

UDK 371.213.5(049.3)
Pregledni članak
Primljeno: 14. 09. 2008.
Prihvaćeno: 25. 11. 2008.

ZAMJENE: MARGINALIZIRANI UČITELJI

Dr. sc. Ivan MARŠIĆ, Osnovna škola Spinut, Split

Sažetak: *Rad problematizira status zamjena u školskom sustavu, područje koje je u našoj stručnoj i profesionalnoj literaturi posve marginalizirano. Inicijativno je dan pregled razlike u poimanju autoriteta stalnog učitelja i zamjene, njihov međusobni odnos, samopercepcija zamjena, odnos administracije te neke osnovne pretpostavke za kompletno rješavanje ovog profesionalnog fenomena. Ukazuje se i na nužnost sustavnog istraživanja statusa zamjena sa stručnoga, profesionalnog i ekonomskog aspekta, kako to pitanje ne bi bilo na margini interesa profesije i središnjih obrazovnih institucija.*

Ključne riječi: *učitelj zamjena, autoritet, odnos zamjena - stalni učitelj, samopercepcija, uloga administracije*

Poslanje škole kao institucije jest da ostvaruje, utjelovljuje, afirmira određene ciljeve koje je društvo postavilo. U njoj se odvija ‘susret generacija’ u raznolikim interakcijama i komunikacijskim obrascima. Taj živi organizam isprepleten je brojnim integralnim statusnim pozicijama koje funkcioniraju po ustaljenim obrascima autoriteta: najčešće od ravnatelja naniže. Interakcije između različitih razina autoriteta pomažu da se stvore, poslože i održavaju različite uloge u ponašanju: učenika, učitelja, roditelja, osoblja...

Biti učitelj u takvim interakcijama (a o učitelju je ovdje riječ) iznimno je naporno i odgovorno. On je “stručna osoba visokih radnih, obrazovnih i etičkih kvaliteta” (Cindrić, 1995.) koji mora udovoljavati nizu specifičnih zahtjeva. Malo je zanimanja s više izazova i potrebnog strpljenja. Veliki broj učenika u odjelima, nedostatak discipline i motivacije za rad, male plaće, stalno usloznavanje poslova i odgovornosti, ne pogoduju stvaranju slike pozicije zadovoljnog učitelja koji svoju profesionalnu zadaću obavlja bez stresa i zdravstvenih problema.

Zbog svega navedenog, ali i drugih zahtjeva (stalno stručno usavršavanje, korištenje zakonskih mogućnosti za izbjavanje s radnog mjesta, npr. porodni do-

pust, vjenčanje, smrt, preseljenje, kratkotrajne bolesti i sl.) dolazi do potrebe njihove odsutnosti s radnoga mjesta, a time i angažiranja zamjena. Dakle, kada nema redovnog učitelja u školi, ravnatelj dovodi zamjenu. Spoznaje o adekvatnosti zamjene ravnatelj temelji samo na diplomi, često i bez uvida u tu dokumentaciju. Nerijetko ravnatelj dobije samo broj mobitela zamjene koja je registrirana na zavodu za zapošljavanje. Koji put sam učitelj ili ravnatelj ima 'svoju' zamjenu, što nije daleko od nepotizma (čak i korupcije). Zamjenski učitelji nevidljivi su u formalnoj politici, ali su potrebna komponenta praktički svakodnevnoga školskog života. Problem se marginalizira i zbog straha od rasprave o kompetencijama učitelja, problemima prilagodbe, nedostatku stručnoga kadra. Zbog toga se nedostavno bavimo učestalošću i značenjem rada zamjenskoga učitelja. Zamjene mogu biti Ahilova peta učiteljske profesije, i to ne zbog njihove potkvalificiranosti koliko zbog nedostatka pozornosti prema teoretskim i praktičnim implikacijama onoga što se događa pod znakom zamjene. Postoji stalna potreba za učiteljima zamjenama, a njihova uloga ostaje nejasna, nedorečena i kontroverzna.

Teoretičari obrazovanja (prema Griederu, 1972) malo su pozornosti posvećivali učiteljima zamjenama zbog njihove relativne nezanimljivosti u odnosu na probleme koji imaju zaposleni učitelji (Jentzen i Vockell, 1978). Dahlin (1981) izvještava da su u jednoj školskoj godini u SAD-u zamjene bile angažirane devet milijuna dana; jedna zamjena dolazi na svakih osam redovnih učitelja. Prosječan učenik provede sedam dana svake godine s učiteljem zamjenom (Kraft, 1980). U Engleskoj se 5,3 posto ukupnog troška za učitelje troši na zamjene (Barlin & Hallgarten, 2002). Sve veći nedostatak učitelja povećava cijenu obrazovanja, a o rezultatima njihova rada nema podataka. Učenici godišnje provedu sa zamjenama 5-10 posto vremena (Brace, 1990). O tome koliko se državnog novca troši za raznorazne zamjene učitelja kod nas ne postoje statistički podaci ili ti podaci nisu dostupni javnosti. Ako samo pretpostavimo da svaki dan u svakoj školi postoji u prosjeku jedna zamjena i pomnožimo to s brojem odjela i sati, dobijemo fascinantnu brojku od preko 850.000 sati godišnje! Ako tome dodamo i broj sati 'nestručno zastupljene nastave', onda je nedopustivo zanemarivati problematiku koju takav rad prati.

Da je stručno izvođenje nastave učinkovitije, vidljivo je i u rezultatima vanjskog vrednovanja 2007./2008. školske godine kod učenika osmog razreda u RH. Naime, tamo gdje je nastava bila stručno zastupljena, učenici su riješili 60,6 posto zadataka iz hrvatskog jezika i 57,1 posto iz matematike. Razredi u kojima je bila djelomično nestručna zamjena, riješili su 56,7 posto zadataka iz hrvatskog jezika i 51,6 posto iz matematike. Slična je i razlika u uspjehu učenika kod istih učitelja, odnosno različitih učitelja: hrvatski 59,5 posto, matematika 56,0 posto. Učenici koji su imali različite učitelje u hrvatskom jeziku, riješili su 57,9 posto zadataka, a u matematici 52,2 posto. Dakle, djelomično nestručna zastupljenost kao i različiti

učitelji diskriminirajući su čimbenik u uspjehu učenika. To se, dakako, može povezati i s 'uspjehom' zamjena. Bez obzira na formalnu kvalifikaciju, privremene zamjene prisiljene su improvizirati nastavni rad (izvoditi nestručno). Isto tako, česta odsutnost stalnog učitelja ima negativan utjecaj na konačan uspjeh učenika (prema istom ispitivanju).

Nedostatak sustavnih podataka govori i o značenju koje se pridaje ovom stvarnom školskom fenomenu. Problemi se ne rješavaju zato što se o njima najčešće ne govori. Nažalost, stručna i znanstvena literatura u našim uvjetima to ne primjećuju. Tek se katkad u javnosti povede rasprava o nedostatku učitelja u pojedinim područjima i nestručno zastupljenoj nastavi, više kao kampanja od dva dana, i sve se zaboravi do nekog novog slučaja priče o nestručno zastupljenoj nastavi. O nekim dubljim ekonomskim i pedagoškim analizama još uvijek nemamo saznanja. Nažalost, oni se često smatraju 'rezervnim gumama' obrazovanja, tj. potrebom u opasnosti, ali čim opasnost nestane, nestane i rasprave o njima (Drake, 1981).

Zapošljavanje učitelja mora se tretirati s velikom pozornošću i stručne javnosti; problem ne treba tretirati samo kao pravni, administrativni aspekt profesije. Sustavno praćenje 'kadrovske problematike' može projicirati promjene u konstituiranju same biti profesije (kvaliteta pripreme, temeljno pedagoško obrazovanje, socijalizacija i sl.) i cehovskoj organizaciji (ugovori, radni uvjeti, organiziranost prioriteta u zapošljavanju i sl.).

Autoritet, ugled, osposobljenost.

Dobrog, efikasnog učitelja obično karakterizira iznimno poznavanje *predmeta svoga rada*, primjena najučinkovitijeg *repertoara praktičnih postupaka* (postavljanje jasnih ciljeva, poticanje učenika na razmišljanje, traženje prinosa i suradnje učenika, ozbiljan tretman učenikovih pitanja, pravedne tehnike ispitivanja i ocjenjivanja, uočavanje i uvažavanje raznolikosti učenika), *osobne kvalitete* (empatija, fleksibilnost i tolerancija, entuzijizam, komunikativnost, humor, optimizam, organiziranost) i poštivanje *profesionalne etike*. Sintagma 'misaoni praktičar' sastavnica je profesionalnog poimanja učiteljske profesije.

Osnovna premisa za postizanje i promociju navedenih vrijednosti jest autoritet učitelja. On savjetuje, vodi, usmjerava, ako je potrebno, naređuje. Osim osobnih i stručnih kompetencija kojima se postiže autoritet svakako ga obilježava i statusni čimbenik (struktura zakonskih odredaba po kojima rad učitelja funkcionira). On ga ne stječe automatski završetkom studija i zaposlenjem. Učitelj koji se poziva na svoja prava i obveze učenika, poštivanje propisa u svom funkcioniranju, obično se služi represivnim metodama. Pravi autoritet, u odnosu na formalni, stječe se pozitivnom i kvalitetnom osobnošću, međusobnim povjerenjem i profesionalnim vještinama. Ovakve postavke autoriteta učitelja promatrane iz konteksta zamjene, dodatni su frustrirajući faktor. Vrhunski osposobljen

učitelj, bez iskustva u radu sa skupinom učenika (odjelom), u zatečenom stereotipu nema baš puni utjecaj. Autoritet se uvijek promatra u kontekstu odnosa; distinkcija autoriteta između redovnog učitelja i zamjene (privremena pozicija) potkopava sam autoritet i ograničava izražavanje nećijih sposobnosti. Baš zato što je on tu privremeno, njegov se rad stavlja pod mikroskop i očekuje bespogovorno 'uključivanje' u zatečenu školsku kulturu.

Prolazna i privremena zaposlenja učitelja utječu na pojavu stresa, frustracije i nisko samopoštovanje (Warren, 1988). Dakle, učitelji dolaze u nepoznato razredno okruženje, ne poznaju učenika s kojima trebaju raditi; nema jasnih uloga (je li on profesionalac ili *babysitter*); razapeti su između želje za kontinuitetom (ostvarivanje programa učenja) i mirom u razredu koji želi uprava. Upravljanje i kontrola ponašanja učenika težak je zadatak, a u njihovu privremenom statusu očekuje se uspjeh, bez poznavanja ustaljenih prilika u školi. Slika zamjene u kulturnom imaginariju škole (posebno srednje) podrazumijeva kaos i nasilje.

Učitelji na zamjeni nevidljiva su kategorija profesionalaca u dokumentima o reformama obrazovanja i sociološkim studijama učiteljstva. L. Weems (2003) u svojoj studiji navodi tri slike zamjene: a) to su *nekompetentni učitelji* (problemi u školi s nedostatkom osposobljenosti za samostalno vođenje razreda, bez odgovarajućeg iskustva i kompetencija te neefikasni i neprofesionalni *babysitteri*), b) *devijantni nestručnjaci* (tretirani kao trećerazredni djelatnici, uljezi, koje podcjenjuju kolege i učenici – marginalizirani u školskom kontekstu) i c) *gerila edukatore* (inspirirane filmskim pričama u kojima zamjenski učitelj, nekonvencionalnim taktikama motivira i inspirira učenike – u *Društvu mrtvih pjesnika*, npr.).

Da to može biti traumatsko iskustvo, u literaturi i u školskoj svakodnevnici nailazimo na niz potvrda. Za ilustraciju navedimo jedno iskustvo (Robb, 1979) kako se učenici odnose prema zamjeni: "Njihova jedina briga je bila. 'Dobro! naš učitelj nije u školi danas! Zbog toga, mi nećemo ništa raditi. Odmorimo se! Zabavimo se!'" Doduše, događa se u američkoj srednjoj školi, ako nam je to utjeha. Adolescentima je zabavno testirati relativno bespomoćne, zbunjene i nezaštićene strance u njihovu razredu. Oni znaju da mogu, najčešće nekažnjeno, kompletno razrušiti efikasnost rada zamjene. Zbog toga se katkad izvodi zaključak da je to nekoristan, skup posao koji donosi više štete negoli koristi. No, nije baš uputno tako generalizirati: zamjene u nižim razredima osnovne škole svakako imaju drugačije, pozitivnije iskustvo negoli učitelji u predmetnoj nastavi ili srednjoj školi. S mladom se djecom lakše i brže uspostavlja kontakt; s njima se lakše mogu postići očekivanja razrednih učitelja i školskih uprava.

Značajan čimbenik ne/efikasnosti zamjene je i samopercepcija njihove uloge. Negativni stavovi raznih skupina potiču kulturu optužaba koja prati zamjene. Učitelj zamjena često se osjeća zbunjenim, nezadovoljnim, nekompetentnim ili neprihvaćenim u zbornici. Nedostatak potpore u školama, loše ponašanje djece u

razredu, stalni prigovori o skupim *babysitterima* i dalje su pitanja koja dominiraju u raspravama. Kako najčešće u razred ulaze nepripremljeni glede odnosa učitelja i učenika, da bi bili prihvaćeni postaju popustljivi; neizvjesnost kada će i u koju školu biti pozvani stvara vrlo frustrirajuću atmosferu. Budući da ne sudjeluju u aktivnostima profesionalnih učiteljskih organizacija, nemaju osjećaj prihvaćanja kao integralnog dijela učiteljske profesije.

Odnos zamjena - stalni učitelji.

Redovni učitelj svoj autoritet temelji na legitimitetu svoje uloge i moći, uvažavajući sva ograničenja i mogućnosti. Zamjena je u toj interakciji u nezavidnom, perifernom položaju. Uloga učitelja zamjene je marginalna u funkcioniranju škole. On formalno nije integriran u školsku strukturu i ne može značajno pridonositi ostvarenju školskih ciljeva. U takvoj poziciji nema jasnih pravila niti propisanih procedura koje legitimiraju njegovo ponašanje. On je stranac, neželjeni gost, zamalo uljez. Kako nemaju uporište legitimiteta redovnog učitelja, njihov utjecaj slabi i nepoznavanjem 'kulture' koju svaka škola, razredni odjel, učitelj, prakticira. Oni rijetko znaju na što se mogu pozivati. U školi nemaju službenu poziciju pa se tako ne smatraju ni članovima učiteljskog zbora. U učionici su stranci: ne poznaju učenike, njihove osobnosti, razredne rituale, stilove učiteljeva rada. Učenici ih nerijetko smatraju nekompetentnima za nastavni rad, vide ih kao osobu koja ne može ništa produktivno raditi nego je tu samo radi kontrole. Kada redovni učitelj često ponavlja ono što su sa zamjenom učenici radili, daje im za pravo da zamjenu tako i doživljavaju.

Stalno zaposleni učitelj prakticira s učenicima određena pravila ponašanja (npr. reakcija na nedisciplinu, način upozoravanja učenika na obveze, sankcioniranje nerada i sl.), navikao ih je na svoj stil nastavnog rada (struktura nastave, stil podučavanja, način ocjenjivanja, oblike poticanja i sl.) što zamjena jednostavno ne zna. Zamjeni se vrlo teško prilagoditi, posebno ako je takva zamjena iznenadna i kratka. Poimanje nastavnog rada ne mora se podudarati. U takvom neskladu učenici negoduju (javno ili tajno) jer očekuju isti stil rada. Zbog toga se zamjena češće nađe u situaciji da objašnjava i upozorava učenike na red nego da ostvaruje postavljene nastavne ciljeve. Takav položaj stavlja zamjenu u marginalnu situaciju u kojoj pravila kojima se legitimira njezin autoritet i tome prilagođeno ponašanje nisu jasno regulirana.

Stavovi redovnih učitelja također često ne pomažu: zamjena se smatra drugorazrednim učiteljem, osobom koja sve uglavnom radi pogrešno. Kaos koji vlada u razredu može biti i podvala redovnog učitelja: zbog osjećaja odvajanja (pretjerana emocionalna povezanost s učenicima – "moji" učenici), straha od boljeg učitelja, gubljenja razreda, natjecanja sa zamjenom, priprema ekstremno teške ili trivijalne nastavne lekcije koje ograničavaju uspjeh zamjene.

Redovno zaposleni učitelji mogu, a profesionalno trebaju, svojim izravnim i neizravnim kontaktima mnogo pomoći zamjenama. Kako učenici na zamjenu gledaju kao na stranu osobu, ona često postaje žrtvom njihovih nepodopština (ovisno o uzrastu učenika). Najveća će joj pomoć biti ako učitelj ostavi discipliniran razred i okruženje spremno na učenje koje zamjena dalje nadograđuje. To bi se u konkretnim okolnostima moglo svesti na tri bitna elementa: planove i pripreme rada, upozorenje na razrednu atmosferu – zamjena mora znati što točno učitelj očekuje od nje i učenika i mora imati pripremljen obrazac izvještaja o radu (posebno kod kratkoročnih zamjena). Naime, ako učenik zna da će ono što zamjena radi biti provjereno i ocijenjeno i od strane njihova učitelja prihvaćeno, onda možemo očekivati i drugačiji odnos učenika prema zamjeni (Mac Nelson, 1983).

Uprave škola. Položaj, prihvaćanje i status zamjene ovisi i o stavu ravnatelja, stručnih službi i uprave škola. Stav ravnatelja u odnosu na zamjenu je najbitniji. Nažalost, i mnogi ravnatelji od njih očekuju da u razredu u kojem se nalaze ne vlada kaos. Zamjena dođe u školu, pozdravi se s ravnateljem / stručnom službom / tajnikom i potom je prepuštena samosnalaženju u razredu, školi, najčešće bez ikakvih prethodnih priprema. Ako ih ne nađe u razredu, učitelj zamjena gubi vrijeme smirujući učenike, tražeći bar neku zanimljivu temu kojom bi okupirao pažnju učenika. Najmanje što uprava može učiniti jest da pokaže poštovanje prema učitelju zamjeni, kao prema osobi i kao prema sustručnjaku, da ga prihvati i uputi u njegove dužnosti te pravila i ponašanja u školi. Pozitivna je praksa da ga povežu sa sustručnjacima (predmetni učitelji ili učitelji istog razreda) te da mu omoguće promatranje rada učitelja kojeg će zamjenjivati. Kako to nije uvijek moguće (kratkotrajne zamjene), korisno je imati popis učitelja zamjena i tretirati ih kao vanjske članove kolektiva, izraditi priručnik u kojem bi bile detaljne upute o školi i očekivanjima. Nije dobro ako zamjena dođe u školu, odradi dan-dva ili više i nestane bez traga. Da bi uprava škole (i ravnatelj) imali bolji uvid u rad, bilo bi dobro tražiti kratko izvješće o radu, promatrati njihov rad i poticati njihovu originalnost, te kod učenika stvarati pozitivan stav prema zamjenama.

Kako rješavati problematiku zamjena?

Mnogi autori (Barlin & Hallgarten, 2002; Jentzen and Vockell, 1978; Wilson, 1985; Rosborough, Sherbine and Miller, 1993; Brace, 1990) daju preporuke kako taj problem ublažiti i pomoći učiteljima zamjenama u njihovu profesionalnom sazrijevanju i lakšem uključivanju u redoviti nastavni i školski rad. Izdvojimo najčešće spominjane savjete:

- Usustaviti politiku zapošljavanja nezaposlenih učitelja (zamjene, kontinuitet fakultetskog obrazovanja).

- U propisima (zakonima, pravilnicima, odlukama) jasno definirati ulogu zavoda za zapošljavanje (savjetnici za ovu populaciju učitelja), državnog ureda

za prosvjetu, agencije za odgoj i obrazovanje, privatne agencije za zapošljavanje (tko može biti zamjena, prioriteta, program osposobljavanja, nove tehnologije, praćenje trendova u obrazovanju);

- Diploma učiteljskog / filozofskog fakulteta temeljni je dokument za zapošljavanje. U vrijeme percipiranog pada povjerenja javnosti u državno obrazovanje imperativ je da zamjena bude i formalno osposobljena za odgovorno preuzimanje razreda. Dodatno, praktično uvođenje u rad (ranije stažiranje) bio bi nužan preduvjet ulaska zamjene u školu. U program bi svakako bilo prijeko potrebno uvrstiti održavanje nastavnog procesa (planiranje, očekivanja, ispitivanje i ocjenjivanje, tehnička pomagala, upravljanje razredom, domaći rad i sl.), obveze i odgovornosti (profesionalna etika), formalne uvjete za zapošljavanje (kriteriji, plaće, opterećenja, radničke beneficije i sl.) Dakle, bili bismo sigurni da u sustav ulazi provjeren i pouzdan stručnjak. Na taj se način njihova uloga može lako iz uloge *babysittera* pretvoriti u funkcionalniji angažman. Bez obzira na sve, neki će učenici pokušati 'potopiti' zamjenu. No bez odgovarajuće pomoći ona će se utopiti prije nego uđe u razred. Razrađeni sustav zamjena mora se postaviti unaprijed tako da zamjena može ući u školu osjećajući se njezinim sastavnim dijelom.

- Sastaviti popis učitelja zamjena (provjereni, sa certifikatom), koji bi bili na platnom popisu Ministarstva i dostupni školama na određenom području.

- Tzv. solidarna zamjena zanimljiva je zbog cijene i zbog toga što su učitelji već u sustavu škole.

- Redovni učitelj treba imati planove rada te pisanu pripremu koje će staviti na raspolaganje zamjeni. Učitelj zamjena nije tu samo da održava disciplinu nego da poučava. Bilo bi još bolje da zamjena unaprijed zna u koji razred dolazi i što su njezini zadaci; stoga bi bilo poželjno da se uspostavi kontakt s redovnim učiteljem koji zamjeni treba dati detaljne upute.

- Svaka bi škola (ravnatelj i stručni suradnici) trebala imati popis dostupnih zamjena (bazu podataka) koji bi dobivali od ureda državne uprave, priručnik s pravilima o radu škole, ciljevima, rasporedu, zgradi, lokaciji, kalendaru, školskim pravilima...

- Škola bi trebala osigurati i sustavnu povratnu informaciju (odsutnost, remećenje rada, neispravna oprema; dostupni planovi, pomoć osoblja...).

- Ne manje važna je i ozbiljna analiza isplativosti zamjenskih učitelja. Treba dokumentirano odgovoriti je li njihov angažman ekonomski isplativ u smislu odnosa cijene i doprinosa napretku učitelja i profesije općenito.

Zaključna razmatranja.

Jesu li zamjene zaboravljena kategorija učitelja dok nisu potrebne? Jesu li jasna očekivanja od njih i imaju li oni prilike da ih ostvare? Imamo li prikladne metode kojimaospješujemo njihov rad? Odgovori na ta pitanja nesumnjivo ukazuju: oni zaista jesu marginalci u funkcioniranju škole.

Uvijek će biti potrebe za zamjenama učitelja. To je neizbježno. Zbog toga je potrebno poduzimati mjere kako bi se problemi ublažili, definirao njihov profesionalni status, stvarao pozitivan stav prema njihovu nastojanju i održavao napredak u kontinuitetu rada učitelja.

Zamjene žele biti prihvaćene kao osobe s autoritetom, privilegijima i odgovornostima. Da bi se to popravilo, ravnatelji moraju raditi na njihovu integriranju u školski sustav: tretirati ih kao profesionalne članove zbora, s posebnim radnim uvjetima, da imaju službeni položaj sa specifičnim pravima i odgovornostima. Kada se to legitimizira, unutar škole, onda će imati i više autoriteta u razredu.

Nije bilo pokušaja da se problemi objasne u teoretskim okvirima. Ovim se radom iniciraju najjednostavnija objašnjenja za brojne probleme koji postoje kod zamjena. Njihovom marginalizacijom (ili marginalizacijom samog problema školskog funkcioniranja) ograničava se i njihova uloga u legitimiziranju njihova ponašanja. Otuda i njihov osjećaj da nisu integrirani u formalne školske strukture i, kao rezultat, da ne mogu značajno pridonositi uspjehu – postizanju željenih ciljeva. Proučavanje bi trebalo usmjeriti na dva bitna čimbenika: aspekt profesionalizma i kvalitete učitelja. Njihovo angažiranje ne smije biti improvizacija koja se svodi na pokušaje i pogreške. Svaka nedovoljno efikasna zamjena šteti ugledu profesije i znači nenadoknativ gubitak u procesu učenja i poučavanja.

Usprkos kritikama zamjena u javnosti i od strane praktičara, njihov je angažman prijeko potreban u obrazovanju i profesiji. Njihova pozicija, zbog složenosti i boljeg razumijevanja školskog konteksta, može biti dobra polazna točka za ispitivanje mogućnosti i ograničenja profesionalizma kao modela rada učitelja. Zamjene osvjetljavaju rastući jaz između pedagoških autoriteta poželjnih u različitim razrednim kontekstima. Učiteljski fakulteti ne smiju čekati sa strane, nezainteresirani za povećanje standarda i kompetencija potrebnih budućim učiteljima (očekivanim zamjenama).

Efikasnost zamjena više ovisi o školskoj organizaciji negoli o njihovim sposobnostima. Temeljna je odrednica: učitelji zamjene moraju se osjećati i tretirati kao profesionalci i vrijedan dio osoblja.

Literatura:

1. Grieder, C. A. (1972). The role of substitute teacher. *Education*, 92, 98
2. Dahlin, J. (1981). Welcome aboard substitutes! *Thrust*, 10 (3), 30-31.
3. Cannon, G. (1984): Survival Guide for Substitute Teachers, Snow Hill, Md.; Worcester County Board of Education
4. Drake, Jackson, M. (1981): Making Effective Use of the Substitute Teacher: An Administrative Opportunity, *NASSP Bulletin*, September, pp 74-80
5. Cindrić, M. (1995.): *Profesija učitelj u svijetu i u Hrvatskoj*, Persona, V. Gorica
6. Rodney A. Clifton and Rajkumar Rambaran. (1987): Substitute Teaching: Survival in a Marginal Situation, *Urban Education*; 22; 310
7. Mac Nelson (1983): A Few Steps by Regular Teachers Can Help Substitutes with Class Instructions, *NASSP Bulletin*; 67; 98
8. Pietro J. Pascale, James C. King and Lou Mastrian (1984): The Development and Validation of an Elementary School Substitute Teacher Questionnaire, *Educational and Psychological Measurement*, 44; 507
9. Daniel W. Kraft (1980): New Approaches to the Substitute Teacher Problem, *NASSP Bulletin*; 64; 79
10. Alan E. Jentzen and Edward L. Vockell (1978): Substitute Teachers: Current Status and Some Suggestions for Improvement, *NASSP Bulletin*, 62; 8478
11. Dara Barlin and Joe Hallgarten (2002): Supply teachers: symptom of the problem or part of the solution?, *Management in Education*, 16; 18
12. Daniel L. Brace (1990): Establishing a Support System for Substitute Teachers, *NASSP Bulletin*, 74; 73
13. Lisa Weems (2003): Representations of Substitute Teachers and the Paradoxes of Professionalism, *Journal of Teacher Education*, 54; 254

UDC: 371.213.5(049.3)

Review article

Accepted: 14. 09. 2008.

Confirmed: 25. 11. 2008.

SUBSTITUTES – MARGINALIZED TEACHERS

I. MARŠIĆ, Split

Šk. vjesn. 57 (2008.), 3-4

Summary: *The article deals with substitute teacher status in the school system, the marginalized field in our expert and professional literature. The differences in conceptualizing the authority of permanent teacher and substitute, their relations, substitute self-perception and the role of administration are analyzed; and some suggestions for complete solutions of this professional phenomenon are given. The necessity of systematic research of teacher substitute status from the professional and economic aspects is stressed, as they would not be at the margins of interest of the profession and policymakers. (IM)*

Key words: *substitute teacher, authority, permanent teacher-substitute relations, self-perception, administration role*
