrvatski stručnjaci u većoj mjeri zadovoljni svojim radnim okruženjem, negoli mađarski stručnjaci.

Glede mađarskih rezultata, zadovoljstvo sa radnim mjestom je u uskoj povezanosti sa radnim prostorom: suradnici pedagoških stručnih službi su najzadovoljniji svojim radnim mjestom (prosjek: 3,23), a najmanje su zadovoljni zaposleni na području obiteljski i dječje skrbi (prosjek: 2,82).

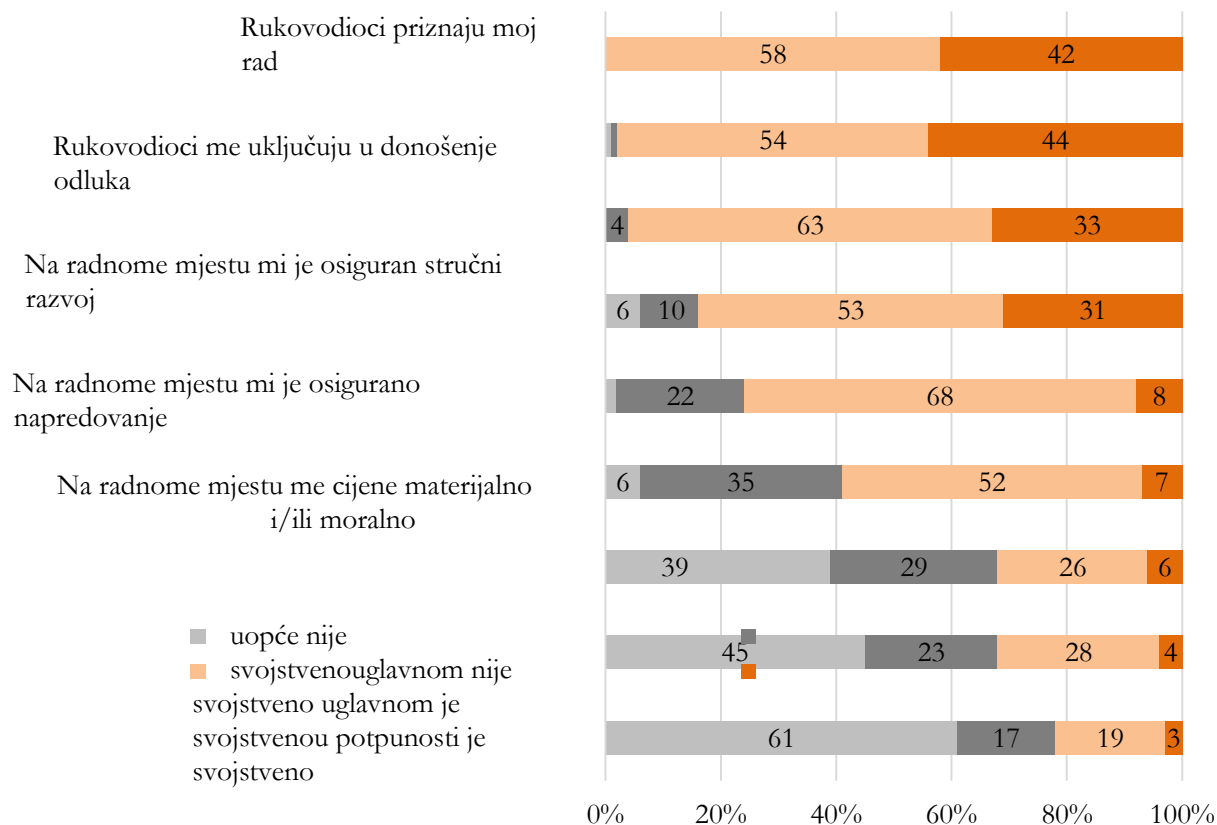
**Slika br. 18. Redosljed zadovoljstva sa pojedinim elementima radnih okolnosti po mišljenju hrvatskih stručnjaka (% , N=100)**

Radim na radnome mjestu, koje je u skladu sa mojom stručnom spremom i sposobnostima

Na radnome mjestu su odgovarajući uvjeti rada

Imam dobar odnos sa izravnim suradnicima

Osjećam se sigurnim na radnome mjestu

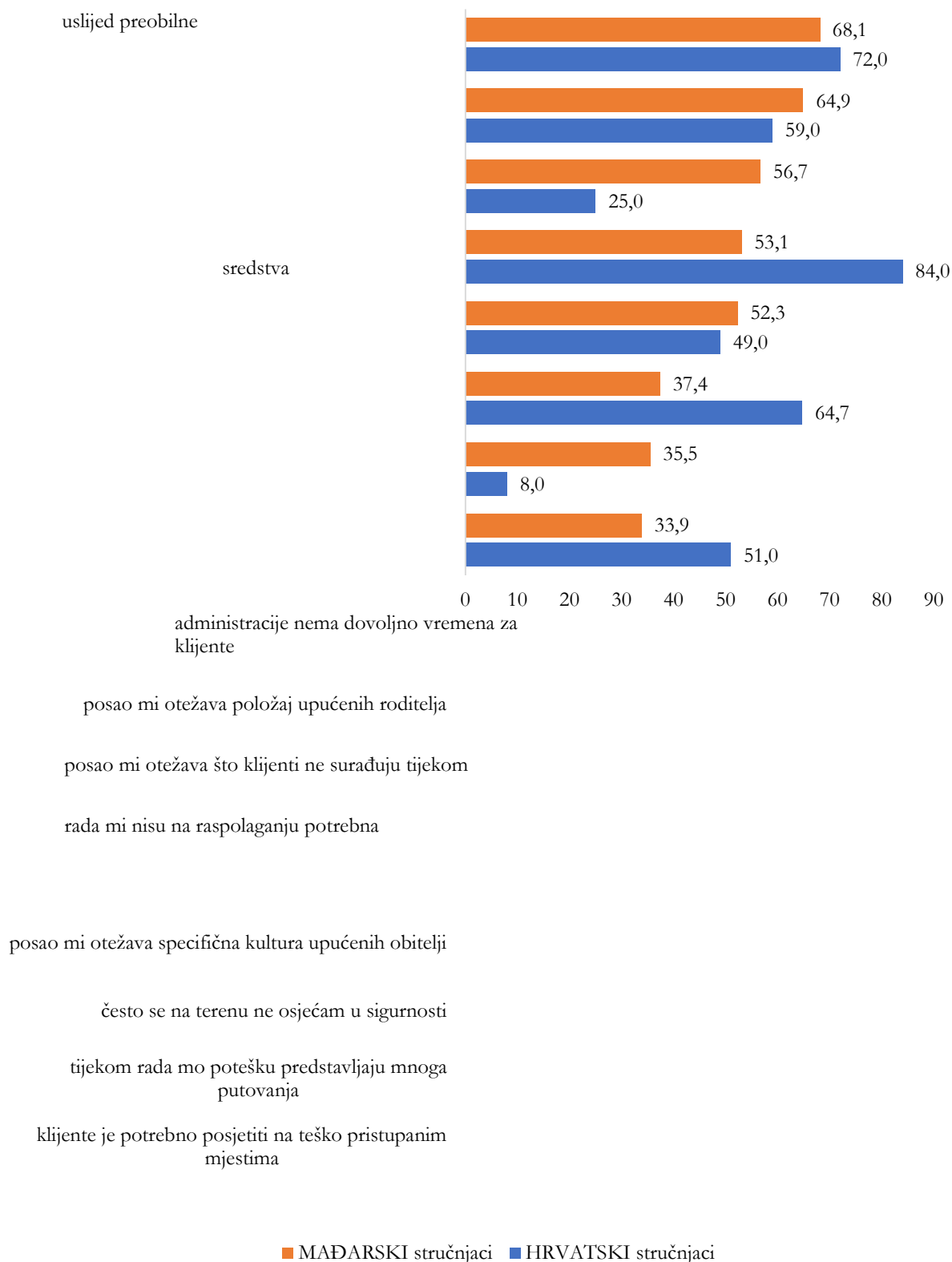


## VI.2 Poteškoće vezane za stručni rad

Pored zadovoljstva sa čimbenicima radnog mjesta smo proučavali i poteškoće na radnom mjestu. U ovome dijelu upitnika ispitanici su vrjednovali na skali od 1 do 4, u kojoj mjeri navedeni čimbenik otežava njihov rad. Slika br. 19. prikazuje najčešće prisutne poteškoće (zbirno prikazujući kategorije učestalo i veoma učestalo) u oba uzorka.

Temeljem mišljenja mađarskih stručnjaka rad u najvećoj mjeri otežava prevelika količina administracije, međutim problem često predstavlja i nedostatak volje za suradnju od strane klijenata, kao i njihovo socijalno stanje. Ocjena raspoloživih sredstava – uz pomoć kojih stručnjaci mogu pomagati klijentima – je osrednja. Vrijedan je pozornosti rezultat, što se među poteškoćama pojavljuje i kulturološka razlika među stručnjacima i marginaliziranim obiteljima. Ocjena sredstava – pomoću kojih mogu pomagati klijentima – je osrednja. Druga se skupina problema vezuje za posjete zbrinjavanim obiteljima: nedostatak osjećaja sigurnosti na terenu, mnogo putovanja i to, što ih je (bilo bi) potrebno potražiti na teško dostupnim terenima.

**Slika br. 19. Najviše prisutne poteškoće vezane za stručni rad u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka** (% ,  $N_{\text{MAĐARI}}=245$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )



U redosljedu postavljenom od strane hrvatskih stručnjaka o čimbenicima, koji najčešće otežavaju stručni rad, na prvom je mjestu nedostatak raspoloživih sredstava, a nakon toga slijedi odviše obimna administracija (to su mađarski stručnjaci postavili na prvo). Učestali problem za njih je i to, što se tijekom rada na terenu ne osjećaju sigurnim. Istodobno razliku u kulturi i

socijalnom statusu u odnosu na obitelji ne smatraju toliko značajnom poteškoćom, kao mađarski stručnjaci. Najveći problem za njih predstavlja putovanje vezano za obavljanje posla, što je slično iskustvima u Mađarskoj.

### ***VI.3. Emotivno, fizičko i mentalno opterećenje***

„Nezadovoljstvo” sa radnim i organizacijskim okolnostima, odnosno stres, koji nastupa uslijed poteškoća na radnome mjestu često dovodi (može dovesti) do emocionalnog, fizičkog i mentalnog opterećenja i do pojave sindroma izgaranja. Socijalni su stručnjaci – pošto intenzivno obavljaju poslove na rješavanju problema drugih – snažno izloženi riziku izgaranja, stoga smo smatrali da je bitno proučiti zahvaćenost izgaranjem i čimbenike, koji dovode do toga.

Za mjerenje izgaranja upitnik je sadržavao blok pitanja sa nekoliko tvrdnji, koje otkrivaju tri dimenzije izgaranja – prema stručnoj literaturi: segmente emotivne iscrpljenosti, zapadanja u depresiju (bezlični način postupanja) i gubitaka učinka (opadanje osobne djelotvornosti).

Tablica br. 3. prikazuje kako se duž dimenzija izgaranja pojavljuje zahvaćenost stručnjaka za socijalu i razvoj. Temeljem naših rezultata emocionalna se iscrpljenost javlja najčešće i među mađarskim, kao i među hrvatskim stručnjacima: prosječna vrijednost ocjene je u oba uzorka najviša za emotivne simptome. U krugu mađarskih stručnjaka nakon emotivne iscrpljenosti slijede simptomi opadanja osobnog učinka i bezličnog ponašanja (zapadanje u depresiju), dok hrvatski stručnjaci u najmanjoj mjeri uočavaju opadanje osobnog učinka i nešto češće nego mađarski stručnjaci, navode pojavu bezličnog pristupa i ponašanja prema klijentima.

**Tablica br. 3. Pojava pojedinih dimenzija izgaranja u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka** (prosjeci, 1 = uopće nije svojstveno, 4 = veoma je svojstveno, N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)

<b>Dimenzije izgaranja</b>	<b>Mađarski stručnjaci</b>	<b>Hrvatski stručnjaci</b>
Emocionalna iscrpljenost	3,13	3,79
Zapadanje u depresiju	2,71	2,91
Opadanje učinka	2,77	2,57

Tijekom istraživanja smo tražili odgovor i na to pitanje, zahvaćaju li razna područja izgaranja djelatnike na raznim socijalnim područjima u različitoj mjeri. Naši rezultate ukazuju na itekako značajna odstupanja (tablica br. 4.): emocionalna iscrpljenost i zapadanje u depresiju u najvećoj mjeri zahvata djelatnike na području dječje zaštite (prosjeci: 3,3 i 3,05), dok je opadanje osobnog

učinka postiglo najveću prosječnu ocjenu u krugu djelatnika u pedagoškim stručnim (prosjek: 2,7).

**Tablica br. 4. Pojava pojedinih dimenzija izgaranja po djelatnostima rada u krugu mađarskih stručnjaka** (prosjeci, N=261)

Dimenzije izgaranja	Socijalna skrb obitelji i djece	Dječja zaštita	Pedagoška stručna služba
Emocionalna iscrpljenost	3,0	3,3	3,0
Zapadanje u depresiju	2,7	3,0	2,3
Opadanje učina	2,0	2,1	2,7

Dalji cilj našega istraživanja je bio i taj, da istražimo koji se elementi radnih i organizacijskih čimbenika vezuju najsnažnije za emocionalnu iscrpljenost, zapadanje u depresiju i opadanje učinka.

Naši rezultati<sup>20</sup> pokazuju, da neodgovarajuće radne okolnosti rezultiraju veću emocionalnu iscrpljenost i osjećaj opadanja osobnog učinka. Nadalje se može utvrditi, da je osjećaj djelotvornosti u stručnjaka, koji uočavaju nedostatak priznanja od strane rukovodioca i sudjelovanja u donošenju odluka biti manji i prema klijentima će (mogu) se odnositi ravnodušnije. Dokazali smo i to, da neodgovarajući organizacijski čimbenici (na primjer unapređenje unutar organizacije, nedostatak stručnog razvoja i materijalnog/moralnog priznanja) dovode do opadanja učinka i do osjećaja manje osobne djelotvornosti. Sljedeći je značajan rezultat to, da je problem uklapanja u radnu sredinu povezano sa pojavom emotivne iscrpljenosti i bezličnog načina postupanja: stoga osobe, koje obavljaju poslove koji nisu u skladu sa njihovim sposobnostima budu emotivno više iscrpljene i među njima se može pojaviti bezlični način postupanja.

Kao sažetak možemo istaknuti, da od simptoma izgaranja na emocionalnu iscrpljenost najveći utjecaj imaju prije svega vanjski uvjeti rada (fizički, infrastrukturni), od ovih nešto manji, ali značajan utjecaj ima i sklad među sposobnostima i radnim zadacima. Pojavu bezličnog pristupa i ponašanja u najvećoj mjeri jačaju radni zadaci koji nisu u skladu sa sposobnostima, a pored ovoga i nedostatak podrške od strane rukovodioca. A na opadanje osobnog učinka najveći utjecaj imaju problemi vezani za organizaciju rada, a također značajan utjecaj imaju i neodgovarajući radni uvjeti i nedostatak podrške i povratnih informacija od rukovodioca.

<sup>20</sup> Modeliranje utjecaja radnih okolnosti i metodološko zaleđe istih prikazuje studija pod naslovom *Emotivna, fizička i mentalna opterećenost u krugu socijalnih i razvojnih djelatnika* (Győri 2020b).

Temeljem naših rezultata uklapanje u radnu sredinu n(suradnici, stabilnost radnog mjesta) nisu u izravnoj povezanosti niti sa jednim simptomom izgaranja.

## Citirani materijali

Győri Á. (2020a). Mišljenja socijalnih i razvojnih stručnjaka o okolnostima stručnoga rada. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaligeti.

Győri Á. (2020b). Emocionalno, fizičko i mentalno opterećenje u krugu socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaligeti.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Razlozi pojave zaostataka na području obrazovanja sa gledišta socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaligeti.

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Sredstva kompenziranja zaostajanja u obrazovanju u tumačenju socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaligeti.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020a). Mišljenja o značaju, učestalosti i djelotvornosti suradnje među strukama na području socijale. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaligeti.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020b). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaligeti.

**PERPÉK ÉVA<sup>21</sup> – SZÁSZVAI-PAPP GÁBOR<sup>22</sup>**

**MIŠLJENJA O ZNAČAJU, UČESTALOSTI I  
DJELOTVORNOSTI STRUČNE SURADNJE**  
**Uvod**

Cilj studije je prikazati to, kao se mađarski i hrvatski stručnjaci odnose prema suradnji unutar struke i među strukama. U analizi smo se usredotočili na tri aspekta (značaj, učestalost, djelotvornost) suradnje. Istraživanje proučava jednim dijelom različite razine raznih ustanova i sudionika (bliski suradnici i nadređeni, predstojnik ustanove, upravitelj ustanove, kotarski/županijski centar, državni centar), a drugim dijelom izvan strukovnu i međunarodnu suradnju.

Postoje brojne dimenzije i razine stručne suradnje. Može se govoriti o suradnji među osobama (interpersonalna), među timovima (interdisciplinarna), i među uslugama ili organizacijama (interprofesionalna). (Whittington 2003, Budai, Puli 2015) Točno je da je suradnja unutar struke i među strukama često okružena konfliktima i kritikama (Widmark et al. 2011, Barrett et al. 2005), one su kako prema mišljenju samih stručnjaka, tako i prema rezultatima istraživanja od istaknutog značaja u strukama, koje se bave ranjivim ciljnim skupinama – djecom, starijim i marginaliziranim osobama. (Charles, Alexander 2014, Budai 2009 stb.) Tijekom zadnjih godina veći broj zakonskih propisa i uredbi je usmjereno na to, da unaprijede suradnju stručnjaka, koji djeluju u interesu djece i njihovih obitelji, štoviše da ih u izvjesnom smislu primorava na suradnju; uz osiguranje ili bez pružanja financijskog, infrastrukturnog zaleđa i materijalnih i ljudskih resursa te suradnje. Unatoč okruženju, koje je siromašno glede resursa i drugim

---

<sup>21</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti

<sup>22</sup> Sveučilište Corvinus Budimpešta, Sociološko PhD



poteškoćama u krugu stručnjaka u sektoru socijale i obrazovanja odgoja sve se više širi kompleksni pristup među znanostima i strukama vezan za pojavu i rješavanja zaostajanja djece. Ova tematika – ne glede na nekoliko izuzetaka (vidjeti na pr. Budai, Puli 2015) – unatoč tome još nije dospjela u prvi plan znanstvenih istraživanja. U tom pogledu našem istraživanju nisu prethodile značajne aktivnosti.

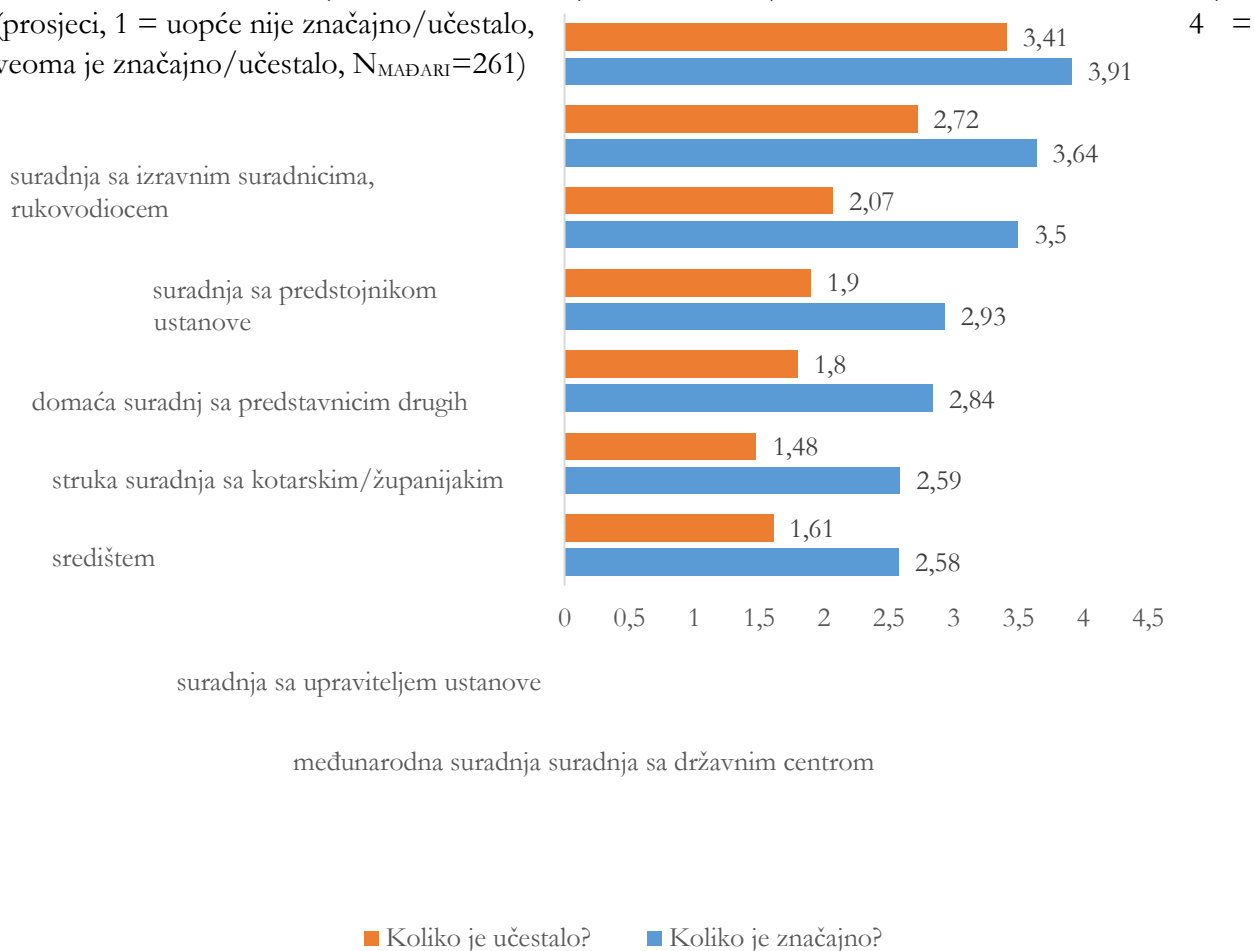
Podaci, koji predstavljaju temelj analizama potječu iz jednog istraživanja u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka, sa namjerom otkrivanja stanja. Glavnu ciljnu skupinu predstavljaju oni stručnjaci, koji posredno ili neposredno sudjeluju u kompenziranju, ublažavanju zaostajanja djece, odnosno njihovih obitelji u obrazovanju i na drugim područjima. Prikupljanje podataka je u Mađarskoj obavljeno u Baranjskoj županiji 2019-te (N=261), a prikupljanje podataka u Hrvatskoj u Osječko-baranjskoj županije 2020-te (N=100) (vidjeti detaljnije Perpék et al. 2020). Istraživanje je pored stručne suradnje obuhvatilo i tematike kompenziranja zaostajanja u školovanju (Kiss, Vastagh 2020a, 2020b) i stručne dobrobiti (Győri 2020a, 2020b).

## I. Ocjena značaja i učestalosti suradnje

Vezano za tri aspekta stručne suradnje (značaj, učestalost, djelotvornost) potrebno je unaprijed reći, da učestalost suradnje u toliko odstupa od druga dva aspekta, što – unatoč naizgled subjektivnom karakteru – više se može smatrati objektivnom, međutim značaj i djelotvornost ovisi čisto o procjeni ispitanika. Ova se subjektivno-objektivna dvojnost tijekom vrjednovanja rezultata ne može zanemariti, naime **učestalost** suradnje nije bezuvjetno rezultat vlastite volje ispitanika. Naime ispitanici su u načelu stručnjaci na nižim stupnjevima hijerarhije u datoj organizaciji, stoga u njihovom slučaju pravu alternativu može predstavljati inicijativa za suradnju usmjerenu ka bliskim ili identičnim razinama organizacijske strukture (suradnici, nadređeni, predstojnik ustanove, predstavnici drugih struka na istim razinama). Nasuprot tome inicijativa suradnje na državnoj razini među rukovodiocima i uspostavljanje međunarodnih kontakata može biti svojstvena na višim razinama hijerarhije.

U slučaju **značaja** suradnje se temeljem subjektivnog karaktera može pretpostaviti, da među odgovorima, element „smatrao bi značajnim” (odnoseći se na budućnost, kao realna ili nerealna želja) isto tako može biti prisutan, kao i stvarna empirijska iskustva. Nasuprot tome, **djelotvornost** suradnje može biti podobna za utvrđivanje mišljenja pojedinaca temeljenih čisto na temelju njihovog pojedinačnog iskustva.

**Slika br. 1. Koliko su tijekom rada značajni/učestali sljedeći stručni kontakti i suradnje?**  
 (prosjeci, 1 = uopće nije značajno/učestalo, veoma je značajno/učestalo, N<sub>MAĐARI</sub>=261)

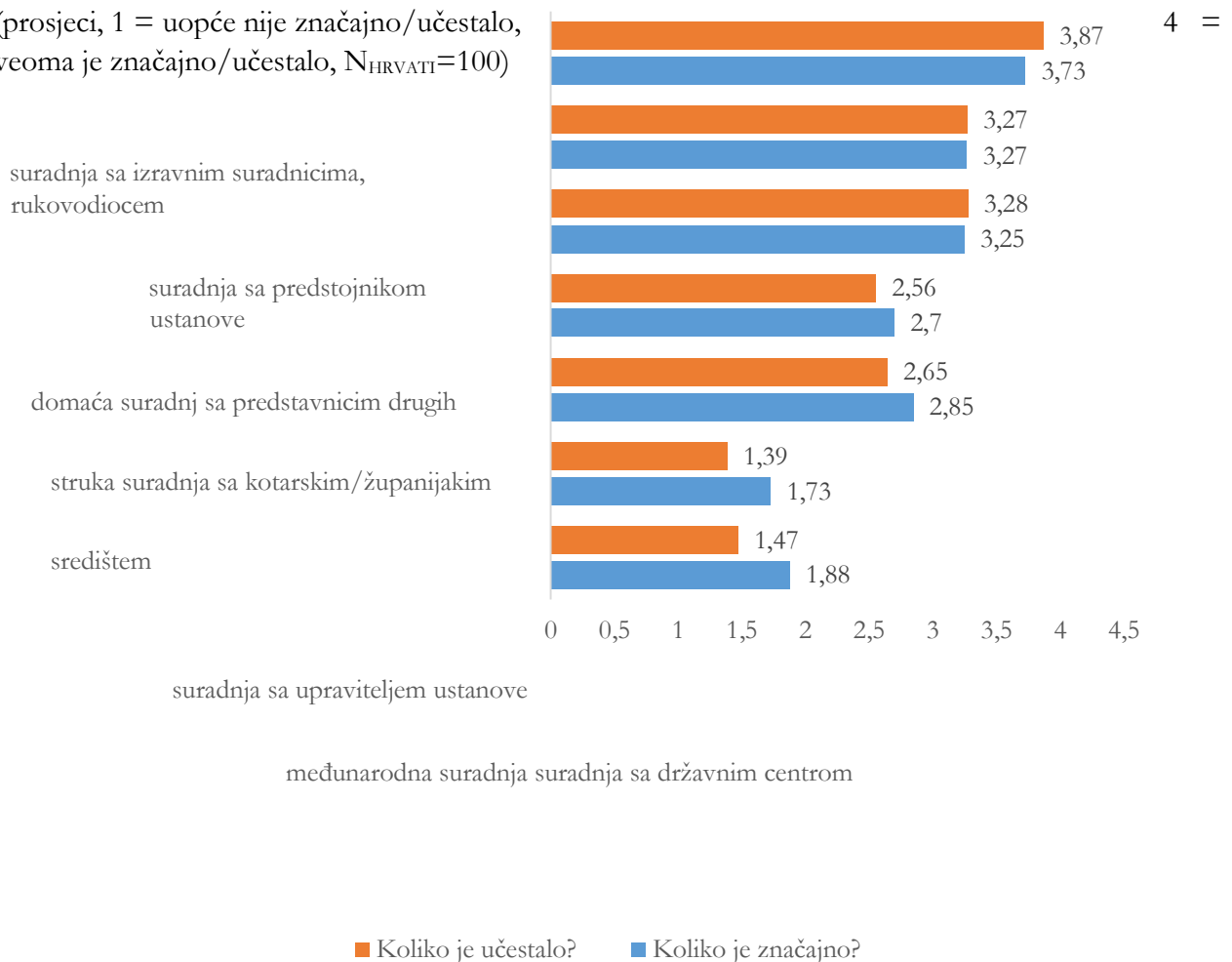


Imajući u vidu ranije navedena ograničenja, proučavali smo u kakvoj su povezanosti dimenzije značaja i učestalosti. Na skali od 1 do 4 prosječne vrijednosti odgovora **mađarskih** ispitanika<sup>23</sup> pokazuju, da učestalost ostvarene stručne suradnje tijekom rada bez izuzetka, u slučaju svakoga stručnog sudionika zaostaje za onom razinom, koju ispitanici smatraju poželjnom (slika br. 1.). Razina suradnje (u ovom slučaju: učestalost) na području mađarske suradnje među strukama je najviše udaljena od razine, koju stručnjaci smatraju značajnim, od „očekivane” razine. Iza toga slijedi međunarodna suradnja. Značajni su nedostaci i sa razinama na višim stupnjevima hijerarhije (upravitelji ustanova, kotarski/županijski centri, državni centar, predstojnik ustanove – razlike su u opadajućem nizu). Od ovij je zaostajanje u manjoj mjeri na području suradnje sa kolegama i nadređenima, ali i tu se javlja odstupanje. Odvajanje mađarskih mišljenja o značaju<sup>7</sup> i učestalosti suradnje podupiru i komfirmativna analiza glavne komponente, kao i rezultati analize indeksa i analize po parovima križnom tablicom.

<sup>23</sup> U interesu usporedivosti, odgovore date na pitanja vezana za učestalost smo prepisali u obrnutom redosljedju u odnosu na izvorne podatke.

U odnosu na to u krugu **hrvatskih** stručnjaka nije uočljivo odstupanje. Temeljem pouka analize glavne komponente, mišljenje hrvatskih stručnjaka je znatno više polarizirano, nasuprot mađarskim podacima u njivom se krugu ne iscrtava uzorak značaj-učestalost. U drugom pristupu: dok se potreba hrvatskih stručnjaka za suradnjom čini udovoljenom, u krugu mađarskih stručnjaka su uočljivi brojni nedostaci. To podupire i analiza prosječnih vrijednosti (slika br. 2.).

**Slika br. 2. Koliko su tijekom rada značajni/učestali sljedeći stručni kontakti i suradnje?** (prosjeci, 1 = uopće nije značajno/učestalo, veoma je značajno/učestalo,  $N_{HRVATI}=100$ )

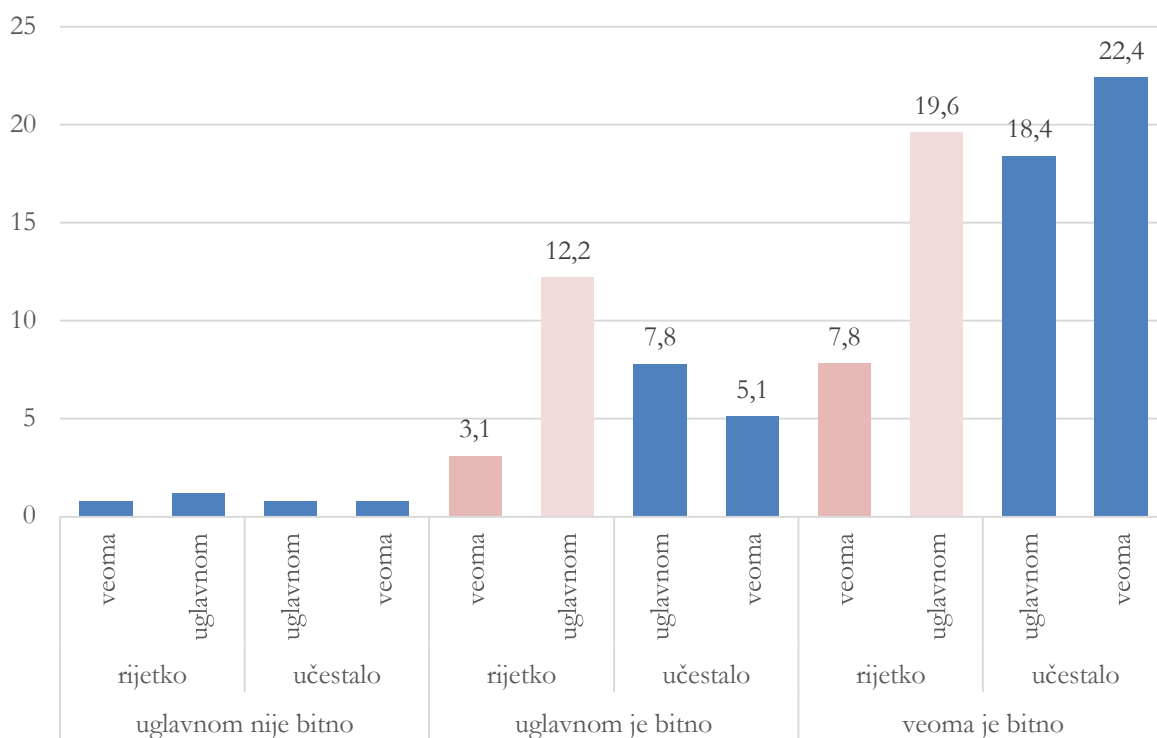


Prema tome **mađarski** podaci ukazuju na nedostatak zavisnosti među procjenom značaja i praktičnog ostvarenja suradnje, to jest u izvjesnom smislu na diskrepanciju. Ovu pojavu vrijedi i pobliže analizirati. Za to smo ispitanike temeljem njihovih odgovora na dva pitanja svrstali u dvije skupine po tome, ima li odstupanja glede značaja i učestalosti (uzimajući u obzir i razinu toka), ako ima, koliko je to odstupanje i u kom udjelu. Rezultati pokazuju, da približno tri četvrtine ispitanika smatraju veoma značajnim suradnju sa kolegama i sa nadređenima i oni koji su sa njima uskoj povezanosti. Na ovoj je razini diskrepancija među značaja i učestalosti prisutna

u daleko manjoj razmjeri, i to isključivo na taj način, da naglašavanje značaja je praćeno rijetkom ili veoma rijetkom suradnjom.

Glede daljih ispitanih sudionika suradnje, mađarski su podaci daleko više polarizirani. Unutar skupine sa velikim brojem elemenata onih, koji suradnju sa predstojnikom ustanove smatraju izuzetno značajnim, u sličnom su udjelu oko 20%) oni, koji se izjašnjavaju o učestalim ili veoma učestalim susretima (slika br. 3.<sup>24</sup>). Idući prema gore u stručnoj hijerarhiji opada vjera u značaj stručne suradnje, što se može svesti na rjeđa susretanja<sup>25</sup>.

**Slika br. 3. Procjena značaja i učestalosti suradnje sa predstojnikom ustanove u krugu mađarskih stručnjaka (% , N=255)**



Suradnja sa upraviteljem ustanove i kotarskim/županijskim središtem je, isto kao i međunarodna dimenzija suradnje su u odnosu na pojedinca vanjske pojave, koje premašuju njihovu kompetenciju, u pojedinim slučajevima predstavljaju apstraktna područja za mađarske stručnjake, koje se grade na specijalnim, učestalo radnim/odozgo prema dolje izgrađenim kontaktima. To se pojavljuje u u nižem – ali još uvijek dovoljno visokom – udjelu onih, koji

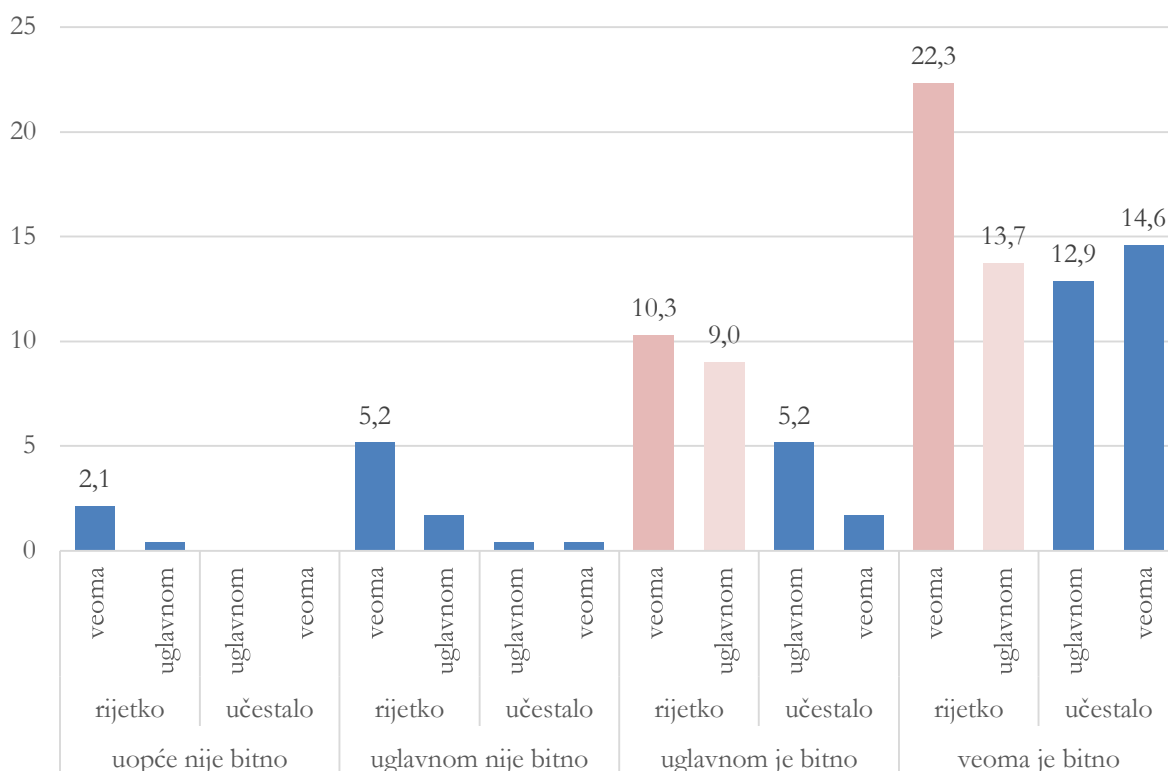
<sup>24</sup> Među odgovorima se kategorija “uopće nije bitno” i ne pojavljuje, a I mišljenje “uglavnom nebitno” se pojavljuje tek iznimno.

<sup>25</sup> Tumačenje smjera ovisnosti spada izvan okvira ove studije.

kontakte smatraju bitnim (u slučaju upravitelja ustanova i kotarskih/županijskih centara predstavljaju oko 60%, a glede međunarodne suradnje oko 45%) udjela, što u najvećem broju slučajeva znači nedovoljna učestalost ili nedostatak kontakata. Što znači da veliki broj stručnjaka ove, u praksi nedostižne kontakte smatraju bitnim. Glede viših razina u odnosu na pojedince se pojavljuju, premda de ne u značajnom udjelu oni, koji ove kontakte smatraju manje potrebnim ili nepotrebnim. To je obično praćeno nedostatkom kontakata, samo u se u manjem dijelu izjasnili o učestalijim kontaktima.

Kao što smo već naveli vezano za prosječne vrijednosti, suradnja sa predstavnicima drugih struka spada više u kategoriju priželjkivanih, negoli u kategoriju ostvarenih (učestalih) kontakata (slika br. 4.). Dvije trećine mađarskih stručnjaka smatra izrazito značajnim kontakte među strukama, istodobno među njima su u većini oni, koji se rijetko ili veoma rijetko susreću sa dotičnima.

**Slika br. 4. procjena značaja i učestalosti kontakata sa predstavnicima drugih struka u krugu mađarskih stručnjaka (% , N=233)**



Općenito je istinito, da **hrvatski** stručnjaci pridaju manji značaj suradnji unutar sruke, negoli mađarske kolege. Jedini je izuzeta predstavljaju kontakti sa bliskim suradnikom i nadređenim,

što i velika većina hrvatskih stručnjaka smatra veoma značajnim. U našem slučaju međutim uopće nije moguće identificirati izolirana skupina glede kontakata (koji se izjašnjavaju o rijetkim ili veoma rijetkim kontaktima). vezano za suradnju sa predstojnicima ustanova pojavljuje (10%), a idući prema gore u hijerarhiji unutar organizacije se nedvojbeno povećava udio onih, koji suradnju sa ovim sudionicima smatraju manje bitnim ili potpuno nebitnim. Kao usporedba: vezano za suradnju sa upraviteljima ustanova 30% ispitanika ima ovakvo mišljenje, u slučaju kotarskih/županijskih centara njihov je udio 38,5%, a u slučaju državnog centra iznosi 86%. U hrvatskim je podacima primjetna povezanost između manje učestalosti i značaja kontakata sa ovim sudionicima: što su rjeđi ovakvi strukovni kontakti, utoliko kontakte sa dotičnim stručnjacima smatraju manje bitnim. Posebno je markantna ova povezanost glede državnog centra i međunarodnih kontakata.

Hrvatski stručnjaci suradnju sa drugim strukama - kao i Mađari – procjenjuju slično pozitivno, kao i izravni suradnici. Veliki dio njih smatra značajnim, i unutar toga veoma značajnim stručna usuglašavanja, dogovore i druge vrste susreta, koji se prema odgovorima događaju svakog tjedna ili jednom mjesečno. I unutar hrvatskih je izolirana jedna manja skupina, koji ne smatraju značajnima ove kontakte i rijetko, ili nikada ne sudjeluju u takvima.

## II. Mišljenja o djelotvornosti suradnje

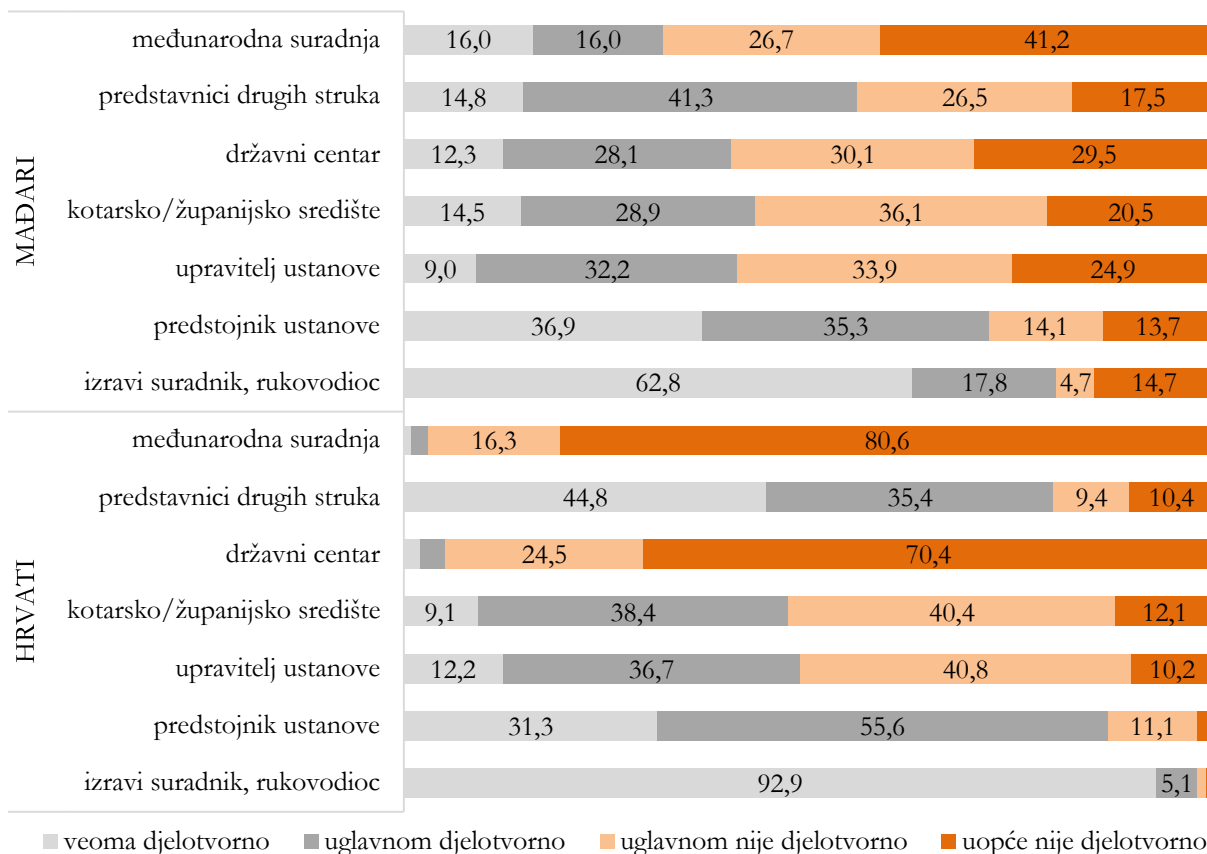
Upitani stručnjaci su ocjenjivali, odnosno mogli su ocjenjivati i djelotvornost suradnje<sup>26</sup>. Glede djelotvornosti **mađarski** podaci pokazuju, da je djelotvornost različita, idući od bliskih prema udaljenijim razinama u organizaciji. U prvom slučaju (izravni suradnici, nadređeni, predstojnik ustanove) su u većini pozitivna mišljenja (u udjelu 70-80 posto), u slučaju viših razina dostižu približno polovicu ove vrijednosti (slika br. 5.). Istodobno, u slučaju predstavnika drugih struka ta je vrijednost viša, i nalazi se između dvije krajnosti (56,1%).

Kod **Mađara** smo odgovore proučili u usporedbi njihovog radnog mjesta (centar i služba za skrb obitelji i djece, centar i služba za zaštitu djece, pedagoška stručna služba. Glede procjene djelotvornosti među mađarskim stručnjacima pojedine skupine struka pokazuju izvjesna odstupanja. U slučaju izravnih suradnika i nadređenih djelatnici pedagoške stručne službe suradnju smatraju djelotvornom (90%), u odnosu na druge dvije skupine struka (tu je pokazatelj oko 80%). Među ocjenama suradnje sa predstojnikom ustanove razlike su značajnije. Suradnici pedagoške stručne službe – slično izravnim suradnicima – takoreći bez razlike suradnju smatraju djelotvornom (unutar toga uglavnom veoma djelotvornom). Od toga značajno odstupa mišljenje zaposlenih pri centrima i službama za zaštitu djece: njihov je pokazatelj svega 64%.

**Slika br. 5. Ocjena djelotvornosti suradnje** (%),  $N_{\text{MAĐARI}}=131-258$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=96-99$ )

---

<sup>26</sup> U slučaju djelotvornosti je odgovore u vezi pojedinih sudionika struke trebalo izraziti uz pretpostavku “tamo gdje je to aktuelno”. Na pitanja su u načelu dali odgovore već samo oni, koji su sebe smatrali kompetentnim u procjeni djelotvornosti suradnje sa datom skupinom.



U slučaju upravitelja ustanova i kotarskih/županijskih središta je djelotvornost suradnje daleko niža i približno je podjednak udio pozitivnih odgovora (u granicama 40-50%). Ocjena suradnje sa državnim centrom je još i od ovoga nepovoljnija (samo je jedna trećina ispitanika dalo ocjenu djelotvorno ili bolju). I suradnju sa predstavnicima drugih struka predstavnici triju skupina ocjenjuju na sličan način, s tim da udio pozitivnih ocjena među djelatnicima centara i službi za zaštitu djece u neizvjesnoj mjeri (52%) zaostaje u odnosu na druge dvije skupine (oko 60%). Najslabiju je ocjenu dobila međunarodna suradnja – vjerojatno to nije neovisno od stvarnih iskustava stečenih na tome području, na što ukazuje i veliki udio odgovora „ne znam”. Među suradnicima centara za skrb obitelji i djece, kao i pedagoške stručne službe samo je svaki četvrti-peti imao pozitivno mišljenje o takvoj vrsti suradnje. U krugu djelatnika centra i službi za zaštitu djece razmjera je dvije petine.

**Hrvatski** stručnjaci suradnju sa pojedinim stručnim sudionicima procjenjuju slično kao Mađari, ali još izražajnije. Jednu krajnost predstavlja suradnja sa izravnim suradnicima (i nadređenima), sa predstojnikom ustanove, kao i sa predstavnicima drugih struka. U ovom su redoslijedu 98%, 87%, odnosno 80% njih ocijenili suradnju djelotvornom ili boljom (slika br. 5.). Drugu krajnost predstavlja suradnja sa državnim centrom i međunarodna suradnja: negativan je stav takoreći jednoglasan (95-97%). Otprilike polovica njih suradnju sa



upraviteljem ustanove, odnosno kotarskim/županijskim centrom ocjenjuje djelotvornom, odnosno ne djelotvornom.

### III. Sažetak i preporuke

U studiji smo obradili pitanje, kako se socijalni i razvojni stručnjaci odnose prema suradnji unutar struke i među strukama; to jest u kojoj je mjeri smatraju značajnom, odnosno kakva iskustva imaju vezano za njenu učestalost i djelotvornost. Mađarski i hrvatski podaci podjednako ukazuju na to, da stručnjaci smatraju daleko značajnijom suradnju u horizontalnom smislu (suradnici, nadređeni, predstavnici drugih struka), negoli vertikalnu suradnju. To jest stručnjaci pridaju manji značaj suradnji sa višim razinama struke i institucionalnim centrima. Ova je slika osobito svojstvena za hrvatske stručnjake. Glede uklapanja mađarskih i hrvatskih stručnjaka u radno okruženje postoje značajne razlike. Za razliku od Mađara, hrvatski stručnjaci svoj rad obavljaju uglavnom u okruženju društvenih kontakata. Tijekom svojega rada mađarski stručnjaci u signifikantnom udjelu (oko jedne petine) dvomjesečno ili rjeđe imaju suradnju sa izravnim suradnicima i nadređenima.

**mađarski** podaci pokazuju, da je učestalost realizirane suradnje tijekom rada bez razlike u slučaju svih sudionika zaostaje za onim, koju ispitanici smatraju poželjnim ili potrebnim na datoj razini. To podjednako vrijedi za sudionike unutar struke i izvan nje. Razina suradnje među strukama u najvećoj mjeri zaostaje od očekivane. Dvije trećina upitanih stručnjaka smatra kontakte sa drugim strukama izrazito značajnim, istodobno među njima su većini oni, koji se rijetko ili veoma rijetko susreću sa dotičnima. U odnosu na to, **hrvatski** podaci ne pokazuju znatna odstupanja među dimenzijama značaja i učestalosti suradnje. Sa drugog stanovišta: dok se čini da je potreba hrvatskih stručnjaka za suradnjom udovoljena, u krugu se mađarskih stručnjaka na ovom području uočava značajan nedostatak.

I po pitanju djelotvornosti **mađarski** podaci također ukazuju na to, da je različita procjena djelotvornosti suradnje idući od bliskih ka udaljenijim organizacijskim razinama. U slučaju bliskih razina prevladavaju pozitivna mišljenja, u slučaju udaljenijih razina – što nije neovisno o učestalosti i značaju, negativnija je ocjena djelotvornosti. **Hrvatski** stručnjaci djelotvornost suradnje sa drugim stručnim sudionicima ocjenjuju slično kao mađarski, ali još više polarizirano. Jednu krajnost predstavlja suradnja sa izravnim suradnicima (i nadređenima), sa predstojnikom ustanove, ka o i sa predstavnicima drugih struka, uz takoreći jednoglasno pozitivnu ocjenu. Druga je krajnost suradnja sa državnim centrom i međunarodna suradnja, uz bezmalo jednoglasno odbijanje.

Glede ocjene djelotvornosti pojedine **mađarske** stručne skupine pokazuju odstupanja. U slučaju izravnih suradnika i nadređenih, suradnici pedagoških stručnih službi suradnju u većoj mjeri smatraju djelotvornom, negoli druge dvije stručne skupine. Među mišljenjima o djelotvornosti suradnje sa predstojnikom ustanove su veće razlike. Suradnici pedagoških stručnih službi takoreći bez izuzetka tu suradnju smatraju djelotvornom. Od ovoga mišljenja u najvećoj mjeri odstupa mišljenje suradnika stručnih službi i centara za zaštitu djece. U odnosu na ovo, suradnici pedagoških stručnih službi o djelotvornosti suradnje sa državnim centrom imaju negativnije mišljenje u odnosu na druge dvije skupine.

Temeljem rezultata mađarskih istraživanja smatramo, da bi bilo preporučljivo ublažavanje i suzbijanje „izoliranosti” na radnom mjestu, što zahvata približno jednu petinu ispitanika, čak i na takvim pozicijama, koje naizgled ne zahtijevaju redovito održavanje kontakata. Taj se nedostatak može pojaviti u usuglašavanju djelatnosti u okviru radnih zadataka, u međusobnom informiranju, u dogovorima među djelatnicima. Radi održavanja, odnosno po potrebi unapređenja komunikacije unutar organizacije, preporučano je uvesti razne forume, sukladno potrebama (radne sastanke, analize slučajeva, konsultacije, itd.). Prema nekim rezultatima istraživanja, socijalni stručnjaci, kao najdjelotvornija sredstva za unapređenje suradnje smatraju konferencije o slučajevima, konsultacije o istim, međustrukovne konferencije, stručne razgovore, odnosno podjelu stručnog znanja i iskustava. (Budai, Puli 2015) Vrijedi postaviti naglasak na ove metode tijekom stručnog rada u interesu klijenata.

Pored ovih, bilo bi opravdano smanjenje udaljenosti među raznim razinama hijerarhije (kotarski, županijski, državni centar), jačanje dvosmjerne komunikacije. Time se može utemeljiti vertikalna stručna suradnja. Mađarski ispitanici osjećaju značajne nedostatke na području učestalosti i djelotvornosti suradnje. Reagirajući na to vrijedilo bi unaprijediti suradnju među strukama. (detaljnije vidjeti Perpék, Szászvai-Papp 2020)

## **Citirani materijali**

Barrett, G., Sellman, D., & Thomas, J. (2005). Interprofessional working in health and social care: Professional perspectives. Palgrave Macmillan.

Budai I. (2009). Međustrukovna suradnja i socijalni rad (na mađarskom). *Esély* 2009.5:83-114.

Budai I., Puli E. (2015). Sradnja u socijalnim uslugama (na mađarskom). *Esély* 2015/1:32-64.

Charles, G., C Alexander, C. (2014). An Introduction to Interprofessional Concepts in Social and Health Care Settings. *Relational Child & Youth Care Practice* 27(3), 51-55.

Győri Á. (2020a). Mišljenja socijalnih i razvojnih stručnjaka o okolnostima stručnoga rada. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Győri Á. (2020b). Emocionalno, fizičko i mentalno opterećenje u krugu socijalnih i razvojnih stručnjaka. In *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Razlozi pojave zaostataka na području obrazovanja sa gledišta socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Sredstva kompenziranja zaostajanja u obrazovanju u tumačenju socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Győri Á., Kiss M., Szászvai-Papp G., Vastagh Z. (2020). Završno izvješće istraživanja. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Whittington, C. (2003b). Model of Collaboration. In: Weinstein, J., Whittington, C., Leiba, T. *Collaboration in Social Work Practice*. London– Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 39–62.

Widmark, C., Sandahl, C., Piuva, K., Bergman, D. (2011). Barriers to collaboration between health care, social services and schools. *International Journal of Integrated Care* 11:e124.

doi: 10.5334/ijic.653

**PERPÉK ÉVA<sup>27</sup> – SZÁSZVAI-PAPP GÁBOR<sup>28</sup>**

**KONTAKTI I SURADNJA MEĐU STRUKAMA:  
PERCEPCIJE SOCIJALNIH I RAZVOJNIH  
STRUČNJAKA**

---

<sup>27</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti

<sup>28</sup> Sveučilište Corvinus Budimpešta, Sociološko PhD

# Uvod

Studija istražuje, kakvo mišljenje imaju mađarski i hrvatski stručnjaci zaposleni u socijalnom i obrazovnom sektoru o kontaktima i suradnji među strukama i kakva su iskustva stekli tijekom svojega rada u vezi sa time. Uzimajući mađarske podatke kao polazna osnova, analiza obuhvata kontakte sa pojedinim vanjskim stručnim skupinama i drugim sudionicima. U istraživanju su ustanove izvan navede struke prije svega ustanove javnog obrazovanja, službe za pružanje usluga osobne skrbi, ustanove zdravstvene skrbi i drugi relevantni. Istraživanje se prostire na podržavajuće i na ometajuće čimbenike suradnje.

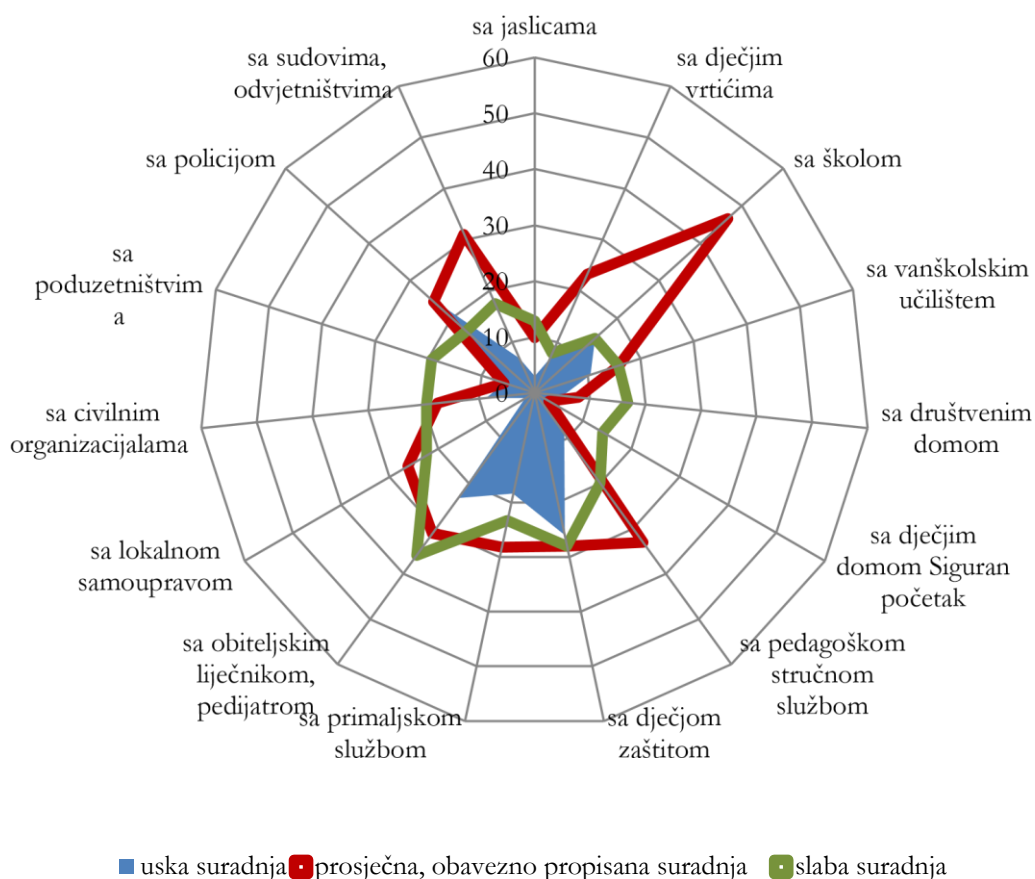
Aktualnost istraživanja pruža to, što je u proteklim godinama značaj i potreba stručne suradnje u interesu klijenata postala sve učestalija tematika međunarodnih, a među njima i mađarskih rasprava (i) u socijalnoj grani. To podjednako vrijed za kontakte, razmjenu informacija i razmjenu iskustava *unutar* struke, i *među* strukama. (Widmark et al. 2011, Barrett et al. 2005, Charles, Alexander 2014, Budai 2009) Na međunarodnoj je razini suradnja među strukama sa zdravstvom u središtu intenzivno istraživana tematika, a i istraživanja suradnji na socijalnom području su sve učestalija. (Willumsen 2006, Barr 2010, Ödegård, Strype 2009) Međutim, još je uvijek mali broj istraživanja temeljenih na čvrstim empirijskim osnovama. U mađarskim je okvirima pak znanstveno empirijsko istraživanje suradnje među strukama neotkriveno područje.

Temeljem ranijih teorijskih rezultata (Charles, Alexander 2014) istraživanje, koje te temelj ove studije primjenjuje praktičan pristup stručnoj suradnji, i podjednako istražuje dimenzije suradnje unutar struke i među strukama. Empirijsku bazu istraživanja predstavlja jedan survey obavljen u krugu stručnjaka zaposlenih u socijalnom i obrazovnom sektoru (detaljnije vidjeti Perpék et al. 2020). Istraživanje obavljeno tijekom 2019-te i 2020-te je prikupilo mišljenje 261 mađarskog i 100 hrvatskih stručnjaka u tri glavne tematike – kompenzacija zaostajanja u školovanju (Kiss, Vastagh 2020a, 2020b), stručna suradnja i strukovna dobrobit (Gyóri 2020a, 2020b). Istraživanje u Mađarskoj je obavljeno u Baranjskoj županiji u krugu stručnjaka centra i službe za obiteljsku i dječju skrb, centra i službe za dječju zaštitu, kao i pedagoške stručne službe, a hrvatsko istraživanje u Osječko-baranjskoj županiji među stručnjacima centra za socijalnu skrb, kao i dječjih vrtića i škola. Analize su detaljno obuhvatile mađarske odnose, kada je to bilo moguće, u usporedbi sa relevantnim hrvatskim podacima.

# I. Kontakti mađarskih stručnjaka sa sudionicima van struke

U interesu upoznavanja stručnih kontakata smo zamolili stručnjake, da opišu svoje kontakte sa nekoliko sudionika izvan njihove struke. Uslijed razlika između mađarskog i hrvatskog sustava socijalne skrbi analizu smo obavili isključivo sa mađarskim podacima. Rezultate proučavamo po trima strukovnim skupinama – centar i služba za socijalnu skrb obitelji i djece, centar i služba za dječju zaštitu i pedagoška stručna služba. Značajan dodatak uz analizu sustava kontakata ispitanika među strukama je to, što na ove kontakte u brojnim slučajevima imaju utjecaja svojstva radnog mjesta, kao i pravila vezana za obavljanje rada, propisani postupci i zvanični protokoli.

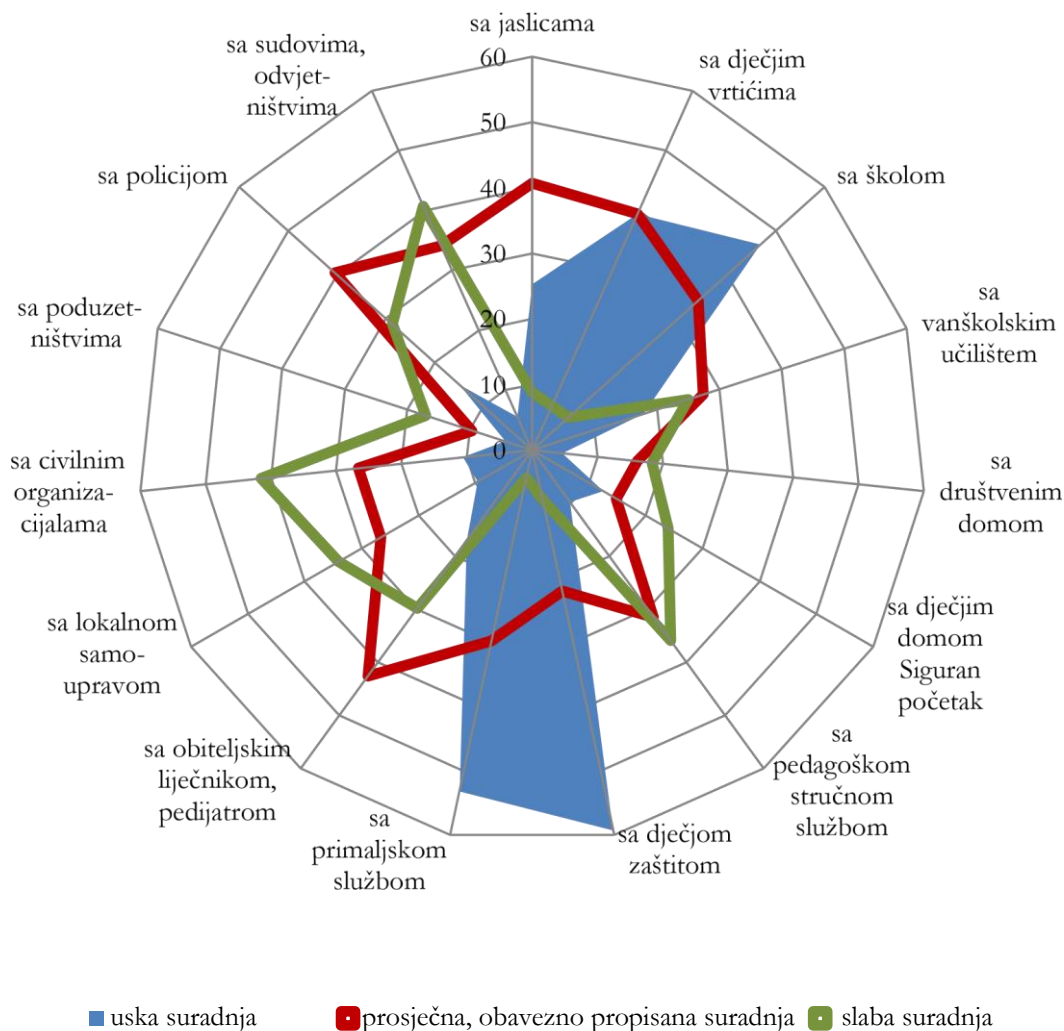
**Slika br. 1. Kontakti suradnika centra i službe za dječju zaštitu sa sudionicima izvan struke, bez nedostatka suradnje (%),  $N_{\text{Mađari}}=105$ )**





Od triju skupina stručnjaka se dječja zaštita čini najviše izoliranom glede navedenih sudionika izvan struke. Naime oni su u najmanjem broju 7 slučajeva naveli bliske kontakte, a u najviše slučajeva nedostatak kontakata, pored toga njihov sustav kontakata pokazuje različitu sliku (slika br. 1.). Uslijed karaktera njihovog posla, najuži ih kontakti vezuju za policiju, odnosno za centre za obiteljsku i dječju skr, međutim za svega četvrtinu upitanih djelatnika u dječjoj zaštiti su svojstveni bliski kontakti. Slične kontakte, ali u znatno manjem udjelu održavaju sa pedijatrima (23,3%), a iza njih slijede primalje (18,4%) i škole (14,6%).

**Slika br. 2. Kontakti suradnika centra i službe za obiteljsku i dječju skrb sa sudionicima izvan struke, bez nedostatka suradnje (%<sub>N<sub>MADARI</sub></sub>=96 osoba)**



U apsolutnoj vrijednosti najveći broj kontakata održavaju suradnici centra za obiteljsku i dječju skrb (slika br. 2.). Po našoj procjeni istaknuti su im partneri ustanove dječje zaštite – uski

Kontakti sa ovim su područjima 59,3% – sa primaljskom službom (53,2%), sa školom (46,8%) i sa vrtićima (39,4%). Suradnici pedagoške službe po naravi stvari održavaju najbliže kontakte sa obrazovnim i odgojnim ustanovama, a u drugom redu sa primaljskom službom.

## II. Projekcije suradnje među strukama

### *II.1 Instrument za mjerenje suradnje*

Sa ciljem upoznavanja kooperacije među strukama upitali smo i o sadržaju suradnje, o mišljenjima vezanim za to i o percepcijama iste. Konkretno smo upitali kakvi su okolnosti, uvjeti suradnje među strukama, odnosno kakva podrška i zahtjevi okružuju suradnju na radnom mjestu i u krugu klijenata stručnjaka. Koristeći međunarodna iskustva (Orchard et al. 2012, Strype et al. 2014) upitnik je u dva bloka pitanja sadržavao ukupno 27 tvrdnji, koje su ispitanici trebali ocjenjivati temeljem kategorija *uopće nije svojstveno, uglavnom nije svojstveno, uglavnom je svojstveno, veoma je svojstveno*.

U itemu prvog bloka pitanja je formulirano 18, uglavnom pozitivnih tvrdnji o podržavanju suradnje, glede djelotvornosti i korisnosti, utjecaja, postupka, upravljanja suradnje među strukama (tablica br. 1.). Pitanja su sadržavala tvrdnje koje se odnose s jedna strane na „druge” vanjske sudionike suradnje, a s druge strane na samu osobu ispitanika. Budući da smo pretpostavljali, da suradnja ima ne samo harmoničnu i beskonfliktnu dimenziju, bilo je neizbježna ugradnja i nekoliko takvih čimbenika, koji ometaju suradnju među strukama.

Tvrdnje, koje opisuju sadržaj i kvalitetu suradnje se mogu razvrstati i po drugim teorijskim dimenzijama. Po tome se prva skupina tvrdnji odnosi na pozitivnu atmosferu suradnje, odnosno na njen utjecaj na ispitanika. Druga teorijska skupina tvrdnji u središte postavlja rezultate suradnje, njenu korisnost/koristi. Jedan sljedeći čimbenik su negativna mišljenja o dogovorima, prije svega „ovladavanje”, monopoliziranje komunikacije. Pojedina su se pitanja odnosila na upravljanje skupinama.

Jedan dio drugog bloka pitanja se odnosio na motivacijske čimbenike suradnje među strukama – koji su sa gledišta ispitanika vanjski čimbenici (tablica br. 2.). Unutar toga, teorijsku dimenziju vezano za očekivanja sačinjavaju s jedne strane normativna potpora radnog mjesta, a s druge strane potrebe izražene od strane klijenata/ciljnih skupina. Jedna druga podskupina tvrdnji služi mjerenju percepcije prepreka u suradnji među strukama. Druga se dva pitanja odnose na spoznaje vezane za rad i na opseg odgovornosti, dijelom sa gledišta drugih stručnjaka, a dijelom sa vlastitog gledišta.

## ***II.2. Rezultati: podržavajući i otežavajući čimbenici suradnje***

Glede prve skupine tvrdnji, vezanih za suradnju među strukama, prema prosječnim ocjenama odgovora, **mađarski** stručnjaci smatraju, da su podržavajući čimbenici suradnje među nstrukama u većini tijekom rada, kako na pojedinačnoj, tako i na razini skupine. što se tiče podržavanja i očekivanja, ispitanici su se izjasnili o tome, da njihovo radno mjestu u načelu uglavnom okružuje podržavanje suradnje među strukama, a u izvjesnoj, nešto manjoj je mjeri izraženo očekivanje od strane klijenata. Jedan od uvjeta suradnje je uzajamno poznavanje svojstava, ciljeva, sredstava rada stručnjaka, koji djeluju na drugim područjima. Upitani stručnjaci – u ozračju matematičkog prosjeka odgovora – smatraju, da oni donekle bolje poznaju saruku drugih sudionika, negoli oni njihovu. Najozbiljnija prepreka u suradnji sa drugim strukama za njih predstavlja nedostatak vremena/preopterećenost, nedostatak novčanih sredstava ili nedostatna infrastruktura, odnosno nedostatak povjerenja. Istodobno prosječne ocjene ispitanike ne pokazuju značajne razlike među kategorijama.

Iz **hrvatskih** odgovora se iscertava u većoj mjeri mješovita slika. Pored prednosti, u približno se istom udjelu pojavljuju i izvjesni nedostaci, negativnosti glede percepcije, okolnosti i podržavanja stručnoga rada en.

U slučaju prvih 18 tvrdnji prvoga bloka pitanja analiza glavnih komponenata obavljena rotacijom varimax u mađarskom uzorku prikazuje prostor odgovora sa četiri komponente. Vrijednost Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) je izuzetno visoka: 0,869, i faktori daju objašnjenje za 58,8% varijancija<sup>29</sup>. Analiza 4 komponenti se dijelom prilagođava teorijskom razvrstavanju tvrdnji. Zanimljivo je to, da se prva dimenzija suradnji vezuje za jednu vrstu negativnog pristupa, za **društveni neuspjeh**: tu se naime nalaze itemi, koji ukazuju na dominaciju izvjesnih pojedinaca (koje osoba doživljava s jedne strane kao prepreku djelotvornosti, a s druge strane kao vlastito potiskivanje u zaleđe) kao i ta tvrdnja, koja frustraciju tumači kao svojstvo rada u skupini (tablica br. 1.). Ovaj čimbenik sažima izvjesne prepreke suradnji.

**Tablica br. 1. Percepcije vezane za suradnju u mađarskom uzorku 1.** Matrica rotirane komponente

Koliko su svojstvene sljedeće tvrdnje tijekom suradnje među strukama?

Komponenta

---

<sup>29</sup> Analiza obavljena na hrvatskim podacima odgovore uređuje iz odgovarajuću KMO vrijednost od 0,745, duž 5 čimbenika. Uslijed niskog broja slučajeva tumačenje ovih je otežano.

	2	3	4	1		
Ponekad ne funkcioniramo djelotvorno, jer tijekom pregovora dominira mišljenje nekolicine osoba.	-0,174	-0,14				-0,128
Ponekad nisam u stanju izraziti svoje mišljenje, jer drugi prisvajaju vrijeme.	-0,151	-0,116	-0,003			0,843
Pregovorima dominira mišljenje nekolicine osoba.	-0,159	-				0,154 -0,122
Sudionici su međusobno često frustrirani.	0,644	-0,152	-			0,75 0,127 -0,128
Polazne točke potječu od nekolicine osoba (ne od svih).	0,402					0,704 0,585 0,067
U slučaju potrebe drugi me podržavaju.	-0,103	0,381	0,055			-0,055 0,776
Ukoliko imam problem, drugi su voljni da me saslušaju.	-0,249	0,087	0,219			0,738
Sadivci podjele informacije o svojem poslu.	-0,073	0,349	0,099			0,708
Članovi skupine su angažirani za suradnju.	-0,181	0,668	0,186	0,069		
Uobičajeno razumiju to, što želim reći.	-0,36	0,564	0,181	0,463		
Koristim svoju kreativnost tijekom zajedničkoga rada H.		-0,038	0,178	0,798	0,007	
Zajednički rad smatram vrijednim.	-0,094	0,297	0,763	0,061		
U skupni primjećujem da se razvijam.	-0,074	0,344	0,717	0,099		
Uvijek su mi jasni ciljevi tijekom zajedničkog rada.		-0,2	0,034	0,644	0,388	
Komunikacija je dobra, informacije se brzo šire.		-0,186	0,144	0,487	0,234	
Smatram da me drugi cijene.	-0,136	0,136	0,176	0,673		
Rukovodilac pomaže u postizanju zajedničkih ciljeva.		-0,31	0,365	-0,026	0,592	
Često uočavam, da dobro funkcionirajuće skupine imaju nedvojbeno odabranog vođu.	0,255	0,055	0,205	0,487		

Druga se skupina tvrdnji može nazvati nekom vrstom **skupne podrške**, koja u prvi plan postavlja saslušanje i podršku ispitaniku, kao i angažiranost skupine u suradnji i podjeli informacija. Treća komponenta sažima pozitivne utjecaje skupine na pojedinca. Za to se vezuju tvrdnje, koje se odnose na razvoj, na doživljavanje kreativnosti, na vrijednosti zajedničkog rada, stoga ovaj čimbenik nazivamo **isticanju samoga sebe**. Na kraju, četvrta je komponenta povezana sa **upravljanjem skupinom**, njenim rukovođenjem. Sve tri dimenzije obuhvataju iskustva i mišljenja koja **podržavaju suradnju među strukama** t<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Dva itema: „Komunikacija je dobra, informacije se brzo šire.” i „Obično razumiju, to što želim reći.” ne mogu se nedvojbeno i isključivo vezati za jednu komponentu, stoga smo ove izostavili u nastavku analize.

Temeljem analize glavnih komponenata izvršena sa itemima drugoga bloka pitanja tvrdnje u razmišljanju mađarskih stručnjaka – uz srednju vrijednost KMO (0,609) – su nedvojbeno okupljene u tri skupine (tablica br. 2.). Percepcija čimbenika, koji **ometaju** suradnju je jedna od takvih skupina tvrdnji, u koju spadaju informacije, novčani, infrastrukturni i nedostatak povjerenja (zanimljivo je, da se nedostatak vremena i preopterećenost ne vezuju za ovaj čimbenik). Poseban čimbenik predstavljaju percepcije vezane za druge stručnjake, odnosno vlastitu **odgovornost**. Nadalje se i „**očekivanje**” kao motivacijski čimbenik može nedvojbeno identificirati temeljem odgovora. Zanimljiv je dodatak, da niti jedan od analiza glavne komponente posebno urađena za sve tri skupine stručnjaka nije prikazala jasnu strukturu u odgovorima.

**Tablica br. 2. Percepcije vezane za suradnju u mađarskom uzorku 2.**

U kojoj su mjeru sljedeće tvrdnje tokom rada svojstvene za suradnju među strukama? Komponenta

	3	1	2
Nedostatak informacija ometa suradnju među strukama. 0,091	0,781	-0,291	
Nedostatak povjerenja ometa suradnju među strukama. -0,157	0,750	0,178	
Nedostatak novčanih sredstava ili slaba opskrbljenost infrastrukturom ometa suradnju među strukama. 0,092	0,743	-0,064	
Drugi stručnjaci razumiju čime se ja bavim, koje mi je područje odgovornosti. -0,007	0,061	0,768	
Razumijem točno čime se bave drugi stručnjaci i koje im je područje odgovornosti. 0,149	-0,033	0,674	
Nedostatak vremena/preopterećenost ometa suradnju među strukama.	0,478	-0,559	0,188
Na mojem radnom mjestu podržavaju (na pr. administrativno) suradnju sa drugim stručnjacima.	-0,151	0,546	0,372
Moji rukovodioci očekuju da surađujem sa predstavnicima drugih struka. -0,105 0,126			
Moji klijenti/zbrinuti očekuju od mene da surađujem sa predstavnicima drugih struka. 0,196 0,033			

0,704

Mišljenje hrvatskih stručnjaka je nedvojbeno okupljeno oko dvaju, međusobno isključivih čimbenika (KMO vrijednost: 0,749): **ometajući** čimbenici suradnje skupa sačinjavaju jedan, a **podrška a radnom mjestu i stručna podrška** drugih.

Analiza glavne komponente izvršene na 27 pitanja u gore prikazanom bloku pitanja za istraživanje okolnosti suradnje je također identificirala tipove mišljenja. Kao podržavajući čimbenici su se pojavili **društvena podrška i isticanje samoga sebe**, a kao prepreke **društveni neuspjeh i i objektivne** vanjske prepreke<sup>31</sup>. Od ova četiri najjača čimbenika temeljem 27 pitanja smo utvrdili četiri indeksa.

O čimbenicima, koji stoje iza indeksa ispitanici imaju jedinstveno mišljenje, pošto se mišljenje pojedinih skupina ne odvaja niti po demografskim zaleđinskim promjenljivima, niti po promjenljivima vezanim za obavljanje posla i radno iskustvo, za procjenu značaja i učestalosti suradnje među strukama. Analiza varijancije je pokazala signifikantnu povezanost jedino u slučaju indeksa društvenog neuspjeha, kao prepreke suradnji među strukama. Prema ovome, stručnjaci u dječjoj zaštiti, koji su inače relativno izolirani, u najvećoj mjeri osjećaju društveni neuspjeh tijekom suradnje među strukama, a suradnici pedagoških stručnih službi ga osjećaju najmanje. Indeksi ometanja suradnje među strukama u drugoj dimenziji: pokazuju pažnje vrijednu korelaciju sa uzrocima stresa na radnom mjestu.

## Sažetak i preporuke

Studija je proučavala mišljenja, odnosno stečena iskustva stručnjaka zaposlenih u socijalnoj i obrazovnoj sferi, sa više gledišta. Mađarski i hrvatski rezultati istraživanja podupiru to, da je bliskost sa predstavnicima drugih struka od istaknutog značaja u stručnoj suradnji.

Prema **mađarskim** stručnjacima su u većini čimbenici, koji podržavaju suradnju tijekom rada, kao na razini pojedinaca, tako i na razini skupine. Mađarski su se stručnjaci pored ovoga izjasnili i o tome, da je na njihovom radnom mjestu suradnja među strukama uglavnom okružena podrškom, a u izvjesnoj, ali nešto manjoj mjeri je to izraženo kao očekivanje. Jedan uvjeta suradnje je uzajamno poznavanje karaktera, ciljeva i sredstava rada stručnjaka na drugim

---

<sup>31</sup> Vezano za objektivne prepreke vrijedi spomenuti to, dok tijekom gore navedene analize nedostatak vremena/preoptečenost ne ovisi o drugim ometajućim čimbenicima, tijekom zajedničke analize dvaju blokova pitanja se pokazala uska povezanost. U odnosu na to nedostatak povjerenja je ispalo iz niza nedvojbenih ometajućih čimbenika.

područjima. Upitani stručnjaci procjenjuju, da oni nešto bolje poznaju struku drugih, negoli oni njihovu. Najznačajnije prepreke u suradnji među strukama za njih – po redosljedu – predstavljaju nedostatak vremena/preopterećenost, nedostatak informacija, nedostatak novčanih sredstava i nedostatna infrastruktura, odnosno nedostatak povjerenja. Istodobno se među pojedinim stavkama, tipova prepreka ne pojavljuju značajna odstupanja. Iz **hrvatskih** se odgovora iscrtava nešto više mješovita slika nego u slučaju Mađara. Pored prednosti se sa približno istom težinom pojavljuju i izvjesni nedostaci, podjednako glede percepcije stručnoga rada, i podržavanja.

Što se tiče okolnosti, načina i podržavanja suradnje među strukama, mišljenja se mađarskih stručnjaka svrstavaju u četiri skupine. Kao podržavajući čimbenici suradnje se pojavljuju društvena podrška i isticanje samoga sebe, a kapo prepreke to su društveni neuspjeh i objektivne vanjske prepreke.

Temeljem rezultata mađarskih istraživanja sljedeće preporuke predlažemo za razmišljanje u odnosu na domaće uvjete. Izrazita potreba mađarskih stručnjaka uključenih u istraživanje je suradnja sa drugim strukama u većem obimu od sadašnjeg (Perpék, Szászvai-Papp 2020a). Općenito vrijedi za struke i za skupine struka, a osobito za razvojno stručno područje, da je poželjno ukinuti izoliranost, to jest odvojenost od drugih struka. Za to postoje brojni načini, jedan od njih je optimiziranje zakonom propisanog sustava dojava na području dječje zaštite. Jedna druga skupina mogućnosti su zajednički dogovori, radni sastanci sa izvjesnom učestalošću – na pr. mjesečno; sastavljanje i rad tematskih, konsultacijskih ili skupina za obradu slučajeva; provedba zajedničkih, integriranih usavršavanja, organiziranje zajedničkog terenskog rada i posjeta ustanovama, što temeljitije upoznavanje srodnih struka, pronalaženje dodirnih točaka i zajedničkih mogućnosti za međusobnu dopunu rada, za usuglašavanje, otkrivanje i iskorištavanje sinergija. Detaljirani oblici suradnje poboljšavaju strujanje informacija i izgradnju i produbljivanje povjerenja prema sudionicima izvan radnoga mjesta. U ovim skupinama, mješovitim glede struka, mogu se razviti inovacije, novi impulsi, nazori, koji omogućavaju sagledavanje i rješavanje kompleksnih problema. U slijed svega navedenog može se poboljšati kvaliteta i djelotvornost rada, nadalje se može ublažiti spomenuti nedostatak informacija i povjerenja.

Navedeni oblici kooperacije nisu bezuvjetno izravno vezane za materijalne izdatke, ovi se izdaci pojavljuju u utrošku vremena i energije, u postupcima organizacije, pripreme, usklađivanja. Ranija istraživanja ukazuju na to, da tijekom organizacije suradnje istaknutu ulogu imaju



rukovodioci, kao i nedvojbeno definiranje opsega odgovornosti, i ako je moguće podjela odgovornosti.

Suradnju unutar struke i među strukama može olakšati prostorna blizina. Osiguranje toga u brojnim slučajevima zahtijeva materijalnu investiciju. Zadovoljavajuće strujanje među radnim mjestima i izvan radnih mjesta, kao i kvalitetno obavljanje poslova može poboljšati promišljeno oblikovanje radnih prostora. To vrije učiniti u takvoj formi, da zaposleni imaju mogućnosti raditi u skupinama, skupa sa suradnicima, ali po potrebi raditi odvojeno, samostalno, odnosno posao obavljati sa jednim ili sa više klijenata ili suradnika. Na sličan je način bitna izgradnja većih i manjih zajedničkih prostora, gdje skupina zaposlenih, ili cjelokupni stručni tim može raditi skupa. Suradnju među strukama bi u značajnoj mjeri i stvaranje i funkcioniranje integriranih uslužnih centara, blizu jedan drugom, ili čak unutar jedne zgrade. U njemu bi dobile mjesto sve stručne skupine iz oblasti obrazovanja i sa drugih područja kompenziranja zaostajanja. Od sličnog je značaja uvođenje stalnih offline – osobito imajući u vidu pandemijske pouke – i online komunikacijskih kanala i njihova primjena među stručnim područjima.

## Citirani materijali

Barr, H. (2010). Understanding Interprofessional Working in Health and Social Care. *Journal of Interprofessional Care* 24(4):470-472.

Barrett, G., Sellman, D., Thomas, J. (2005). *Interprofessional working in health and social care: Professional perspectives*. Palgrave Macmillan.

Budai I. (2009). *Međustrukovna suradnja i socijalni rad (na mađarskom)*. *Esély* 2009.5:83-114.

Charles, G., C Alexander, C. (2014). An Introduction to Interprofessional Concepts in Social and Health Care Settings. *Relational Child & Youth Care Practice* 27(3):51-55.

Győri Á. (2020a). Mišljenja socijalnih i razvojnih stručnjaka o okolnostima stručnoga rada. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostataka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Győri Á. (2020b). Emocionalno, fizičko i mentalno opterećenje u krugu socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Razlozi pojave zaostataka na području obrazovanja sa gledišta socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Sredstva kompenziranja zaostajanja u obrazovanju u tumačenju socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Ödegård A, Strype J. (2009). Perceptions of interprofessional collaboration within child mental health care in Norway. *Journal of Interprofessional Care*. 23(3):286–96.

Orchard, C. A., King, G. A., Khalili, H., & Bezzina, M. B. (2012). Assessment of interprofessional team collaboration scale (AITCS): Development and testing of the instrument. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(1):58-67.

Perpék É., Győri Á., Kiss M., Szászvai-Papp G., Vastagh Z. (2020). Završno izvješće istraživanja. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Strype, J., Gundhus, H. I., Egge, M., & Ødegård, A.(2014). Perceptions of Interprofessional Collaboration. *Professions and Professionalism*, 4(3). <https://doi.org/10.7577/pp.806>

Widmark, C., Sandahl, C., Piuva, K., Bergman, D. (2011). Barriers to collaboration between health care, social services and schools. *International Journal of Integrated Care* 11:e124. doi: 10.5334/ijic.653

Willumsen, E. (2006). Leadership in interprofessional collaboration - the case of childcare in Norway. *Journal of Interprofessional Care*. 20(4):403–13.

**KISS MÁRTA<sup>32</sup> – VASTAGH ZOLTÁN<sup>33</sup>**

**RAZLOZI ZA POJAVU ZAOSTAJANJA NA  
PODRUČJU OBRAUOVANJA SA GLEDIŠTA  
SOCIJALNIH STRUČNJAKA**

---

<sup>32</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti, Sveučilište Corvinus Budimpešta

<sup>33</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti, ELTE

# Uvod

Cilj ove studije je, da prouči glavne razloge, koji se kriju u zaleđu zaostajanja, koje se pojavljuje na različitim područjima obrazovanja, sa gledišta stručnjaka zaposlenih socijalnih djelatnika na području kompenziranja zaostajanja. Razlog ovakvoga pristupa je to, da socijalni stručnjaci ne bivaju upitani, unatoč tome, što i oni aktivno sudjeluju u kompenziranju zaostajanja.

Cilj naše analize je također bi o taj, da usporedimo mišljenja socijalnih stručnjaka sa ranijim rezultatima, već utvrđenim u krugu pedagoga, čiji je<sup>3</sup> značaj po našoj hipotezi – što podupire i sve veći broj istraživanja – da je suradnja stručnjaka koji rade na kompenziranju zaostajanja od presudnog značaja u ostvarenju sustizanja ciljnih skupina. Uspješnoj suradnji, po našem mišljenju može pridonijeti (i) upoznavanje i usuglašavanje različitih mišljenja glede razloga zaostajanja. Ukoliko se naime ostvari neka vrsta razumijevanja, eventualno konsenzus u tom slučaju to stvara temelje za odabir odgovarajućih sredstava intervencije i za njihovu usuglašenu primjenu.

Program istraživanja je pored ovoga postavio za cilj usporedbu domaćih rezultata sa podacima jedne susjedne države. Stoga je upitnik popunjen u dva kruga: 2019-te u Mađarskoj, u Baranjskoj županije u krugu 261-og stručnjaka zaposlenih na području socijale, a 2020-te a Hrvatskoj, u8 Osječko-baranjskoj županiji uključivanje 100 osoba u krugu stručnjaka centra za socijalnu skrb, kao i zaposlenih u školama i dječjim vrtićima. Premda je međunarodna usporedba uslijed metodoloških razloga bila izvediva tek u slučaju nekolicine povezanosti, donijela je nekoliko razumljivih rezultata, koje vrijedi i detaljnije proučiti.

## **I. Percepcija problema: identificiranje čimbenika, koji utječu na zaostajanje u obrazovanju**

U interesu toga, da bi svi ispitanici pod pojmom zaostajanja podrazumijevali isto, u upitniku<sup>34</sup> smo dali sljedeću definiciju: „zaostajanje u obrazovanju smatramo slabe rezultate i vladanje u

---

<sup>34</sup> Upitnik je sadržavao više blokova pitanja. Prikaz istraživanja i uzorka, kao i obradu drugih tematika vidjeti u svesku (Győri 2020a, 2020b, Perpék et al. 2020, Perpék, Szászvai-Papp 2020a, 2020b, Kiss 2020b).

školi, nedostatak potrebnih kompetencija, nedostatak motivacije, probleme u vladanju, prekomjerne neopravdane izostanke i ponavljanje razreda, napuštanje škole.” Po našem teorijskom polazištu čimbenici, koji utječu na pojavu i opstanak zaostajanja na području obrazovanja, odnosno školskog vladanja mogu se u osnovi svrstati u tri skupine: s jedne strane na roditelje i obiteljske okolnosti, s druge strane na djecu, a s treće strane na zadaće koje se odnose na školstvo i na obrazovni sustav u cjelini (tablica br. 1.). Ove su kategorije analogne raznim razinama međunarodnih modela (detaljnije vidjeti Kiss, Vastagh 2020a).

**Tablica br. 1. Čimbenici, koji utječu na zaostajanje u obrazovanju**

<i>Skupine čimbenika/faktora</i>	<i>Čimbenici/itemi u upitniku</i>
Čimbenici vezani za školu i pedagoge	•
	•
Čimbenici, koji se odnose na djecu	• nedostatak pedagoga, obrazovnih stručnjaka niska spremnost škole za suradnju sa drugim ustanovama (na pr. dječja zaštita, dječja skrb, pedagoška služba)
	• nedostatak motivacije pedagoga, izgaranje nedostatak socijalnih, razvojnih i drugih stručnjaka homogen sastav razreda, segregacija
	• nedostatak suvremenih pedagoških sredstava i znanja
	• niska spremnost škole za suradnju sa roditeljima
	• nedostatak diferenciranog obrazovanja, prevelik broj učenika po razredima
	• nedostatak kognitivne sposobnosti djece
	• zaostalost u razvoju, mentalni problemi

- nedostaci društvenih kompetencija djece (uklapanje u školi, loši odnosi sa nastavnicima i učenicima)
- nedostaci emotivnih kompetencija djece
- stav djece prema učenju, nedostatak motivacije
- poremećaji u vladanju, agresivno ponašanje (razularenost, itd.)
- substrukture škole/razreda, loš međugeneracijski utjecaj
- negativni primjeri ponašanja roditelja, načela odgoja
- niska kognitivna kompetencija roditelja, nedostatak izobrazbe

Čimbenici, koji se odnose na roditelje, obitelj

loši materijalni uvjeti, siromaštvo (i stambeni uvjeti) zanemarivanje i zlostavljanje djece

- 
- Negativan stav roditelja prema učenju
- Niska spremnost roditelja za suradnju sa školom i nastavnicima

Zanimalo nas je to, u kojoj se mjeri ranije istraživano mišljenje stručnjaka zaposlenih na području obrazovanja (nastavnika) razlikuje od mišljenja predstavnika socijalne struke. Pri obradi ovih čimbenika smo kao polaznu osnovu uzeli za nas relevantna pitanja upitnika popunjavanog u krugu pedagoga od strane OFI (2013-2014) (Széll 2015, Szemerszki 2015, 2016), koji smo dopunili onim pitanjima, koje smo temeljem stručne literature smatrali značajnim. Težilo smo ka izradi takvih čimbenika, koji postavljaju pitanja vezana za razloge, a ne za posljedice (premda ponekad nije lako razdvojiti ova dva aspekta).

## II. Proučavanje statističke međuovisnosti u mađarskom uzorku

Presudna većina upitanih mađarskih stručnjaka se bavi kompenzacijom zaostajanja u obrazovanju: suradnici pedagoških stručnih službi u udjelu od 80%, zaposleni u centru/službi za skrb obitelji i djece u 65%, a suradnici centra/službe za zaštitu djece u 48%. Odgovore iz uzorka, koji se sastoji od triju skupina struka smo analizirali pomoću više metoda. Uz pomoć višedimenzionalne skale i analize faktora smo analizirali, kristalizira li se uočavanje problema socijalnih stručnjaka duž tri dimenzije prikazane u prethodnom poglavlju. Ukupno smo upotrijebili 21 pitanje<sup>35</sup> za kontrolu teorijskih faktora. Otkrivanju pozadinske, latentne strukture smo prvo pristupili metodom višedimenzionalne skale<sup>36</sup>, po tom smo u interesu pojašnjenja naših prvih dojmova i uz pomoć analize faktora proučili povezanost među odgovorima. proračune smo vršili u opsegu faktora d 3 do 9 (tablica br. 2.).<sup>37</sup> Rezultati su pokazali, da u slučaju 2-5 latentna faktora od svih varijacija 21 promjenljive faktori dobiveni kao rezultata daju objašnjenje za manje od 60% varijacija, dok u slučaju broja faktora 6-9 premašuju ovu razmjernu, koja se može smatrati prihvatljivom.

Sadržajan analiza faktora također podržava to, da u odnosu na prethodno teorijski pretpostavljene tri skupine čimbenika upitani socijalni i razvojni stručnjaci u stvarnosti razmišljaju u većem broju dimenzija. Premda i rješenje sa tri faktora potvrđuje naše prethodne pretpostavke, rješenja sa šest ili osam faktora se čine uvjerljivim kako teorijski, tako i statistički<sup>38</sup>. Ovi se međusobno razlikuju po tome, odvajaju li, ili zadržavaju ujedno po dvije komponente faktora „škola i pedagogija”, odnosno „siromaštvo i kulturni kapital”.

---

<sup>35</sup> Ugradili smo tri „lažna pitanja”, čija je namjena bilo samo razotkrivanje „unutarnje skale vrjednovanja” ispitanika, njih smo izostavili iz analize.

<sup>36</sup> Postupak ALSCALE, temeljem Euklidove udaljenosti. Temeljem rezultata se odgovori mogu projicirati na prihvatljiv način već u dvodimenzionalnom prostoru ( $S\text{-stres}=0,19$ ), ali uzimajući u statističkom smislu, do uistinu dobrih rezultata bi dovela projekcija u tri ili čak četiri dimenzije ( $S\text{-stres}<0,1$ ).

<sup>37</sup> Analizu faktora smo proveli metodom analize glavne komponente, pomoću varimax (ortogonalne) rotacije. Temeljem KMO i Bartlett-testa masa podataka se pokazala veoma podobnom za izvršenje analize.

<sup>38</sup> Naime u slučaju modela sa četiri ili pet faktora se u jednom faktoru miješaju oni, koji se odnose na djecu i roditelje, koji se međutim razdvajaju kako teorijski, tako i temeljem rezultata analize drugih faktora. A varijantu sa devet faktora smo pak odbacili iz razloga, što se u tome pojavljuje jedan takav samostalni faktor, čija sadržajna-teorijska analiza nije nedvojbeno.

**Tablica br. 2. Struktúra čimbenika, koji dovode do zaostajanja u učenju za slučaj različitih brojeva faktora**

Teorijski faktori	2 faktora	3 faktora	4 faktora	5 faktora	6 faktora	7 faktora	8 faktora	9 faktora
<b>Čimbenici vezani za školu i pedagoge</b>	sustav škola & ustanova	škola & pedagogija	škola & pedagogija	škola & pedagogija	škola & pedagogija	školski sustav	školski sustav	školski sustav
						pedagoški nedostaci	pedagoški nedostaci	pedagoški nedostaci
						školska segregacija	školska segregacija	školska segregacija
						školska segregacija	školska segregacija	školska segregacija
<b>Čimbenici vezani za djecu</b>	dijete - devijacija - sposobnosti	dijete - sposobnosti	dijete - sposobnosti	dijete - sposobnosti	dijete - sposobnosti	dijete - sposobnosti	dijete - sposobnosti	
					dijete - devijacija	dijete - devijacija	dijete - devijacija	
<b>Čimbenici vezani za roditelje</b>	obitelj & dijete	roditelji - devijacija - deprivacija	djeca & roditelji -	djeca & roditelji	roditeljski pristup	roditeljski pristup	roditeljski pristup	
			devijacija	devijacija	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	
			siromaštvo	siromaštvo	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	
			siromaštvo	siromaštvo	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	siromaštvo & nedostatni kulturni kapital	

Dobivene smo faktore usporedili prema radnim mjestima stručnjaka jednosmjernom analizom varijacija. Tijekom toga se po poslodavcima nisu pokazala značajna odstupanja niti u slučaju rješenja sa jednim, a niti sa osam faktora. Unatoč tome je primjetno, da je među mišljenjima zaposlenih u pedagoškim stručnim službama nešto snažnije izraženi problemi vezani za obrazovni sustav odnosno za suradnju između obrazovnog sustava i obitelji, dok suradnici centara, odnosno službi za obiteljsku i dječju skrb, kao i stručnjaci dječje zaštite najznačajnijim smatraju probleme vezane za obiteljsku kulturu i za socijalizaciju. Istodobno je potrebno naglasiti, da među kartama problema pojedinih stručnjaka mogu uočiti značajna odstupanja (Kiss, Vastagh 2020a), ali se čini, ove ne određuje radno mjesto.



### III. Percepcija problema glede razloga zaostajanja u ozračju mađarskih i hrvatskih rezultata

U upitniku su ispitanici utjecaj na pojavu zaostajanja trebali ocjenjivati školskim ocjenama (slika br. 1.). Sve u svemu, može se reći, da se temeljem mišljenja stručnjaka iscertava stanovište – inače koje podupire i stručna literatura – da je žarište problema potrebno tražiti u obiteljskom zaleđu (vidjeti još na pr. Woessmann 2004, Róbert 2004, Kertesi, Kézdi, 2012, OECD 2018). Temeljem zadatih mogućnosti odgovora stručnjaci su najvišom ocjenom ocijenili utjecaj uzora ponašanja roditelja, pored toga stav učenika prema učenju, njihovu motiviranost, kao i utjecaj nedostatka društvenih kompetencija<sup>39</sup> (Prva tri itema se nisu znatno promijenila ni tada, kada smo zatražili da odaberu pet najznačajnijih čimbenika.<sup>40</sup>) U usporedbi mišljenja socijalnih stručnjaka sa mišljenjima pedagoga smo zaključili, da su oni također pristup roditelja i djece označili kao najznačajnije utjecajne čimbenike (Széll 2015).

Nadalje u uzorcima stručnjaci veoma visoko ocjenjuju ulogu zanemarivanja i zlostavljanja djece, što je vjerojatno u izvjesnoj povezanosti sa problemima sa alkoholom i drogama. Tu je najvjerojatnije od presudnog značaja i područje rada stručnjaka, naime uslijed svojega rada oni su prvi ti, koji se susreću sa „problematičnim” roditeljima.

Tijekom proučavanja pitanja, koja se odnose na školu i na pedagoge smo utvrdili, da je procjena velike većine povoljna. To znači, da – slično istraživanju obavljenom u krugu pedagoga (na pr. Széll 2015, Fejes 2018) – većina socijalnih i razvojnih stručnjaka ne „okrivljuje” školu, pedagoge ili pedagoške metode radi pojave zaostajanja. To je osobito zanimljivo u ozračju toga, što stručna literatura, koja se bavi produblјivanjem zaostataka veliki značaj pridaje selektivnom obrazovnom sustavu (vidjeti na pr. Fejes, Szűcs 2018). Jedan od mogućih objašnjenja prividne proturječnosti je to, da nismo upitali o produblјivanju i opstanku problema, već o njihovom nastajanju. Istodobno se pojavljuje i mogućnost toga – premda je to u svako slučaju potrebno provjeriti – da slično pedagozima, i u krugu socijalnih stručnjaka postoji jedna vrsta odbacivanja problema, „dostojanstvo struke”.

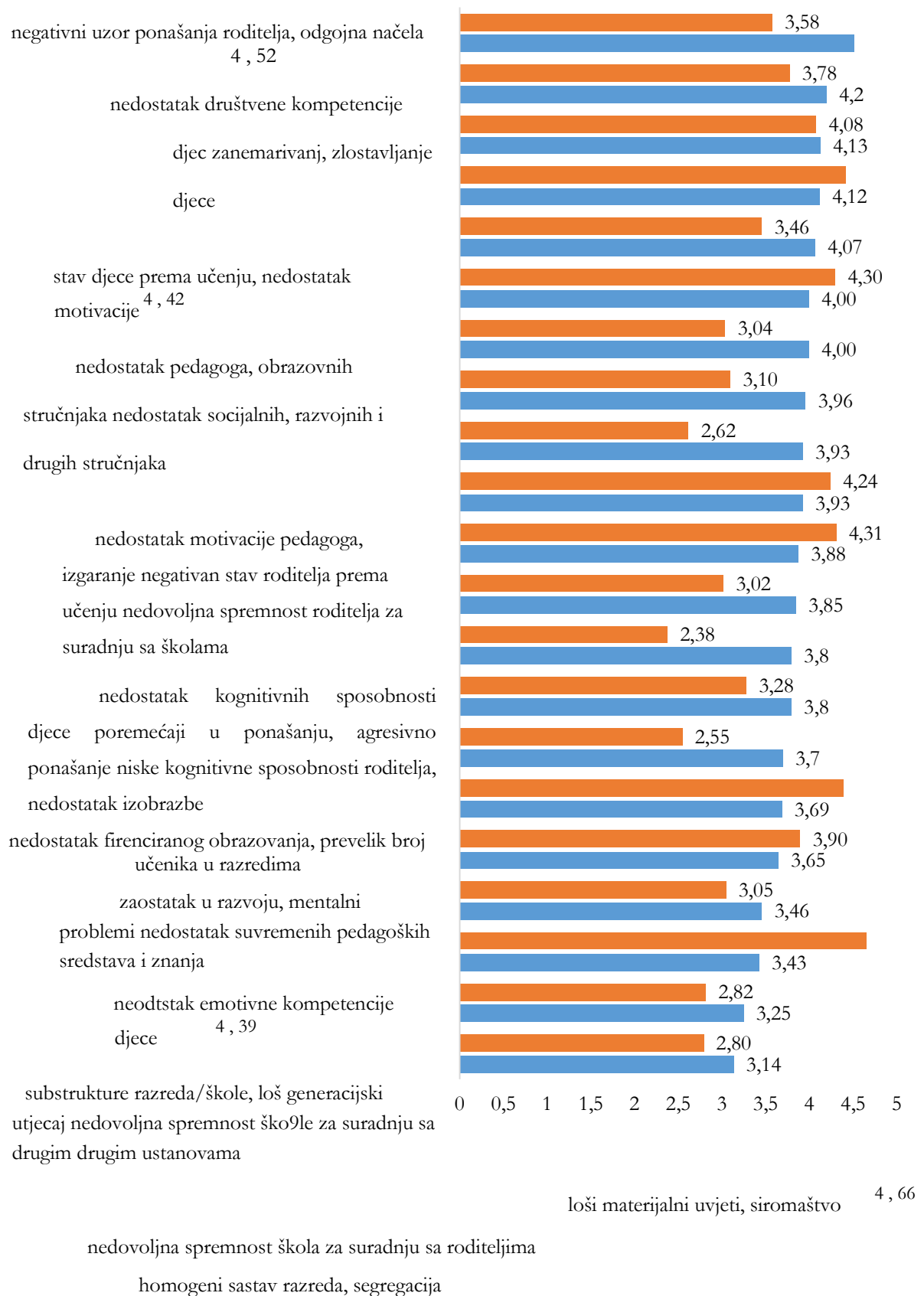
---

<sup>39</sup> O presudnom značaju i afektivnih čimbenika na području rezultata u učenju vidjeti pored ostalog: Creemers et al., 2010, Józsa, Fejes 2012, Fejes 2015 Szemerszki 2015.

<sup>40</sup> Četvrti po redu u ovome nizu su stručnjaci, kao odgovorne označili kognitivne sposobnosti djece, a na petom mjestu stoji nedostatak pedagoga i obrazovnih stručnjaka.

Istodobno je zanimljivo pitanje, da se u mađarskom uzorku značaj uloge čimbenika „loši materijalni uvjeti, siromaštvo” čini veoma niskim (tek je od 21 na 19-om mjestu), a i nizak stupanj izobrazbe roditelja i njihove kompetencije su pri kraju niza.

**Slika br. 1. U kojoj mjeri navedeni čimbenici pridonose nastajanju zaostajanja, uočenom na području obrazovanja?** (prosjeci, 1= uopće ne, 5=u punoj mjeri, N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)



Temeljem **hrvatskih** podataka se mogu uočiti veoma značajna odstupanja u odnosu na mađarski uzorak glede uzroka nastupanja zaostajanja u obrazovanju (slika br. 1.). Najznačajnije, odnosno odstupanje koje se čini najvećim se pokazuje vezano za čimbenik „loši materijalni uvjeti, siromaštvo”. Dok su naime hrvatski stručnjaci – temeljem prosječnih ocjena – ovo svrstali na prvo mjesto, istodobno u mađarskom je uzorku ta tvrdnja pri kraju rangiranja, na 19-om mjestu. To znači da među stručnjacima dvaju država postoji temeljna razlika glede mišljenja o pojavi zaostajanja: dok mađarski stručnjaci smatraju odgovornim prije svega negativne uzore ponašanja roditelja i njihove odgojne metode, istodobno hrvatski stručnjaci okrivljuju jedan materijalni čimbenik, to jest životne okolnosti.

Glede čimbenika „stav djeteta prema učenju, nedostatak motivacije” mišljenje stručnjaka je bilo slično: ovaj je item među hrvatskim stručnjacima bio svrstan na drugo, a u mađarskom uzorku na četvrto mjesto. Istodobno je značajno odstupanje glede čimbenika „nedostaci emotivne kompetencije djece”, koji su hrvatski stručnjaci temeljem prosjeka ocjena svrstali na treće mjesto, a u mađarskom je uzorku tek na 16 mjestu p redosljedju. Velika se razlika pojavljuje i vezano za „poremećaje u ponašanju, agresivnost”, što je po hrvatskim podacima na četvrtom, a prema mađarskim ocjenama tek na 11-om mjestu.

Značajna je razlika među izmjerenim rezultatima u dvojima državama i u slučaju strukturnih svojstava obrazovanja, odnosno kvalitete obrazovanja. „nedostatak diferencijalnog obrazovanja, prevelik broj učenika u razredima”, nedostatak suvremenih pedagoških sredstava i znanja”, „nedostatak motivacije pedagoga, izgaranje”, odnosno „nedostatak pedagoga i obrazovnih stručnjaka” su dobili daleko povoljnije ocjene prema hrvatskom prosjeku, nego što su mađarski rezultati. Razloge među procjenama mađarskih i hrvatskih stručnjaka nismo u mogućnosti otkriti u okviru ove studije, istodobno nedvojbeno objašnjenja mogu biti visina državnih sredstava uloženi u obrazovanje, odnosno i razlike u školskim rezultatima prikazanim u međunarodnom istraživanju.

Značajno je bilo odstupanje u procjeni roditelja u korist hrvatskih vrijednosti: čimbenike „negativan stav roditelja prema učenju”, „niske kognitivne sposobnosti roditelja, nedostatak izobrazbe” i niska spremnost roditelja za suradnju sa školama, nastavnicima” su hrvatski stručnjaci u manjoj mjeri okrivljivali za pojavu zaostajanja, negoli mađarski stručnjaci.

## **IV. Sažetak i preporuke**

Naše istraživanje proučava razloge za nastanak zaostajanja u obrazovanju sa gledišta onih mađarskih i hrvatskih stručnjaka, koji od strane obiteljske skrbi, dječje zaštite i pedagoških stručnih službi posredno ili neposredno rade na aktivnostima kompenziranja zaostajanja. Hrvatski podaci predstavljaju veoma dobru podlogu za usporedbu u procjeni funkcioniranja i vrjednovanja mađarskog institucionalnog sustava, naime radi se o susjednim državama sa manje-više sličnim gospodarskim razvojem i sličnim društvenim problemima. Za to međutim nemamo dovoljno informacija, da formuliramo preporuke za stručnu politiku temeljem hrvatskih podataka, stoga ih možemo sročiti jedino u odnosu na Mađarsku.

Tijekom razotkrivanja problema smo uočili, da mađarski stručnjaci u prvom redu proglašavaju odgovornim roditeljski uzor, pristup djece prema učenju i nedostatak društvenih kompetencija, za nastupanje zaostajanja u obrazovanju.

Istodobno hrvatski podaci pokazuju upadljiva odstupanja glede razloga nastupanja zaostajanja u obrazovanju. Najveće, odnosno naizgled najbitnije odstupanje se javlja vezano za čimbenik „loše materijalne okolnosti, siromaštvo”. Dok su ovaj čimbenik hrvatski stručnjaci svrstali na prvo mjesto, dotle je ova tvrdnja prema mišljenju mađarskih stručnjaka na kraju ljestvice. To jest: dok mađarski stručnjaci prvenstveno okrivljuju obiteljsko zaleđe, unutar toga uzorke ponašanja roditelja, dotle hrvatski stručnjaci tu svrstavaju materijalno zaleđe obitelji i životne okolnosti. Također je značajno odstupanje među rezultatima izmjerenim u dvije države vezano za strukturalna svojstva obrazovanja, odnosno za kvalitetu obrazovanja. Ovi su čimbenici dobili daleko povoljniju ocjenu u krugu hrvatskih stručnjaka, negoli od Mađara.

U međunarodnoj i domaćoj stručnoj literaturi je nedvojbeno povezanost između uspjeha u školi i obiteljskog zaleđa, koje se uobičajeno može dovesti u vezu sa materijalnim u kulturnim kapitalom obitelji (na pr. školska sprema i status roditelja, broj knjiga, računar, kulturne aktivnosti, godišnji odmor, itd.). Pored ovih – također prema stručnoj literaturi – zahtjevi roditelja prema djeci (društveni kapital) i njihov odnos prema učenju imaju značajnu ulogu u školskom uspjehu djece. Unatoč tome, upitani mađarski stručnjaci su veoma nisko ocijenili ulogu čimbenika „loše materijalne okolnosti, siromaštvo” (te je na 19-om mjestu), a i nizak stupanj obrazovanja roditelja i njihove kompetencije su tek u donjem dijelu osrednjih ocjena. Stručnjaci istodobno negativan stav roditelja prema učenju – sukladno stručnoj literaturi – smatraju ozbiljnim problemom. Temeljem ovih preporučujemo, da se stručnjacima osigura što više vremena i kapaciteta za jačanje motivacije učenika, kompetencije roditelja i društvenih kompetencija.

Uočili smo, da se mišljenje stručnjaka ne razlikuje značajno ovisno o tome na kojem području, sa kojim ciljnim skupinama rade pojedini stručnjaci, odnosno obavljaju ili ne djelatnosti na kompenziranju zaostajanja. Unatoč tome se može istaknuti, da je među mišljenjima suradnika pedagoške stručne službe nešto jače izraženi problemi vezani za obrazovni sustav, odnosno za suradnju između obrazovnog sustava i roditelja, dok su po viđenju stručnjaka dječje zaštite najznačajniji problemi vezani za obiteljskom kulturom i socijalizacijom. Ovi se problemi korijene naravno u različitim oblastima djelovanja i u različitom karakteru problema, kojima se bave. Temeljem navedenog preporučujemo, da se među stručnjacima koji se bave kompenzacijom zaostajanja omogući usuglašavanje i organiziranje foruma – čak i među raznim. Ukoliko razmotre razloge, koji dovode do zaostajanja i dođu do nekog konsenzusa po tom pitanju, lakše će pronaći način kompenziranja, odnosno svi će biti upoznati sa mogućnostima i načinima interveniranja drugih stručnih skupina.

Procjena uloge škole i pedagoga u procesu nastanka zaostajanja je srazmjerno pozitivno, to jest mađarski socijalni i razvojni stručnjaci u tom pogledu u manjoj mjeri smatraju odgovornim školu, pedagoge ili pedagoške metode. Među razlozima za nastanak zaostajanja pridaju srazmjerno mali značaj stručnoj pripremljenosti pedagoga, međutim daleko veći značaj pridaju razini motiviranosti, povećanju broja, ublažavanju nedostatka pedagoga. Najosnovniji problem, koji treba riješiti bi bilo povećanje broja pedagoga, ublažavanje njihovog nedostatka. Pored ovoga, pošto je prema mišljenju stručnjaka, koje smo anketirali, motiviranost i njihovo izgaranje značajan problem, predlažemo da se jači naglasak postavi na održavanje motiviranosti pedagoga, uz usavršavanje – vezano za mogućnosti i metode kompenziranja zaostajanja - ili čak poboljšanje njihove motiviranosti. Na kraju: percepcije i tumačenje problema od strane stručnjaka bi zahtijevalo dalja istraživanja, pošto bit o pridonijelo utemeljenju takvih stručnih (dodatnih) usavršavanja, koje bi pomagala socijalnim stručnjacima u tome, da budu osposobljeni da odgovarajuća sredstva djelotvorno primjenjuju u rješavanju problema.

## **Citirani materijali**

Creemers, B. P.M., Kyriakides, L., Sammons, P. (2010): The state of the art of Educational Effectiveness Research: challenges for research methodology, In. Creemers, B. P.M.,

Kyriakides, L.s, Sammons, P. (2010) (eds.) *Methodological Advances in Educational Effectiveness Research*, New York, Ruthledge

Fejes J. B. (2018): *Mogućnosti utjecaja na mišljenja vezana za desegregaciju u krugu pedagoga*. In: Fejes J. B., Szűcs N. (Ured.): *Moj grijeh. Prikaz segregacije u obrazovanju* (na mađarskom). Seged: *Obrazovna motivacijska udruga*, 111-129.

Fejes J. B., Szűcs N. (szerk.) (2018): *Moj grijeh. Prikaz segregacije u obrazovanju* (na mađarskom). Seged: *Obrazovna motivacijska udruga*,

<https://mek.oszk.hu/18200/18263/18263.pdf> (preuzeto: 05. 10. 2020.)

Győri Á. (2020a). *Mišljenja socijalnih i razvojnih stručnjaka o okolnostima stručnoga rada*. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, *Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget*.

Győri Á. (2020b). *Emocionalno, fizičko i mentalno opterećenje u krugu socijalnih i razvojnih stručnjaka*. In *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja* (na mađarskom). Pečuh, *Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget*.

Hanushek, E. A., Woessmann, L. (2011). *The Economics of International Differences in Educational Achievement*. In: Hanushek, E. A., M., S., L. Woessmann, L. (ed.): *Handbooks in Economics*, Vol. 3, The Netherlands: North-Holland, 89-200.

Hanushek, E. A., Woessmann, L. (2014). *Institutional Structures of the Education System and Student Achievement: A Review of Cross-country Economic Research*, In. Strietholt, Rolf, Bos, Wilfried, Gustafsson, Jan-Eric, Rosen, Monica (Eds.) *Educational Policy Evaluation through International Comparative Assessments*, Munster – New York, Waxmann, pp. 145-175.

Józsa K., Fejes J. B. (2012.) *Afektivni čimbenici učenja*. In Csapó B. (Ured.) *Mađarska škola na vagi* (na mađarskom). Nacionalna naklada udžbenika, Budimpešta, 367–406.

Kertesi G., Kézdi G. (2012). *O razlikama rezultata testova i o uzrocima razlika među romskim i ne romskim učenicima* (na mađarskom). *Gospodarski pregled*, LIX, 798–853.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Ocjena čimbenika, koji utječu na pojavu školskog uspjeha i vladanja sa gledišta socijalnih stručnjaka (na mađarskom), Društveno-znanstveni pregled (socio.hu), 2020/1. pp. 45-73., <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2020.1.45> (preuzeto: 05. 10. 2020.)

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Sredstva kompenziranja zaostajanja u obrazovanju u tumačenju socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

OECD (2018): Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Mobility, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264073234-en> (preuzeto: 05. 10. 2020.)

Perpék É., Gyóri Á., Kiss M., Szászvai-Papp G., Vastagh Z. (2020). Završno izvješće istraživanja. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020a). Mišljenja o značaju, učestalosti i djelotvornosti suradnje među socijalnim strukama. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020b). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Róbert P. (2004). Školski uspjeh i društveno zaleđe u međunarodnoj usporedbi. In Kolosi T., Tóth I. Gy., Vukovich Gy. (Ured.). Društveni pregled 2004 (na mađarskom). Társki, Budimpešta, 193–205.

Rumberger, R. W., Lim, S. A. (2008). Why Students Drop Out of School: A Review of 25 Years of Research, California Dropout Research Project, Santa Barbara

<https://www.issuelab.org/resources/11658/11658.pdf> (preuzeto: 05. 10. 2020.)



Szemerszki M. (2015). Dimenzije uspjeha učenika i pozadinski čimbenici, In. Ured.: Szemerszki M., Uspješnost u obrazovanju – Dimenzije i pristupi (na mađarskom). Budimpešta, Zavod za razvoj i obrazovanje, [http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/1505765\\_eredmenyesseg\\_az\\_oktatasban\\_beliv.pdf](http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/1505765_eredmenyesseg_az_oktatasban_beliv.pdf) (preuzeto: 05. 10. 2020.)

Szemerszki M. (Ured.) (2016). Marginaliziranost i uspjeh u školi. Mogućnosti kompenziranja zaostajanja u osnovnim školama (na mađarskom). Budimpešta: Zavod za razvoj i obrazovanje (ISBN 978-963-682-996-4)

Széll K. (2013). Factors Determining Student Achievement. Hungarian Educational Research Journal, 3(3):55–6.

Széll K. (2015). Uspješnost u školi i pristup nastavnika. In. Ured.. Szemerszki, M. Uspješnost u obrazovanju (na mađarskom). <http://mek.oszk.hu/15500/15560/15560.pdf>

Woessmann, L. (2004). How Equal are Educational Opportunities? Family Background and Student Achievement in Europe and the United States (September 2004). IZA Discussion Paper No. 1284. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=586784>

**KISS MÁRTA<sup>41</sup> – VASTAGH ZOLTÁN<sup>42</sup>**

## **SREDSTVA KOMPENZIRANJA ZAOSTAJANJA U**

---

<sup>41</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti, Sveučilište Corvinus Budimpešta

<sup>42</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti, ELTE

# **OBRAZOVANJU SA GLEDIŠTA SOCIJALNIH I RAZVOJNIH STRUČNJAKA**

# Uvod

U ovoj studiji istražujemo sredstva, koja imaju posredni ili neposredni utjecaj na kompenzaciju zaostajanja u obrazovanju (školski neuspjeh, ponavljanje razreda, prekid školovanja, nedostatak nastavka učenja, itd.). Ovim djelatnostima se od 261 sudionika u Baranjskoj županiji bavi većina suradnika sa triju oblasti, i to pri pedagoškim stručnim službama, centrima i službama za obiteljsku i dječju skrb, kao i centrima i službama za zaštitu djece. Po našoj je pretpostavci od temeljnog značaja suradnja, usklađen rad nastavnika, razvojnih i socijalnih stručnjaka glede uspješnosti kompenziranja zaostajanja, stoga smatramo na tom području bitnim upoznavanje mišljenja i djelatnosti ovih ciljnih skupina. Vezujući se za našu prethodnu analizu razloga nastanka zaostajanja (Kiss, Vastagh 2020a), ova studija za cilj postavlja proučavanje sredstava kompenzacije.

Prikupljamo mišljenja vezana za djelatnost tih sredstava, po tom ih uspoređujemo sa utvrđenim čimbenicima nastanka zaostajanja na području obrazovanja. Činimo to iz razloga, da izvedemo u praksi primjenljive zaključke temeljem usuglašavanja razloga nastanka zaostajanja sa sredstvima primijenjenim za njihovo kompenziranje. Nadalje istražujemo ulogu stručnjaka u aktivnostima ublažavanja zaostajanja, odnosno razotkrivamo i njihova mišljenja o ulozi obrazovnih i odgojnih ustanova u djelatnostima ublažavanja zaostajanja. Tamo gdje je to moguće, odgovore mađarskih stručnjaka uspoređujemo sa odgovorima dobivenim iz hrvatskog uzorka os 100 sudionika.

## I. Ocjena sredstava i ustanova za unapređenje školskog uspjeha u mađarsko-hrvatskoj usporedbi

### *1.1 Ocjena sredstava kompenzacije zaostajanja*

Slično razlozima nastanka zaostajanja u obrazovanju, ispitanici su rangirali i moguća sredstva za ublažavanje istog<sup>43</sup>. Temeljem naših rezultata, po mišljenju **mađarskih** stručnjaka, najdjelotvornije sredstvo je „poboljšanje motivacije učenika”, za kojim slijede poboljšanje

---

<sup>43</sup> Popis sredstava za poboljšanje uspjeha u školi smo sastavili temeljem izvora iz stručne literature i prethodnih istraživanja obavljenih na terenu.

roditeljskih spoznaja i kompetencija, a po tom slijedi prevencija i prosvjećivanje (slika br. 1.). Nakon toga, sa istim brojem primjera slijede usavršavanje pedagoga i stručnjaka, odnosno razvoj emotivne i društvene kompetencije djece, što znatno premašuje broj slučajeva razvoja kognitivnih sposobnosti djece.

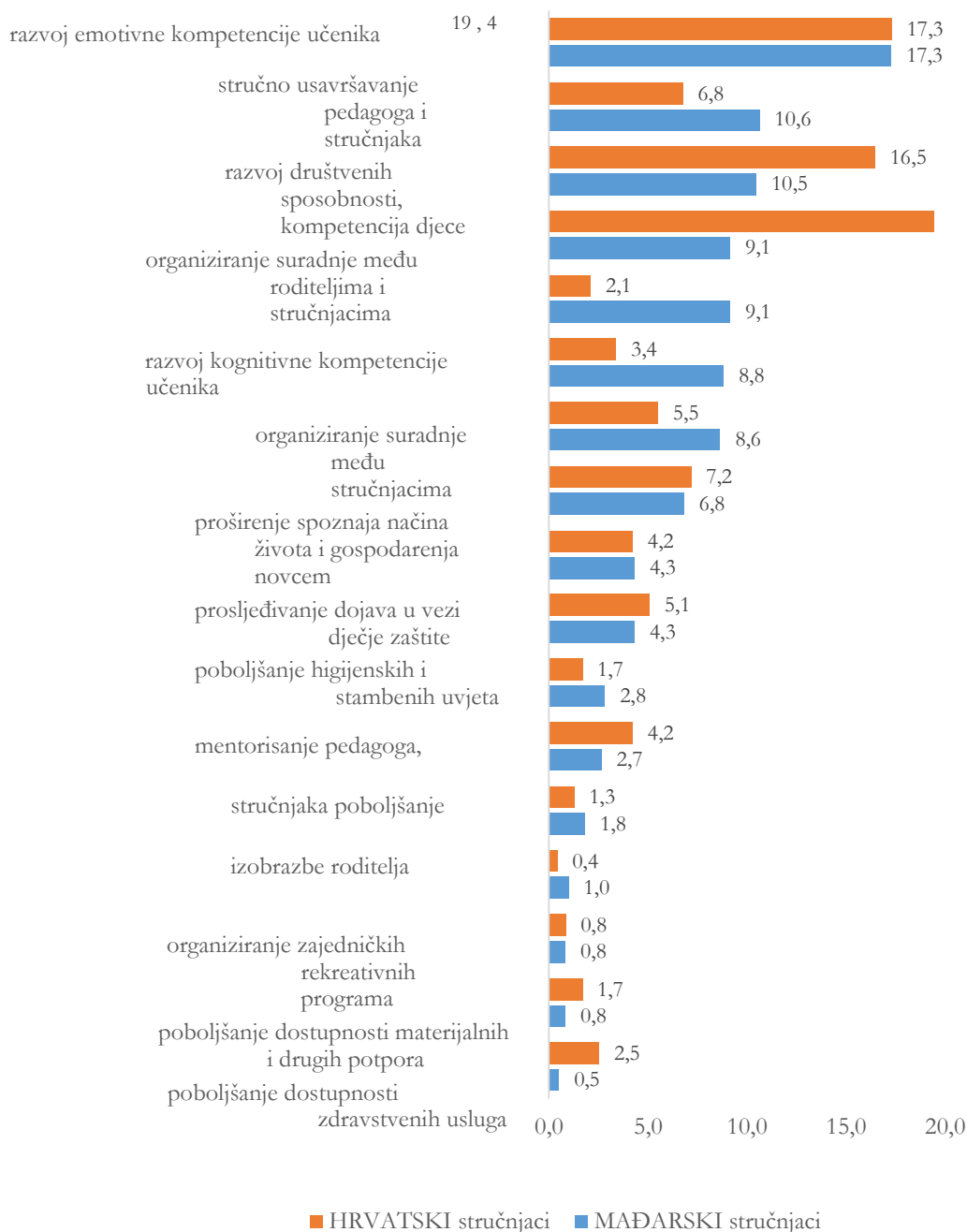
U slučaju sredstava kompenzacije, čimbenici, koji poboljšavaju kulturni i materijalni kapital roditelja – time i djece – su svrstani među zadnje u nizu. To je iznenađujuće ako imamo u vidu, da stručna literatura čimbenike obiteljskoga zaleđa smatraju značajnim (vidjeti na pr. Woessmann 2004, Róbert 2004, Kertesi, Kézdi 2012, OECD 2018); takvi su na primjer školska sprema roditelja ili materijalno zaleđe roditelja. Sredstva, koja su u vezi sa ovima – na pr. unapređenje razine obrazovanja roditelja; materijalna i druga davanja radi ublažavanja siromaštva; osiguranje kulturnih i rekreativnih programa – stručnjaci nisu uvrstili među najznačajnije čimbenike.

Usporedba problema i sredstava na prvi pogled pokazuje izvjesna odstupanja, istodobno u cjelini odgovori pokazuju izvjesnu konzistenciju. Dok većina mađarskih stručnjaka glavne razloge za pojavu zaostajanja vide u ponašanju roditelja i u njihovima uzorima, dotle u pogledu sredstava na prvome mjestu navode motivaciju učenika, a na drugom mjestu razvoj roditeljskih spoznaja i kompetencija. Treće mjesto zauzimaju sredstva prevencije i prosvjećivanja, koja se prije svega odnose na djecu, a istodobno može biti relevantno i u slučaju roditelja. Dok su među razlozima za pojavu zaostajanja pripremljenost i raspoloživa sredstva stručnjaka vila pri kraju popisa, dotle su među intervencijama zauzela ugledno četvrto mjesto. To znači, da nastajanje problema stručnjaci povezuju sa obiteljskim zaleđem i u tom pogledu podcjenjuju ulogu škole i nastavnika<sup>44</sup>, na području kompenzacije zaostajanja, pored motivacije učenika i jačanja roditeljske kompetencije veliki značaj pridaju i pripremljenim stručnjacima i pedagozima.

**Slika br. 1. Uloga pojedinih sredstava u kompenziranju zaostajanja** (% , broj navođenja, u odnosu na ukupan broj, N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)

poboljšavanje motivacije djece  
jačanje roditeljskih kompetencija i sposobnost  
prevencija, prosvjećivanje

<sup>44</sup> Temeljem našega ranije istraživanja (Kiss, Vastagh 2020b) većina socijalnih i razvojnih stručnjaka – slično istraživanjima obavljenim u krugu pedagoga (Széll 2015, Fejes 2018) – također ne „okrivljuju” za nastanak zaostajanja čimbenike vezane za školu, na pr. pedagoške metode.



Nasuprot Mađarima, **hrvatski** stručnjaci u najvećem broju spominju „razvoj emotivne kompetencije djece”, kao sredstvo kompenziranja zaostajanja, što je u njegovom slučaju u skladu sa redoslijedom problema. Istodobno „nedovoljna motivacija učenika” zauzima niži položaj u nizu (šesto mjesto), dok je na popisu sredstava kompenziranja poboljšanje motivacije došlo na drugo mjesto. Pored toga hrvatski stručnjaci smatraju barem toliko bitnim (temeljem prvog i drugog označavanja) prevenciju i prosvjeđivanje, koji se u cijelosti pojavljuju sa sličnim brojem navođenja. Pored navedenih, smatraju značajnim sredstvima i „razvoj kognitivne kompetencije djece” i „jačanje sposobnosti i kompetencije roditelja”. (slika br. 1.)

Glede prvih pet sredstava, bila je poprilično izraženo „suglasje” među mađarskim i hrvatskim stručnjacima. Četiri od pet stavki se preklapaju, jedino je „razvoj kognitivnih sposobnosti djece“ bio niže rangiran na mađarskoj listi (ali treba dodati, sa velikim brojem označavanja). Istodobno, ocjena „stručno usavršavanje, razvoj kompetencije pedagoga” znatno zaostaje iza hrvatskih ocjena. To može imati dva značenja: ili smatraju da razvoj i usavršavanje pedagoga nije djelotvorna metoda u svladavanju zaostajanja, ili to, da rješenje problema treba potražiti drugdje.

Temeljem hrvatskih podataka među razlozima zaostajanja ugledno mjesto zauzima čimbenik „siromaštvo i loše materijalne okolnosti”. Istodobno se u listi sredstava čimbenici, koji su posredno ili koji izravno vezani za taj problem nalaze oko sredine, ili u donjoj polovici. „Unapređenje spoznaja o načinu života i gospodarenja novcem” i „poboljšanje higijenskih i uvjeta stanovanja” su oko sredine, a „poboljšanje dostupnosti novčanih i drugih potpora” je pri kraju popisa (ali još uvijek znatno ispred položaja u mađarskom uzorku).

Siromaštvo (i nepovoljno obiteljsko zaleđe djeteta), naravno pokazuje snažnu povezanost sa niskom školskom spremom roditelja. Zanimljivo je, da unatoč tome, kako mađarski, tako i hrvatski stručnjaci poboljšanje izobrazbe roditelja postavili pri kraju u redosljedu kompenzacijskih sredstava, nadalje – što je manje iznenađujuće – i izravna sredstva usmjerena na prikupljanje društvenog kapitala (na pr. rekreacijske programe) is.

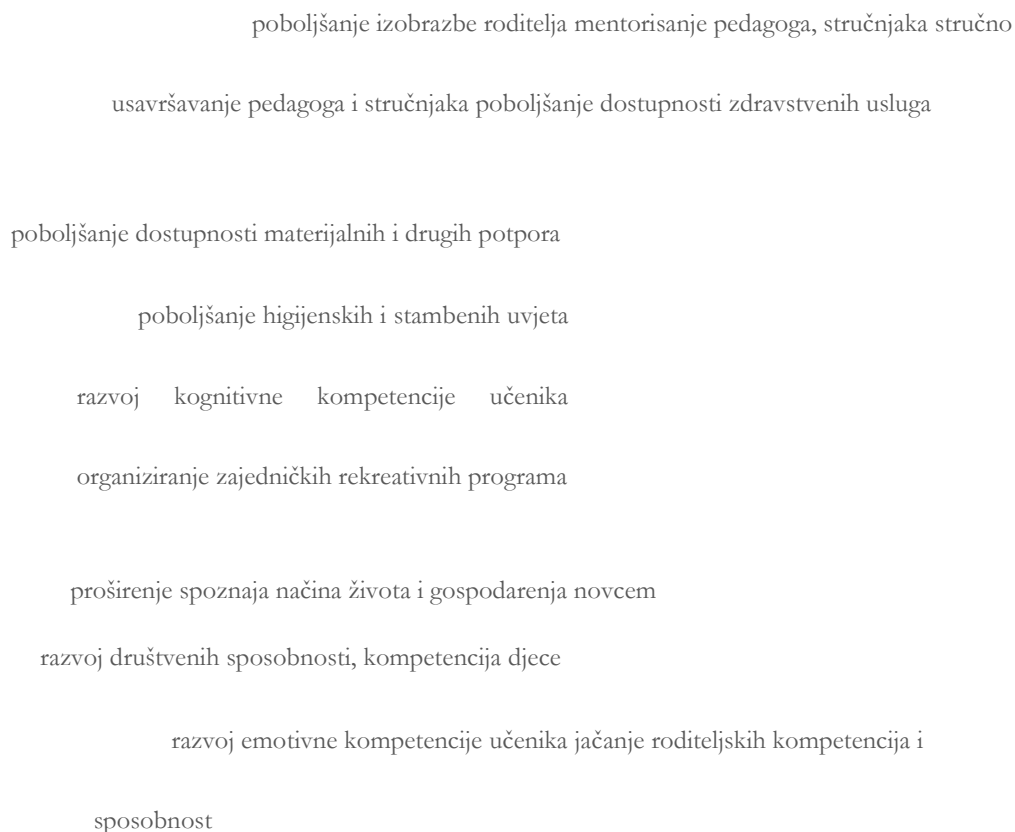
## ***1.2 Procjena uloge u kompenziranju zaostajanja i obrazovnih i odgojnih ustanova***

Sredstva kompenzacije zaostajanja smo proučili i temeljem opsega poslova stručnjaka, po tome, koje od tih stručnjaci primjenjuju redovito tijekom svojega rada. Utvrdili smo, da nasuprot ujednačenoj raspodjeli kod mađarskih stručnjaka, u krugu hrvatskih stručnjaka pet takvih djelatnosti pokazuju izrazito visoke vrijednosti, u kojima sudjeluje takoreći svaki ispitanik.

Rezultati prokazuju, da dvije trećine **mađarskih** stručnjaka svrstava u svoj djelokrug rada prosljeđivanje dojava u dječjoj zaštiti i poboljšanje motivacije učenika. Više od polovice njih u skupini se prihvata organiziranja suradnje među stručnjacima, odnosno među roditeljima i stručnjacima, prevenciju i prosvjećivanje, jačanja roditeljskih sposobnosti i kompetencija, kao i razvoj emotivne kompetencije u djece. Istodobno među čimbenicima, koji dovode do zaostajanja, za veoma značajan čimbenik, razvoj društvene kompetencije, tek polovica stručnjaka smatra da spada u njihov djelokrug rada.

Rezultati izmjereni u krugu **hrvatskih** stručnjaka pokazuju, da je udio na području poboljšanja motivacije učenika, prosljeđivanja dojave u dječjoj zaštiti, razvoja emotivnih, društvenih i kognitivnih kompetencija učenika oko 90%. U slučaju ove tri zadaće osobito je značajno odstupanje među mađarskim i hrvatskim podacima, naime svega 50-70% mađarskih stručnjaka je sudjelovalo u ovome dijelu. Međutim organizaciju raznih suradnji – među samim stručnjacima, kao i sa roditeljima – Mađari ostvaruju u većem udjelu. Pored toga i „poboljšanje pristupnosti zdravstvenih usluga” i „proširivanje spoznaja o načinu života i gospodarenja novcem” daleko veći broj njih smatra svojom zadaćom u mađarskom uzorku, u odnosu na hrvatski. (slika br. 2.) Ova ustupanja ukazuju na veći broj činjenica: s jedna strane na različiti sastav supine mađarskih i hrvatskih ispitanika, a s druge strane na različita svojstva i različite zadaće sustava socijalne skrbi. Istodobno postoje i dodirne točke: na području prosljeđivanja dojave u dječjoj zaštiti, poboljšanja motivacije djece i razvoja emotivne kompetencije su obje skupine bile aktivne, sa udjelom od preko 50%.

**Slika br. 2. Kompenzacijske metode, koje spadaju u djelokrug mađarskih i hrvatskih stručnjaka** (% $, N_{\text{MAĐARI}}=261, N_{\text{HRVATI}}=100$ )

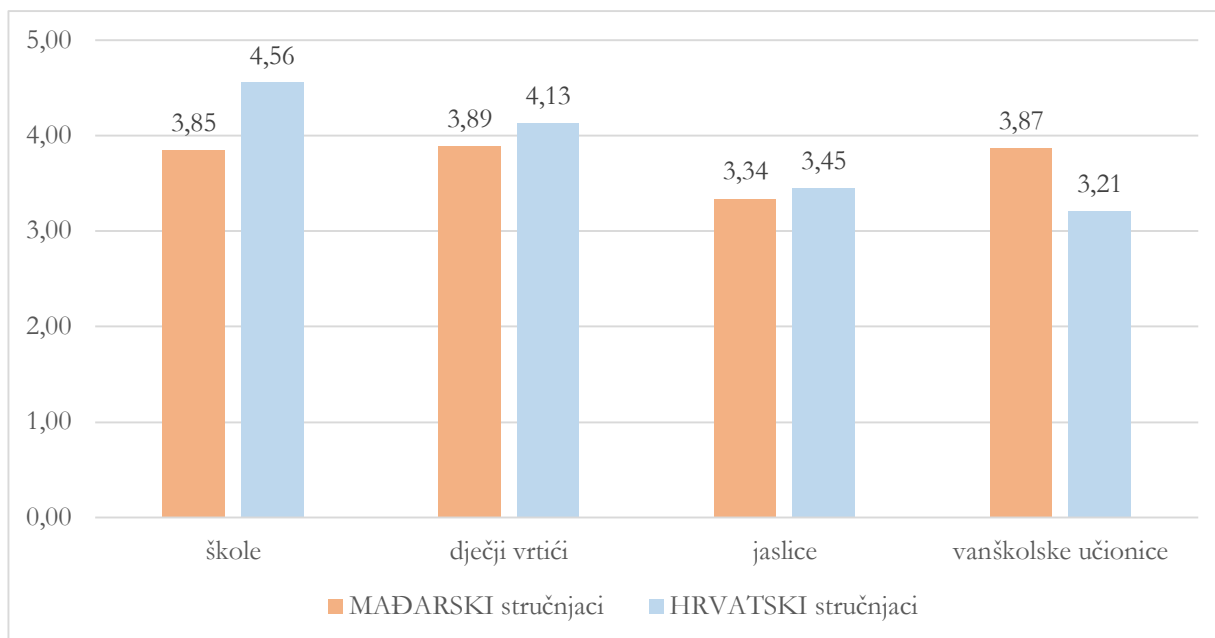


Od navedenih u upitniku, u ovom smo se istraživanju usredotočili na postojeće odgojne i obrazovne ustanove u obje države. Tijekom vrjednovanja uloge u kompenziranju zaostajanja **mađarski** stručnjaci u konačnici na prvo mjesto postavljaju dječje vrtiće, a po tom vanškolska učilišta. Škola, koja bi u načelu trebala kompenzirati hendikep podrijetlom iz obitelji, je na trećem mjestu, i nije dostigla niti „dobru” ocjenu (Međutim potrebno je napomenuti uz to, da je veoma malo odstupanje među prosjecima ocjene raznih ustanova.) Međutim, u **hrvatskome** uzorku škola je dobila izrazito povoljnu ocjenu, a i ocjena dječjih vrtića je bolja nego u mađarskih stručnjaka. Sažeto se može reći, da je u krugu hrvatskih stručnjaka daleko bolja procjena uloge odgojnih i obrazovnih ustanova u kompenzaciji zaostajanja.





**Slika br. 3. Što mislite, dolje navedene ustanove u kojoj mjeri su sposobne/podobne za priključivanje i ublažavanje zaostajanja u obrazovanju?** (prosjeci, 1 = uopće ne, 5 = u punoj mjeri,  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )



## II. Uzajamna ovisnost među razlozima nastupanja zaostajanja u obrazovanju i sredstava za unapređenje uspješnosti u školi

Nakon utvrđivanja sredstava za kompenzaciju zaostajanja i poboljšanje uspješnosti u školi, zanimalo nas je i to, jesu li ona povezana sa onim razlozima, koje su naveli stručnjaci (vidjeti Kiss, Vastagh 2020a). U interesu otkrivanja povezanosti smo konkretne razloge, koji dovode do zaostajanja u obrazovanju pridružili skupinama čimbenika iz međunarodne stručne literature (Rumberger, Lim 2008:93-95, 96-98), temeljem koji smo u pomoć analize faktora i empirijski identificirali osam faktora u **mađarskom** uzorku (vidjeti: Kiss, Vastagh 2020b). Ovi su faktori, koji u sebi sadržavaju čimbenike vezane za:

1. suradnju sa stručnjacima zaposlenim u školama i suradnju ustanova;
2. ponašanje, pristup i motivaciju djece;
3. pristup roditelja, uzorke ponašanja;

4. nedostatke metodike obrazovanja;
5. sposobnosti, kompetenciju djece;
6. segregaciju u školi;
7. materijalne poteškoće;
8. nisku razinu kulturnog kapitala.

Povezanost među sredstvima i razlozima, koji utječu na uspješnost u školi smo analizirali pomoću analize križne tablice. U interesu toga smo osam faktora visokoga stupnja mjerenja sa kantonalnom raspodjelom pretvorili u osam promjenljivih sa niskom razinom mjerenja, koje izražavaju ocjene „*manje značajno*”, „*srednje značajno*”, i „*značajno*”. Od rezultata prikazujemo samo signifikantne ( $\chi^2 \leq 0,05$ ) i logički razumljive povezanosti, koje imaju značaja glede naše tematike.

## ***II.1 Odnosi vezani za školu, nastavnike i obrazovne metode***

U prvi faktor spadaju odnosi vezani za *nedostatkom i motivacijom stručnjaka zaposlenih u školama, kao suradnjom među ustanovama*<sup>45</sup>. Manje je iznenađujuće to, da se pri usporedbi sastavnih čimbenika ovoga faktora sa stručnim usavršavanjem i razvojem kompetencije pedagoga i stručnjaka pojavila signifikantna povezanost (Cramer V=0,232). To znači, da su oni upitani stručnjaci, koji u većoj mjeri smatraju odgovornim nedostatak pedagoga i stručnjaka, izgaranje i nedostatak suradnje sa školama za nastanak zaostajanja, sa većom su vjerojatnoćom svrstali sredstvo usavršavanja, razvoja kompetencije pedagoga i stručnjaka među najdjelotvornija.

To je već u manjoj mjeri nedvojbeno, da sa ovom skupinom čimbenika pokazuje signifikantnu povezanost i razvoj sposobnosti i kompetencije roditelja. I tu se može uočiti slična, ali manje izražena povezanost (Cramer V=0,189), negoli na području usavršavanja pedagoga. Po našoj hipotezi povezanosti se suradnja roditelja i pedagoga i uzajamno kompenziranje nedostataka (ili nedostatka) može tumačiti sa gledišta međusobnog odnosa, ali dokazivanje toga bi zahtijevalo dalja istraživanja.

---

<sup>45</sup> Analizu stručne suradnje sa drugoga stanovišta vidjeti u Perpék, Szászvai-Papp (2020a, 2020b).

Pored ovoga i poboljšanje društvene kompetencije djece pokazuje signifikantnu povezanost sa faktorima, koji upućuju na školske čimbenike (Cramer  $V=0,211$ ). I ovo sredstvo smatraju najdjelotvornijim glede školskog uspjeha oni, koji smatraju značajnom ulogu pedagoga i škole.

Također se mogu povezati sa školom, a unutar nje sa metodama, koje nastavnici primjenjuju, i čimbenici, koje sadržava četvrti faktor, koje smo zajedničkim nazivom nazvali „*nedostatci metodike obrazovanja*”. Ovo pokazuje signifikantnu vezu sa emotivnom kompetencijom djece u kontekstu uspješnosti u školi (Cramer  $V=0,251$ ). Istodobno, vezano za ovo možemo uočiti zanimljive strukture: od onih koji nedostacima metodike obrazovanja pridaju osrednji značaj, manji je dio njih razvoj emotivnih kompetencija svrstalo među najznačajnija sredstva (11,0%), nasuprot tome, svi oni koji pridaju neznatni, ili veliki značaj ovome faktoru, u poprilično su velikom udjelu razvoj emotivnih kompetencija svrstali među najznačajnija sredstva (34,4%, odn. 30,4%).

Također signifikantna veza ovoga faktora sa procjenom sredstava prevencije, prosvjećivanja (na pr. u temama prekida školovanja, preranog rađanja djece, profesionalne orijentacije) (Cramer  $V=0,179$ ).

Sve u svemu, o procjeni uloge čimbenika nastanka zaostajanja u obrazovanju povezana sa školom (sa količinskim i kvalitativnim nedostatkom nastavnika, odnosno sa nedostacima metoda, koje primjenjuju) i o povezanostima sa djelotvornošću primjenljivih sredstava veoma oprezno možemo izvući zaključke, koji zahtijevaju dalja istraživanja. Čini se da se snažno pojavljuje povezanost između problema nedostatka i kvalitativne pojave (na pr. izgaranje<sup>46</sup>) nastavnika i drugih obrazovnih stručnjaka sa značajem sredstava usavršavanja i razvoja kompetencije. Pored ovoga analize ukazuju i na to, da je u zaleđu procjene stručnjaka može otkriti povezanost među nedostatkom obrazovnih stručnjaka i njihovih metoda, i razvoja društvene i emotivne kompetencije učenika, kao i preventivnih aktivnosti.

## ***II.2 Povezanosti čimbenika vezanih za ponašanje i kvalitetama djece***

Sa faktorom zaostajanja u obrazovanju vezanim za *ponašanje djece, njihov pristup i motivaciju* signifikantnu povezanost prikazuje procjena djelotvornosti sredstva „motiviranje djece” (Cramer  $V=0,204$ ). To jest oni, prema kojima problemi vezani za ponašanje djece, njihov pristup

---

<sup>46</sup> Vidjeti još Győri (2020a, 2020b).

i motivaciju sa velikom vjerojatnošću dovode do pojave zaostajanja u obrazovanju, većina smatra, da bi se motiviranjem djece djelotvorno mogla poboljšati njihova uspješnost u školi.

Faktor povezan sa *sposobnostima i kompetencijama djece* – opet na način, koji nije iznenađujući – pokazuje signifikantnu povezanost (Cramer  $V=0,209$ ) sa procjenom uloge razvoja kognitivne kompetencije djece u uspješnosti u školi. Ovdje u najvećem dijelu smatraju djelotvornim ovo sredstvo oni (30,8%), koji i u nastanku zaostajanja pridaju veliki značaj dječjim sposobnostima. Dakle vezano za motivaciju i razvoj kognitivnih sposobnosti djece povezanosti u načelu pokazuju konzistenciju.

### III. Sažetak i preporuke

Kao sažetak se može izvući zaključak, da dok **mađarski** stručnjaci razloge vezane za nastanak zaostajanja prije svega vezuju za obiteljsko zaleđe, a ulogu škole i nastavnika podcjenjuju, dotle na području kompenziranja zaostajanja i razvoj kompetencija pedagoga smatraju istaknuto značajnim. Temeljem rezultata **hrvatski** stručnjaci u prednji plan stavljaju prije svega razvoj kompetencija u djece i prosvjećivanje, dok **mađarski** stručnjaci naglasak postavljaju na motiviranje učenika, a također bi unaprijedili kompetencije roditelja i pedagoške metode nastavnika. Sredstva obogaćivanja obiteljskog kulturnog kapitala, kao što su na primjer poboljšanje školske spremne roditelja i osiguranje rekreativnih programa su ispitanici u obje skupine nisko vrijednovali. Zamisliva je dominacija jednog takvog gledišta, po kojoj najlakše dostupne i najbrže djelujuće metode – na pr. sredstva razvoja kompetencija usmjerena na djecu – stručnjaci preferiraju u odnosu na dugoročna, nesigurnija sredstva, ka na pr. poboljšanje školovanosti roditelja. Tu je pretpostavku međutim provjeriti istraživanjima, koja prave razliku među kratkoročnim i dugoročnim sredstvima.

proučili smo to, u kojem udjelu stručnjaci sudjeluju u pojedinim djelatnostima kompenziranja zaostajanja. Prema rezultatima, dvije trećine **mađarskih** stručnjaka smatraju da u njihov djelokrug rada spadaju dojava u vezi dječje zaštite i poboljšanje motivacije učenika. Pored toga više od polovice ispitanice se skupine prihvata organiziranja suradnje među stručnjacima, kao mi suradnje sa roditeljima, a također i prevenciju i prosvjećivanje, jačanja roditeljskih sposobnosti i kompetencija, nadalje i razvoj učeničkih kompetencija. Oko 90% **hrvatskih** stručnjaka sudjeluje u poboljšanju motivacije učenika, u prosljeđivanju dojava u dječjoj zaštiti i u razvoju

emotivnih, društvenih i kognitivnih kompetencija učenika. Istodobno druge aktivnosti obavljaju u daleko manjem obimu, negoli mađarski stručnjaci.

Nakon toga smo faktore izvedene iz razloga, koji dovode do nastanka zaostajanja usporedili na **mađarskom** uzorku sa mogućim sredstvima kompenziranja zaostajanja. Temeljem ovih su se vezano za funkcioniranje škola iscrtavale najupadljivije povezanosti. Što znači da ispitanici dovode u vezu pojedina funkcionalna svojstva škole (na pr. nedostatak nastavnika) i nedostatke pedagoških metoda sa potrebom sredstava razvoja društvenih i emotivnih kompetencija i sa potrebom za sredstvima prevencije i prosvjećivanja, koja smatraju djelotvornim u kompenzaciji zaostajanja. Za dalju razradu povezanosti bi bila potrebna dalja istraživanja, ali se može pretpostaviti, da je to svojevrsna kritika sustava obrazovanja na tim područjima. Na to ukazuje i činjenica, da su u procjeni uloge ustanova u kompenzaciji zaostajanja mađarske škole završile tek na trećem mjestu iza dječjih vrtića i vanškolskih ustanova. U **hrvatskom** su uzorku škole dobile daleko bolju ocjenu, i na prvom su mjestu po ulozi u listi ustanova podobnih za kompenzaciju zaostajanja.

Temeljem ovih smatramo, da bi bilo potrebno posvetiti značajnu (veću) pozornost i energiju specijalnom usavršavanju pedagoga i razvojnih stručnjaka i pravcu razvoja njihove kompetencije<sup>47</sup> u interesu toga, da bi u školama u širem krugu i djelotvornije primjenjivali nazore i pedagoške metode podobne i za ublažavanje zaostajanja. Pored ovoga, po mišljenju stručnjaka vrijedi postaviti naglasak i na razvoj društvenih i emotivnih kompetencija učenika kao na preventivne, prosvjetiteljske aktivnosti. Ovi mogu olakšati uklapanje u školsku sredinu, udovoljavanje zahtjevima, više doživljaja uspjeha i posredstvom ovih poboljšanje uspješnosti u školi mi smanjenje napuštanja školovanja.

Vezano za motivaciju djece i razvoja kognitivnih kompetencija povezanosti u načelu pokazuju konzistenciju, što podržava potrebu i značaj sredstava vezanih za ove probleme (to jest sredstava za motivaciju i kognitivni razvoj djece).

Pošto socijalni i razvojni stručnjaci prihvaćaju aktivnu ulogu u motivaciji učenika, u poboljšanju roditeljskih sposobnosti i razvoju kognitivne kompetencije djece, a podjednako i u preventivnim djelatnostima, bila bi opravdana stručna konzultacija sa nastavnicima i pedagoškim stručnjacima u interesu usuglašenog djelovanja, što u konačnici može i poboljšati djelotvornost ovih sredstava.

---

<sup>47</sup> Vidjeti još Perpék et al. (2020).

## Citirani materijali

Fejes J. B. (2018): Mogućnosti utjecaja na mišljenja vezana za desegregaciju u krugu pedagoga. In: Fejes J. B., Szűcs N. (Ured.): Moj grijeh. Prikaz segregacije u obrazovanju (na mađarskom). Seged: Obrazovna motivacijska udruga, 111-129.

Győri Á. (2020a). Mišljenja socijalnih i razvojnih stručnjaka o okolnostima stručnoga rada. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Győri Á. (2020b). Emocionalno, fizičko i mentalno opterećenje u krugu socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kertesi G., Kézdi G. (2012). O razlikama rezultata testova i o uzrocima razlika među romskim i ne romskim učenicima (na mađarskom). *Gospodarski pregled*, LIX:798–853.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Ocjena čimbenika, koji utječu na pojavu školskog uspjeha i vladanja sa gledišta socijalnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Ocjena čimbenika, koji utječu na pojavu školskog uspjeha i vladanja sa gledišta socijalnih stručnjaka (na mađarskom). *Društveno-znanstveni pregled (socio.hu)*, 2020/1:45-73., <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2020.1.45> (preuzeto: 05. 10. 2020.)

OECD (2018). *Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Mobility*. PISA, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264073234-en> (letöltve: 2020.10.05)

Perpék É., Gyóri Á., Kiss M., Szászvai-Papp G., Vastagh Z. (2020). Završno izvješće istraživanja. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020a). Mišljenja o značaju, učestalosti i djelotvornosti suradnje među socijalnim strukama. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020b). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Róbert P. (2004). Školski uspjeh i društveno zaleđe u međunarodnoj usporedbi. In Kolosi T., Tóth I. Gy., Vukovich Gy. (Ured.). Društveni pregled 2004 (na mađarskom). Tárki, Budimpešta, 193–205.

Szél K. (2015). Uspješnost u školi i pristup nastavnika. In. Ured.. Szemerszki, M. Uspješnost u obrazovanju. <http://mek.oszk.hu/15500/15560/15560.pdf>

Rumberger, R. W., Lim, S. A. (2008). Why Students Drop Out of School: A Review of 25 Years of Research, California Dropout Research Project, Santa Barbara

<https://www.issuelab.org/resources/11658/11658.pdf> (preuzeto: 2020.10.05.)

Woessmann, L. (2004). How Equal are Educational Opportunities? Family Background and Student Achievement in Europe and the United States (September 2004). IZA Discussion Paper No. 1284. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=586784>

**GYŐRI ÁGNES<sup>48</sup>**

**MIŠLJENJE SOCIJALNIH I RAZVOJNIH  
STRUČNJAKA O OKOLNOSTIMA  
STRUČNOGA RADA**

---

<sup>48</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti



# Uvod

Ova studija u okviru prikupljanja podataka pomoću upitnika među mađarskim i hrvatskim stručnjacima za socijalnu skrb prikazuje to, kakvo mišljenje imaju zaposleni u obiteljskoj i dječjoj skrbi, odnosno i u zaštiti djece o djelotvornosti, o poteškoćama, kao i o pojedinim aspektima radnih okolnosti.

Ne samo u domaćem, već se i u međunarodnom kontekstu sve više pojavljuje kao značajan problem to, da je socijalni rad u krizi (Asquith et al. 2005, Bugarszki 2014, Kozma 2020, Rácz 2014). Američko izvješće o poteškoćama socijalne struke je već prije jednog i pol desetljeća skrenulo pozornost na to, da sve obiniše administrativne zadaće, pretjeran obim „papirologije”, veliki broj klijenata odnosno problemi vezani za klijente u teškoj situaciji predstavljaju značajan izvor konflikata u socijalnoj skrbi (Center for Workforce Studies, 2006). Pored svega ovoga i često mijenjani a i/ili nedovoljno jasni zakonski propisi produbljuju kriznu situaciju socijalne struke (Bransford 2005). Ove okolnosti naravno imaju ulogu u napuštanju struke djelatnika na socijalnom području: međunarodna i domaća istraživanja pokazuju visok stupanj fluktuacije i značajan nedostatak stručnjaka (Mor Barak et al. 2001, Kopasz 2017, Rácz 2015). Visoka fluktuacija sektora humanih usluga povlači za sobom brojne negativna posljedice, negativno utječe na kvalitetu sustava skrbi, narušava povjerenje klijenata i izaziva tjeskobu u onih novih i starijih suradnika, koji dolaze u nepopunjene položaje (De Croon et al. 2004, Geurts et al.1998)

Unutar istraživanja vezana za zaposlene u humanom uslužnom sektoru je često istraživano područje razotkrivanja čimbenika stresa na poslu i moderacije. Brojna istraživanja skreću pozornost na to, da među zagovornicima stresa ključnu ulogu imaju sklad među pojedincima i rada/radnih okolnosti (Maslach et al. 1982, 2001). Veći broj istraživanja dokazuje, da je u slučaju struka, koje se bave ljudima – koje su glede opterećenosti stresom osobito ugrožene – od presudnog značaja zaštitni faktor zadovoljstvo sa radom i radnim okolnostima (Lee et al. 2013; Shanafelt et al. 2014).

Temeljem gore navedenog, nameće se značajno pitanje, kakva je u sadašnjosti „strukovna dobrobit” stručnjaka zaposlenih na području socijale, koliko su zadovoljni svojim radom i pojedinim elementima radnih okolnosti. Unatoč tome, što je u humanom uslužnom sektoru zadovoljstvo sa radnim okolnostima istraživano u širokom krugu – osobito na području

zdravstva - (Bakker et al., 2004; Burbeck et al., 2002; Hegedűs et al. 2004), po našem saznanju niti u Mađarskoj, a niti u Hrvatskoj nije sprovedeno takvo istraživanje putem upitnika, odnosno prikupljanja informacija, koje bi bilo usmjereno na istraživanje stručnjaka koji obavljaju socijalne i druge poslove na ublažavanju zaostajanja. Naše istraživanje u tom pogledu popunjava prazninu, u konačnici ima karakter otkrivanja stanja.

Naše se istraživanje temelji na prikupljanju informacija u okviru projekta pod nazivom „*Međunacionalne suradnje*”, obavljene tijekom 2019-te u Mađarskoj (Baranjska županija) i 2020-te u Hrvatskoj (Osječko-baranjska županija) u krugu stručnjaka zaposlenih na socijalnom području. Broju elemenata baranjskog uzorka je 216, a prekograničnog uzorka je 100 osoba (detaljno vidjeti Perpék et al. 2020).

Studija kao prvo prikazuje mišljenje socijalnih i razvojnih djelatnika o svojem radu, stručnim rezultatima i poteškoćama u radu, a po tom njihovo zadovoljstvo sa svojim radom. Tijekom analize pojedinih problematičnih oblasti smo potražili i korelacije, povezanosti, to jest istraživali smo to, koje okolnosti i čimbenici imaju ulogu u pojedinim „pokazateljima strukovne dobrobiti”. Na kraju smo rezimirali dobivene rezultate i stručno-političke preporuke, koje se iz njih mogu izvesti. Istraživanje se pored ovih tematika prostire i na proučavanje kompenzacija zaostatka u učenju (Kiss, Vastagh 2020a, 2020b) i strukovnih suradnji (Perpék, Szászvai-Papp 2020a, 2020b). Mali broj elemenata u hrvatskom uzorku omogućava tek oprezne zaključke, ali – imajući u vidu ograničenje – predstavljaju dobru osnovu za usporedbu mađarskih rezultata.

## I. Poteškoće i korelacije u stručnome radu

Kao prvo, proučavamo to, kakvo mišljenje imaju socijalni i razvojni stručnjaci o djelotvornosti svojega rada, koji problemi za njih tijekom rada predstavljaju najveće poteškoće i što stoji u zaleđu ovih čimbenika. Za sve promjenljive, koje smo proučavali izradili smo opisnu statistiku, povezanosti smo otkrili pomoću jednosmjerne analize varijacija (prihvativši razinu signifikacije  $p < 0,1$ ).

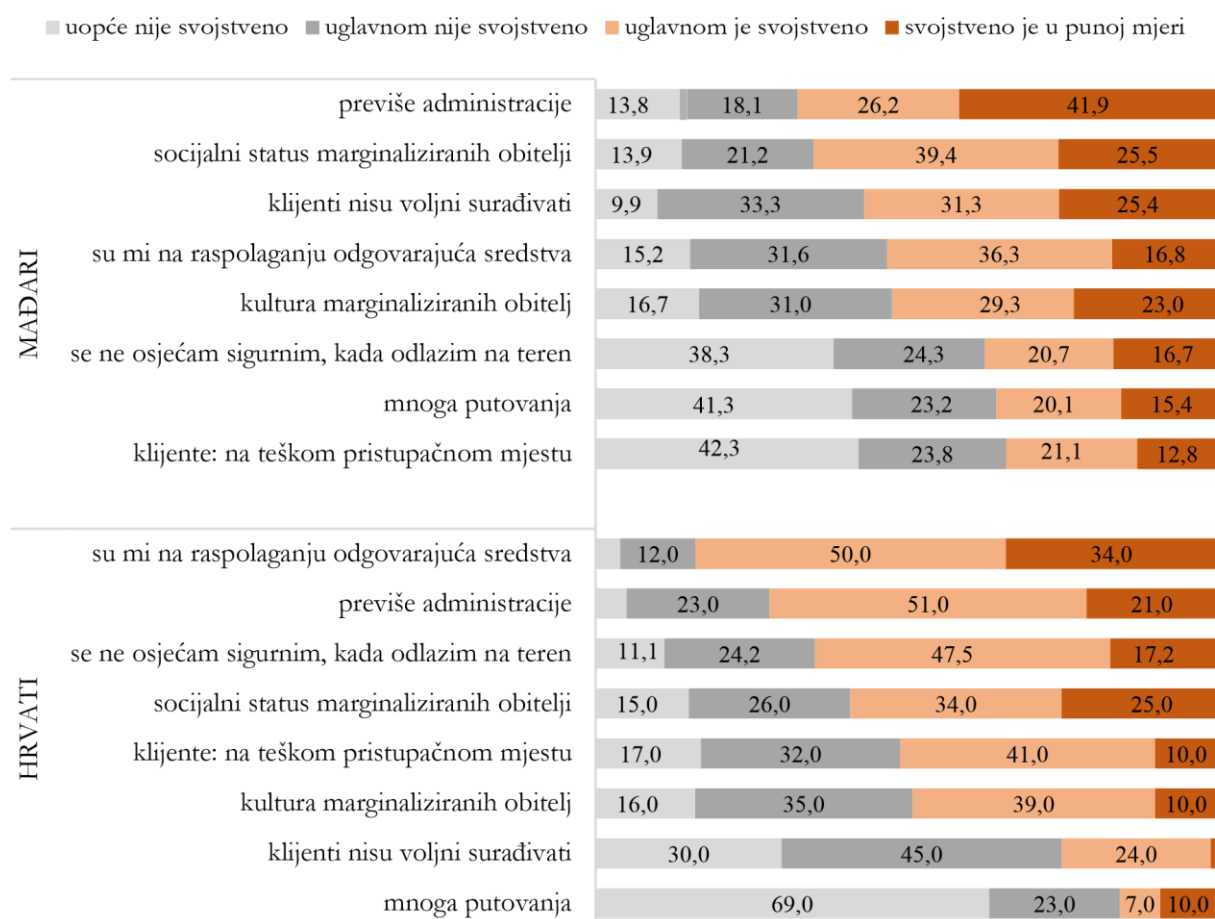
O tvrdnjama navedenim u upitniku vezanim za problematična područja ispitanici su svoje mišljenje mogli izraziti na četvero stupanjskoj skali. Temeljem rezultata, većina **mađarskih** socijalnih i razvojnih stručnjaka svoj rad procjenjuje uglavnom uspješnim, (udio onih, koji se pretežno ili u potpunosti slažu sa tom tvrdnjom iznosi 81,7%), a samo jedna petina (18,3%) se

ne slaže sa time. vezano za stručni rad, opće mišljenje ispitanika je – a osobito zaposlenih u centru i stručnoj službi za dječju zaštitu – da su obično u stanju postići samo prolazne rezultate, nisu u stanju obiteljima, klijentima pružiti dugoročnu pomoć. Naravno procjena svojega rada je povezana sa povratnim informacijama od zbrinjavanih: oni, koji od klijenata dobivaju pozitivne povratne informacije, oni svoj stručni rad smatraju u većoj mjeri uspješnim.

Najveća poteškoća u vezi stručnoga rada po mišljenju mađarskih ispitanika je preobilna administracija, uslijed čega nemaju dovoljno vremena za klijente (slika br. 1.). Sljedeći po redu najveći problem predstavlja socijalni status marginaliziranih obitelji, kao mi to, što klijenti odbijaju suradnju. Sredstva – pomoću kojih stručnjaci mogu pružati pomoć klijentima – su u osrednjoj mjeri na raspolaganju. Nadalje je uočljivo to, da se među poteškoćama pojavljuju i kulturne razlike između socijalnih stručnjaka i marginaliziranih obitelji, međutim – smatramo – da je u načelu jedan stručnjak „spreman i pripremljen za to”. Druga skupina problema – što je također pitanje stručne pripremljenosti – je povezan sa posjetom obiteljima: nedostatak osjećaja sigurnosti na terenu, mnogo putovanja vezanih za rad i to, što je klijente potrebno pronaći na često puta teško dostupnom mjestu (mjestima).

**Slika br. 1. procjena poteškoća vezanih za stručni rad u krugu stručnjaka**

(%, N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)



**Tablica br. 1. Povezanost djelotvornosti stručnoga rada sa raznim aspektima obavljanja rada i ostalim čimbenicima u krugu mađarskih stručnjaka, % (N=261)**

**Moj je rad obično djelotvoran** (na skali od 1 do 4)

(Prosjeak: 3,03; Medijan: 3,00)

	Prosje k	Medija n	Broj elemenata	Rasipanje	Razina signifikacije
<b>Područje rada</b>					
Centar za obiteljsku i dječju skrb	2,82	3,00	85	0,693	Sig=0,001; Eta=0,231; Eta na kvadrat=0,053
Centar, stručna služba za dječju zaštitu	3,07	3,00	97	0,753	
pedagoška stručna služba, drugo	3,23	3,00	69	0,573	

Iskustvo na stručnom području	Najviše					
5 godina	2,99	3,00	118	0,745	Sig=0,055; Eta=0,207; Eta na kvadrat =0,043	
6-15 godina	3,07	3,00	75	0,664		
16-30 godina	3,11	3,00	47	0,667		
Najmanje 30 godina	2,91	3,00	11	0,701		
<b>Stručna sprema</b>					Sig=0,006;	
Ima jednu stručnu sprema	2,93	3,00	140	0,726	Eta=0,179; Eta na kvadrat =0,032	
više od jedne stručne sprema	3,20	3,00	91	0,648		

Istraživanje korelacija stručne djelotvornosti (tablica br. 1.) pokazuje, da u krugu mađarskih stručnjaka glede djelotvornosti rada ima značaja samo područje socijalnog rada, iskustvo stečeno na stručnom području i spoznaje u širokom (širem) krugu. Svoj rad smatraju u najvećoj mjeri djelotvornim zaposleni pri pedagoškoj stručnoj službi, dok je u odnosu na raspodjelu unutar uzorka je među suradnicima centra za zaštitu obitelji i djece manji udio onih, koji svoj rad smatraju uglavnom djelotvornim (istodobno mišljenje suradnika centara dječje zaštite izražava prosjek uzorka). Temeljem skupina formiranih po stručnom iskustvu izraženom brojem godina provedenih u struci svoj rad smatraju uspješnim oni, koji već nekoliko godina (najmanje 6) rade na datom stručnom području, međutim funkcija nije linearna, naime sa radom u struci od više desetljeća (najmanje 30 godina) opada osjećaj djelotvornosti rada. I stručna pripremljenost mjerena stručnom spremom pokazuje neku vrstu, premda ne tako značajnu povezanost sa djelotvornošću rada: oni sa većom izobrazbom – to jest, koji raspolažu sa više izobrazbi – svoj rad smatraju djelotvornim. Napominjemo, da se u slučaju drugih relevantnih promjenljivih ne pojavljuju statistički signifikantna odstupanja, tako na primjer u slučaju ciljne skupine i ublažavanja zaostajanja, odnosno ublažavanja zaostajanja kao obveznog djelokruga rada.

Tijekom vrjednovanja stručne djelotvornosti je mišljenje **hrvatskih** stručnjaka je takoreći identično sa mišljenjem domaćih stručnjaka: velika većina njih svoj rad smatra djelotvornim (udio onih, koji se u glavnom ili u potpunosti slažu sa ovom tvrdnjom iznosi 76,8%), a samo jedna četvrtina (23,2%) se ne slaže sa time. Većina, nešto više od polovice smatra, da je u stanju postići tek privremene rezultate, ali dugoročno nisu u stanju pomoći marginaliziranim

obiteljima. I ovi podaci potvrđuju usku povezanost djelotvornosti vlastitoga stručnoga rada i povratnih informacija od klijenata: stručnjaci, koji redovito dobivaju pozitivne povratne informacije od klijenata svoj stručni rad smatraju djelotvornijim.

Iz hrvatskih podataka je vidljivo i to, da opće zadovoljstvo obavljanim radom u znatnoj mjeri odstupa u ovisnosti od vremena provedenog u struci, odnos u datom djelokrugu rada. Naši rezultati ukazuju i na to, da je nadprosječno zadovoljstvo svojstveno za hrvatske socijalne i razvojne stručnjake sa dužim stručnim i radnim iskustvom.

Glede rangiranja poteškoća vezanih za obavljanje posla stručnjaka upitanih u Hrvatskoj se pokazuje slična slika kao u Mađarskoj (vidjeti sliku br. 1.). Za hrvatske ispitanike najveću poteškoću predstavlja nedostatak raspoloživih sredstava, a iza toga na drugom mjestu slijedi preobilna administracija (što su mađarski stručnjaci postavili na prvo mjesto). nadalje – slično mađarskim rezultatima – za njih ozbiljnu poteškoću predstavlja i to, na klijenti nisu voljni za suradnju, pa i to, da se ne osjećaju sigurnim kada izlaze na teren. Istodobno različito socijalno stanje i kulturu zbrinjavanih obitelji ne smatraju takvom poteškoćom tijekom rada, kao mađarski stručnjaci. najmanju poteškoću u obavljanju poslova za njih predstavlja putovanje, što je veoma slično iskustvima u Baranji.

U konačnici, mišljenje socijalnih i razvojnih stručnjaka u dvije države o vrjednovanju stručnih rezultata, odnosno poteškoća pri radu pokazuju brojna podudaranja, a i čimbenici, koji utječu na djelotvornost njihovoga rada su veoma slični. Međutim, svakako je potrebno istaknuti jednu značajnu razliku: za hrvatske stručnjake socijalni položaj marginaliziranih obitelji i njihova svojstvena kultura ne predstavlja toliku poteškoću tijekom rada, kao što se to pojavljuje u rangiranju poteškoća od strane mađarskih stručnjaka. Može se pretpostaviti, da se za sve to objašnjenje krije u geografsko-regionalnoj različitosti mjesta rada i svojstvena struktura naselja, međutim ovim se detaljima ovo istraživanje ne bavi.

## **II. Zadovoljstvo sa radom i radnim okolnostima i njihove korelacije**

U nastavku smo proučavali zadovoljstvo upitanih socijalnih i razvojnih stručnjaka sa svojim radom i pojedinim elementima svojih radnih okolnosti, a po tom i pojedine čimbenike, koji

određuju stupanj njihovoga zadovoljstva. Slično kao u prethodnom poglavlju, kao prvo, opisno prikazujemo rangiranje zadovoljstva sa organizacijskim čimbenicima, a po tom smo za usporedbu različitih skupine primijenili jednosmjernu analizu varijacije.

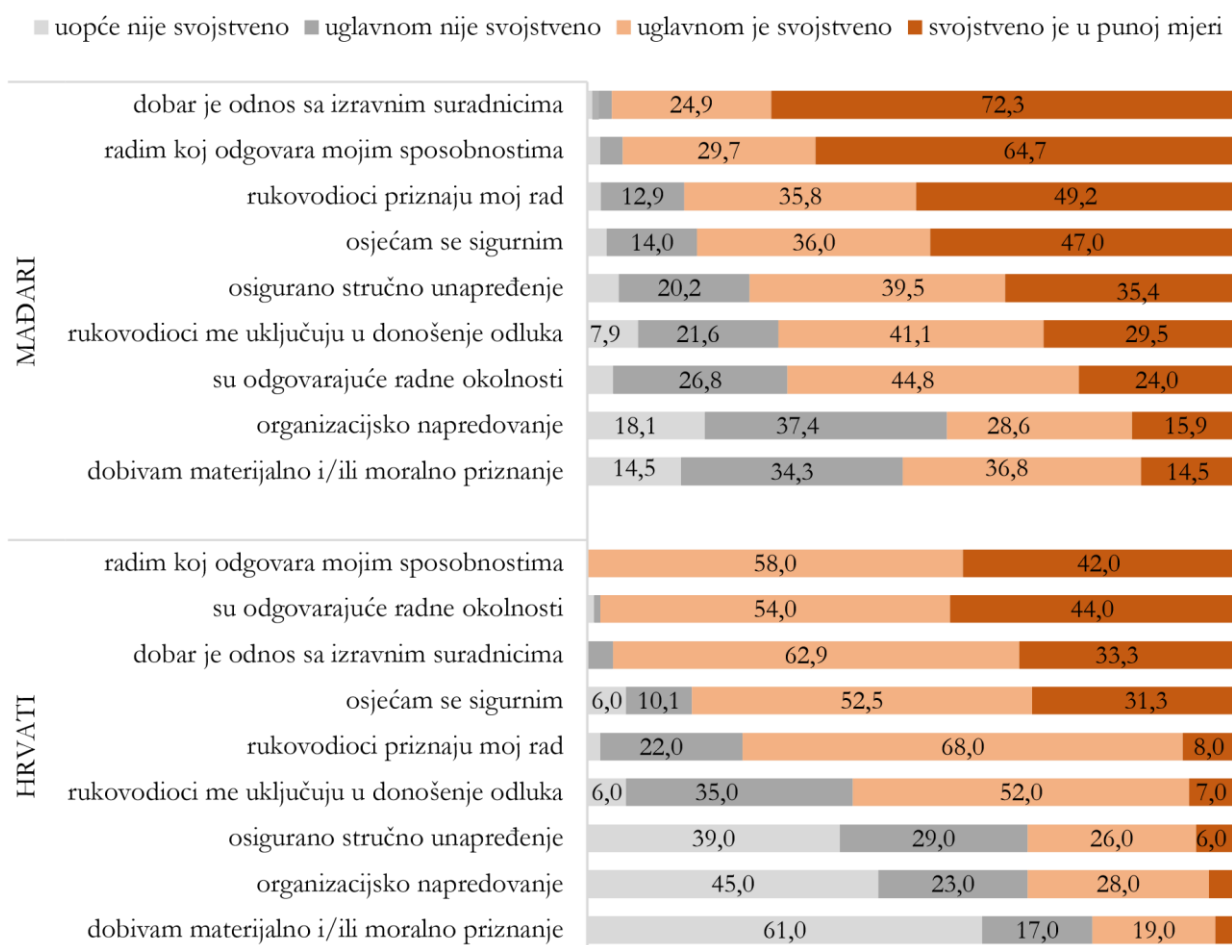
Ocjenjivanje zadovoljstva sa radom i radnim okolnostima tijekom ovoga istraživanja je ostvareno pomoću skraćivanja i prerade stavki Minesota upitnika za mjerenje zadovoljstva, vezanog za ime Weiss-a i suradnika (Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ)<sup>50</sup>. Od različitica MSQ smo primijenili verziju sa 20 stavki, koju smo skratili i primijenili smo skalu sa 9 stavki. Potvrđivanje ili odbijanje pojedinih tvrdnji ispitanici su mogli ocjenivati na skali od 4 stupnja, odnosno odgovori su bili u opsegu od „uopće nije svojstveno” do „u potpunosti je svojstveno”. Premda upitnik nismo posebno vrjednovali, interna pouzdanost je izvanredna (vrijednost Cronbach-alfa: 0,864).

proučavajući razne aspekte organizacijskih čimbenika (slika br. 2.) **mađarski** su socijalni i razvojni djelatnici u najvećoj mjeri (1) zadovoljni sa kontaktima sa izravnim suradnicima (72,3% njih su u potpunosti zadovoljni, a 24,9% su uglavnom zadovoljni), (2), iza toga slijedi zadovoljstvo sa radnim zadacima u skladu sa izobrazbom (64,7% u punoj mjeri, daljih - 29,7% uglavnom zadovoljni) i (3) priznanjem od strane rukovodioca (za 49% u potpunosti svojstveno, a za daljih 35,9% uglavnom svojstveno). U nizu navedenih pokazatelja zadovoljstva na sljedećim su pozicijama slijede (4) osjećaj sigurnosti, koje pruža radno mjesto, (5) osiguranje stručnog razvoja i (6) uključivanje u donošenje stručnih odluka od strane nadređenih (uglavnom

U međunarodnim istraživanjima rasprostranjene su dva oblika MSQ upitnika: kraći sadržava 20 itema, a dulja varijanta 100 itema. Obije inačice istražuju po dvadeset specifičnih čimbenike u vezi posla, i u drugoj varijanti uz svaki čimbenik pripadaju po pet potpitanja. Upitnik MSQ je usmjeren na mjerenje sljedećih dimenzija zadovoljstva: iskorištavanje sposobnosti, učinak, aktivnost, mogućnost razvoja, autoritet, politike poduzeća, kompenzacija, suradnici, kreativnost, samostalnost, moralne vrijednosti, priznaje, prihvaćanje odgovornosti, sigurnost rada, davanja, društveni status, način postupanja rukovodioca sa podređenima, stručna kompetencija rukovodioca, raznolikost, radni uvjeti, opće zadovoljstvo.

je 47–30% od uzroka u potpunosti zadovoljno sa ovim okolnostima). Ispitanici su u najmanjoj mjeri zadovoljni (7) okolnosti obavljanja rada, (8) mogućnostima organizacijskog i (9) sa materijalnim/moralnim priznanjem (uglavnom je samo četvrtina-šestina ispitanika u punoj mjeri zadovoljna sa ovim okolnostima).

**Slika br. 2. Zadovoljstvo sa pojedinim elementima radnih okolnosti u krugu strašnjaka (%)**  
 N<sub>MAĐARI</sub>=261, N<sub>HRVATI</sub>=100)



Ujedinjavanjem devet skala zadovoljstva smo izveli promjenljivu zvanu „zadovoljstvo poslo“, čiji je prosjek: 3,06 (rasipanje: 0,568 minimalna vrijednost: 1 i maksimalna vrijednost: 4), što pokazuje, da su mađarsko stručnjaci u konačnici zadovoljni svojim poslom. Napominjemo, da i prosječna vrijednost odgovora na pitanje o globalnom zadovoljstvu poslom (prosjek: 3,18; rasipanje: 0,69) veoma slična prosjeku pokazatelja naknadno izvedenog prosjeka zadovoljstva radom.

Iz rezultata je jasno vidljivo, da su se mađarski stručnjaci u najvećoj mjeri pozitivno izrazili vezano za ljudske faktore: u najvećoj su mjeri zadovoljni kolegijalnim kontaktima (odnosima sa izravnim suradnicima i rukovodiocem), kao i sa zadaćama u djelokrugu rada. Istodobno su najmanje zadovoljni sa mogućnošću unapređenja u karijeri unutar organizacije, kao i sa materijalnim i moralnim nagrađivanjem.

Opće zadovoljstvo vezano za rad se razlikuje ovisno od tipa radnog mjesta/djelokruga rada i od vremena provedenog u struci. Temeljem prosjeka skupina se može reći, da je prije svega za suradnike pedagoške stručne službe i za one koji su više od jednog desetljeća (a manje od 30



godina) zaposleni u struci svojstveno nadprosječno zadovoljstvo. Temeljem analize pojedinih konteksta zadovoljstva suradnici pedagoške stručne službe pokazuju višu prosječnu vrijednost u svim istraživanim dimenzijama izuzev procjene okolnosti rada: sa ovima su u najvećoj mjeri zadovoljni suradnici centra i službe za dječju zaštitu.

Rangiranje **hrvatskih** pokazatelja zadovoljstva na radnom mjestu (slika br. 2.) pokazuje, da su stručnjaci uglavnom zadovoljni time, što (1) rade na radnome mjestu, koje odgovara njihovoj izobrazbi (100% ispitanika je time u potpunosti ili uglavnom zadovoljno). Nakon toga slijedi (2) obavljanje posla pod odgovarajućim radnim uvjetima, (98% je time u potpunosti ili uglavnom zadovoljno), zatim to (3), što imaju dobar odnosa sa izravnim suradnicima (95,9% je time u potpunosti ili uglavnom zadovoljno). U sličnom udjelu slijedi (4) osjećaj sigurnosti na poslu (83,8% je time u potpunosti ili uglavnom nezadovoljno) i (5) priznanje od strane rukovodioca (76% je time u potpunosti ili uglavnom zadovoljno), a zatim slijedi (6) uključivanje u donošenje stručnih odluka od strane rukovodioca (59% je time u potpunosti ili uglavnom zadovoljno). U najmanjoj su mjeri zadovoljni (7) mogućnošću stručnog razvoja, (8) mogućnošću unapređenja u organizaciji i na kraju (9) sa materijalnim/moralnim priznanjem (uglavnom je tek trećina ispitanika zadovoljna sa ovim okolnostima).

U usporedbi sa mađarskim rezultatima, značajna je sličnost među pokazateljima zadovoljstva na samom vrhu i na samom kraju rang liste u dva uzorka. I mađarski stručnjaci su u najvećoj mjeri zadovoljni odnosom sa izravnim suradnicima i rukovodiocima, ali na rang listi hrvatskih stručnjaka je i zadovoljstvo radnim okolnostima također došlo u gornji dio liste, dok je ovo kod Mađara znatno niže rangirano. Također je veoma slična procjena mađarskih i hrvatskih stručnjaka vezano za mogućnosti napredovanja unutar organizacije, kao za materijalno i moralno nagrađivanje: ove se okolnosti u dva uzorka podjednako nalaze na samom kraju liste.

## Sažetak i preporuke

Naša je studija proučavala stavove mađarskih i hrvatskih socijalnih i razvojnih stručnjaka vezane za njihov rad, odnosno zadovoljstvo ili pak nezadovoljstvo svojim radnim mjestom. Tijekom analize pojedinih pokazatelja strukovne dobrobiti, nastojali smo otkriti i moguće čimbenike, koje se nalaze u zaleđu istih. Tijekom sažimanja podataka smo se usredotočili na mađarske podatke, pri čemu smo upućivali na sličnosti, odnosno razlike, koje se pokazuju temeljem

podataka mađarskog i hrvatskog istraživanja. Stručno-političke preporuke se odnose samo na Mađarsku.

Većina socijalnih i razvojnih stručnjaka svoj rad smatra uspješnim, istodobno smatraju da su obično u mogućnosti ostvariti jedino prijelazne rezultate i da nisu u stanju pružiti dugoročnu pomoć marginaliziranim obiteljima i klijentima. Najveću poteškoću vezanu za djelotvornost stručnoga rada mađarski stručnjaci vide u preobilnoj administraciji, uslijed čega nemaju dovoljno vremena za klijente. Tereti vezani za administraciju – među proučavanim stručnim skupinama – su osobito izraženi među zaposlenima u centrima za obiteljsku i dječju skrb. Sljedeća skupina problema je vezana za mentorstvo i kulturu klijenata i prije svega su u krugu djelatnika na području dječje zaštite visoko ocjenjeni sljedeći čimbenici poteškoća: socijalni status klijenata/marginaliziranih skupina, kao i nedostatak spremnosti za suradnju. Nešto su manjeg značaja poteškoće vezane za posjete klijentima, kao na primjer mnogo putovanja ili posjet klijentima na teško pristupačnim mjestima. Veoma se slična slika iscrta i temeljem podataka prikupljenih u krugu hrvatskih stručnjaka, s tom razlikom, što hrvatski stručnjaci poseban socijalni status obitelji i njihovu kulturu ne smatraju toliko značajnom poteškoćom tijekom rada, kao što je to kod mađarskih stručnjaka.

Temeljem svega navedenog je vidljivo, da je ublažavanje poteškoća struke je u najvećoj mjeri opravdano u vezi sa putovanjem, terenskim radom, odnosno administracijom. Posebnu pozornost zaslužuju stručnjaci, koji se „profesionalno” bave ublažavanjem zaostajanja u učenju, oni su najvećem broju naveli probleme vezane za administraciju i raspoloživa sredstva, stoga su u njihovom krugu u najvećoj mjeri opravdane intervencije usmjerene na rješenja na ovim područjima. Poboljšanje socijalnog i kulturnog statusa i životnih okolnosti klijenata su zadaće vezane za rad ispitanih stručnjaka, točno je da su to čimbenici, koji otežavaju njihov posao, ali je to data okolnost, koja pripada tom stručnom području.

Tijekom istraživanja zadovoljstva sa svojim radom smo uočili, da su i mađarski i hrvatski stručnjaci u konačnici podjednako zadovoljni svojim radnim mjestom (prosječni broj bodova „pokazatelja zadovoljstva” u mađarskom istraživanju iznosi 3,06, a u hrvatskom 3,11), premda se ovisno o strukovnim skupinama i vremenu provedenom na stručnom području pojavljuju odstupanja. Istodobno se može utvrditi, da su ispitanici u najmanjoj mjeri zadovoljni okolnostima rada, mogućnostima organizacijskog napredovanja na radnom mjestu i materijalnih i/ili moralnim priznanjem.

Poboljšanje zadovoljstva na radnom mjestu je preporučljivo podjednako na područjima obiteljske skrbi i dječje zaštite, kao i u slučaju pedagoške stručne službe. Za to postoji više

načina: povećanje dohodaka, poboljšanje radnih okolnosti, unapređenje izobrazbe, izrada privlačnog modela karijere pedagoga i socijalnih djelatnika sa preglednom putanjom i mogućnostima unapređenja, sustava zahtjeva i vrjednovanja, osiguranje djelokruga rada, koji su najvećoj mjeri prilagođeni stručnoj osposobljenosti i samom djelatniku, to su sve značajni čimbenici zadovoljstva na stručnome području.

## Citirani materijali

Asquith, S., Clark, C. and Waterhouse, L. (2005). *The Role of the Social Worker in the 21st Century – A Literature Review*. Vol. 25., Edinburgh: Scottish Executive Education Department.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resources Management*, 43 (1), pp. 83–104.

Burbeck, R., Coomber, S., Robinson, M., Todd, C. (2002). Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. *Emergency Medicine Journal*, 19 (3), pp. 234–238.

Bransford, C.L. (2005). Conceptions of authority within contemporary social work practice in managed mental health care organizations. *American Journal of Orthopsychiatry*, 75(3). 409–42.

Bugarszki Zs. (2014). Kriza socijalnog rada u Mađarskoj (na mađarskom). *Esély*, (3): 64–73.

Center for Workforce Studies, NASW. (2006). *Licensed Social Workers in the U.S.*, 2004. <http://workforce.socialworkers.org/studies/intro.pdf>

De Croon, E. M. , Sluiter, J. K. , Blonk, R. W. B. , Broersen, J. P. J. and Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover: A two-year prospective cohort study of truck driver. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 442–454.

Geurts, S., Schaufeli, W., De Jonge, J. (1998): Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3): 341–362.

Hegedűs, K., Mészáros, E., Riskó, Á. (2004). Tjelesno i duševno stanje zdravstvenih djelatnika u bavljenu teškim bolesnicima (na mađarskom). *Lege Artis Medicinæ*, 14 (11), pp. 786–793.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Ocjena čimbenika, koji utječu na pojavu školskog uspjeha i vladanja sa gledišta socijalnih stručnjaka. In: *Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom)*. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Sredstva kompenziranja zaostajanja u obrazovanju u tumačenju socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kopasz M. (2017). Iskustva integracije i razdvajanja na dvije razine sustava usluga obiteljske i dječje skrbi. Tárki Izbješće o istraživanju (na mađarskom). Budimpešta: Tárki Insitut za državna istraživanja d. d.

Preuzimanje: [https://www.tarki.hu/hu/news/2017/kitekint/20170425\\_csaladsegito.pdf](https://www.tarki.hu/hu/news/2017/kitekint/20170425_csaladsegito.pdf)

Kozma, J. (2020). O socijalnoj sigurnosti, rizicima i krize stručnog identiteta na socijalnim radnim mjestima (na mađarskom). Dijalog: Časopis Socijalni rad Szociális, 7(1): 1–25.

Lee, R. T., Seo, B., Hladkyj, S., Lovell, B. L., Schwartzmann, L. (2013). Correlates of physician burnout across regions and specialties: a meta-analysis. *Human Resources Health*, 11, 48.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 2 (2), pp. 99–113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mor Barak, M.E., Nissly, J.A., Levin, A. 2001. Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review*, 75(4): 625–662.

Perpék É., Győri Á., Kiss M., Szászvai-Papp G., Vastagh Z. (2020). Završno izvješće istraživanja. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020a). Mišljenja o značaju, učestalosti i djelotvornosti suradnje među socijalnim strukama. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020b). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostataka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Rácz Andrea (2014). Jeli država dobar roditelj? – potrebe razvoja za profesionalizaciju stručne dječje zaštite. In: Rácz Andrea (Jeli država dobar roditelj? Pojava u praksi corporate parenting terminus (na mađarskom). Budimpešta: Udruga Rubeus, 215–245.

Rácz Andrea (Uredn.) (2015). Analiza obavljanja poslova usluga dječje skrbi (na mađarskom). Workshop analiza. Budimpešta: Udruga Rubeus. <http://rubeus.hu/wp-content/uploads/2015/07/a-gyermekjoleti-szolgalatok-feladatellatasanakertekelo-elemzese-orszagos-szinten.pdf>

Shanafelt, T. D., Gradishar, W. J., Kosty, M., et al. (2014). Burnout and career satisfaction among US oncologists. *Journal of Clinical Oncology*, 32 (7): 678–686.

Weiss, D.J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Mineapolis: University of Minnesota.

**GYŐRI ÁGNES<sup>49</sup>**

## **EMOTIVNO, FIZIČKO I MENTALNO OPTEREĆENJE U KRUGU SOCIJALNIH I**

---

<sup>49</sup> Centra za istraživanje društvenih znanosti

# RAZVOJNIH STRUČNJAKA

# Uvod

U ovoj studiji želimo dati uvid emotivno-fizičko-mentalnog opterećenje mađarskih i hrvatskih stručnjaka. Pored ovoga smo za cilj postavili i to, da prikažemo povezanost među pokazateljima opterećenja i pojedinih aspekata zadovoljstva sa radnim okolnostima.

Stručna literatura bez razlike skreće pozornost na to, da su stručnjaci, kojima je posao pružanje pomoći, koji se bave drugim ljudima podjednako preopterećeni kako emotivno, tako i fizički i mentalno. Intenzivan rad usmjeren ka drugim osobama može uzrokovati znatno emotivno opterećenje: socijalni stručnjaci, koji se bave ranjivim ciljnim skupinama u teškoj situaciji često i samo postaju „ranjivima” (Cohen, Collens 2013, Skovholt et al. 2001, Wilson 2016). A emocionalno – i drugo – opterećenje na radnom mjestu nosi u sebi opasnost od izgaranja ('burnout'), kada se inače motivirana osoba zasiti sa onim brojnim problemima, kojima se svakodnevno bavi (Lambie 2006). Sindrom izgaranja stručna literatura opisuje kao stanje „emocionalne i mentalne iscrpljenosti uslijed kroničnih emocionalnih opterećenja i stresa”, koje se može manifestirati na fizičkom, duševnom i emotivnom planu u vidu somatskih, emotivnih, mentalnih i simptoma u ponašanju (Fekete 1991:17). Proces nastanka izgaranja Cherniss (1980) na svojem modelu prikazuje kao sljedeće tri uzastopne faze: uočavanje stresa, stres uzrokuje fizički umor i emotivnu iscrpljenost; pod utjecajem stresa se odvijaju promjene u pristupu i osobinama, pojavljuje se cinizam prema klijentima, povlačenje i emocionalno odvajanje.

Istraživanja, koja ispituju povezanost emotivno opterećujućeg rada i izgaranja u svim državama pokazuju iste rezultate: emotivni rad je sam po sebi u stanju „privući” sve komponente izgaranja (Bozionelos, Kiamou 2008, Martínez-Iñigo et al. 2007, Zapf et al. 2001). Dokazano je i to, da su u tom pogledu najviše ugroženi socijalni djelnici, koji rade na terenu: u privatnom i u profesionalnom životu će se sa većom vjerojatnošću osjećati fizički i mentalno iscrpljeni u odnosu na stručnjake drugih socijalnih područja (Thompson et al.1996).

Stručna literatura među prediktorima izgaranja naglašavaju, pored osobnih promjenljivih (na primjer na razini predodređujućih osobenosti) i specifičnosti radne (sredine), odnosno drugih sredina. Istraživanja Maslach-a i suradnika (1982, 2001) obavljenih u krugu zdravstvenih djelatnika su redom potvrđivali, da u objašnjenju nastanka izgaranja veću ulogu imaju osobne promjenljive negoli čimbenici radne sredine. brojni autori ističu ulogu zadovoljstva sa radom. Meta analizom je Lee et al. (2013) utvrdio, da na emocionalnu iscrpljenost – koja se u procesu



nastanka izgaranja prva pojavljuje – najveći utjecaj ima nezadovoljstvo sa takvim aspektom rada, kao što su autonomija, mogućnost sudjelovanja u donošenju odluka, obim radnog opterećenja i broj radnih sati tijekom tjedna. Drugi autori pak spominju nedostatak mogućnosti napredovanja, nedovoljno nagrađivane (niske dohotke), kao i probleme u suradnji sa drugim ustanovama i /ili sa organizacijskim jedinicama unutar ustanove, kao presudne čimbenike u procesu nastanka izgaranja (Shanafelt et al. 2014).

U ozračju gore navedenih empirijskih prethodnica, naše istraživanje pored otkrivanja pokazatelja izgaranja u stručnjaka zaposlenih na području socijale, istražuje i eventualne čimbenike, koji se provlače u zaleđu istih. Pa našem saznanju, niti u Mađarskoj, a ni u Hrvatskoj do sada nije obavljeno takvo kvantitativno istraživanje, koje bi bilo usmjereno na detaljan pregled emotivno-fizičko-mentalnog opterećenja djelatnika na području socijale i drugih stručnjaka, koji rade na kompenzaciji zaostajanja, ovo naše istraživanje popunjava tu prazninu.

Ovo istraživanje se temelji na podacima ispitivanja prije svega u krugu stručnjaka zaposlenih na socijalnom području pomoću upitnika, u okviru projekta pod nazivom „*Međunarodne suradnje*”, koje je istraživanje obavljeno tijekom 2019-te u Mađarskoj (Baranjska županija) i 2020-te u Hrvatskoj (Osječko-baranjska županija). broj elemenata u mađarskom uzorku je iznosio 216, a u hrvatskom 100 osoba<sup>50</sup>.

## **I. Sredstvo mjerenja emotivnog, fizičkog i mentalnog opterećenja**

Iscrpljenost i izgaranje je često vezano za poteškoće na poslu, „nezadovoljstvo” sa radom i radnim uvjetima. Otkrivanje emotivnog, fizičkog ili mentalnog opterećenja, odnosno opasnosti od izgaranja je osobito značajno u krugu onih zanimanja, za koja je svojstven intenzivan rad usmjeren na ljude. Za mjerenje izgaranja u domaćoj i međunarodnoj praksi istraživanja je najviše rasprostranjena uporaba Mashlach-ove Inventure izgaranja (Maslach Burnout Intervory

---

<sup>50</sup> Opis uzorka i istraživanja, kao i dalje analize vidjeti u Kiss, Vastagh (2020a, 2020b), Gyóri (2020), Perpék et al. (2020), Perpék, Szászvai-Papp (2020a, 2020b).

– MBI).<sup>51</sup> MBI otkriva tri tipa izgaranja: segmente emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i pada učinka. **Emocionalna iscrpljenost** je anti personalna dimenzija izgaranja, koja se može opisati stanjem emotivnog i fizičkog zamora. **Depersonalizacija** je interpersonalna dimenzija izgaranja, a označava jedno takvo stanje, za koje je svojstvena ravnodušnost i bezosjećajnost. A osobni **pad učinka** je dimenzija izgaranja povezana sa samoprocjenom, za koju je svojstvena niska produktivnost i smanjeni osjećaj kompetencije. Ove tri dimenzije mogu biti prisutne i neovisno jedna o drugu, to jest označavaju različite samostalne aspekte izgaranja, stoga se skale korištenje za njihovo mjerenje ne mogu objediniti (Maslach et al. 2001).

U ovom istraživanju smo za mjerenje triju dimenzija izgaranja imali mogućnost jednog kratkog pitanja sa tri tvrdnje<sup>52</sup>. Ispitanici su mogli ocjenjivati na jednoj Likert-ovoj skali sa četiri stupnja, ocjenjujući to, koliko učestalo uočavaju pojedine osjećaje vezane za njihov posao.

## II. Nastanak dimenzija izgaranja

Kako među mađarskim, tako i među hrvatskim ispitanicima, najveća vrijednost prosječnih ocjena je dobila emocionalna iscrpljenost (prosjeak mađarskog uzorka: 3,13; hrvati: 3,79) (slika br. 1.). U krugu mađarskih stručnjaka iza emocionalne iscrpljenosti slijedi pad učinka sa prosjekom od 2,77, a po tom depersonalizacija, sa veoma bliskim prosjekom (prosjeak: 2,71). U slučaju hrvatskih stručnjaka nakon emocionalnog izgaranja slijedi depersonalizacija (prosjeak: 2,91), a iza nje pad učinka (prosjeak: 2,57). Ovi rezultati prikazuju, da su ispitani stručnjaci uglavnom ili u potpunosti zahvaćeni u sva tri segmenta izgaranja.

O povezanosti triju pokazatelja iscrpljenosti, izgaranja se može reći, da su emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija u jačoj korelaciji (vrijednost pokazatelja korelacije<sup>53</sup> je 0,392.), negoli sa pokazateljem pada učinka i emocionalne iscrpljenosti (0,316), odnosno sa depersonalizacijom (0,316). To znači, da je povezanost među pokazateljima slabijima od

---

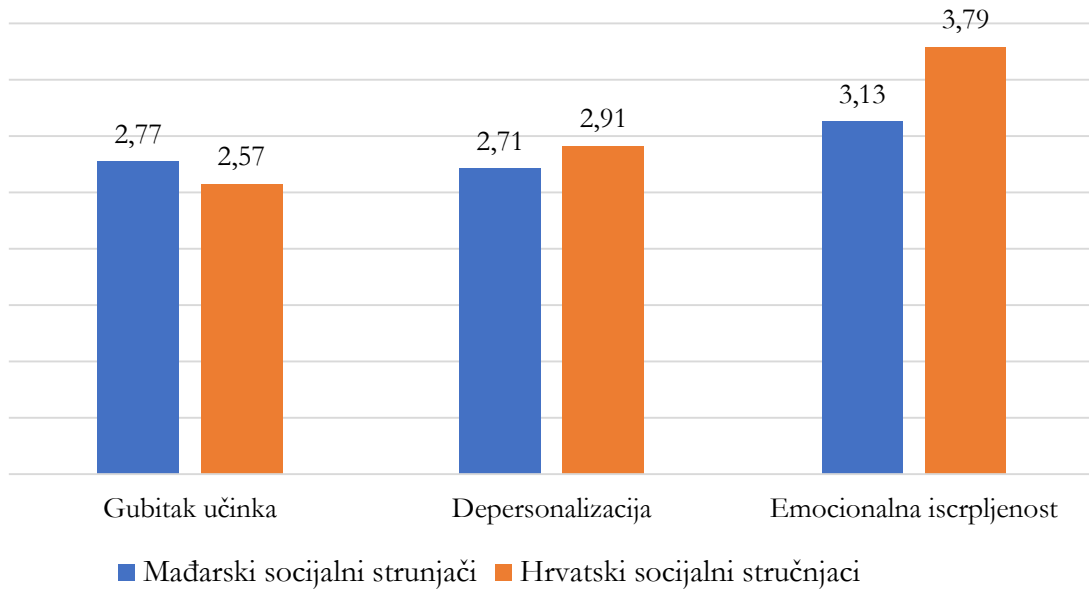
<sup>51</sup> MBI je upitnik, koji sadržava 22 tvrdnje, koji otkriva značajne aspekte izgaranja: tvrdnji mjeri izgaranje u dimenziji emocionalne iscrpljenosti, 5 je tvrdnji usmjereno na pojavu depresije a 8 na mjerenje opadanja učinka (Maslach, Jackson 1981).

<sup>52</sup> Tvrdnje u upitniku po redoslijedu: „Na kraju radnog dana sam iscrpljen.“ „Rad me čini emotivno čvrstim“. „Tijekom rada se regeneriram.“ Ovu smo zadnju tvrdnju, radi lakšeg razumijevanja izmijenili sukladno našem cilju, da prikazuje pada učinka.

<sup>53</sup> U analizi koristimo Pearsonov korelacijski faktor.

osrednjih, to jest zahvaćenost u raznim dimenzijama izgaranja ne znači istodobnu pojavu (ako predstavlja, tada je sa većom vjerojatnošću pridruženi emocionalno izgaranje i depersonalizacija). Sve to potvrđuju i podaci hrvatskih istraživanja.

**Slika br. 1. prosjeci pojedinih dimenzija izgaranja u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka** (prosjeci, 1=uopće nije svojstveno, 4=u cijelosti je svojstveno,  $N_{\text{MAĐARI}}=261$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )

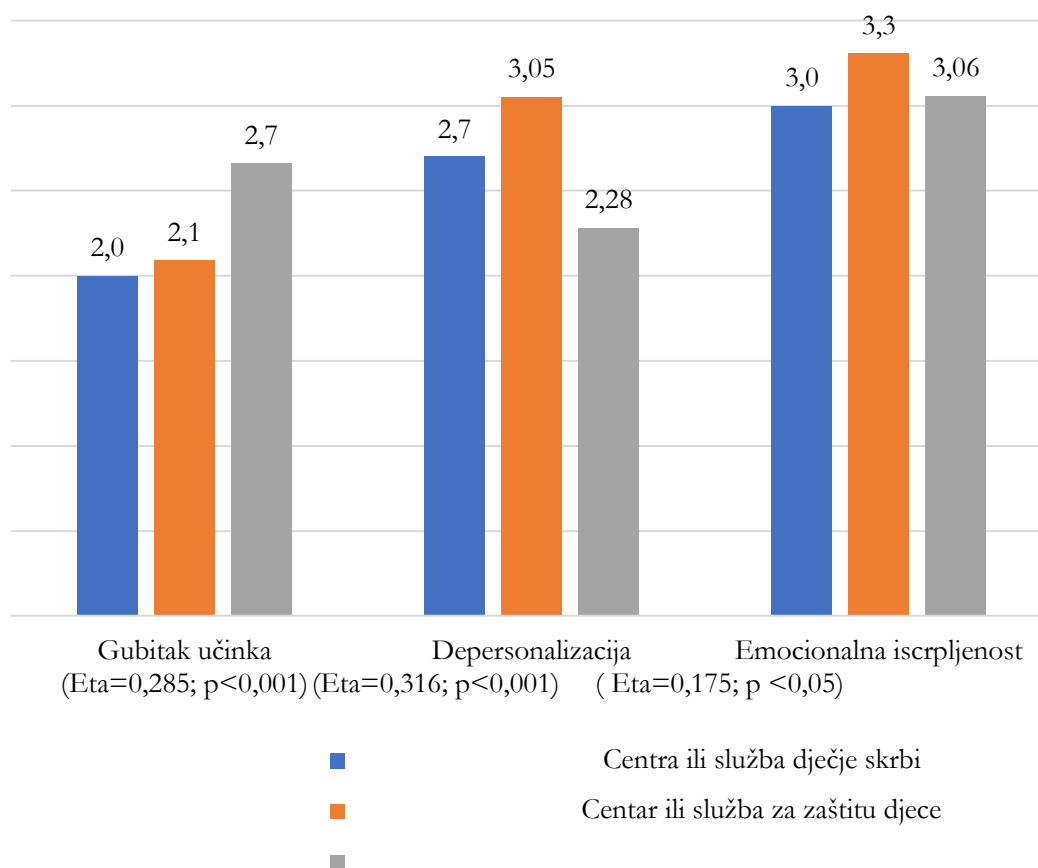


### III. Korelacije pojedinih dimenzija izgaranja

U nastavku istražujemo, u kakvoj su vezi najutjecajni aspekti glede okolnosti obavljanja posla i drugi čimbenici sa izgaranjem, točnije sa pojedinim njenim dimenzijama. Analizu smo obavili uz pomoć jednodimenzionalne analize varijacije.

Glede pojedinih pokazatelja izgaranja smo otkrili značajna odstupanja u krugu mađarskih stručnjaka po tome, u kom djelokrugu rada djeluju (slika br 2.). Emocionalna iscrpljenost je dobila najveći prosječni broj bodova u krugu stručnjaka u centru, odnosno službi za dječju zaštitu. U krugu stručnjaka zaposlenih u centru, odnosno službi za obiteljsku i dječju skrb nakon emocionalne iscrpljenosti, kao najznačajnijeg pokazatelja izgaranja slijedi pojava depersonalizacije, a po tom opadanje učinka. Može se zapaziti i to, da je za zaposlene u pedagoškoj stručnoj službi – za razliku od drugih skupina zanimanja – svojstveno nešto veće opadanje učinka, negoli depersonalizacija.

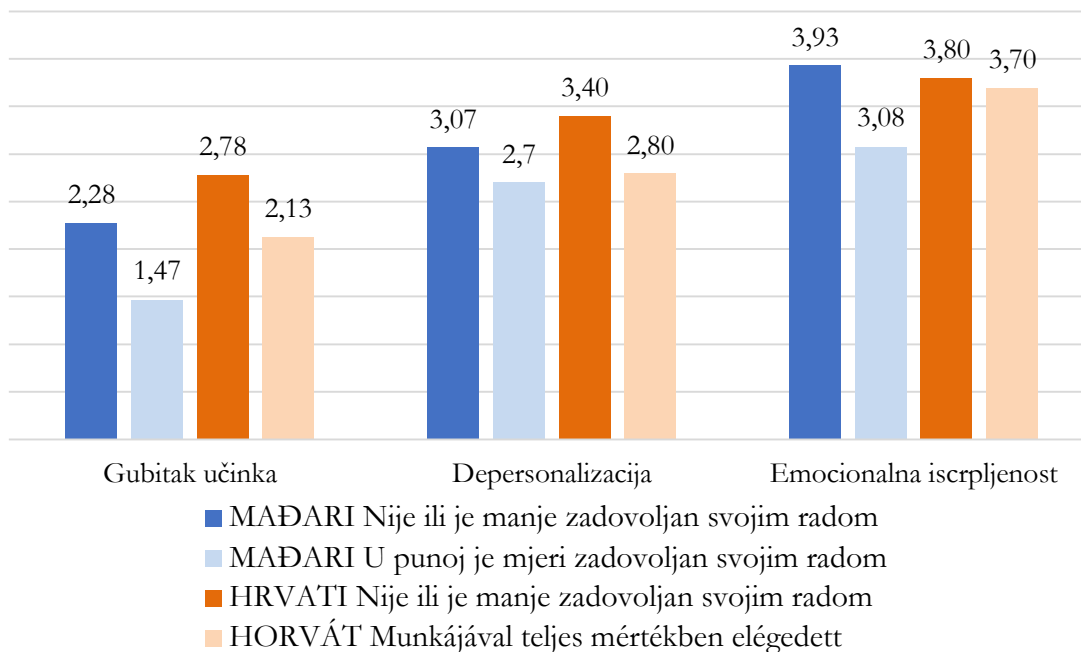
Slika br. 2. Prosjeci pojedinih dimenzija izgaranja prema vrstama zanimanja u krugu mađarskih stručnjaka (N=245)



Pored radnoga mjesta i starosna dob, kao i vrijeme provedeno u struci imaju odlučujući značaj glede pojedinih aspekata izgaranja, dok ta činjenica, kojim se klijentima stručnjaci bave tijekom svojega rada, ili to, spada li u njihov djelokrug rada kompenzacija zaostajanja u učenju, ne pokazuju značajnu povezanost niti sa jednom dimenzijom izgaranja. Od proučavanih starosnih skupina, mlađi stručnjaci (ispod 35 godina) najviše osjećaju depersonalizaciju. Opadanje osobnog učinka je pored mlađih generacija svojstveno i za starije (preko 55 godina), a manje je svojstveno za srednju generaciju. Jasno se pokazuje i to, premda je gubitak emocionalne energije u svakoj starosnoj skupini najznačajniji pokazatelj izgaranja, u najstarijoj je generaciji je dobio najvišu prosječnu ocjenu (napominjemo, da se jedino u slučaju emocionalne iscrpljenosti, razlika u godinama nije pokazala statistički značajnom). Proučavanje usporedbe temeljem vremena provedenog na stručnom području pokazuje, da se povećanjem broja godina provedenih na stručnom području raste ocjena za sve tri proučavane dimenzije izgaranja.

Prema našoj pretpostavci, postavljenoj temeljem stručne literature, različite su korelacije i među raznim aspektima izgaranja i zadovoljstva sa radnim mjestom. Naši rezultati temeljeni na jednodimenzionalnoj analizi varijacije potvrđuju sljedeće: snažna je povezanost među općim zadovoljstvom sa radom, „strukovne dobrobiti” i istraživanim dimenzijama izgaranja (slika br. 3.). Rezultati mađarskog i hrvatskih istraživanja podjednako pokazuju to, među onima, koji su manje zadovoljni, ili uopće nisu zadovoljni svojim radom prosjek ocjena emocionalne iscrpljenosti, pada učinka i depersonalizacije podjednako značajno veći u odnosu na one, koji su u potpunosti zadovoljni svojim radom. To jet, ako je netko u manjoj mjeri zadovoljan svojim radom, to dovodi do većeg opadanja učinka, gubitka emocionalne energije i depersonalizacije.

**Slika 3. prosjeci pojedinih dimenzija izgaranja prema zadovoljstvu sa radom u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka ( $N_{\text{MAĐARI}}=243$ ,  $N_{\text{HRVATI}}=100$ )**



Proučili smo i to, na koji način radne okolnosti ovise o pojedinim segmentima i izgaranja. Za pronalaženje ovisnosti smo ispitivali opisne modele sa više promjenljivih, da bi smo neovisno o spolu, starosti, obiteljskom stanju i broju djece utvrdili korelacije. Istraživanje utjecaja zadovoljstva/nezadovoljstva sa pojedinim elementima radnog okruženja, uslijed malog broja hrvatskih elemenata, smo obavili samo za mađarsku bazu podataka.

Za to smo kao prvo okrenuli redoslijed vrijednosti na skali zadovoljstva sa aspektima radnog okruženja o organizacije, koje smo upitnikom proučavali (detaljno vidjeti Győri 2020), u interesu toga, da bi veće vrijednosti pokazatelja izražavale negativan pristup okolnostima, to jest „nezadovoljstvo”, po tom smo statističkim objedinjavanjem podataka otkrili to, kakva se latentna struktura provlači u zaleđu pristupa radnim okolnostima. Analizom faktora smo identificirali pet jasno razdvojenih faktora nezadovoljstva (metoda glavnih faktora, varimax rotacija). Vrijednost Kaiser–Mayer–Olkin-ovog kriterija: 0,875 (Sig: 0,000). Pet faktora nezadovoljstva radnim okolnostima iz mase informacija prvobitno mjerenih promjenljivih zadržava 83,2 postotaka, što znači, da je umirujuće niski gubitak informacija (tablica br. 1.).

**Tablica br. 1. Rezultati analize faktora promjenljivih za mjerenje zadovoljstva sa stručnim radom u krugu mađarskih i hrvatskih stručnjaka (težine faktora)**

Rotirana matrica faktora	1. faktor	2. faktor	3. faktor	4 faktor	5.
Na radnom mjestu mi je osiguran napredak u organizaciji.	0,862	0,241	0,122	0,124	0,075
Na radnom mjestu dobivam materijalno i moralno priznanje.	0,743	0,199	0,156	0,142	0,182
Na radnom mjestu mi je osiguran stručni razvoj.	0,643	0,396	0,200	0,075	0,292
Rukovodioci me uključuju u donošenje stručnih odluka.	0,239	0,817	0,109	0,20	0,050
Rukovodioci priznaju moj rad.	0,190	0,794	0,237	0,191	0,229
Imam dobre kontakte sa izravnim suradnicima.	0,075	0,063	0,910	-0,010	0,155
Osjećam se sigurnim na radnom mjestu.	0,277	0,242	0,729	0,142	0,076
Na radnom mjestu su odgovarajuće radne okolnosti.	0,241	0,115	0,054	0,939	0,084
Radim na radnom mjestu, koje odgovara mojim sposobnostima i mojoj izobrazbi.	0,225	0,181	0,187	0,097	0,920

Uz *prvi faktor nezadovoljstva* pripadaju pristupi vezani za unapređenje, materijalno/moralno priznanje kao i za mogućnosti stručnog napredovanja, stoga smo ga nazvali „faktorom **materijalnog priznanja i razvoja**”. Među pokazateljima, koji pripadaju uz *drugi faktor* se pojavljuju uključivanje u donošenje odluka od strane rukovodioca, kao i nezadovoljstvo priznanjem rukovodioca, stoga smo ga sukladno karakteru itema nazvali „faktorom **priznanja od strane rukovodioca**”. U *trećem* se „faktoru **sigurnosti radnoga mjesta**” pojavljuje pristup prema kolegijalnim odnosima i sigurnost radnoga mjesta. *Četvrta* skupina tvrdnji je svrstana u „faktor **okolnosti rada**”, a u *četvrtom* se „faktoru **prilagođenost poslova**” pojavljuje zadovoljstvo sa karakterom poslova.

Uz pomoć linearne analize regresije smo proučavali utjecaj dimenzije nezadovoljstva sa radnim okolnostima i organizacijom na aspekte izgaranja: na emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i na pad učinka (tablica br. 2.). To znači da su zavisne promjenljive regresijskih modela dimenzije izgaranja, dok su zavisne promjenljive faktori nezadovoljstva. Jačinu i smjer povezanosti promjenljivih pokazuje faktor regresije.

**Tablica br. 2.: Kontrolirani utjecaj faktora vezanih za nezadovoljstvo radnim okolnostima na razne aspekte izgaranja ( $N_{\text{mađari}}=261$ )**

Linearna regresija (1)	Dimenzije izgaranja		
	(2)	(3)	
Standardizirani $\beta$ -faktori Emocionalno izgaranje	Depersonalizacija	Pad učinka	
<b>Dimenzije nezadovoljstva radnim okolnostima</b>			
Materijalno priznanje, razvoj	0,029	0,008	0,292***
Priznanje od strane rukovodioca	0,100	0,173**	0,149*
Uklapanje u radnu sredinu	-0,016	0,023	0,082
Okolnosti rada	0,239**	-0,003	0,222**
Usklađeni poslovi	0,173**	0,180**	0,093
Kontrolne promjenljive	Da	Da	Da
Signifikacija	0,009	0,000	0,000
Korigirani $R^2$	0,12	0,10	0,21

*Objašnjenje:* \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

*Napomena:* U tablici nisu prikazane sve obuhvaćene promjenljive. Kontrolirali smo sljedeće promjenljive: spol, starost, obiteljsko stanje (jeli u braku) i broj djece.

Iz rezultata je vidljivo, da isključenjem utjecaja svih drugih promjenljivih, da nezadovoljstvo okolnostima obavljanja rada predskazuje emocionalnu iscrpljenost ( $\beta = 0,239$ ) i pad učinka ( $\beta = 0,222$ ). To znači, da će stručnjaci, koji rade pod neodgovarajućim radnim uvjetima biti emocionalno više iscrpljeni i umanjit će im se osobni učinak. Nezadovoljstvo potporom rukovodioca pojačava depersonalizaciju ( $\beta = 0,173$ ) i opadanje učinka ( $\beta = 0,149$ ): socijalni stručnjaci, koji osjećaju nedostatak priznanja od strane rukovodioca i uključivanja u donošenje stručnih odluka će tijekom rada početi osjećati umanjenu sposobnost djelotvornosti i ravnodušnost. Nezadovoljstvo materijalnim nagrađivanjem, stručnim unapređenjem unutar organizacije je jedini pokazatelj, koji se pokazuje značajnim u slučaju opadanja učinka ( $\beta = 0,292$ ): povećava opadanje osobnog učinka. Na kraju, glede utjecaja nezadovoljstva sa karakterom posla (djelokrug rada, koji nije u skladu sa sposobnostima, izobrazbom) vidimo da pokazuje signifikantnu povezanost sa emocionalnom iscrpljenošću ( $\beta = 0,173$ ) i sa depersonalizacijom ( $\beta = 0,180$ ) i povećava njihovu učestalost.

## Sažetak i preporuke



Našim smo istraživanjima nastojali otkriti nastanak emotivnog-fizičkog-mentalnog opterećenja mađarskih i hrvatskih socijalnih i razvojnih stručnjaka, kao i pojavu njihovog izgaranja. Tijekom istraživanja nas je prije svega zanimalo to, kakva je povezanost zadovoljstva sa radom i pojedinim aspektima radnih uvjeta sa pojedinim segmentima izgaranja. Tijekom sumiranja rezultata smo se usredotočili prije svega na mađarske rezultate, pri čemu ukazujemo i na sličnosti, odnosno razlike koje se pojavljuju temeljem usporedbe mađarskih i hrvatskih rezultata. Stručno-političke preporuke se odnose sa na Mađarsku.

Uz opterećenje i konflikte na radnom mjestu se često pridružuju i pokazatelji iscrpljenosti i izgaranja. Tijekom istraživanja smo utvrdili, da se u krugu mađarskih socijalnih stručnjaka najčešće pojavljuje intra personalna dimenzija izgaranja, to jest emocionalna iscrpljenost: za 36% ispitanika je u potpunosti svojstvena emocionalna iscrpljenost (ukoliko promatramo zbirno odgovore uglavnom svojstveno i u potpunosti svojstveno, tada udio zahvaćenih iznosi 80%). Nakon ovoga slijedi dimenzija pada učinka, u kojoj je udio onih, koji su postigli najviši broj bodova (na skali od 1 do 4 su dodijelili 4 boda) iznosi 25%. U dimenziji depersonalizacije je udio najviše zahvaćenih oko 24%.

I u krugu hrvatskih stručnjaka je najučestalija emocionalna iscrpljenost, ali u njihovom je krugu opadanje učinka manje učestalo u odnosu na mađarske stručnjake. Rezultati oba prikupljanja podataka pokazuju, da su u sva tri segmenta izgaranja socijalni i razvojni stručnjaci uglavnom ili u potpunoj mjeri zahvaćeni.

Pored toga smo u mađarskom uzorku utvrdili, da sve tri dimenzije izgaranja upadljivo učestalo pokazuju veće vrijednosti skupini zaposlenih u dječjoj zaštiti i u krugu onih, koji su duže vremena u struci, to jest u iskusnijih stručnjaka. Dokazali smo i to, da zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo radnim mjestom predskazu sve tri dimenzije izgaranja, to jest veće opadanje učinka, gubitak emocionalne energije i rezultira većim brojem depersonalizacije.

Rezultati regresivne analize sa više promjenljivih pokazuju, da na emocionalnu iscrpljenost ima utjecaja prije svega nezadovoljstvo sa radnim okolnostima, a u manjoj mjeri – ali također značajno – utječe radno mjesto neusklađeno sa stručnom izobrazbom. Osjećaj depersonalizacije također povećava nezadovoljstvo vezano za karakter posla (radno mjesto, koje nije u skladu sa sposobnostima, izobrazbom), kao i nedostatak priznanja i potpore od strane rukovodioca.

Istodobno na umanjenje osobnog učinka utjecaja imaju materijalno priznanje i poteškoće sa stručnim napredovanjem, organizacijskim unapređenjem, kao i neodgovarajuće radne okolnosti i nedostatak potpore i priznanja. Pristup prema uklapanju na radnom mjestu se ne vezuje upadljivo niti za jedan pokazatelj izgaranja.

U ozračju ovakvih rezultata, po našem mišljenju su preventivne mjere, odnosno intervencije od ključnog značaja za umanjenje izgaranja, a osobito emocionalnog opterećenja sljedeće: organiziranje foruma povratnih informacija, raspodjela odgovornosti, redovita stručna savjetovanja, mentorisanje, supervizija. Dokazana je zahvaćenost stručnjaka izgaranjem, kao i to, da to u znatnoj mjeri utječe na uspješnost stručnoga rada. Istraživanje je skrenulo pozornost i na značaj priznavanja, dobrih kolegijalnih odnosa, povratnih informacija i priznanja od strane rukovodioca, mogućnosti stručnog razvoja, usavršavanja, kao i na značaj formiranja odgovarajućeg djelokruga rada. Potrebno je da organizacije obrate osobitu pozornost na ove čimbenike vezano za gospodarenje ljudskim resursima.

Vezano za naša istraživanja, naglašavamo i nekoliko ograničenja. Uslijed karaktera presjeka istraživanja, tijekom istraživanja je otkriveno nekoliko pretpostavljenih objašnjenja, temeljem rezultata nije moguće dokazati uzročno posljedičnu povezanost, potrebna su dalja istraživanja duž ovih longitudinalnih podataka. Nadalje, niti u jednom slučaju nismo radili sa uzorkom vjerojatnoće, stoga se naše tvrdnje – za mađarske i hrvatske stručnjake na socijalnom području – ne mogu generalizirati, prije svega imaju indikativni karakter i označavaju pravce daljih istraživanja.

## Citirani materijali

Bozionelos, N., Kiamou, K. (2008). Emotion work in the Hellenic frontline services environment: How it relates to emotional exhaustion and work attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, 19:1108–1130.

Cherniss, C (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger Publishers

Cohen, K., Collens, P. (2013). The impact of trauma work on trauma workers: A metasynthesis on vicarious trauma and vicarious posttraumatic growth. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 5(6):570–280.

Fekete, S. (1991). Rizici pomažućih zanimanja. Helferov sindrom i burnout fenomen (na mađarskom). *Psychiatria Hungarica*, 1:17–29.

Győri Á. (2020). Mišljenje socijalnih i razvojnih stručnjaka o okolnostima stručnog rada. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020a). Ocjena čimbenika, koji utječu na pojavu školskog uspjeha i vladanja sa gledišta socijalnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Kiss M., Vastagh Z. (2020b). Sredstva kompenziranja zaostajanja u obrazovanju u tumačenju socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Lambie, Glenn W. (2006). Burnout Prevention: A Humanistic Perspective and Structured Group Supervision Activity, *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, Spring, Volume 45:32–44.

Lee, R. T., Seo, B., Hladkyj, S., Lovell, B. L. & Schwartzmann, L. (2013). Correlates of physician burnout across regions and specialties: a meta-analysis. *Human Resources Health*, 11, 48.

Martínez-Iñigo, D., Totterdell, P., Alcover, C.M., & Holman, D. (2007). Emotional labour and emotional exhaustion: Interpersonal and intrapersonal mechanisms. *Work & Stress*, 21:30–47.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1982). Burnout in Health Professions. A Social Psychological Analysis. In: Sanders, G. S. és Suls, J. (eds.). *Social Psychology of Health and Illness*. NJ Erlbaum, Hillsdale. 227-247.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52:397–422.

Perpék É., Győri Á., Kiss M., Szászvai-Papp G., Vastagh Z. (2020). Završno izvješće istraživanja. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarskohrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020a). Mišljenja o značaju, učestalosti i djelotvornosti suradnje među socijalnim strukama. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja. Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Perpék É., Szászvai-Papp G. (2020b). Kontakti i suradnja među strukama: percepcije socijalnih i razvojnih stručnjaka. In: Stručna suradnja, kompenzacija zaostatka u školama, strukovna dobrobit: Rezultati mađarsko-hrvatskog komparativnog istraživanja (na mađarskom). Pečuh, Samouprava općine Abaliget, Udruga žena Abaliget.

Shanafelt, T. D., Gradishar, W. J., Kosty, M., et al. (2014). Burnout and career satisfaction among US oncologists. *Journal of Clinical Oncology*, 32 (7): 678–686.

Skovholt, T. M., Grier, T. M., & Hanson, M. R. (2001). Career Counseling for Longevity: Self-Care and Burnout Prevention Strategies for Counselor Resilience, *Journal of Career Development*, 27 (3): 167–176.

Thompson, N., Stradling, S., Murphy, M. & O'Neill, P. (1996). Stress and organizational culture. *British Journal of Social Work*, 26:647–665

Wilson, F. (2016). Identifying, Preventing, and Addressing Job Burnout and Vicarious Burnout for Social Work Professionals. *Journal of Evidence-Informed Social Work*, 13 (5): 479–483.

Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16:527–545.