



Kolegijalnost i zaštita od negativne energije u školskom okruženju

Tekst istražuje kako nastavnici mogu njegovati kolegijalnost u školskom kolektivu, istovremeno postavljajući granice, brinući o sebi i upravljajući negativnom energijom, kako bi očuvali profesionalni integritet i mentalno zdravlje.



U svom profesionalnom iskustvu često sam osjećala razočarenje u ponašanje nekih kolega i kolegica. S obzirom da nisam željela biti dio takve atmosfere, trudila sam se da ostanem profesionalna i da svojim primjerom pružam podršku svima koji su to tražili ili kojima je bila potrebna. Ta iskustva jasno pokazuju koliko je složen proces održavanja kolegijalnosti u školskom okruženju, osobito kada se susreću različiti stavovi, radna opterećenja i organizacijske neusklađenosti.

Kolegijalnost u obrazovnom kontekstu podrazumijeva međusobnu podršku, poštovanje i razmjenu profesionalnih iskustava, što doprinosi i kvaliteti nastave i profesionalnom razvoju nastavnika. Ipak, čak i u školama gdje formalni mehanizmi podrške postoje, međuljudski odnosi mogu biti narušeni zbog različitih prioriteta, preopterećenosti i nedostatka institucionalne podrške. Nedostatak kolegijalnosti može dovesti do osjećaja izolacije, profesionalnog izgaranja i smanjenja motivacije za rad (Alzahmi, Belbase, & Al Hosani, 2022).

Psihološka istraživanja pokazuju da burnout ili profesionalno izgaranje uključuje emocionalno, fizičko i kognitivno iscrpljenje uzrokovano dugotrajnim stresom. Visok nivo izgaranja negativno utiče na sposobnost saradnje i međusobne podrške među kolegama. Model Job Demands-Resources (JD-R) naglašava ravnotežu između zahtjeva posla i resursa dostupnih zaposleniku, uključujući socijalnu podršku i povjerenje u kolektiv. Kada zahtjevi nadmašuju dostupne resurse, povećava se rizik od izgaranja, dok prisustvo podrške i kolegijalnosti djeluje tako da se osjećamo zaštićeno (Schaufeli & Bakker, 2004).

Praktična kolegijalnost podrazumijeva dijeljenje znanja i iskustava, pružanje podrške u izazovnim situacijama i poštovanje različitih stilova rada. Održiva kolegijalnost zahtijeva postavljanje ličnih granica i svijest o tome kada je primjereno pružiti pomoć, a kada je potrebno sačuvati vlastitu energiju i mentalno zdravlje. Briga o sebi uključuje pronalaženje izvora podrške izvan radnog okruženja, održavanje balansa između privatnog i profesionalnog života, te refleksiju o sopstvenim reakcijama i emocijama. Takav pristup omogućava nastavnicima da budu podrška drugima, a da pri tome ne ugroze vlastitu dobrobit.

Izgradnja profesionalnih saveza u kolektivu je također važna. Prepoznavanje kolega koji su otvoreni, empatični i spremni na suradnju omogućava stvaranje mreže podrške, dok se odnosi sa kolegama koji ne pokazuju spremnost na dijalog mogu održavati na profesionalnoj, ali distanciranoj razini. Transparentna i konstruktivna komunikacija je ključna; izražavanje osjećanja i potreba bez optuživanja smanjuje rizik od eskalacije konflikata i potiče međusobno razumijevanje. Prihvatanje činjenice da neće svi odnosi biti savršeni oslobađa od nerealnih očekivanja i omogućava emocionalnu stabilnost.

Također je važno prepoznati i aktivno upravljati sopstvenim emocionalnim reakcijama. Nastavnici često podlegnu frustracijama ili osjećaju krivice kada kolege ne uzvrate istom mjerom podrške, što može pojačati stres i negativnu energiju u kolektivu. Svijest o vlastitim emocijama, primjena strategija samoregulacije, kao što su kratke pauze, vođenje dnevnika refleksije ili tehnike

mindfulness-a, mogu pomoći u smanjenju emocionalnog opterećenja. Takav pristup omogućava da se kolegijalnost održava bez da se žrtvuje mentalno zdravlje, te da se konflikti i nesuglasice u kolektivu rješavaju na konstruktivan i profesionalan način.

Pored toga, važno je realno upravljati svojim očekivanjima od kolektiva. Nije svaki kolega spreman na otvorenu saradnju, niti svaka situacija nudi idealne uvjete za međusobnu podršku. Prihvatanje ove realnosti smanjuje osjećaj frustracije i razočaranja, dok fokusiranje na ono što se može kontrolirati - vlastitu profesionalnu praksu, spremnost na pomoć i održavanje profesionalnog integriteta - omogućava održavanje kolegijalnosti u konstruktivnom okviru. Ovakav pristup pomaže u izgradnji unutrašnje otpornosti i dugoročno održivih profesionalnih odnosa.

Na institucionalnom nivou, kolegijalnost se može poticati kroz jasne standarde ponašanja, formalne procedure i promociju kulture otvorenog dijaloga i međusobnog poštovanja. Podrška rukovodstva, organizacija radionica, timskih sastanaka i peer-mentoring programa te dostupnost resursa za mentalno zdravlje mogu značajno ojačati međusobno povjerenje i olakšati saradnju među nastavnicima (Zhang, Meng, Yang, & Liu, 2024).

Kolegijalnost, u svom najefikasnijem obliku, nije žrtvovanje vlastitih granica niti emocionalnog zdravlja, već svjesno i promišljeno djelovanje koje uključuje podršku kolegama, održavanje profesionalnog integriteta i brigu o sebi. Kroz postavljanje jasnih granica, selektivno građenje profesionalnih saveza, refleksivnu praksu i konstruktivnu komunikaciju, moguće je očuvati i lično zadovoljstvo i kvalitetu kolektivnog rada, čak i u izazovnim školskim sredinama.

E.C.

Reference:

Alzahmi, E. A., Belbase, S., & Al Hosani, M. (2022). Teacher burnout and collegiality at the workplace in higher education institutions in the Arab Gulf region. *Education Sciences*, 12(10), 718.

Khan, A., Abbasi, B. A., Habib, A., Abid, M., Farooq, A., & Naqvi, M. A. (2022). Promoting a sense of belonging, engagement, and collegiality to reduce burnout among academic staff. *Frontiers in Psychology*, 13, 834285.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2024). The impact of organizational culture on work stress: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 24, 12003.

Tags

Istraživanje

Društveno-humanističko područje

Collections

Autorski tekstovi

Čas kad sam počeo_la