# POKLICNO ZADOVOLJSTVO IZVAJALCEV DODATNE STROKOVNE POMOČI IN DEJAVNIKI TVEGANJA ZA IZGORELOST

(Raziskovalna naloga)

Petra Toplak, mag. prof. inkl. ped.

Maribor, oktober 2026

**POVZETEK**

Poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči predstavlja pomemben dejavnik kakovostnega izvajanja podpore učencem s posebnimi potrebami, saj je povezano z motivacijo, delovno zavzetostjo in dobrobitjo izvajalcev. Namen raziskovalne naloge je bil preučiti poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter dejavnike, povezane z njihovim zadovoljstvom pri delu in tveganjem za pojav delovne izčrpanosti. V kvantitativni raziskavi je sodelovalo 65 izvajalcev dodatne strokovne pomoči, zaposlenih v osnovnih šolah s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo. Podatki so bili zbrani s spletnim anketnim vprašalnikom in analizirani z metodami deskriptivne statistike. Rezultati kažejo, da so anketiranci s svojim delom večinoma zadovoljni, saj jih je bilo 72,3 % zadovoljnih ali zelo zadovoljnih. Kot pomembne dejavnike poklicnega zadovoljstva so izpostavili predvsem smiselnost dela, strokovno samostojnost, priznanje in cenjenost dela ter dobre odnose in sodelovanje s sodelavci. Hkrati so rezultati pokazali izrazito administrativno in splošno delovno obremenitev. Med najpogosteje zaznanimi znaki delovne izčrpanosti so bile težave pri odklopu od službenih obveznosti, telesna ali duševna utrujenost ter pomanjkanje energije za kakovostno opravljanje dela. Ugotovitve kažejo, da lahko visoko poklicno zadovoljstvo obstaja hkrati z znaki delovne izčrpanosti, zato je za dolgoročno dobrobit izvajalcev pomembno zagotavljati ustrezno podporo, zmanjševati pretirane administrativne in delovne obremenitve ter omogočati dovolj časa za kakovostno strokovno delo.

**KLJUČNE BESEDE:** poklicno zadovoljstvo, izvajalci dodatne strokovne pomoči, dejavniki tveganja za izgorelost, delovna izčrpanost, podpora vodstva

**ABSTRACT**

Job satisfaction among providers of additional professional support is an important factor in ensuring high-quality support for students with special educational needs, as it is associated with providers' motivation, work engagement, and well-being. The aim of this study was to examine job satisfaction among providers of additional professional support and the factors associated with their job satisfaction and the risk of work-related exhaustion. The quantitative study included 65 providers of additional professional support employed in primary schools implementing adapted educational programmes with additional professional support. Data were collected using an online questionnaire and analysed using descriptive statistics. The results show that respondents were generally satisfied with their work, with 72.3% reporting that they were satisfied or very satisfied. Meaningfulness of work, professional autonomy, recognition and appreciation, and good relationships and collaboration with colleagues were identified as important contributors to job satisfaction. At the same time, the findings revealed substantial administrative and general workload. The most frequently reported signs of work-related exhaustion included difficulty disconnecting from work obligations, physical or mental fatigue, and a lack of energy to perform work effectively. The findings indicate that high job satisfaction can coexist with signs of work-related exhaustion. Therefore, ensuring adequate support, reducing excessive administrative and general workload, and providing sufficient time for high-quality professional work are important for the long-term well-being of providers of additional professional support.

**KEY WORDS:** job satisfaction, providers of additional professional support, burnout risk factors, work-related exhaustion, leadership support

**KAZALO VSEBINE**

UVOD ..... 8

1.1 Opredelitev raziskovalnega področja ..... 8

1.2 Namen in cilji raziskovalne naloge ..... 10

1.3 Raziskovalna vprašanja ..... 10

1.4 Predpostavke in omejitve raziskave ..... 11

1.5 Raziskovalne metode ..... 11

1.6 Izvirni prispevek k praksi in teoriji ..... 12

2 TEORETIČEN DEL ..... 14

2.1 Izvajalci dodatne strokovne pomoči ..... 14

2.1.1 Dodatna strokovna pomoč v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ..... 14

2.1.2 Vloga izvajalcev dodatne strokovne pomoči v inkluzivnem vzgojno-izobraževalnem sistemu ..... 14

2.1.3 Sodelovanje izvajalcev dodatne strokovne pomoči z drugimi deležniki ..... 16

2.1.4 Posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči ..... 17

2.2 Poklicno zadovoljstvo ..... 19

2.2.1 Opredelitev poklicnega zadovoljstva ..... 19

2.2.2 Teoretični modeli poklicnega zadovoljstva ..... 20

2.2.3 Pomen poklicnega zadovoljstva v vzgoji in izobraževanju ..... 22

2.3 Izgorelost ..... 23

2.3.1 Opredelitev izgorelosti ..... 23

2.3.2 Modeli in dimenzije izgorelosti ..... 24

2.3.3 Izgorelost v vzgoji in izobraževanju ..... 25

2.3.4 Izgorelost izvajalcev dodatne strokovne pomoči ..... 26

2.4 Dejavniki poklicnega zadovoljstva ..... 27

2.4.1 Organizacijski dejavniki poklicnega zadovoljstva ..... 27
2.4.2 Sodelovanje s sodelavci kot dejavnik poklicnega zadovoljstva ..... 29
2.4.3 Delovna obremenitev in administrativne zahteve kot dejavnika poklicnega zadovoljstva ..... 30
2.4.4 Povezanost poklicnega zadovoljstva in delovne izčrpanosti ..... 31
3 EMPIRIČNI DEL ..... 33
3.1 Hipoteze raziskave ..... 33
3.2 Raziskovalni vzorec ..... 34
3.3 Raziskovalni instrument in postopek zbiranja podatkov ..... 35
3.4 Postopek obdelave podatkov ..... 36
3.5 Etični vidik raziskave ..... 37
3.6 Rezultati raziskave ..... 37
4 RAZPRAVA ..... 54
5 SKLEP ..... 60
VIRI IN LITERATURA ..... 62
PRILOGE ..... 66

**Kazalo grafov**

Graf 1: Spol anketirancev ..... 37
Graf 2: Starost anketirancev ..... 38
Graf 3: Delovne izkušnje na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči ..... 39
Graf 4: Strokovni profil anketirancev ..... 39
Graf 5: Število osnovnih šol, na katerih anketiranci izvajajo dodatno strokovno pomoč ..... 40
Graf 6: Število učencev, obravnavanih v okviru dodatne strokovne pomoči ..... 41
Graf 7: Splošno zadovoljstvo z delom izvajalca dodatne strokovne pomoči ..... 41
Graf 8: Stopnja strinjanja s trditvami o poklicnem zadovoljstvu ..... 42
Graf 9: Ocena podpore vodstva pri delu izvajalcev dodatne strokovne pomoči ..... 43
Graf 10: Ocena odnosov in sodelovanja s sodelavci ..... 44
Graf 11: Ocena administrativne obremenitve pri delu izvajalcev dodatne strokovne pomoči 45
Graf 12: Ocena splošne delovne obremenitve izvajalcev dodatne strokovne pomoči ..... 47
Graf 13: Pogostost zaznavanja znakov delovne izčrpanosti ..... 48
Graf 14: Dejavniki, ki prispevajo k poklicnemu zadovoljstvu ..... 49
Graf 15: Dejavniki, ki povečujejo tveganje za izgorelost ..... 51
Graf 16: Dejavniki, ki bi prispevali k večjemu poklicnemu zadovoljstvu ..... 52

# UVOD

## 1.1 Opredelitev raziskovalnega področja

Dodatna strokovna pomoč predstavlja pomemben del zagotavljanja vključujočega vzgojno-izobraževalnega okolja za učence s posebnimi potrebami. Izvajalci dodatne strokovne pomoči pri svojem delu učencem zagotavljajo podporo pri premagovanju primanjkljajev, ovir oziroma motenj ter jim pomagajo pri doseganju čim večje uspešnosti in samostojnosti v vzgojno-izobraževalnem procesu. Njihovo delo je strokovno zahtevno in raznoliko, saj poleg neposrednega dela z učenci vključuje načrtovanje in evalvacijo dela, sodelovanje z učitelji, starši, svetovalnimi delavci, vodstvom in drugimi strokovnjaki ter vodenje obsežne dokumentacije.

Kakovost izvajanja dodatne strokovne pomoči je povezana tudi z delovnimi pogoji, v katerih strokovni delavci opravljajo svoje delo. Poklicno zadovoljstvo predstavlja pomemben vidik posameznikovega odnosa do dela in je povezano z njegovim doživljanjem delovnega okolja, odnosov, podpore, strokovne samostojnosti ter možnosti za kakovostno opravljanje dela. Na drugi strani lahko visoke delovne zahteve, časovni pritiski, velika količina različnih delovnih nalog in administrativne obveznosti predstavljajo pomembne obremenitve ter povečujejo tveganje za pojav delovne izčrpanosti in izgorelosti.

Izgorelost predstavlja pomemben problem v poklicih, pri katerih je delo povezano z intenzivnimi medosebnimi odnosi in visokimi čustvenimi ter delovnimi zahtevami. Področje vzgoje in izobraževanja je zaradi narave dela posebej izpostavljeno različnim obremenitvam. Pri izvajalcih dodatne strokovne pomoči se tem zahtevam pridružujejo še raznolikost potreb učencev, individualizirano načrtovanje dela, sodelovanje z različnimi udeleženci vzgojno-izobraževalnega procesa ter administrativne obveznosti. Dolgotrajna izpostavljenost visokim delovnim zahtevam lahko vpliva na počutje strokovnih delavcev in njihovo doživljanje dela.

Poklicnega zadovoljstva in delovne izčrpanosti pri tem ni smiselno obravnavati zgolj kot nasprotna pola. Posameznik lahko svoje delo doživlja kot smiselno in strokovno izpolnjujoče ter je z njim zadovoljen, hkrati pa zaradi visokih delovnih zahtev občuti utrujenost,

pomanjkanje energije ali težave pri odklopu od službenih obveznosti. Zato je pri proučevanju poklicnega položaja izvajalcev dodatne strokovne pomoči pomembno upoštevati tako dejavnike, ki prispevajo k njihovemu zadovoljstvu, kot tudi obremenitve, ki lahko povečujejo tveganje za izgorelost.

Namen raziskovalne naloge je bil preučiti poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter njihovo zaznavanje dejavnikov, ki prispevajo k poklicnemu zadovoljstvu in povečujejo tveganje za izgorelost. Posebno pozornost smo namenili podpori vodstva, odnosom in sodelovanju s sodelavci, administrativnim obveznostim, splošni delovni obremenitvi ter zaznavanju posameznih znakov delovne izčrpanosti. Zanimalo nas je tudi, katere spremembe bi po mnenju izvajalcev dodatne strokovne pomoči lahko prispevale k večjemu poklicnemu zadovoljstvu in zmanjšanju tveganja za izgorelost.

V teoretičnem delu raziskovalne naloge smo predstavili značilnosti in vlogo izvajalcev dodatne strokovne pomoči, opredelili poklicno zadovoljstvo in izgorelost ter predstavili dejavnike, ki lahko vplivajo na njuno pojavljanje. Posebej smo obravnavali organizacijske dejavnike, podporo vodstva, sodelovanje s sodelavci, delovno obremenitev in administrativne zahteve ter odnos med poklicnim zadovoljstvom in delovno izčrpanostjo.

V empiričnem delu smo izvedli kvantitativno raziskavo med izvajalci dodatne strokovne pomoči. Podatke smo pridobili s spletnim anketnim vprašalnikom, v raziskavi pa je sodelovalo 65 izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Z uporabo deskriptivne statistične analize smo predstavili značilnosti raziskovalnega vzorca, splošno poklicno zadovoljstvo anketirancev, njihovo zaznavanje podpore vodstva in sodelovanja s sodelavci, administrativno in splošno delovno obremenitev ter pogostost zaznavanja posameznih znakov delovne izčrpanosti. Preučili smo tudi, katere dejavnike anketiranci ocenjujejo kot pomembne za svoje poklicno zadovoljstvo in tveganje za izgorelost ter katere spremembe bi po njihovem mnenju lahko prispevale k izboljšanju njihovega delovnega položaja.

Z raziskavo smo želeli pridobiti vpogled v doživljanje dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter izpostaviti področja, ki so pomembna za ohranjanje njihovega poklicnega zadovoljstva in zmanjševanje dejavnikov tveganja za izgorelost. Ugotovitve lahko predstavljajo izhodišče za razmislek o organizaciji njihovega dela, podpori strokovnim delavcem in oblikovanju delovnega

okolja, ki omogoča kakovostno strokovno delo ter prispeva k dolgoročni dobrobiti izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

### 1.2 Namen in cilji raziskovalne naloge

Osrednji namen raziskave je bil preučiti poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter njihovo zaznavanje dejavnikov, ki prispevajo k poklicnemu zadovoljstvu in povečujejo tveganje za izgorelost. Posebna pozornost je bila namenjena podpori vodstva, sodelovanju s sodelavci, administrativnim obveznostim, splošni delovni obremenitvi ter znakom delovne izčrpanosti.

V raziskavi smo si zastavili naslednje cilje:

- ugotoviti stopnjo splošnega poklicnega zadovoljstva izvajalcev dodatne strokovne pomoči,
- ugotoviti, v kolikšni meri izvajalci dodatne strokovne pomoči podporo vodstva ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva,
- ugotoviti, v kolikšni meri izvajalci dodatne strokovne pomoči dobre odnose in sodelovanje s sodelavci ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva,
- ugotoviti, v kolikšni meri izvajalci dodatne strokovne pomoči administrativne obveznosti in preveliko količino delovnih nalog ocenjujejo kot dejavnika tveganja za izgorelost,
- ugotoviti, katere znake delovne izčrpanosti izvajalci dodatne strokovne pomoči zaznavajo pri svojem delu in kako pogosto jih zaznavajo,
- ugotoviti, kateri dejavniki bi po mnenju izvajalcev dodatne strokovne pomoči najbolj prispevali k povečanju njihovega poklicnega zadovoljstva in zmanjšanju tveganja za izgorelost.

### 1.3 Raziskovalna vprašanja

V raziskovalni nalogi smo oblikovali naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kako zadovoljni so izvajalci dodatne strokovne pomoči s svojim delom?
2. V kolikšni meri izvajalci dodatne strokovne pomoči podporo vodstva ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva?

3. V kolikšni meri izvajalci dodatne strokovne pomoči dobre odnose in sodelovanje s sodelavci ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva?
4. V kolikšni meri izvajalci dodatne strokovne pomoči administrativne obveznosti in preveliko količino delovnih nalog ocenjujejo kot dejavnika tveganja za izgorelost?
5. Katere znake delovne izčrpanosti izvajalci dodatne strokovne pomoči najpogosteje zaznavajo pri svojem delu?
6. Kateri dejavniki bi po mnenju izvajalcev dodatne strokovne pomoči najbolj prispevali k povečanju njihovega poklicnega zadovoljstva in zmanjšanju tveganja za izgorelost?

### 1.4 Predpostavke in omejitve raziskave

V raziskavi smo izhajali iz predpostavke, da so izvajalci dodatne strokovne pomoči na vprašanja v anketnem vprašalniku odgovarjali iskreno in v skladu s svojimi dejanskimi izkušnjami ter doživljanjem poklicnega zadovoljstva in dejavnikov tveganja za izgorelost.

Raziskava je bila omejena na izvajalce dodatne strokovne pomoči, zaposlene v osnovnih šolah s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo. Raziskovalni vzorec je bil priložnostni in je obsegal 65 izvajalcev dodatne strokovne pomoči, zato rezultatov ni mogoče neposredno posploševati na vse izvajalce dodatne strokovne pomoči v Sloveniji ali na druge strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju.

Dodatno omejitev predstavlja uporaba anketnega vprašalnika, saj ugotovitve temeljijo na samoocenah udeležencev in tako odražajo njihovo subjektivno zaznavanje delovnih razmer, poklicnega zadovoljstva ter znakov delovne izčrpanosti. Na odgovore so lahko vplivale tudi individualne okoliščine posameznikov ter razlike v organizaciji dela med posameznimi šolami.

Raziskava je temeljila na deskriptivni statistični analizi, zato omogoča predvsem opis značilnosti proučevanega vzorca in zaznav sodelujočih, ne omogoča pa sklepanja o statistično značilnih povezavah ali vzročnih odnosih med proučevanimi dejavniki.

### 1.5 Raziskovalne metode

Raziskovalna naloga je temeljila na deskriptivni raziskovalni metodi in kvantitativnem raziskovalnem pristopu.

V teoretičnem delu smo uporabili deskriptivno metodo s pregledom domače in tuje strokovne ter znanstvene literature, zakonodaje in drugih relevantnih virov s področja poklicnega zadovoljstva, izgorelosti ter dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

V empiričnem delu smo uporabili kvantitativni raziskovalni pristop. Podatke smo zbrali s spletnim anketnim vprašalnikom, namenjenim izvajalcem dodatne strokovne pomoči, zaposlenim v osnovnih šolah s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo. Vprašalnik je vseboval vprašanja o demografskih in poklicnih značilnostih anketirancev ter vprašanja in trditve za ugotavljanje poklicnega zadovoljstva, dejavnikov poklicnega zadovoljstva, administrativne in splošne delovne obremenitve, dejavnikov tveganja za izgorelost ter zaznavanja znakov delovne izčrpanosti.

Pridobljene podatke smo obdelali z metodami deskriptivne statistike. Izračunali smo frekvence, odstotke in aritmetične sredine, rezultate pa smo predstavili grafično in opisno ter jih interpretirali glede na zastavljene raziskovalne cilje, raziskovalna vprašanja in hipoteze.

### 1.6 Izvirni prispevek k praksi in teoriji

Raziskava prispeva k boljšemu razumevanju poklicnega zadovoljstva izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter njihovega zaznavanja dejavnikov, ki prispevajo k poklicnemu zadovoljstvu in povečujejo tveganje za izgorelost. Ugotovitve omogočajo vpogled v njihovo doživljanje delovnega okolja ter izpostavljajo nekatere ključne izzive, s katerimi se srečujejo pri opravljanju svojega dela.

Z vidika prakse so rezultati raziskave lahko koristni vodstvom osnovnih šol, izvajalcem dodatne strokovne pomoči ter drugim strokovnim delavcem pri razmisleku o ukrepih za izboljšanje delovnih pogojev, krepitev poklicnega zadovoljstva in zmanjševanje dejavnikov tveganja za izgorelost. Ugotovitve opozarjajo predvsem na pomen zagotavljanja dovolj časa za pripravo in kakovostno strokovno delo, zmanjševanja administrativnih in splošnih delovnih obremenitev, ustrezne podpore vodstva, kakovostnega sodelovanja med strokovnimi delavci ter priznavanja in vrednotenja dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

Z vidika teorije raziskava dopolnjuje obstoječa spoznanja o poklicnem zadovoljstvu, delovnih obremenitvah in izgorelosti na področju vzgoje in izobraževanja ter jih obravnava v kontekstu dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Ugotovitve lahko predstavljajo tudi izhodišče za nadaljnje raziskave, zlasti za raziskave na večjih in reprezentativnejših vzorcih ter za

podrobnejše proučevanje odnosov med posameznimi vidiki poklicnega zadovoljstva, delovnimi zahtevami in delovno izčrpanostjo.

# 2 TEORETIČEN DEL

## 2.1 Izvajalci dodatne strokovne pomoči

### *2.1.1 Dodatna strokovna pomoč v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu*

Dodatna strokovna pomoč predstavlja eno izmed ključnih oblik podpore otrokom s posebnimi potrebami, ki so usmerjeni v programe s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo. Njen namen je omogočiti otrokom enakovredno vključevanje v vzgojno-izobraževalni proces, razvijanje njihovih potencialov ter doseganje ciljev in standardov znanja ob upoštevanju njihovih individualnih potreb. Pravica do dodatne strokovne pomoči je v Sloveniji urejena z Zakonom o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1), ki določa pogoje za usmerjanje otrok ter opredeljuje oblike podpore in prilagoditev, do katerih so upravičeni otroci s posebnimi potrebami (Republika Slovenija, 2011).

V skladu z določbami ZUOPP-1 se dodatna strokovna pomoč lahko izvaja individualno ali skupinsko, znotraj ali zunaj oddelka, kadar je to strokovno utemeljeno pa tudi na otrokovem domu. Obseg, način izvajanja in vsebina dodatne strokovne pomoči so določeni z odločbo o usmeritvi, podrobneje pa jih opredeli individualizirani program, ki ga pripravi strokovna skupina šole. Dodatna strokovna pomoč se praviloma izvaja kot pomoč za premagovanje primanjkljajev, ovir oziroma motenj, učna pomoč ali svetovalna storitev, pri čemer se njena organizacija prilagaja potrebam posameznega učenca (Republika Slovenija, 2011; Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, 2026b).

Ureditev dodatne strokovne pomoči temelji na načelih inkluzivnega izobraževanja, katerih cilj je zagotoviti vsakemu otroku ustrezne pogoje za učenje, razvoj in sodelovanje v šolskem okolju. Poleg neposrednega dela z učencem vključuje sistem tudi prilagajanje organizacije pouka, načinov preverjanja in ocenjevanja znanja, učnega okolja ter uporabo ustreznih didaktičnih pripomočkov. Takšen pristop omogoča celostno podporo otroku in prispeva k njegovemu uspešnejšemu vključevanju v vzgojno-izobraževalni proces ter socialno okolje (Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, 2026a).

### *2.1.2 Vloga izvajalcev dodatne strokovne pomoči v inkluzivnem vzgojno-izobraževalnem sistemu*

Izvajalci dodatne strokovne pomoči imajo v inkluzivnem vzgojno-izobraževalnem sistemu pomembno strokovno vlogo, saj s svojim delom prispevajo k uresničevanju načela enakih možnosti in vključevanja otrok s posebnimi potrebami v redno osnovno šolo. Njihovo delo ne obsega zgolj neposredne pomoči učencem pri premagovanju primanjkljajev, ovir oziroma motenj, temveč tudi načrtovanje individualiziranih pristopov, spremljanje napredka učencev ter sodelovanje pri oblikovanju spodbudnega učnega okolja. Sodobni pristopi inkluzivnega izobraževanja poudarjajo, da je kakovostna podpora učencem učinkovita predvsem takrat, ko temelji na sodelovanju različnih strokovnjakov in na skupni odgovornosti za učenčev razvoj (Florian in Black-Hawkins, 2011; Košnik, 2025).

Izvajalci dodatne strokovne pomoči opravljajo številne naloge, ki presegajo neposredno delo z učenci. Poleg izvajanja individualne ali skupinske dodatne strokovne pomoči sodelujejo pri pripravi, izvajanju in evalvaciji individualiziranih programov, spremljajo napredek učencev, pripravljajo strokovno dokumentacijo ter sodelujejo pri načrtovanju prilagoditev vzgojno-izobraževalnega procesa. Njihovo delo vključuje tudi svetovanje učiteljem, staršem in drugim strokovnim delavcem glede ustreznih oblik podpore ter iskanje učinkovitih rešitev za posameznega učenca. Takšna raznolikost nalog zahteva široko strokovno znanje, dobro organizacijo dela in sposobnost prilagajanja različnim situacijam (Republika Slovenija, 2011; Pravilnik o dodatni strokovni in fizični pomoči za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, 2006).

Pomemben del dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči predstavlja tudi sodelovanje z drugimi strokovnimi delavci šole. Učinkovita podpora učencem s posebnimi potrebami temelji na redni izmenjavi informacij, skupnem načrtovanju prilagoditev ter usklajenem delovanju vseh, ki sodelujejo v vzgojno-izobraževalnem procesu. Raziskave s področja inkluzivnega izobraževanja poudarjajo, da sodelovalno poučevanje in interdisciplinarno povezovanje strokovnjakov omogočata učinkovitejšo podporo učencem, večjo učinkovitost prilagoditev ter uspešnejšo socialno vključenost otrok s posebnimi potrebami (Florian in Black-Hawkins, 2011; Košnik, 2025).

Zaradi raznolikosti nalog, odgovornosti in sodelovanja z različnimi deležniki je delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči strokovno in organizacijsko zahtevno. Poleg neposrednega dela z učenci morajo usklajevati sodelovanje z učitelji, starši, svetovalno službo, vodstvom šole in zunanjimi institucijami, hkrati pa zagotavljati ustrezno dokumentiranje svojega dela. Prav ta

raznolikost vlog predstavlja eno izmed posebnosti njihovega poklica in oblikuje njihovo poklicno zadovoljstvo ter doživljanje delovne obremenitve in dejavnikov tveganja za izgorelost, kar predstavlja osrednje izhodišče pričujoče raziskave (Košnik, 2025).

### *2.1.3 Sodelovanje izvajalcev dodatne strokovne pomoči z drugimi deležniki*

Učinkovito izvajanje dodatne strokovne pomoči temelji na tesnem sodelovanju izvajalcev dodatne strokovne pomoči z različnimi deležniki vzgojno-izobraževalnega procesa. Poleg neposrednega dela z učenci njihovo delo vključuje redno sodelovanje z učitelji, svetovalnimi delavci, vodstvom šole, starši ter po potrebi tudi z zunanjimi strokovnimi institucijami. Takšno sodelovanje omogoča celostno načrtovanje podpore, usklajevanje prilagoditev in sprotno spremljanje učenčevega napredka, kar pomembno prispeva h kakovosti inkluzivnega izobraževanja (Florian in Black-Hawkins, 2011; Košnik, 2025).

Sodobni koncept inkluzivnega izobraževanja poudarja, da odgovornost za podporo učencem s posebnimi potrebami ni naloga posameznega strokovnega delavca, temveč celotnega strokovnega tima. Medsebojno sodelovanje omogoča izmenjavo strokovnega znanja, skupno načrtovanje prilagoditev ter oblikovanje enotnega pristopa pri delu z učencem. Raziskave kažejo, da kakovostno sodelovanje med učitelji in strokovnimi delavci izboljšuje izvajanje inkluzivnih praks, krepi strokovno samozavest zaposlenih ter prispeva k uspešnejšemu vključevanju učencev v razredno skupnost (Florian in Black-Hawkins, 2011; Schnepel idr., 2025).

Posebno pomembno je sodelovanje izvajalcev dodatne strokovne pomoči z vodstvom šole. Vodstvo s svojim razumevanjem inkluzivnega izobraževanja oblikuje organizacijo dela, razpoložljivost časa za timsko sodelovanje, strokovno podporo zaposlenim ter oblikovanje spodbudne organizacijske kulture. Ko izvajalci dodatne strokovne pomoči zaznavajo podporo vodstva, lažje uresničujejo strokovne cilje, učinkoviteje sodelujejo z drugimi strokovnimi delavci in pogosteje uvajajo inkluzivne prakse. Nasprotno lahko pomanjkanje organizacijske podpore otežuje njihovo delo ter povečuje občutek delovne obremenitve. Prav zato sodobne raziskave izpostavljajo podporo vodstva kot enega ključnih dejavnikov uspešnega izvajanja inkluzivnega izobraževanja (Ainscow, 2020; Florian in Black-Hawkins, 2011; Košnik, 2025).

Pomemben partner izvajalcev dodatne strokovne pomoči so tudi starši otrok s posebnimi potrebami. Učinkovito sodelovanje temelji na medsebojnem zaupanju, odprti komunikaciji in

partnerskem odnosu, v katerem imajo starši možnost aktivno sodelovati pri načrtovanju in spremljanju podpore svojemu otroku. Raziskave kažejo, da kakovostno sodelovanje med šolo in družino prispeva k boljši usklajenosti podpore, večjemu zaupanju med deležniki ter uspešnejšemu uresničevanju ciljev individualiziranega programa. Hkrati pa poudarjajo, da kakovost sodelovanja ni samoumevna, temveč zahteva razvite komunikacijske kompetence vseh vključenih strokovnih delavcev (Blue-Banning idr., 2004; Koskela in Sinkkonen, 2025).

Raznolikost sodelovanja z različnimi deležniki pomeni, da izvajalci dodatne strokovne pomoči poleg strokovnega znanja potrebujejo tudi razvite organizacijske, komunikacijske in sodelovalne kompetence. Njihovo delo presega individualno obravnavo učencev, saj vključuje usklajevanje različnih pričakovanj, sprejemanje skupnih strokovnih odločitev ter iskanje rešitev v sodelovanju z drugimi strokovnimi delavci in starši. Prav kakovost medosebnih odnosov in sodelovanja predstavlja pomemben dejavnik njihovega poklicnega zadovoljstva, zato je smiselno raziskati, kako izvajalci dodatne strokovne pomoči ocenjujejo sodelovanje z vodstvom in sodelavci ter kakšen pomen mu pripisujejo pri svojem delu (Florian in Black-Hawkins, 2011; Košnik, 2025; Schnepel idr., 2025).

### *2.1.4 Posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči*

Delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči je v sodobnem inkluzivnem vzgojno-izobraževalnem sistemu izrazito raznoliko in kompleksno. Njihova vloga ne obsega zgolj neposrednega dela z učenci s posebnimi potrebami, temveč vključuje načrtovanje in izvajanje prilagoditev, pripravo individualiziranih programov, spremljanje učenčevega napredka, sodelovanje pri strokovnih timih ter redno komunikacijo z učitelji, starši, svetovalnimi delavci, vodstvom šole in zunanjimi strokovnimi institucijami. Takšna raznolikost nalog zahteva široko strokovno znanje, sposobnost povezovanja različnih strokovnih področij ter veliko mero prilagodljivosti pri vsakodnevnem delu (Jeznik, 2022; Košnik, 2025).

Ena izmed osrednjih značilnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči je izrazita individualizacija podpore. Učenci, ki prejemajo dodatno strokovno pomoč, predstavljajo zelo heterogeno skupino, saj se med seboj razlikujejo glede na vrsto, stopnjo in kombinacijo primanjkljajev, ovir oziroma motenj, pa tudi glede na svoje sposobnosti, interese in učni napredek. Zaradi tega univerzalni pristopi niso zadostni, temveč morajo izvajalci dodatne strokovne pomoči za vsakega učenca oblikovati ustrezne prilagoditve, izbirati primerne metode

dela ter svoje strokovne odločitve nenehno prilagajati spreminjajočim se potrebam posameznika. Individualizacija zato ne predstavlja le zakonske zahteve, temveč eno temeljnih strokovnih načel dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči (Kavkler idr., 2022).

Ob neposrednem delu z učenci pomemben del delovnih obveznosti predstavljajo tudi organizacijske in administrativne naloge. Izvajalci dodatne strokovne pomoči pripravljajo individualizirane programe, vodijo strokovno dokumentacijo, spremljajo doseganje zastavljenih ciljev, sodelujejo na timskih sestankih, pripravljajo poročila ter usklajujejo svoje delo z različnimi učitelji in drugimi strokovnimi delavci. Številni izvajalci dodatne strokovne pomoči svoje delo opravljajo v več oddelkih ali celo na več šolah, kar dodatno povečuje zahtevnost organizacije dela. Po ugotovitvah Košnik (2025) usklajevanje številnih delovnih nalog in administrativnih obveznosti zmanjšuje možnosti za neposredno delo z učenci ter povečuje delovno obremenitev izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

Pomembna posebnost njihovega dela je tudi stalno sodelovanje z različnimi deležniki vzgojno-izobraževalnega procesa. Učinkovito izvajanje dodatne strokovne pomoči temelji na partnerskem sodelovanju z učitelji, saj se prilagoditve in podpora najuspešneje uresničujejo takrat, ko so načrtovane in izvajane skupaj. Enako pomembno je sodelovanje s starši, ki pomembno prispevajo k razumevanju učenčevih potreb ter omogočajo boljše povezovanje šolskega in domačega okolja. Ključno vlogo ima tudi vodstvo šole, ki s svojo organizacijsko in strokovno podporo ustvarja pogoje za timsko delo, strokovno izmenjavo ter razvoj inkluzivne šolske kulture. Florian in Black-Hawkins (2011) ter Košnik (2025) poudarjajo, da kakovost sodelovanja med vsemi deležniki pomembno vpliva na uspešnost izvajanja dodatne strokovne pomoči ter na kakovost vključevanja učencev s posebnimi potrebami v šolsko okolje.

Poleg strokovnih in organizacijskih zahtev je delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči povezano tudi z visokimi čustvenimi obremenitvami. Pri svojem delu se srečujejo z učenci, ki potrebujejo intenzivnejšo podporo, z različnimi pričakovanji staršev, zahtevami učiteljev in odgovornostjo za uspešno načrtovanje ter izvajanje prilagoditev. Takšno delo zahteva razvite komunikacijske spretnosti, empatijo, potrpežljivost, sposobnost reševanja konfliktov in učinkovito uravnavanje lastnih čustev. Squillaci in Hofmann (2021) ugotavljata, da lahko dolgotrajna izpostavljenost čustvenim zahtevam brez ustrezne organizacijske podpore povečuje delovno obremenjenost ter prispeva k razvoju znakov delovne izčrpanosti.

Posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči predstavljajo preplet strokovnih, organizacijskih, administrativnih in čustvenih zahtev. Squillaci in Hofmann (2021) ugotavljata, da raznolikost delovnih nalog spodbuja strokovni razvoj, občutek avtonomije in smiselnosti dela, hkrati pa lahko ob neustrezni organizacijski podpori, visoki administrativni obremenitvi ter omejenih možnostih za sodelovanje povečuje delovno obremenitev in tveganje za razvoj znakov delovne izčrpanosti. Razumevanje teh posebnosti je zato pomembno za pojasnjevanje dejavnikov, ki vplivajo na poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči, ter predstavlja izhodišče za proučevanje dejavnikov tveganja za izgorelost, ki so predmet pričujoče raziskave (Brunsting idr., 2014; Squillaci in Hofmann, 2021).

Opisane posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči pomembno oblikujejo njihovo vsakodnevno delovno izkušnjo. Način doživljanja delovnega okolja, medosebnih odnosov, organizacije dela in strokovnih zahtev namreč pomembno vpliva na njihovo poklicno zadovoljstvo, ki predstavlja eno izmed osrednjih področij obravnave v nadaljevanju.

## 2.2 Poklicno zadovoljstvo

### *2.2.1 Opredelitev poklicnega zadovoljstva*

Poklicno zadovoljstvo predstavlja enega najpogosteje proučevanih konstruktov na področju organizacijske psihologije in upravljanja človeških virov, saj pomembno vpliva na posameznikovo motivacijo, delovno uspešnost, organizacijsko pripadnost, psihološko blagostanje in kakovost opravljanja dela. Kljub številnim raziskavam enotna definicija poklicnega zadovoljstva ne obstaja, saj avtorji poudarjajo različne vidike tega kompleksnega pojava. Med najbolj uveljavljenimi je opredelitev Locka (1976), ki poklicno zadovoljstvo opredeljuje kot prijetno oziroma pozitivno čustveno stanje, ki izhaja iz posameznikove presoje lastnega dela ali delovnih izkušenj. Ta opredelitev še danes predstavlja eno najpogosteje uporabljenih izhodišč pri raziskovanju poklicnega zadovoljstva.

Spector (1997) poklicno zadovoljstvo opredeljuje kot posameznikov odnos do svojega dela oziroma kot stopnjo, do katere ima posameznik svoje delo rad ali ga ne mara. Ob tem poudarja, da poklicnega zadovoljstva ni mogoče razumeti zgolj kot enotnega občutka zadovoljstva ali nezadovoljstva, temveč kot večdimenzionalni konstrukt, ki ga sestavljajo zadovoljstvo z različnimi vidiki dela. Med najpomembnejše uvršča zadovoljstvo z naravo dela, odnosi s sodelavci, podporo nadrejenih, možnostmi strokovnega razvoja in napredovanja, organizacijo

dela, delovnimi pogoji, priznanjem za opravljeno delo ter nagrajevanjem. Celostna raven poklicnega zadovoljstva je zato rezultat posameznikovega vrednotenja vseh teh vidikov skupaj.

Podobno poudarjajo tudi novejše raziskave, ki poklicno zadovoljstvo obravnavajo kot preplet čustvenih, kognitivnih in vedenjskih odzivov posameznika na delo. Posameznik pri oblikovanju zadovoljstva ne ocenjuje zgolj objektivnih značilnosti delovnega mesta, temveč jih primerja s svojimi pričakovanji, potrebami, vrednotami in poklicnimi cilji. Zaradi tega lahko zaposleni, ki opravljajo enako delo v primerljivih delovnih pogojih, svoje poklicno zadovoljstvo doživljajo zelo različno. Na njegovo oblikovanje namreč poleg organizacijskih dejavnikov pomembno vplivajo tudi osebnostne značilnosti posameznika, njegove pretekle izkušnje ter medosebni odnosi v delovnem okolju.

### *2.2.2 Teoretični modeli poklicnega zadovoljstva*

Pomembno teoretično izhodišče za razumevanje poklicnega zadovoljstva predstavlja Lockova teorija ujemanja vrednot (angl. *Value Theory*), ki temelji na predpostavki, da je poklicno zadovoljstvo odvisno od stopnje ujemanja med posameznikovimi pričakovanji, vrednotami in dejanskimi značilnostmi njegovega dela. Posameznik bo svoje delo doživljal kot zadovoljivo takrat, ko mu bo omogočalo uresničevanje tistih vidikov, ki jih sam ocenjuje kot pomembne. Nasprotno pa lahko neskladje med pričakovanji in dejanskimi delovnimi razmerami vodi v zmanjšanje poklicnega zadovoljstva. Locke poudarja, da posamezni vidiki dela nimajo enakega pomena za vse zaposlene, saj se njihove vrednote, potrebe in poklicni cilji razlikujejo, zato tudi stopnja poklicnega zadovoljstva ni odvisna zgolj od objektivnih delovnih pogojev, temveč predvsem od njihove subjektivne presoje (Locke, 1976).

Lockova teorija je pomembno prispevala k razumevanju individualnih razlik v doživljanju poklicnega zadovoljstva. Pojasnjuje namreč, zakaj lahko zaposleni, ki opravljajo primerljivo delo v podobnih delovnih pogojih, svojo stopnjo zadovoljstva ocenjujejo različno. Na poklicno zadovoljstvo ne vplivajo le organizacijske značilnosti delovnega mesta, temveč tudi posameznikove osebne vrednote, pričakovanja in cilji. Zaradi poudarka na subjektivnem vrednotenju delovnega okolja ostaja teorija tudi danes eno izmed pomembnih izhodišč sodobnega raziskovanja poklicnega zadovoljstva (Judge idr., 2017; Locke, 1976).

Med najvplivnejšimi teorijami poklicnega zadovoljstva je tudi Herzbergova dvofaktorska teorija, ki sta jo razvila Herzberg, Mausner in Snyderman (1959). Avtorji izhajajo iz

predpostavke, da poklicno zadovoljstvo in nezadovoljstvo nista nasprotna pola istega pojava, temveč sta odvisna od dveh različnih skupin dejavnikov. Prvo skupino predstavljajo motivacijski dejavniki (angl. *motivators*), ki izhajajo iz same vsebine dela in vključujejo dosežke, priznanje, odgovornost, možnost napredovanja, strokovni razvoj ter zanimivost dela. Prisotnost teh dejavnikov spodbuja poklicno zadovoljstvo, notranjo motivacijo in večjo delovno učinkovitost. Drugo skupino predstavljajo higienski dejavniki (angl. *hygiene factors*), med katere sodijo plačilo, delovni pogoji, organizacija dela, odnosi s sodelavci in nadrejenimi, politika organizacije ter varnost zaposlitve. Njihova odsotnost povzroča nezadovoljstvo, njihova prisotnost pa sama po sebi še ne pomeni večjega poklicnega zadovoljstva (Herzberg idr., 1959; APA Dictionary of Psychology, 2018).

Herzbergova teorija je pomembno vplivala na razumevanje poklicnega zadovoljstva, saj je opozorila, da izboljšanje zunanjih delovnih pogojev ne vodi nujno do večje motiviranosti zaposlenih. Organizacije lahko z ustreznimi higienskimi dejavniki zmanjšujejo nezadovoljstvo zaposlenih, vendar dolgoročno poklicno zadovoljstvo spodbujajo predvsem motivacijski dejavniki, ki zaposlenim omogočajo strokovni razvoj, samostojnost pri delu, občutek dosežkov in priznanje za opravljeno delo. Čeprav sodobne raziskave opozarjajo, da meja med motivacijskimi in higienskimi dejavniki ni vedno povsem jasna, ostaja Herzbergova teorija ena najpogosteje uporabljenih razlag poklicnega zadovoljstva v organizacijskem okolju (Herzberg idr., 1959; Alshmemri idr., 2017).

Herzbergova teorija predstavlja uporabno izhodišče tudi za proučevanje poklicnega zadovoljstva izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Dejavniki, kot so podpora vodstva, kakovost sodelovanja s sodelavci, organizacija dela in administrativne obremenitve, ki jih obravnava pričujoča raziskava, se vsebinsko uvrščajo predvsem med higienske dejavnike. Po drugi strani lahko občutek strokovne uspešnosti, avtonomija pri delu, možnost strokovnega razvoja in zaznavanje pomena lastnega dela delujejo kot motivacijski dejavniki. Takšna razdelitev omogoča boljše razumevanje različnih dejavnikov, ki lahko vplivajo na poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči, zato Herzbergova teorija predstavlja eno izmed pomembnih teoretičnih izhodišč pričujoče raziskave (Herzberg idr., 1959; Spector, 1997).

### *2.2.3 Pomen poklicnega zadovoljstva v vzgoji in izobraževanju*

Poklicno zadovoljstvo zaposlenih v vzgoji in izobraževanju pomembno vpliva na kakovost izvajanja vzgojno-izobraževalnega procesa, uspešnost sodelovanja med strokovnimi delavci ter dobrobit učencev. Zadovoljni zaposleni praviloma izkazujejo višjo stopnjo motivacije, izrazitejšo delovno zavzetost in večjo pripravljenost za sodelovanje ter učinkovitejše spoprijemanje z vsakodnevnimi delovnimi izzivi. Poleg tega so bolj pripravljeni uvajati inovativne pristope poučevanja, razvijati svoje strokovne kompetence in prispevati k pozitivni organizacijski kulturi šole. Poklicno zadovoljstvo zato ne vpliva le na posameznika, temveč tudi na kakovost delovanja celotne vzgojno-izobraževalne ustanove (Collie idr., 2012; Skaalvik in Skaalvik, 2017).

Raziskave kažejo, da je poklicno zadovoljstvo zaposlenih v vzgoji in izobraževanju povezano z vrsto organizacijskih, medosebnih in individualnih dejavnikov. Med pomembnejšimi so podpora vodstva, kakovost medosebnih odnosov, sodelovanje med sodelavci, občutek avtonomije pri delu, možnosti strokovnega razvoja, ustrezni delovni pogoji ter zaznana pravičnost organizacije. Nasprotno pa visoke administrativne obremenitve, časovni pritiski, pomanjkanje podpore in preobremenjenost zmanjšujejo poklicno zadovoljstvo ter povečujejo tveganje za pojav delovne izčrpanosti in namere po zapustitvi poklica (Toropova idr., 2021; Collie, 2021).

Sodobne raziskave poudarjajo, da poklicno zadovoljstvo zaposlenih v vzgoji in izobraževanju ni pomembno le zaradi njihovega dobrega počutja, temveč tudi zaradi učinkov, ki jih ima na učence. Zadovoljni strokovni delavci pogosteje vzpostavljajo spodbudno učno okolje, učinkoviteje sodelujejo z učenci in njihovimi starši ter lažje ustvarjajo pozitivne medosebne odnose. Posredno se to odraža tudi v večji učni uspešnosti, boljši socialni klimi v razredu in večjem občutku varnosti med učenci. Zato številni avtorji poklicno zadovoljstvo obravnavajo kot pomemben dejavnik kakovosti vzgojno-izobraževalnega sistema (OECD, 2020; Toropova idr., 2021).

Ker delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči vključuje številne strokovne, organizacijske in medosebne zahteve, je razumevanje poklicnega zadovoljstva pri tej skupini zaposlenih še posebej pomembno. Njihovo delo temelji na intenzivnem sodelovanju z različnimi deležniki, prilagajanju individualnim potrebam učencev ter usklajevanju številnih delovnih nalog, zato

lahko dejavniki, ki vplivajo na poklicno zadovoljstvo, pomembno določajo tudi kakovost izvajanja dodatne strokovne pomoči. Zaradi tega je proučevanje poklicnega zadovoljstva izvajalcev dodatne strokovne pomoči pomembno tako z vidika njihovega dobrega počutja kot tudi z vidika kakovosti podpore učencem s posebnimi potrebami.

## 2.3 Izgorelost

### *2.3.1 Opredelitev izgorelosti*

Izgorelost predstavlja psihološki sindrom, ki nastane kot posledica dolgotrajne izpostavljenosti kroničnemu delovnemu stresu, ki ga posameznik ne zmore uspešno obvladovati. Gre za postopen proces, pri katerem se zaradi dolgotrajnih delovnih obremenitev zmanjšujejo posameznikovi telesni, čustveni in psihološki viri, kar se odraža v zmanjšani delovni učinkovitosti, slabšem počutju in težavah pri opravljanju delovnih nalog. Čeprav se izgorelost lahko pojavi v različnih poklicih, je pogostejša v poklicih, ki vključujejo intenzivno delo z ljudmi, visoko stopnjo odgovornosti ter izrazite čustvene in medosebne zahteve (Maslach in Leiter, 2016; World Health Organization, 2019).

Najbolj uveljavljeno opredelitev izgorelosti sta razvili Maslach in Jackson (1981), ki izgorelost opisujeta kot sindrom čustvene izčrpanosti, depersonalizacije in zmanjšanega občutka osebne uspešnosti pri delu. Čustvena izčrpanost se kaže kot občutek izpraznjenosti, utrujenosti in pomanjkanja energije za opravljanje delovnih nalog. Depersonalizacija pomeni razvoj odtujenega, ciničnega ali brezbrižnega odnosa do oseb, s katerimi posameznik prihaja v stik pri svojem delu. Zmanjšan občutek osebne uspešnosti pa se izraža kot občutek manjše kompetentnosti, neučinkovitosti in nezadovoljstva z lastnim delom (Maslach in Jackson, 1981; Maslach idr., 2001).

Sodobno razumevanje izgorelosti temelji tudi na opredelitvi Svetovne zdravstvene organizacije (WHO), ki je izgorelost v Mednarodni klasifikaciji bolezni (MKB-11) uvrstila med pojave, povezane z delovnim okoljem. WHO izgorelost opredeljuje kot sindrom, ki nastane zaradi kroničnega stresa na delovnem mestu, s katerim posameznik ni uspešno obvladal. Pri tem poudarja tri ključne značilnosti: občutek izčrpanosti oziroma pomanjkanja energije, povečano duševno oddaljenost od dela oziroma negativen ali ciničen odnos do dela ter zmanjšano poklicno učinkovitost. Pomembno je poudariti, da WHO izgorelost obravnava kot pojav,

povezan izključno z delovnim okoljem, zato je ni mogoče enačiti z drugimi zdravstvenimi ali psihološkimi stanji (World Health Organization, 2019).

### *2.3.2 Modeli in dimenzije izgorelosti*

Najbolj uveljavljen model izgorelosti je tridimenzionalni model, ki sta ga razvili Maslach in Jackson (1981). Model temelji na predpostavki, da izgorelost ni enoten pojav, temveč sindrom, sestavljen iz treh med seboj povezanih dimenzij: čustvene izčrpanosti, depersonalizacije in zmanjšanega občutka osebne uspešnosti. Med njimi velja čustvena izčrpanost za osrednjo dimenzijo izgorelosti, saj predstavlja prvi in najizrazitejši odziv posameznika na dolgotrajne delovne obremenitve. Ob dolgotrajni izpostavljenosti stresnim delovnim razmeram se lahko razvijeta tudi depersonalizacija oziroma odtujen odnos do dela ter občutek zmanjšane učinkovitosti pri opravljanju delovnih nalog (Maslach in Jackson, 1981; Maslach idr., 2001).

Čustvena izčrpanost se kaže kot občutek kronične utrujenosti, pomanjkanja energije in nezmožnosti nadaljnjega učinkovitega opravljanja delovnih nalog. Posameznik ima občutek, da so njegove psihične in čustvene zaloge izčrpane, zaradi česar težje vzdržuje kakovostno delo in učinkovite medosebne odnose. Depersonalizacija pomeni razvoj čustvene distance oziroma brezbrižnega ali ciničnega odnosa do ljudi, s katerimi posameznik prihaja v stik pri svojem delu. Zmanjšan občutek osebne uspešnosti pa vključuje občutek manjše kompetentnosti, zmanjšanega vpliva na rezultate dela ter dvom v lastne poklicne sposobnosti (Maslach idr., 2001).

Pomemben prispevek k razumevanju izgorelosti predstavlja tudi model delovnih zahtev in delovnih virov (angl. *Job Demands–Resources Model*), ki sta ga razvila Demerouti idr. (2001). Model izhaja iz predpostavke, da ima vsako delovno okolje svoje specifične delovne zahteve in delovne vire. Delovne zahteve predstavljajo telesne, psihološke, socialne ali organizacijske vidike dela, ki od posameznika zahtevajo dolgotrajen napor in so povezani z določenimi fiziološkimi ali psihološkimi stroški. Mednje sodijo visoka delovna obremenitev, časovni pritiski, administrativne zahteve, čustveno zahtevno delo in konflikt vlog. Delovni viri pa vključujejo dejavnike, ki zaposlenemu pomagajo pri doseganju delovnih ciljev, zmanjšujejo vpliv delovnih zahtev ter spodbujajo osebni in strokovni razvoj. Mednje sodijo podpora vodstva, sodelovanje s sodelavci, avtonomija pri delu, povratne informacije in možnosti strokovnega razvoja (Demerouti idr., 2001; Bakker in Demerouti, 2007).

Model delovnih zahtev in delovnih virov je posebej pomemben za področje vzgoje in izobraževanja, saj omogoča razumevanje, kako lahko ravnovesje med zahtevami in viri vpliva na dobrobit zaposlenih. Visoke delovne zahteve ob pomanjkanju ustreznih virov povečujejo tveganje za razvoj znakov delovne izčrpanosti in izgorelosti, medtem ko zadostni delovni viri prispevajo k večjemu poklicnemu zadovoljstvu, delovni zavzetosti in psihološki odpornosti zaposlenih. Zaradi tega model pogosto predstavlja teoretično podlago raziskav, ki proučujejo povezanost med organizacijskimi dejavniki, poklicnim zadovoljstvom in izgorelostjo zaposlenih (Bakker in Demerouti, 2007; Schaufeli in Taris, 2014).

Ker se pričujoča raziskava osredotoča na dejavnike, kot so podpora vodstva, sodelovanje s sodelavci, delovna obremenitev in administrativne zahteve, model delovnih zahtev in delovnih virov predstavlja ustrezno teoretično izhodišče za razumevanje njihove povezanosti s poklicnim zadovoljstvom ter z znaki delovne izčrpanosti pri izvajalcih dodatne strokovne pomoči.

### *2.3.3 Izgorelost v vzgoji in izobraževanju*

Zaposleni v vzgoji in izobraževanju sodijo med poklicne skupine, pri katerih je tveganje za razvoj izgorelosti večje zaradi narave njihovega dela. Poleg izvajanja vzgojno-izobraževalnega procesa se vsakodnevno srečujejo z visokimi delovnimi zahtevami, številnimi administrativnimi obveznostmi, sodelovanjem z različnimi deležniki ter potrebo po nenehnem prilagajanju spremembam v šolskem okolju. Dolgotrajna izpostavljenost takšnim obremenitvam lahko negativno vpliva na njihovo psihološko blagostanje, delovno učinkovitost in kakovost opravljanja pedagoškega dela (Skaalvik in Skaalvik, 2017; Madigan in Kim, 2021).

Med pomembnejše dejavnike tveganja za izgorelost zaposlenih v vzgoji in izobraževanju sodijo visoka delovna obremenitev, pomanjkanje časa za kakovostno pripravo na delo, administrativne zahteve, časovni pritiski, neustrezna organizacijska podpora ter zahtevni medosebni odnosi. K razvoju izgorelosti lahko prispevajo tudi občutek preobremenjenosti, nejasna pričakovanja glede delovnih nalog ter omejene možnosti odločanja o lastnem delu. Nasprotno pa raziskave kažejo, da ustrezna podpora vodstva, pozitivni odnosi med sodelavci, občutek pripadnosti kolektivu in možnosti strokovnega razvoja pomembno zmanjšujejo tveganje za izgorelost ter prispevajo k večji delovni zavzetosti zaposlenih (Bakker in Demerouti, 2007; Madigan in Kim, 2021).

Tudi slovenski avtorji opozarjajo, da se zaposleni v vzgoji in izobraževanju pri svojem delu srečujejo z vedno večjimi organizacijskimi in administrativnimi zahtevami, ki lahko povečujejo doživljanje delovnega stresa in prispevajo k razvoju izgorelosti. Hkrati poudarjajo pomen spodbudnega delovnega okolja, kakovostnega vodenja, medsebojnega sodelovanja ter skrbi za dobrobit zaposlenih kot pomembnih varovalnih dejavnikov. Krepitev podpornega delovnega okolja ne vpliva le na dobro počutje zaposlenih, temveč tudi na kakovost vzgojno-izobraževalnega procesa in uspešnejše vključevanje učencev v šolsko delo (Valenčič Zuljan in Vogrinc, 2020; Devjak in Polak, 2021).

Izgorelost zaposlenih v vzgoji in izobraževanju zato ne predstavlja le osebnega problema posameznika, temveč pomemben organizacijski izziv. Posledice se lahko kažejo v zmanjšani delovni zavzetosti, slabši kakovosti dela, pogostejših bolniških odsotnostih, večji fluktuaciji zaposlenih ter slabšem psihološkem počutju. Zaradi tega številni avtorji poudarjajo pomen sistematičnega spremljanja dejavnikov tveganja, pravočasnega prepoznavanja znakov delovne izčrpanosti ter oblikovanja delovnega okolja, ki zaposlenim omogoča ustrezno strokovno in organizacijsko podporo (Maslach in Leiter, 2016; Madigan in Kim, 2021).

### *2.3.4 Izgorelost izvajalcev dodatne strokovne pomoči*

Raziskav, ki bi neposredno obravnavale izgorelost izvajalcev dodatne strokovne pomoči v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu, je malo. Zato se razumevanje dejavnikov tveganja za izgorelost pri tej skupini zaposlenih opira predvsem na raziskave, izvedene med specialnimi pedagogi, učitelji specialne pedagogike ter drugimi strokovnjaki, ki izvajajo podporo učencem s posebnimi potrebami. Njihovo delo zaznamujejo številne podobnosti z delom izvajalcev dodatne strokovne pomoči, kot so individualizirano delo z učenci, priprava in izvajanje prilagoditev, sodelovanje z učitelji, starši in strokovnimi službami ter usklajevanje različnih strokovnih nalog (Brunsting idr., 2014; Robinson idr., 2019).

Več raziskav ugotavlja, da so zaposleni, ki delajo z učenci s posebnimi potrebami, zaradi narave svojega dela pogosto izpostavljeni večjim delovnim in čustvenim obremenitvam kot nekatere druge skupine zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. Med najpogosteje izpostavljenimi dejavniki tveganja so visoka delovna obremenitev, obsežne administrativne zahteve, časovni pritiski, zahtevno sodelovanje z različnimi deležniki ter odgovornost za načrtovanje in izvajanje

individualizirane podpore. Dolgotrajna izpostavljenost takšnim zahtevam lahko prispeva k razvoju znakov delovne izčrpanosti ter poveča tveganje za izgorelost (Brunsting idr., 2014).

Pomembno varovalno vlogo imajo kakovostni medosebni odnosi in organizacijska podpora. Raziskave kažejo, da podpora vodstva, sodelovanje s sodelavci, možnosti strokovnega razvoja ter občutek pripadnosti kolektivu pomembno prispevajo k večjemu poklicnemu zadovoljstvu in hkrati zmanjšujejo tveganje za izgorelost. Nasprotno pa pomanjkanje podpore, občutek osamljenosti pri delu in omejene možnosti sodelovanja povečujejo verjetnost razvoja znakov delovne izčrpanosti (Robinson idr., 2019; Squillaci in Hofmann, 2021).

Poleg organizacijskih dejavnikov pomembno vlogo igra tudi občutek strokovne učinkovitosti. Zaposleni, ki zaznavajo, da imajo pri svojem delu ustrezno strokovno znanje, podporo in možnosti za uspešno reševanje delovnih izzivov, praviloma poročajo o nižji stopnji delovne izčrpanosti. Nasprotno pa lahko dolgotrajno doživljanje neuspeha, preobremenjenosti ali pomanjkanja podpore prispeva k zmanjšanju poklicnega zadovoljstva ter poveča tveganje za pojav izgorelosti (Skaalvik in Skaalvik, 2017; Madigan in Kim, 2021).

Ker delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči vključuje številne strokovne, organizacijske in čustvene zahteve, je prepoznavanje dejavnikov tveganja za izgorelost pomembno tako z vidika ohranjanja njihovega dobrega počutja kot tudi zagotavljanja kakovostne podpore učencem s posebnimi potrebami. Pričujoča raziskava se zato ne osredotoča na ugotavljanje izgorelosti kot kliničnega pojava, temveč na proučevanje dejavnikov tveganja za izgorelost in znakov delovne izčrpanosti, ki se lahko pojavljajo pri izvajalcih dodatne strokovne pomoči.

## 2.4 Dejavniki poklicnega zadovoljstva

Poklicno zadovoljstvo je rezultat prepletanja številnih organizacijskih, medosebnih in individualnih dejavnikov. V pričujoči raziskavi se osredotočamo predvsem na tiste dejavnike, ki so glede na pregled literature najtesneje povezani s poklicnim zadovoljstvom izvajalcev dodatne strokovne pomoči in predstavljajo tudi predmet empiričnega dela raziskave. V nadaljevanju so predstavljeni podpora vodstva, sodelovanje s sodelavci, delovna obremenitev, administrativne zahteve ter povezanost poklicnega zadovoljstva z znaki delovne izčrpanosti.

### *2.4.1 Organizacijski dejavniki poklicnega zadovoljstva*

Poklicno zadovoljstvo zaposlenih je v veliki meri odvisno od organizacijskega okolja, v katerem opravljajo svoje delo. Dejavniki delovnega okolja vključujejo način vodenja, organizacijo dela,

delovne pogoje, razpoložljivost virov, možnosti strokovnega razvoja, podporo vodstva ter organizacijsko kulturo. Ti dejavniki pomembno vplivajo na to, kako zaposleni doživljajo svoje delovno okolje, svojo vlogo v organizaciji in možnosti za uspešno opravljanje delovnih nalog. Ustrezno organizacijsko okolje spodbuja občutek varnosti, pripadnosti in strokovne učinkovitosti, kar prispeva k višji stopnji poklicnega zadovoljstva (Spector, 1997; Bakker in Demerouti, 2007).

Med organizacijskimi dejavniki posebno mesto zavzema podpora vodstva. Vodje pomembno vplivajo na delovno klimo, medosebne odnose, organizacijo dela ter občutek vrednotenja zaposlenih. Podporno vodenje vključuje jasno komunikacijo, dostopnost vodstva, konstruktivne povratne informacije, vključevanje zaposlenih v odločanje ter zagotavljanje pogojev za strokovni razvoj. Zaposleni, ki zaznavajo višjo raven podpore vodstva, praviloma poročajo o večjem poklicnem zadovoljstvu, večji delovni zavzetosti in nižji stopnji delovnega stresa (Collie idr., 2012; Toropova idr., 2021).

Podpora vodstva je posebej pomembna v vzgoji in izobraževanju, kjer se zaposleni pogosto srečujejo z visokimi delovnimi zahtevami in številnimi organizacijskimi izzivi. Ravnatelji in drugi vodstveni delavci s svojim načinom vodenja pomembno vplivajo na oblikovanje spodbudnega delovnega okolja, ki temelji na zaupanju, sodelovanju in medsebojnem spoštovanju. Občutek, da vodstvo prepoznava potrebe zaposlenih ter jim nudi strokovno in organizacijsko podporo, pomembno prispeva k večjemu poklicnemu zadovoljstvu ter zmanjšuje tveganje za razvoj delovne izčrpanosti (Skaalvik in Skaalvik, 2017; Collie, 2021).

Pomen organizacijske podpore potrjuje tudi model delovnih zahtev in delovnih virov, po katerem organizacijski viri delujejo kot varovalni dejavnik pred negativnimi posledicami visokih delovnih zahtev. Med najpomembnejše organizacijske vire sodijo podpora vodstva, jasna organizacija dela, možnosti strokovnega razvoja ter ustrezni delovni pogoji. Prisotnost teh virov spodbuja poklicno zadovoljstvo, krepi delovno zavzetost ter zmanjšuje verjetnost razvoja znakov delovne izčrpanosti (Bakker in Demerouti, 2007; Schaufeli in Taris, 2014).

Ker izvajalci dodatne strokovne pomoči pri svojem delu usklajujejo številne strokovne in organizacijske naloge, predstavlja podpora vodstva pomemben dejavnik njihovega poklicnega zadovoljstva. Zagotavljanje ustreznih pogojev za delo, razumevanje posebnosti njihovega dela ter podpora pri reševanju strokovnih in organizacijskih izzivov lahko pomembno prispevajo k

pozitivnemu doživljanju delovnega okolja. Prav zato je zaznana podpora vodstva vključena tudi med dejavnike, ki jih proučuje pričujoča raziskava.

### *2.4.2 Sodelovanje s sodelavci kot dejavnik poklicnega zadovoljstva*

Medosebni odnosi in sodelovanje s sodelavci sodijo med pomembne dejavnike poklicnega zadovoljstva v številnih poklicih, še posebej pa v vzgoji in izobraževanju, kjer delo temelji na medsebojnem povezovanju različnih strokovnih profilov. Kakovostno sodelovanje omogoča učinkovitejšo reševanje strokovnih izzivov, izmenjavo znanja, medsebojno podporo ter oblikovanje spodbudnega delovnega okolja. Občutek pripadnosti kolektivu in pozitivni medosebni odnosi povečujejo zadovoljstvo pri delu ter prispevajo k večji delovni zavzetosti zaposlenih (Spector, 1997; Skaalvik in Skaalvik, 2017).

V vzgojno-izobraževalnem okolju sodelovanje med zaposlenimi predstavlja pomemben pogoj za kakovostno izvajanje pedagoškega procesa. Strokovna izmenjava izkušenj, skupno načrtovanje dela, medsebojno svetovanje in podpora omogočajo učinkovitejše reševanje vsakodnevnih izzivov ter zmanjšujejo občutek osamljenosti pri delu. Raziskave kažejo, da zaposleni, ki zaznavajo podporne odnose med sodelavci, pogosteje poročajo o višjem poklicnem zadovoljstvu, večji delovni zavzetosti in nižji stopnji delovnega stresa (Collie idr., 2012; Toropova idr., 2021).

Za izvajalce dodatne strokovne pomoči je sodelovanje s sodelavci še posebej pomembno, saj njihovo delo temelji na timskem pristopu. Pri načrtovanju, izvajanju in spremljanju dodatne strokovne pomoči redno sodelujejo z učitelji, svetovalnimi delavci, vodstvom šole in drugimi strokovnimi delavci. Učinkovito sodelovanje omogoča usklajeno načrtovanje prilagoditev, izmenjavo informacij o napredku učencev ter oblikovanje enotnega pristopa pri zagotavljanju podpore. Kadar je sodelovanje kakovostno, se zaposleni počutijo bolj vključene v delo kolektiva, lažje rešujejo strokovne dileme in doživljajo večjo strokovno podporo (Kavkler idr., 2015a; Košnik, 2025).

Nasprotno lahko pomanjkljivo sodelovanje med sodelavci vodi v občutek strokovne izoliranosti, večjo delovno obremenitev ter težje usklajevanje dela. Nejasna razdelitev nalog, pomanjkanje komunikacije ali neusklajeno delovanje različnih strokovnjakov lahko otežujejo izvajanje dodatne strokovne pomoči ter zmanjšujejo zadovoljstvo zaposlenih. Sodobne raziskave poudarjajo, da kakovostni medosebni odnosi predstavljajo pomemben varovalni

dejavnik pred delovno izčrpanostjo in hkrati pomembno prispevajo k višjemu poklicnemu zadovoljstvu zaposlenih (Bakker in Demerouti, 2007; Squillaci in Hofmann, 2021).

Ker izvajalci dodatne strokovne pomoči svoje delo opravljajo v tesnem sodelovanju z različnimi strokovnimi profili, kakovost sodelovanja pomembno vpliva na njihovo vsakodnevno delovno izkušnjo. Občutek sprejetosti v kolektivu, možnost strokovnega posvetovanja ter medsebojna podpora prispevajo k večjemu poklicnemu zadovoljstvu in lažjemu spoprijemanju z zahtevami dela. Zato je zaznana kakovost sodelovanja s sodelavci vključena tudi med dejavnike, ki jih proučuje pričujoča raziskava.

### *2.4.3 Delovna obremenitev in administrativne zahteve kot dejavnika poklicnega zadovoljstva*

Delovna obremenitev predstavlja enega najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na poklicno zadovoljstvo zaposlenih. Nanaša se na količino, zahtevnost in časovno razporeditev delovnih nalog ter na zaznavo posameznika, ali razpoložljivi čas in viri omogočajo kakovostno opravljanje dela. Kadar zaposleni ocenjujejo, da delovne zahteve presegajo njihove zmožnosti ali razpoložljive vire, se poveča tveganje za delovni stres, zmanjšanje poklicnega zadovoljstva ter pojav znakov delovne izčrpanosti. Nasprotno pa ustrezno razmerje med delovnimi zahtevami in razpoložljivimi viri prispeva k večji delovni zavzetosti, boljši učinkovitosti in pozitivnemu doživljanju dela (Bakker in Demerouti, 2007; Schaufeli in Taris, 2014).

V vzgoji in izobraževanju delovna obremenitev ne zajema le neposrednega dela z učenci, temveč tudi pripravo na delo, sodelovanje s sodelavci in starši, strokovno izpopolnjevanje, pripravo gradiv, sodelovanje na strokovnih srečanjih ter številne organizacijske naloge. Zaradi raznolikosti delovnih obveznosti zaposleni pogosto poročajo o občutku časovne stiske in težavah pri usklajevanju vseh nalog. Raziskave ugotavljajo, da visoka delovna obremenitev pomembno zmanjšuje poklicno zadovoljstvo ter povečuje tveganje za razvoj znakov delovne izčrpanosti (Madigan in Kim, 2021; Toropova idr., 2021).

Pomemben del delovne obremenitve predstavljajo tudi administrativne zahteve. Zaposleni v vzgoji in izobraževanju poleg neposrednega pedagoškega dela pripravljajo različne evidence, poročila, načrte, zapisnike in drugo dokumentacijo, ki je potrebna za izvajanje vzgojno-izobraževalnega procesa. Čeprav je dokumentiranje pomemben del strokovnega dela, lahko pretiran obseg administrativnih nalog zmanjšuje čas za neposredno delo z učenci ter prispeva k občutku preobremenjenosti. Sodobne raziskave opozarjajo, da zaposleni administrativne

zahteve pogosto doživljajo kot enega pomembnejših virov delovnega stresa in nezadovoljstva pri delu (Collie, 2021; Madigan in Kim, 2021).

Pri izvajalcih dodatne strokovne pomoči administrativne obveznosti vključujejo pripravo individualiziranih programov, spremljanje in dokumentiranje napredka učencev, pripravo strokovnih mnenj, sodelovanje na timskih sestankih ter usklajevanje dela z različnimi strokovnimi delavci in starši. Poleg neposrednega dela z učenci zato pomemben del njihovega delovnega časa predstavljajo naloge, povezane z načrtovanjem, dokumentiranjem in organizacijo dela. Če administrativne zahteve postanejo preobsežne, lahko zmanjšujejo možnosti za neposredno strokovno delo ter negativno vplivajo na doživljanje poklicnega zadovoljstva (Jeznik, 2022; Košnik, 2025).

Model delovnih zahtev in delovnih virov pojasnjuje, da dolgotrajna izpostavljenost visokim delovnim zahtevam ob pomanjkanju ustreznih virov povečuje tveganje za razvoj delovne izčrpanosti in zmanjšuje poklicno zadovoljstvo zaposlenih. Delovna obremenitev in administrativne zahteve zato predstavljajo pomembna organizacijska dejavnika, ki lahko vplivata na dobrobit zaposlenih ter kakovost njihovega dela. Zaradi njune pomembnosti sta vključeni tudi med dejavnike, ki jih proučuje pričujoča raziskava (Bakker in Demerouti, 2007; Demerouti idr., 2001).

### *2.4.4 Povezanost poklicnega zadovoljstva in delovne izčrpanosti*

Poklicno zadovoljstvo in delovna izčrpanost sta tesno povezana, vendar ne predstavljata nasprotnih polov istega pojava. Poklicno zadovoljstvo se nanaša na posameznikovo pozitivno vrednotenje svojega dela in delovnega okolja, medtem ko delovna izčrpanost predstavlja odziv na dolgotrajno izpostavljenost visokim delovnim zahtevam in nezadostnim delovnim virom. Čeprav gre za dva različna konstrukta, številne raziskave potrjujejo, da nižje poklicno zadovoljstvo pogosto spremlja višja stopnja delovne izčrpanosti, pri čemer se oba pojava medsebojno prepletata in vplivata drug na drugega (Maslach idr., 2001; Schaufeli in Taris, 2014).

Več raziskav ugotavlja, da zaposleni z višjo stopnjo poklicnega zadovoljstva praviloma poročajo o nižji čustveni izčrpanosti, večji delovni zavzetosti in boljšem psihološkem blagostanju. Nasprotno lahko dolgotrajno nezadovoljstvo z delom prispeva k povečani utrujenosti, zmanjšani motivaciji, slabšemu počutju ter večji dovzetnosti za razvoj znakov delovne

izčrpanosti. Poklicno zadovoljstvo zato velja za pomemben varovalni dejavnik, ki lahko zmanjšuje negativne posledice dolgotrajnih delovnih obremenitev (Madigan in Kim, 2021; Skaalvik in Skaalvik, 2017).

Povezanost med poklicnim zadovoljstvom in delovno izčrpanostjo je posebej izrazita v vzgoji in izobraževanju, kjer zaposleni opravljajo delo, ki vključuje visoko stopnjo odgovornosti, intenzivne medosebne odnose in številne organizacijske zahteve. Sodobne raziskave kažejo, da zaposleni, ki zaznavajo podporno delovno okolje, kakovostne odnose s sodelavci ter ustrezno organizacijo dela, pogosteje poročajo o višjem poklicnem zadovoljstvu in redkeje izražajo znake delovne izčrpanosti. Nasprotno pa lahko dolgotrajna preobremenjenost, pomanjkanje podpore ter občutek neučinkovitosti prispevajo k zmanjšanju poklicnega zadovoljstva in povečanju delovne izčrpanosti (Collie idr., 2012; Toropova idr., 2021).

Podobne ugotovitve izhajajo tudi iz raziskav, izvedenih med strokovnjaki, ki delajo z učenci s posebnimi potrebami. Robinson idr. (2019) so ugotovili statistično pomembno negativno povezanost med poklicnim zadovoljstvom in izgorelostjo pri specialnih pedagogih, pri čemer so posamezniki z višjim poklicnim zadovoljstvom poročali o nižji stopnji čustvene izčrpanosti. Tudi metaanaliza İlkerja in Güzellerja (2026) potrjuje, da je višje poklicno zadovoljstvo povezano z nižjo stopnjo izgorelosti pri strokovnjakih na področju specialne pedagogike. Čeprav navedene raziskave niso bile izvedene neposredno med izvajalci dodatne strokovne pomoči v Sloveniji, zaradi primerljivih delovnih nalog in zahtev predstavljajo pomembno teoretično izhodišče za razumevanje njihovega delovnega okolja.

Na podlagi predstavljenih teoretičnih izhodišč je mogoče pričakovati, da se bosta tudi pri izvajalcih dodatne strokovne pomoči poklicno zadovoljstvo in delovna izčrpanost medsebojno prepletala. Pri tem je pomembno upoštevati, da lahko posameznik svoje delo doživlja kot smiselno in strokovno izpolnjujoče ter je z njim zadovoljen, hkrati pa zaradi visokih delovnih zahtev zaznava posamezne znake delovne izčrpanosti. Pričujoča raziskava zato proučuje tako poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči kot tudi njihovo zaznavanje znakov delovne izčrpanosti.

# 3 EMPIRIČNI DEL

## 3.1 Hipoteze raziskave

Na podlagi zastavljenih ciljev, raziskovalnih vprašanj in teoretičnih izhodišč smo pred izvedbo raziskave oblikovali pet hipotez, ki se nanašajo na poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči, dejavnike njihovega poklicnega zadovoljstva, dejavnike tveganja za izgorelost ter zaznavanje znakov delovne izčrpanosti. Hipoteze smo preverjali na podlagi odgovorov anketirancev in rezultatov deskriptivne statistične analize.

**H1: Izvajalci dodatne strokovne pomoči podporo vodstva ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva.**

Podpora vodstva predstavlja pomemben vidik delovnega okolja izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Razumevanje posebnosti njihovega dela, upoštevanje strokovnega mnenja, možnost obračanja na vodstvo ob strokovnih ali organizacijskih težavah ter splošen občutek podpore lahko prispevajo k pozitivnemu doživljanju dela. Na podlagi teoretičnih izhodišč smo predpostavili, da bodo izvajalci dodatne strokovne pomoči podporo vodstva prepoznali kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva.

**H2: Izvajalci dodatne strokovne pomoči dobre odnose in sodelovanje s sodelavci ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva.**

Delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči vključuje redno sodelovanje z učitelji, svetovalnimi delavci, vodstvom, starši in drugimi strokovnimi delavci. Učinkovita izmenjava informacij, medsebojno spoštovanje in zaupanje ter možnost strokovnega posvetovanja lahko pomembno prispevajo k kakovosti dela in pozitivnemu doživljanju delovnega okolja. Predpostavili smo, da bodo izvajalci dodatne strokovne pomoči dobre odnose in sodelovanje s sodelavci ocenili kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva.

**H3: Izvajalci dodatne strokovne pomoči administrativne obveznosti ocenjujejo kot pomemben dejavnik tveganja za izgorelost.**

Izvajalci dodatne strokovne pomoči poleg neposrednega dela z učenci opravljajo tudi številne naloge, povezane z načrtovanjem, dokumentiranjem, pripravo poročil, individualiziranimi programi ter spremljanjem napredka učencev. Obsežne administrativne zahteve lahko zmanjšujejo čas, namenjen neposrednemu strokovnemu delu, ter povečujejo občutek časovne

stiske in preobremenjenosti. Zato smo predpostavili, da bodo anketiranci administrativne obveznosti ocenili kot pomemben dejavnik, ki povečuje tveganje za izgorelost.

**H4: Izvajalci dodatne strokovne pomoči preveliko količino delovnih nalog ocenjujejo kot pomemben dejavnik tveganja za izgorelost.**

Delo izvajalcev dodatne strokovne pomoči vključuje različne neposredne in posredne obveznosti, pogosto prehajanje med različnimi nalogami ter usklajevanje zahtev različnih učencev in drugih udeležencev vzgojno-izobraževalnega procesa. Kadar količina delovnih nalog presega čas in vire, ki jih ima posameznik na voljo, se lahko povečuje občutek preobremenjenosti in tveganje za pojav delovne izčrpanosti. Predpostavili smo, da bodo izvajalci dodatne strokovne pomoči preveliko količino delovnih nalog prepoznali kot pomemben dejavnik tveganja za izgorelost.

**H5: Izvajalci dodatne strokovne pomoči kljub razmeroma visokemu poklicnemu zadovoljstvu pogosto zaznavajo posamezne znake delovne izčrpanosti.**

Poklicno zadovoljstvo in delovna izčrpanost predstavljata različna vidika posameznikovega doživljanja dela. Posameznik lahko svoje delo doživlja kot smiselno, strokovno izpolnjujoče in pomembno ter je z njim na splošno zadovoljen, hkrati pa je zaradi visokih delovnih zahtev, časovnih pritiskov in obsega delovnih obveznosti izpostavljen utrujenosti in drugim znakom delovne izčrpanosti. Predpostavili smo, da bodo izvajalci dodatne strokovne pomoči kljub razmeroma visokemu splošnemu poklicnemu zadovoljstvu pogosto poročali o posameznih znakih delovne izčrpanosti.

### 3.2 Raziskovalni vzorec

Raziskovalni vzorec je bil priložnostni in je vključeval izvajalce dodatne strokovne pomoči, zaposlene v osnovnih šolah s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno in anonimno.

V raziskavi je sodelovalo 65 izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Med anketiranci je bilo 59 žensk (90,8 %) in 6 moških (9,2 %), kar odraža prevladujočo zastopanost žensk med sodelujočimi v raziskavi.

Glede na starost je bilo največ anketirancev starih od 31 do 40 let (33,8 %), sledili so anketiranci v starostni skupini od 41 do 50 let (29,2 %). Do 30 let je bilo starih 16,9 % sodelujočih, od 51 do 60 let 15,4 %, najmanj pa je bilo anketirancev, starejših od 60 let (4,6 %).

Sodelujoči so se razlikovali tudi glede na dolžino delovnih izkušenj na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči. Največ anketirancev je imelo več kot 20 let delovnih izkušenj (32,3 %), sledili so tisti s 5 do 10 leti delovnih izkušenj (24,6 %) ter z 11 do 20 leti delovnih izkušenj (23,1 %). Manj kot 5 let delovnih izkušenj je imelo 20,0 % sodelujočih.

Glede na strokovni profil so bili v raziskavi najštevilčneje zastopani inkluzivni pedagogi (44,6 %), sledili so pedagogi (20,0 %) ter specialni in rehabilitacijski pedagogi (15,4 %). V raziskavi so sodelovali tudi psihologi (10,8 %), učitelji (4,6 %), socialni pedagogi (3,1 %) ter logoped oziroma surdopedagog (1,5 %).

Skoraj polovica anketirancev (49,2 %) je dodatno strokovno pomoč trenutno izvajala na eni osnovni šoli. Na dveh šolah jo je izvajalo 24,6 % sodelujočih, na treh šolah 21,5 %, na štirih ali več šolah pa 4,6 % anketirancev.

Glede na število učencev, ki jih trenutno obravnavajo v okviru dodatne strokovne pomoči, je največ sodelujočih obravnavalo od 11 do 15 učencev (52,3 %). Od 6 do 10 učencev je obravnavalo 29,2 % anketirancev, do 5 učencev 15,4 %, 16 učencev ali več pa 3,1 % sodelujočih.

Podrobnejša struktura raziskovalnega vzorca glede na spol, starost, delovne izkušnje, strokovni profil, število osnovnih šol, na katerih anketiranci izvajajo dodatno strokovno pomoč, ter število učencev, ki jih obravnavajo, je predstavljena v nadaljevanju empiričnega dela.

### 3.3 Raziskovalni instrument in postopek zbiranja podatkov

Za zbiranje podatkov je bil uporabljen anketni vprašalnik, pripravljen posebej za potrebe pričujoče raziskave. Vprašalnik je bil oblikovan na podlagi pregleda domače in tuje strokovne ter znanstvene literature s področja poklicnega zadovoljstva, izgorelosti ter delovnih obremenitev izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Pri oblikovanju vprašanj so bili upoštevani raziskovalni problem, cilji raziskave in zastavljene hipoteze.

Vprašalnik je bil sestavljen iz 17 vprašanj in je vseboval vprašanja zaprtega, polodprtega in odprtega tipa. Prvi del vprašalnika je zajemal demografske in poklicne podatke anketirancev, in sicer spol, starost, delovne izkušnje na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči,

strokovni profil, število osnovnih šol, na katerih izvajajo dodatno strokovno pomoč, ter število učencev, ki jih trenutno obravnavajo. Drugi del vprašalnika je bil namenjen ugotavljanju poklicnega zadovoljstva ter dejavnikov, povezanih z njim in s tveganjem za izgorelost. Anketiranci so ocenjevali trditve o splošnem poklicnem zadovoljstvu, podpori vodstva, sodelovanju s sodelavci, administrativni obremenitvi, splošni delovni obremenitvi ter znakih delovne izčrpanosti. Trditve so ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici, pri kateri je vrednost 1 pomenila najnižjo, vrednost 5 pa najvišjo stopnjo strinjanja oziroma pogostosti, skladno z navodili pri posameznem sklopu vprašanj. Zadnji del vprašalnika je vseboval vprašanja o dejavnikih, ki po mnenju anketirancev najbolj prispevajo k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu, povečujejo tveganje za izgorelost ter bi lahko prispevali k večjemu poklicnemu zadovoljstvu izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

Anketni vprašalnik je bil pripravljen v spletnem orodju 1KA (EnKlikAnketa), kar je omogočilo enostavno distribucijo vprašalnika ter anonimno zbiranje podatkov. Povezava do vprašalnika je bila objavljena v Facebook skupinah, v katerih se povezujejo izvajalci dodatne strokovne pomoči. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno in anonimno, anketiranci pa so bili pred začetkom izpolnjevanja seznanjeni z namenom raziskave ter obveščeni, da bodo zbrani podatki uporabljeni izključno za pripravo raziskovalne naloge.

Zbranih je bilo 65 veljavno izpolnjenih vprašalnikov, ki predstavljajo osnovo za nadaljnjo statistično obdelavo in analizo rezultatov.

### 3.4 Postopek obdelave podatkov

Zbrani podatki so bili po zaključku anketiranja izvoženi iz spletnega anketnega orodja 1KA (EnKlikAnketa) v program Microsoft Excel, kjer so bili pregledani, urejeni in pripravljeni za nadaljnjo analizo. Pri obdelavi podatkov so bile uporabljene metode deskriptivne statistike. Izračunane so bile frekvence (f), odstotki (f %) in aritmetične sredine (M) pri vprašanjih, pri katerih so anketiranci posamezne trditve oziroma dejavnike ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici.

Rezultati raziskave so predstavljeni grafično in opisno. Pri posameznih vprašanjih so bile ugotovitve interpretirane glede na zastavljene cilje raziskave in oblikovane hipoteze. Posebna pozornost je bila namenjena splošnemu poklicnemu zadovoljstvu izvajalcev dodatne strokovne

pomoči, njihovi oceni podpore vodstva in sodelovanja s sodelavci, zaznani administrativni in splošni delovni obremenitvi.

### 3.5 Etični vidik raziskave

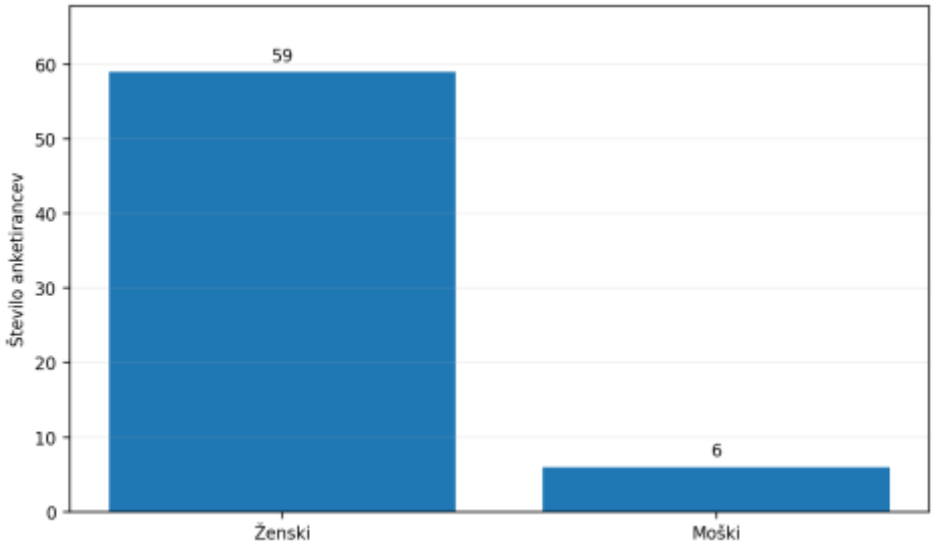
Pri izvedbi raziskave so bila upoštevana temeljna etična načela raziskovalnega dela. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno, anketiranci pa so se za sodelovanje odločili na podlagi lastne presoje. Pred začetkom izpolnjevanja vprašalnika so bili seznanjeni z namenom raziskave, anonimnostjo sodelovanja ter z dejstvom, da bodo zbrani podatki uporabljeni izključno za pripravo pričujoče raziskovalne naloge.

Anketni vprašalnik ni vseboval vprašanj, na podlagi katerih bi bilo mogoče ugotoviti identiteto sodelujočih. Zbiranje osebnih podatkov ni bilo izvedeno, s čimer sta bili zagotovljeni anonimnost anketirancev in zaščita njihove zasebnosti. Sodelujoči so lahko izpolnjevanje vprašalnika kadar koli prekinili, ne da bi za to morali navesti razlog.

Zbrani podatki so bili uporabljeni izključno za raziskovalne namene ter obdelani in predstavljeni v zbirni obliki, kar onemogoča prepoznavo posameznih anketirancev. Pri pripravi raziskovalne naloge so bila upoštevana tudi načela poštenega raziskovalnega dela, objektivne interpretacije rezultatov ter doslednega navajanja uporabljenih virov v skladu s smernicami APA 7.

### 3.6 Rezultati raziskave

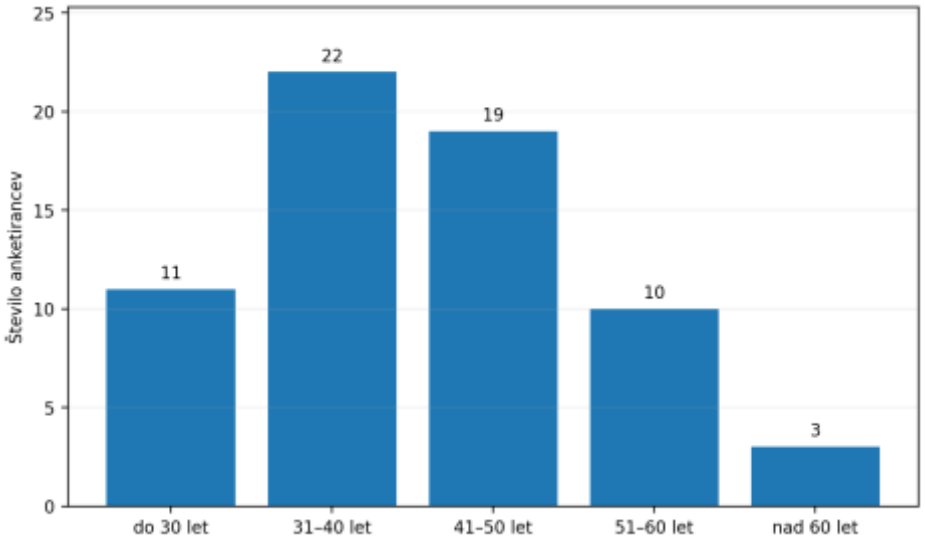
V grafu 1 je prikazana struktura anketirancev glede na spol.




*Graf 1: Spol anketirancev*

V raziskavi je sodelovalo 65 izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Med njimi je bilo 59 žensk (90,8 %) in 6 moških (9,2 %). Iz rezultatov je razvidno, da so v raziskovalnem vzorcu izrazito prevladovale ženske.

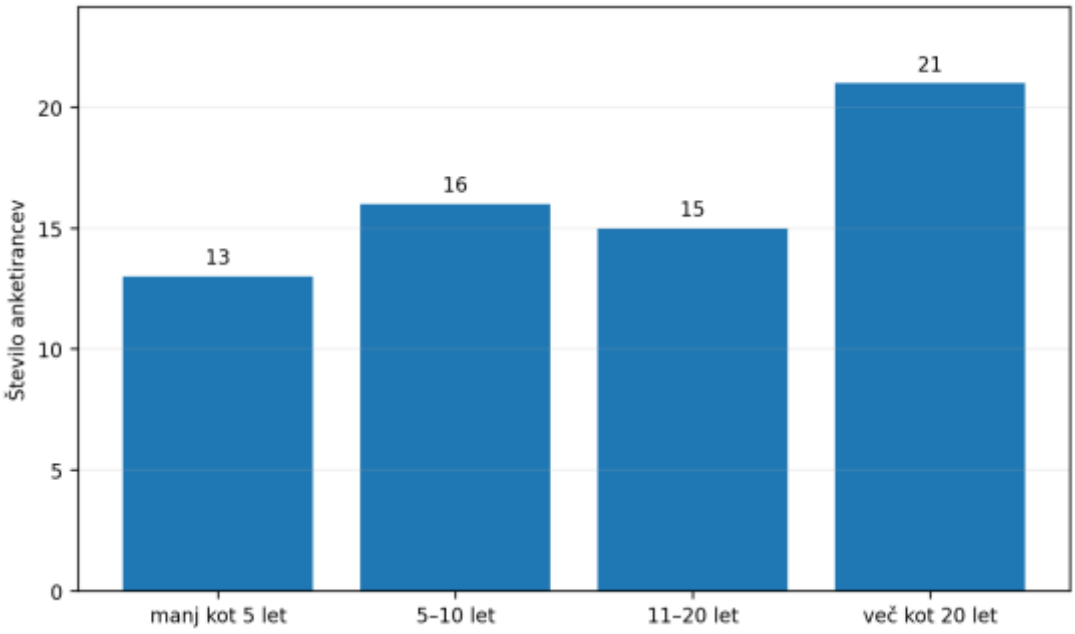
V grafu 2 je prikazana starostna struktura anketirancev.




*Graf 2: Starost anketirancev*

Največ anketirancev je bilo starih od 31 do 40 let, in sicer 22 (33,8 %). Sledili so anketiranci, stari od 41 do 50 let, ki jih je bilo 19 (29,2 %). V starostni skupini do 30 let je bilo 11 anketirancev (16,9 %), v skupini od 51 do 60 let pa 10 (15,4 %). Najmanj anketirancev je bilo starejših od 60 let, in sicer 3 (4,6 %).

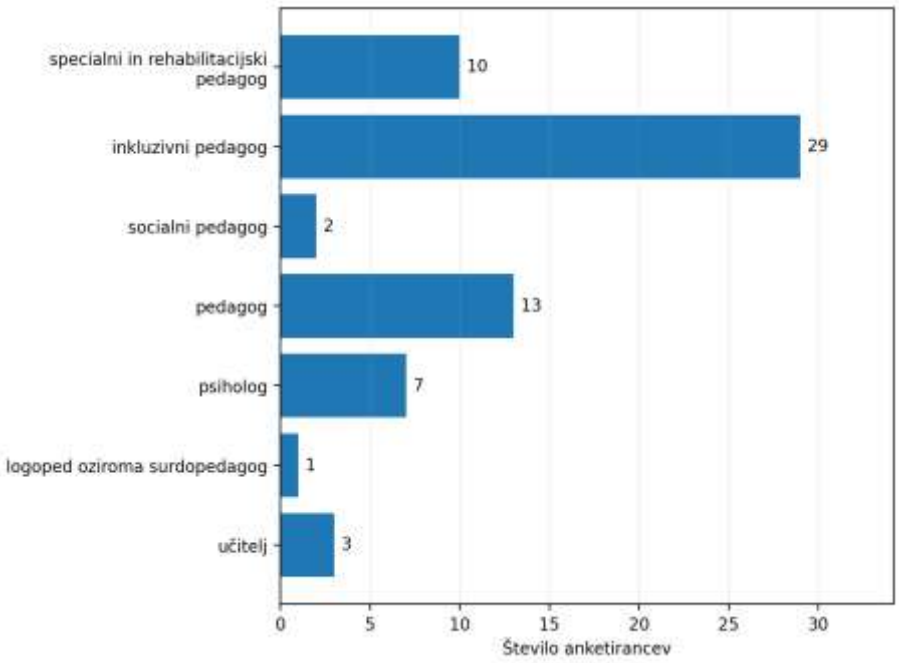
V grafu 3 je prikazana struktura anketirancev glede na število let delovnih izkušenj na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči.




*Graf 3: Delovne izkušnje na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči*

Največ anketirancev je imelo več kot 20 let delovnih izkušenj na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči, in sicer 21 (32,3 %). Od 5 do 10 let delovnih izkušenj je imelo 16 anketirancev (24,6 %), od 11 do 20 let pa 15 anketirancev (23,1 %). Najmanj kot 5 let delovnih izkušenj je imelo 13 sodelujočih (20,0 %).

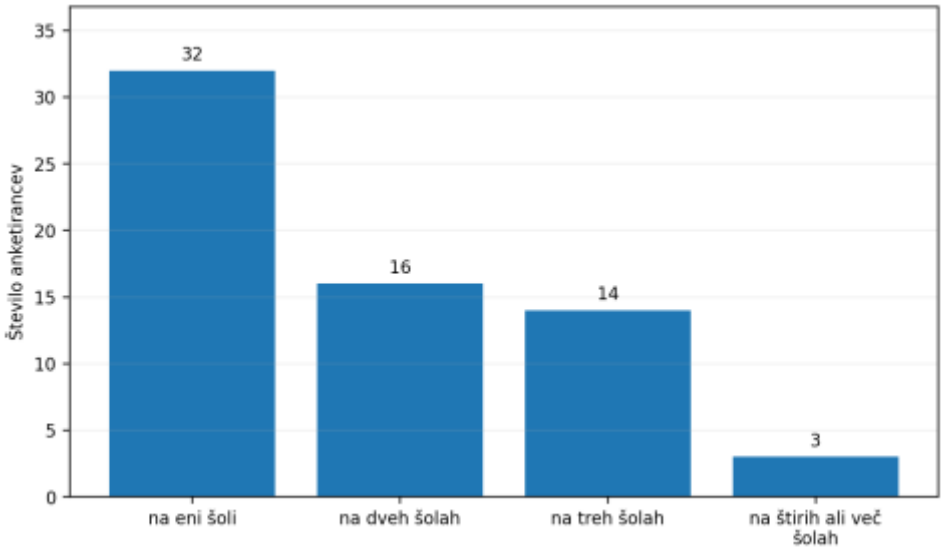
V grafu 4 je prikazana struktura anketirancev glede na njihov strokovni profil.




*Graf 4: Strokovni profil anketirancev*

Med anketiranci so bili najštevilčneje zastopani inkluzivni pedagogi, ki jih je bilo 29 (44,6 %). Sledili so pedagogi s 13 anketiranci (20,0 %) ter specialni in rehabilitacijski pedagogi z 10 anketiranci (15,4 %). V raziskavi je sodelovalo tudi 7 psihologov (10,8 %), 3 učitelji (4,6 %), 2 socialna pedagoga (3,1 %) ter 1 logoped oziroma surdopedagog (1,5 %). Možnosti »drugo« ni izbral noben anketiranec.

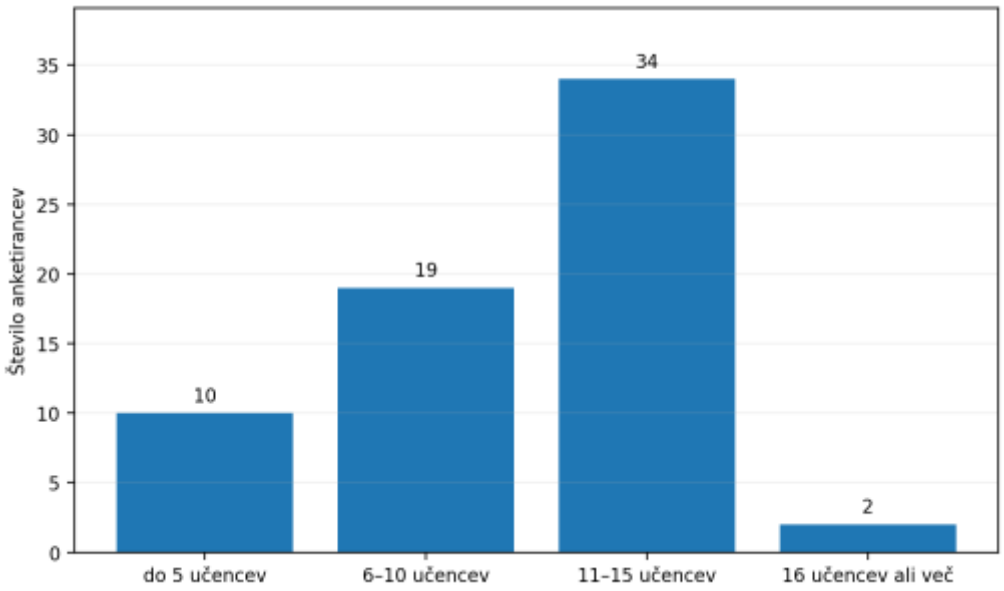
V grafu 5 je prikazana struktura anketirancev glede na število osnovnih šol, na katerih trenutno izvajajo dodatno strokovno pomoč.




*Graf 5: Število osnovnih šol, na katerih anketiranci izvajajo dodatno strokovno pomoč*

Največ anketirancev, in sicer 32 (49,2 %), je dodatno strokovno pomoč izvajalo na eni osnovni šoli. Na dveh osnovnih šolah jo je izvajalo 16 anketirancev (24,6 %), na treh šolah 14 anketirancev (21,5 %), na štirih ali več šolah pa 3 anketiranci (4,6 %).

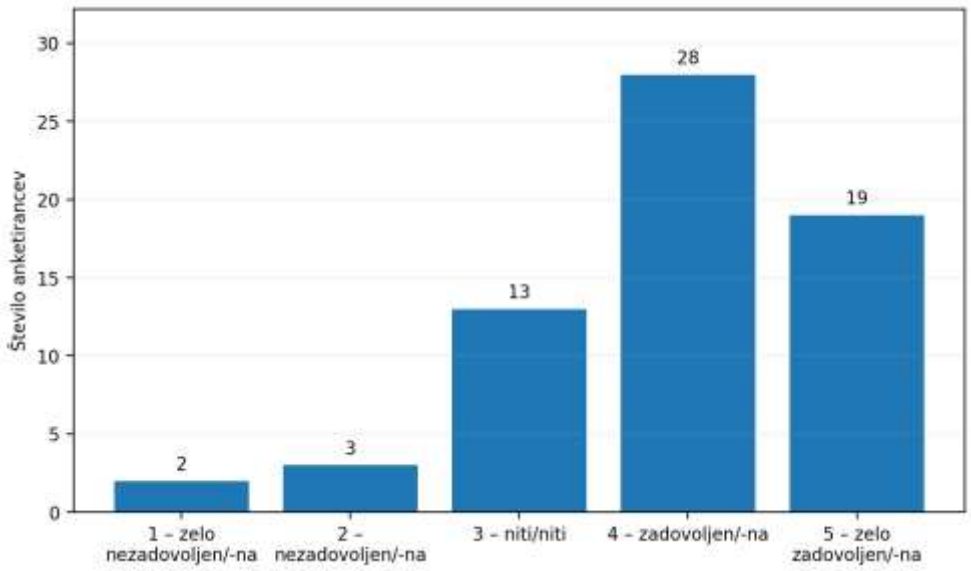
V grafu 6 je prikazana struktura anketirancev glede na število učencev, ki jih trenutno obravnavajo v okviru dodatne strokovne pomoči.




*Graf 6: Število učencev, obravnavanih v okviru dodatne strokovne pomoči*

Največ anketirancev, in sicer 34 (52,3 %), je trenutno obravnavalo od 11 do 15 učencev. Od 6 do 10 učencev je obravnavalo 19 anketirancev (29,2 %), do 5 učencev pa 10 anketirancev (15,4 %). Najmanj anketirancev, in sicer 2 (3,1 %), je obravnavalo 16 učencev ali več.

V grafu 7 je prikazana stopnja splošnega zadovoljstva anketirancev z delom izvajalca dodatne strokovne pomoči.




*Graf 7: Splošno zadovoljstvo z delom izvajalca dodatne strokovne pomoči*

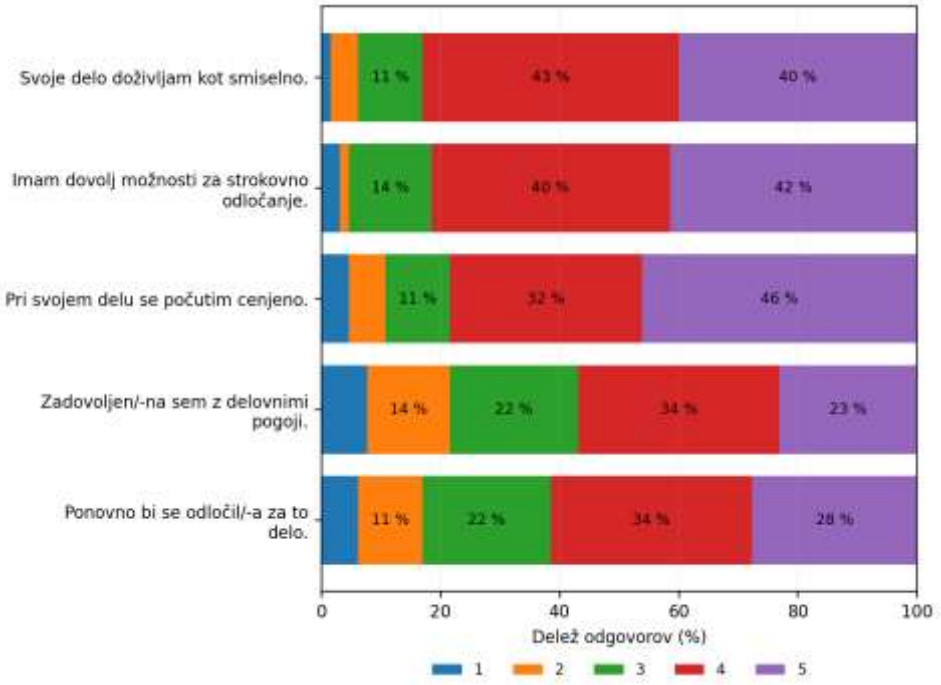
Največ anketirancev, in sicer 28 (43,1 %), je navedlo, da so s svojim delom zadovoljni, 19 anketirancev (29,2 %) pa je bilo zelo zadovoljnih. Niti zadovoljnih niti nezadovoljnih je bilo 13

anketirancev (20,0 %). Nezadovoljstvo je izrazilo 3 (4,6 %) anketirancev, zelo nezadovoljna pa sta bila 2 anketiranca (3,1 %).

Skupno je bilo tako s svojim delom zadovoljnih ali zelo zadovoljnih 47 anketirancev (72,3 %), medtem ko jih je bilo nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih 5 (7,7 %).

Povprečna ocena splošnega zadovoljstva je znašala M = 3,91.

V grafu 8 je prikazana stopnja strinjanja anketirancev s posameznimi trditvami, ki se nanašajo na njihovo poklicno zadovoljstvo. Anketiranci so trditve ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh se ne strinjam«, ocena 5 pa »popolnoma se strinjam«.




*Graf 8: Stopnja strinjanja s trditvami o poklicnem zadovoljstvu*

Najvišja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvah »Svoje delo doživljam kot smiselno« (M = 4,15) in »Pri svojem delu imam dovolj možnosti za strokovno odločanje« (M = 4,15). Pri prvi trditvi se je z njo strinjalo ali popolnoma strinjalo 54 anketirancev (83,1 %), pri drugi pa 53 anketirancev (81,5 %).

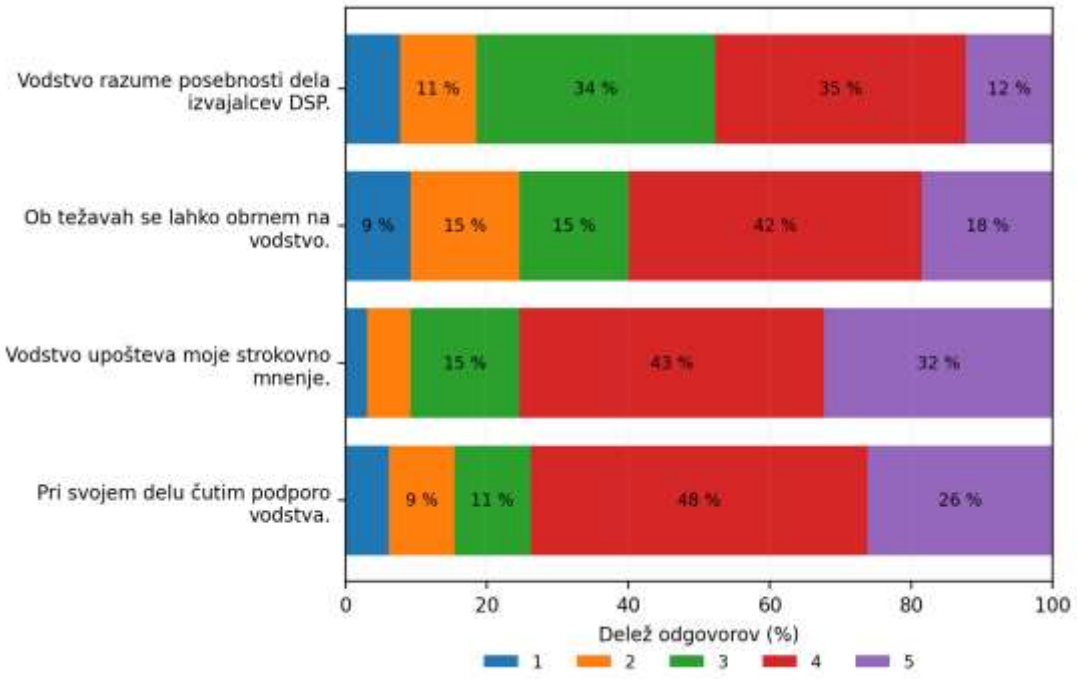
Visoka stopnja strinjanja je bila ugotovljena tudi pri trditvi »Pri svojem delu se počutim cenjeno« (M = 4,09), s katero se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 51 anketirancev (78,5 %).

Nekoliko nižja povprečna ocena je bila ugotovljena pri trditvi »Ponovno bi se odločil/-a za delo izvajalca dodatne strokovne pomoči« (M = 3,66). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma

strinjalo 40 anketirancev (61,5 %), medtem ko jih je 14 (21,5 %) izrazilo nestrinjanje ali popolno nestrinjanje.

Najnižja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Zadovoljen/-na sem z delovnimi pogoji, v katerih izvajam dodatno strokovno pomoč« (M = 3,51). S to trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 37 anketirancev (56,9 %), 14 (21,5 %) jih je bilo neopredeljenih, prav tako pa je 14 anketirancev (21,5 %) izrazilo nestrinjanje ali popolno nestrinjanje.

V grafu 9 je prikazana stopnja strinjanja anketirancev s trditvami, ki se nanašajo na podporo vodstva pri njihovem delu. Anketiranci so trditve ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh se ne strinjam«, ocena 5 pa »popolnoma se strinjam«.




*Graf 9: Ocena podpore vodstva pri delu izvajalcev dodatne strokovne pomoči*

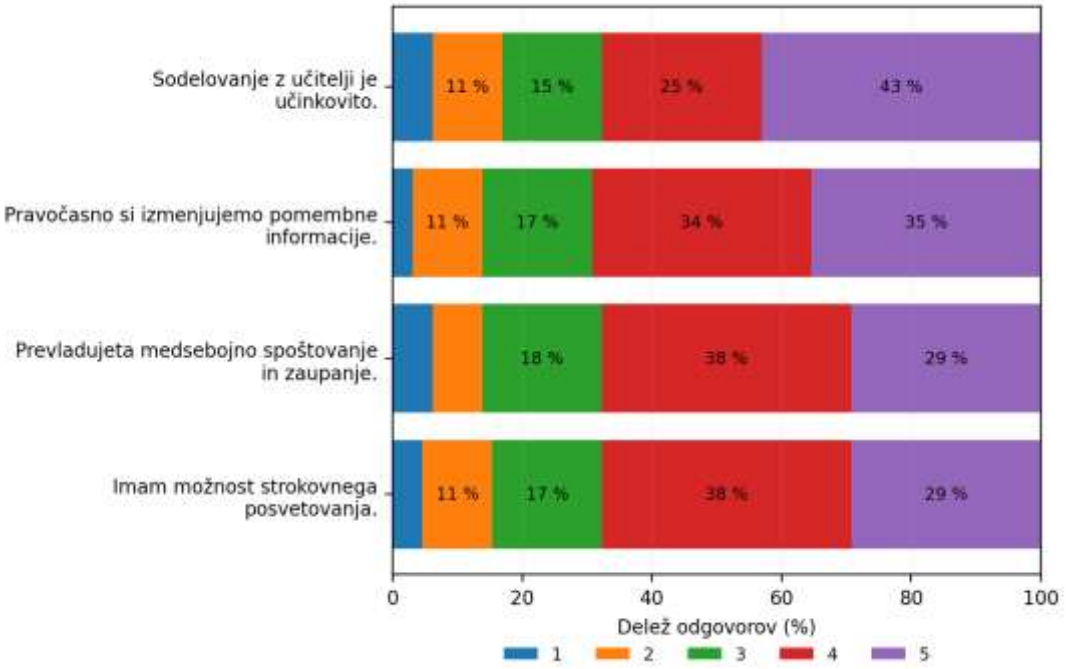
Najvišja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Vodstvo upošteva moje strokovno mnenje« (M = 3,95). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 49 anketirancev (75,4 %), 10 (15,4 %) jih je bilo neopredeljenih, 6 (9,2 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

Sledila je trditev »Pri svojem delu čutim podporo vodstva« (M = 3,78), s katero se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 48 anketirancev (73,8 %). Neopredeljenih je bilo 7 anketirancev (10,8 %), nestrinjanje oziroma popolno nestrinjanje pa je izrazilo 10 anketirancev (15,4 %).

Pri trditvi »Ob strokovnih ali organizacijskih težavah se lahko obrnem na vodstvo« je povprečna ocena znašala 3,45. S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 39 anketirancev (60,0 %), 10 (15,4 %) jih je bilo neopredeljenih, 16 (24,6 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

Najnižja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Vodstvo razume posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči« (M = 3,34). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 31 anketirancev (47,7 %), 22 (33,8 %) jih je bilo neopredeljenih, 12 (18,5 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

V grafu 10 je prikazana stopnja strinjanja anketirancev s trditvami, ki se nanašajo na odnose in sodelovanje s sodelavci. Anketiranci so trditve ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh se ne strinjam«, ocena 5 pa »popolnoma se strinjam«.




*Graf 10: Ocena odnosov in sodelovanja s sodelavci*

Najvišja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvah »Sodelovanje z učitelji je učinkovito« in »S sodelavci si pravočasno izmenjujemo pomembne informacije o učencih« (M = 3,88).

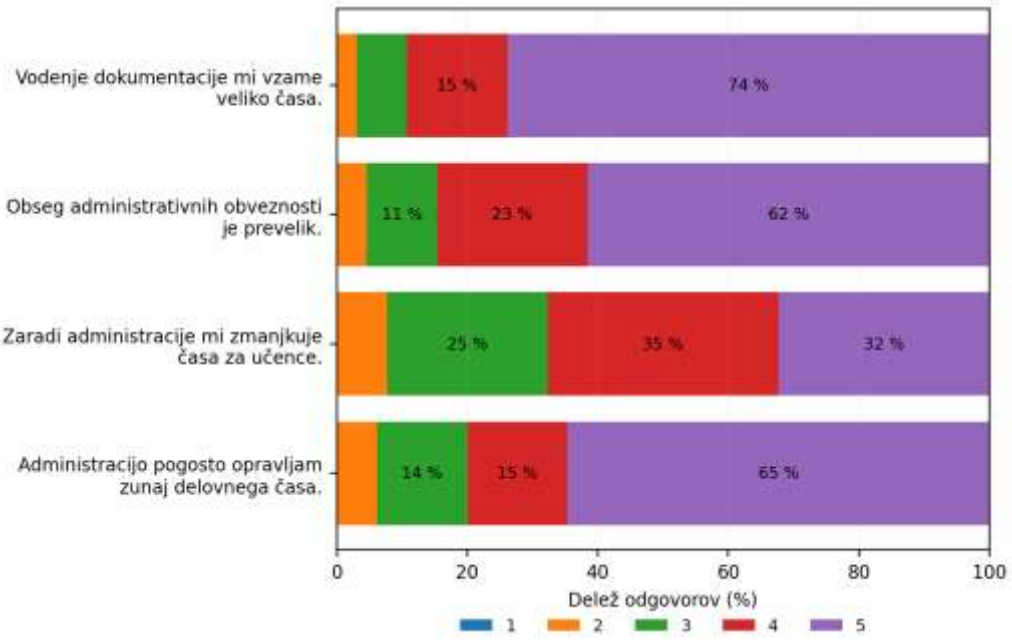
S trditvijo, da je sodelovanje z učitelji učinkovito, se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 44 anketirancev (67,7 %), 10 (15,4 %) jih je bilo neopredeljenih, 11 (16,9 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo. S trditvijo o pravočasni izmenjavi pomembnih informacij

o učencih se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 45 anketirancev (69,2 %), 11 (16,9 %) jih je bilo neopredeljenih, 9 (13,8 %) pa jih je izrazilo nestrinjanje oziroma popolno nestrinjanje.

Pri trditvi »Med sodelavci prevladujeta medsebojno spoštovanje in zaupanje« je povprečna ocena znašala 3,77. S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 44 anketirancev (67,7 %), 12 (18,5 %) jih je bilo neopredeljenih, 9 (13,8 %) pa jih je izrazilo nestrinjanje oziroma popolno nestrinjanje.

Enaka povprečna ocena (M = 3,77) je bila ugotovljena pri trditvi »Pri zahtevnejših primerih imam možnost strokovnega posvetovanja s sodelavci«. S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 44 anketirancev (67,7 %), 11 (16,9 %) jih je bilo neopredeljenih, 10 (15,4 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

V grafu 11 je prikazana stopnja strinjanja anketirancev s trditvami, ki se nanašajo na administrativno obremenitev pri njihovem delu. Anketiranci so trditve ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh se ne strinjam«, ocena 5 pa »popolnoma se strinjam«.




*Graf 11: Ocena administrativne obremenitve pri delu izvajalcev dodatne strokovne pomoči*

Najvišja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Vodenje dokumentacije mi vzame veliko delovnega časa« (M = 4,60). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 58

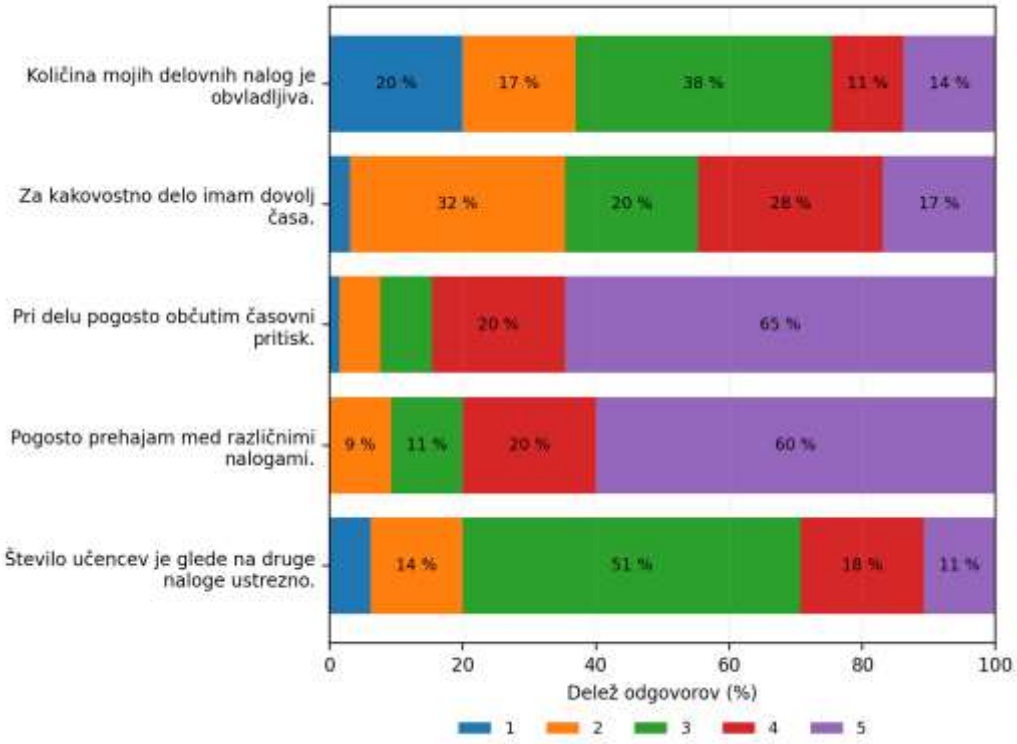
anketirancev (89,2 %), 5 (7,7 %) jih je bilo neopredeljenih, 2 (3,1 %) pa se s trditvijo nista strinjala. Možnosti »sploh se ne strinjam« ni izbral noben anketiranec.

Visoka povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena tudi pri trditvi »Obseg administrativnih obveznosti je prevelik« (M = 4,42). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 55 anketirancev (84,6 %), 7 (10,8 %) jih je bilo neopredeljenih, 3 (4,6 %) pa se s trditvijo niso strinjali.

Pri trditvi »Del administrativnih obveznosti pogosto opravljam zunaj svojega rednega delovnega časa« je povprečna ocena znašala 4,38. S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 52 anketirancev (80,0 %), 9 (13,8 %) jih je bilo neopredeljenih, 4 (6,2 %) pa se s trditvijo niso strinjali.

Najnižja, vendar še vedno visoka povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Zaradi administrativnih nalog mi zmanjkuje časa za neposredno delo z učenci« (M = 3,92). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 44 anketirancev (67,7 %), 16 (24,6 %) jih je bilo neopredeljenih, 5 (7,7 %) pa se s trditvijo ni strinjalo.

V grafu 12 je prikazana stopnja strinjanja anketirancev s trditvami, ki se nanašajo na njihovo splošno delovno obremenitev. Anketiranci so trditve ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh se ne strinjam«, ocena 5 pa »popolnoma se strinjam«.




*Graf 12: Ocena splošne delovne obremenitve izvajalcev dodatne strokovne pomoči*

Najvišja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Pri delu pogosto občutim časovni pritisk« (M = 4,40). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 55 anketirancev (84,6 %), 5 (7,7 %) jih je bilo neopredeljenih, 5 (7,7 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

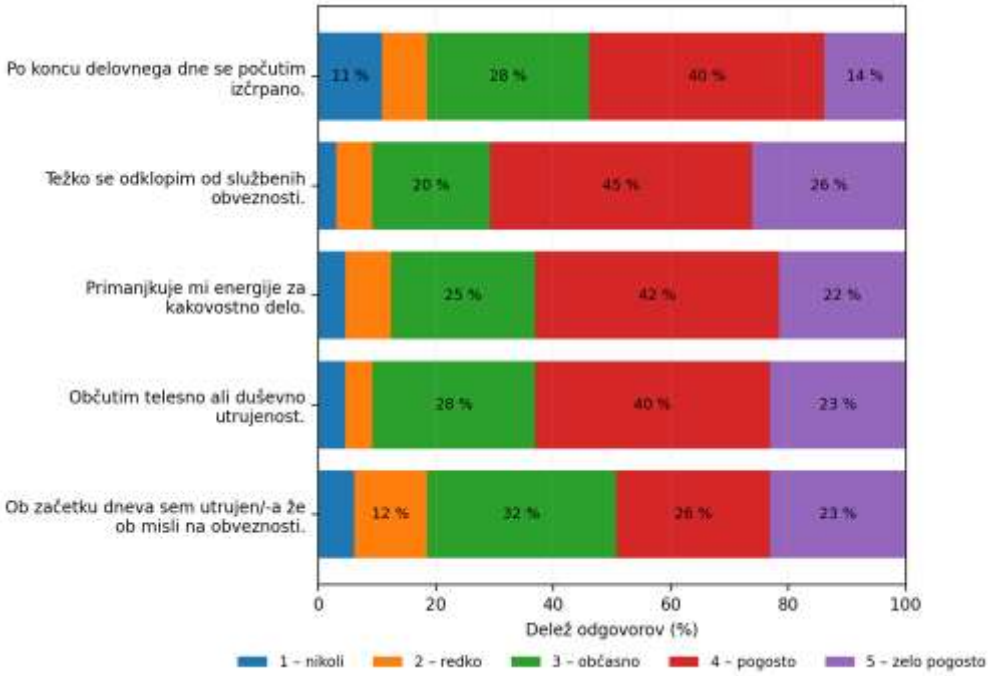
Visoka povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena tudi pri trditvi »Pogosto moram prehajati med različnimi nalogami in obveznostmi« (M = 4,31). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 52 anketirancev (80,0 %), 7 (10,8 %) jih je bilo neopredeljenih, 6 (9,2 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo. Možnosti »sploh se ne strinjam« ni izbral noben anketiranec.

Pri trditvi »Za kakovostno opravljanje vseh nalog imam dovolj časa« je povprečna ocena znašala 3,23. S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 29 anketirancev (44,6 %), 13 (20,0 %) jih je bilo neopredeljenih, 23 (35,4 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

Trditev »Število učencev, ki jih obravnavam, je glede na druge delovne naloge ustrezno« je dosegla povprečno oceno 3,14. S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 19 anketirancev (29,2 %), največ, 33 (50,8 %), jih je bilo neopredeljenih, 13 (20,0 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

Najnižja povprečna stopnja strinjanja je bila ugotovljena pri trditvi »Količina mojih delovnih nalog je obvladljiva« (M = 2,82). S trditvijo se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 16 anketirancev (24,6 %), 25 (38,5 %) jih je bilo neopredeljenih, 24 (36,9 %) pa se jih s trditvijo ni strinjalo oziroma se sploh ni strinjalo.

V grafu 13 je prikazana pogostost zaznavanja posameznih znakov delovne izčrpanosti pri anketirancih. Anketiranci so posamezne trditve ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »nikoli«, ocena 5 pa »zelo pogosto«.




*Graf 13: Pogostost zaznavanja znakov delovne izčrpanosti*

Najvišja povprečna ocena je bila ugotovljena pri trditvi »Težko se odklopim od službenih obveznosti« (M = 3,85). To pogosto ali zelo pogosto zaznava 46 anketirancev (70,8 %), 13 (20,0 %) občasno, 6 (9,2 %) pa redko ali nikoli.

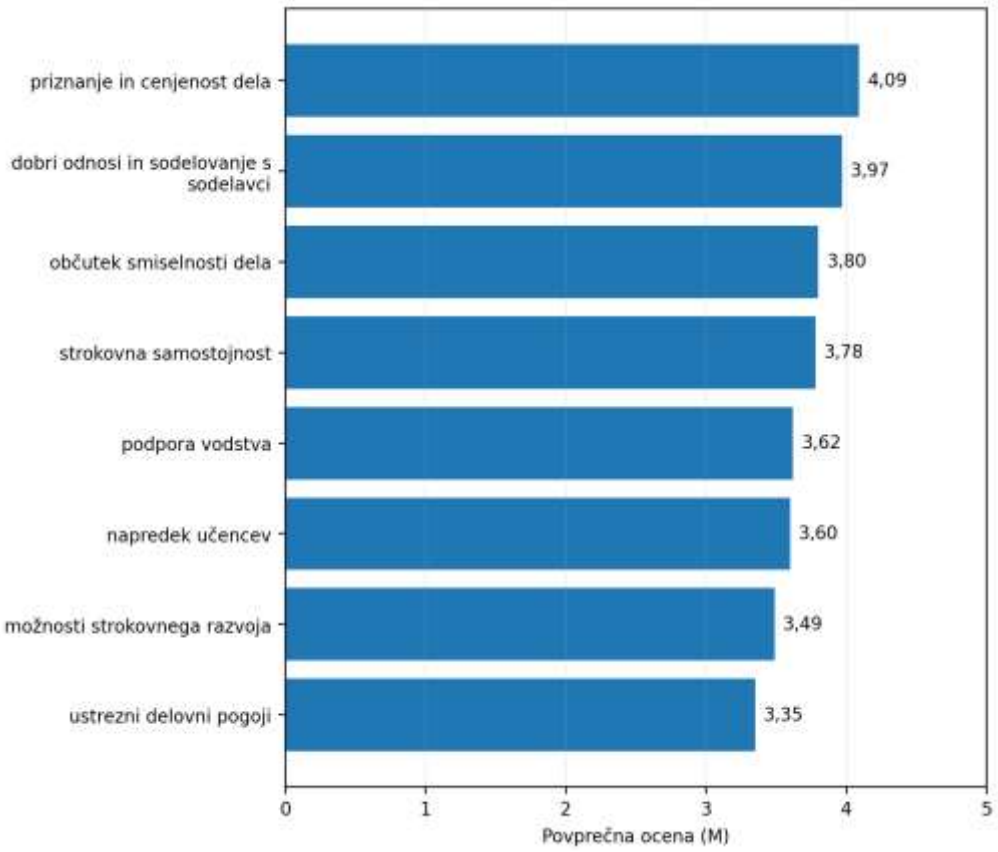
Sledila je trditev »Zaradi delovnih obveznosti občutim telesno ali duševno utrujenost« (M = 3,72). Telesno ali duševno utrujenost zaradi delovnih obveznosti pogosto ali zelo pogosto občuti 41 anketirancev (63,1 %), 18 (27,7 %) občasno, 6 (9,2 %) pa redko ali nikoli.

Pri trditvi »Primanjkuje mi energije za kakovostno opravljanje dela« je povprečna ocena znašala 3,68. Pomanjkanje energije pogosto ali zelo pogosto zaznava 41 anketirancev (63,1 %), 16 (24,6 %) občasno, 8 (12,3 %) pa redko ali nikoli.

Trditev »Ob začetku delovnega dne se počutim utrujeno že ob misli na obveznosti, ki me čakajo« je dosegla povprečno oceno 3,48. Takšno utrujenost pogosto ali zelo pogosto zaznava 32 anketirancev (49,2 %), 21 (32,3 %) občasno, 12 (18,5 %) pa redko ali nikoli.

Najnižja povprečna ocena je bila ugotovljena pri trditvi »Po koncu delovnega dne se počutim izčrpano« (M = 3,38). Izčrpanost po koncu delovnega dne pogosto ali zelo pogosto zaznava 35 anketirancev (53,8 %), 18 (27,7 %) občasno, 12 (18,5 %) pa redko ali nikoli.

V grafu 14 je prikazano, v kolikšni meri posamezni dejavniki po oceni anketirancev prispevajo k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu. Anketiranci so posamezne dejavnike ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh ne prispeva«, ocena 5 pa »zelo prispeva«.




*Graf 14: Dejavniki, ki prispevajo k poklicnemu zadovoljstvu*

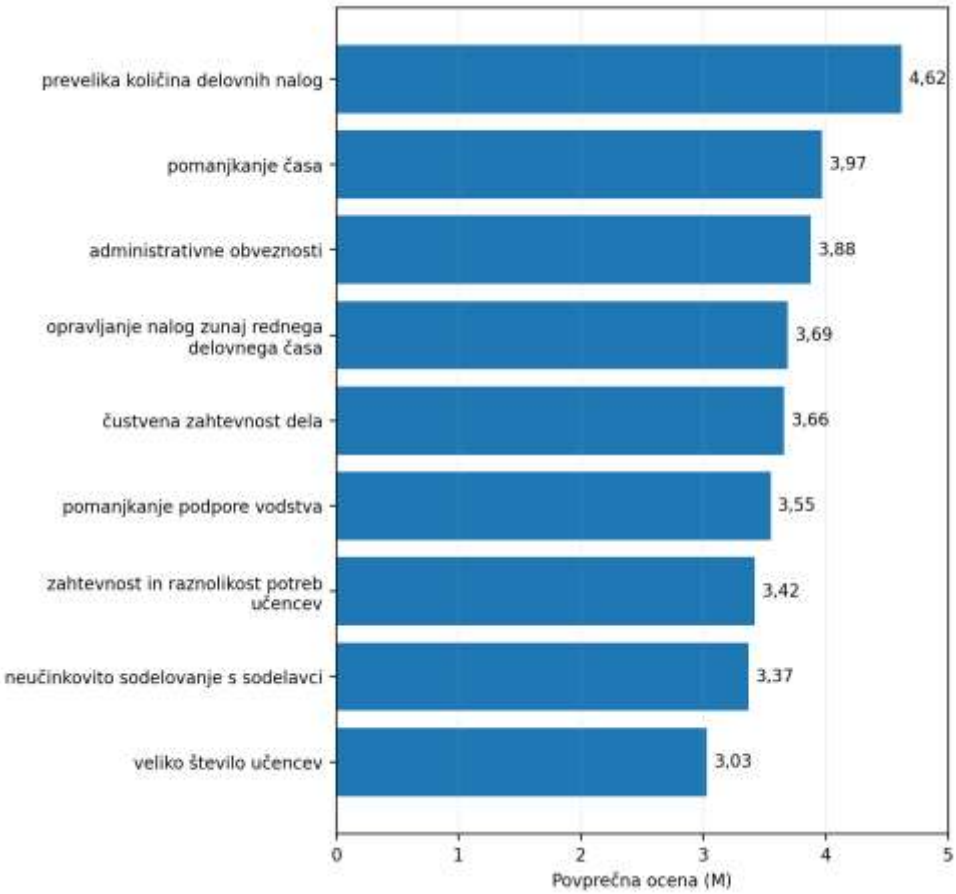
Najvišja povprečna ocena je bila ugotovljena pri dejavniku »priznanje in cenjenost dela« (M = 4,09). Da ta dejavnik precej ali zelo prispeva k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu, je ocenilo 50 anketirancev (76,9 %).

Sledili so dobri odnosi in sodelovanje s sodelavci (M = 3,97), pri katerih je 43 anketirancev (66,2 %) ocenilo, da precej ali zelo prispevajo k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu, občutek smiselnosti dela (M = 3,80), pri katerem je precejšen ali zelo velik prispevek navedlo 44 anketirancev (67,7 %), ter strokovna samostojnost (M = 3,78), ki jo je tako ocenilo 43 anketirancev (66,2 %).

Podpora vodstva je dosegla povprečno oceno 3,62, pri čemer je 39 anketirancev (60,0 %) ocenilo, da precej ali zelo prispeva k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu. Napredek učencev je dosegel povprečno oceno 3,60, precejšen ali zelo velik prispevek tega dejavnika pa je navedlo 38 anketirancev (58,5 %).

Nekoliko nižja povprečna ocena je bila ugotovljena pri možnostih strokovnega razvoja (M = 3,49), za katere je 33 anketirancev (50,8 %) ocenilo, da precej ali zelo prispevajo k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu. Najnižjo povprečno oceno so dosegli ustrezni delovni pogoji (M = 3,35), pri katerih je precejšen ali zelo velik prispevek navedlo 30 anketirancev (46,2 %).

V grafu 15 je prikazano, v kolikšni meri posamezni dejavniki po oceni anketirancev povečujejo tveganje za izgorelost. Anketiranci so posamezne dejavnike ocenjevali na petstopenjski lestvici, pri čemer je ocena 1 pomenila »sploh ne povečuje tveganja«, ocena 5 pa »zelo povečuje tveganje«.




*Graf 15: Dejavniki, ki povečujejo tveganje za izgorelost*

Najvišjo povprečno oceno je dosegla prevelika količina delovnih nalog (M = 4,62). Kar 58 anketirancev (89,2 %) je ocenilo, da ta dejavnik precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost.

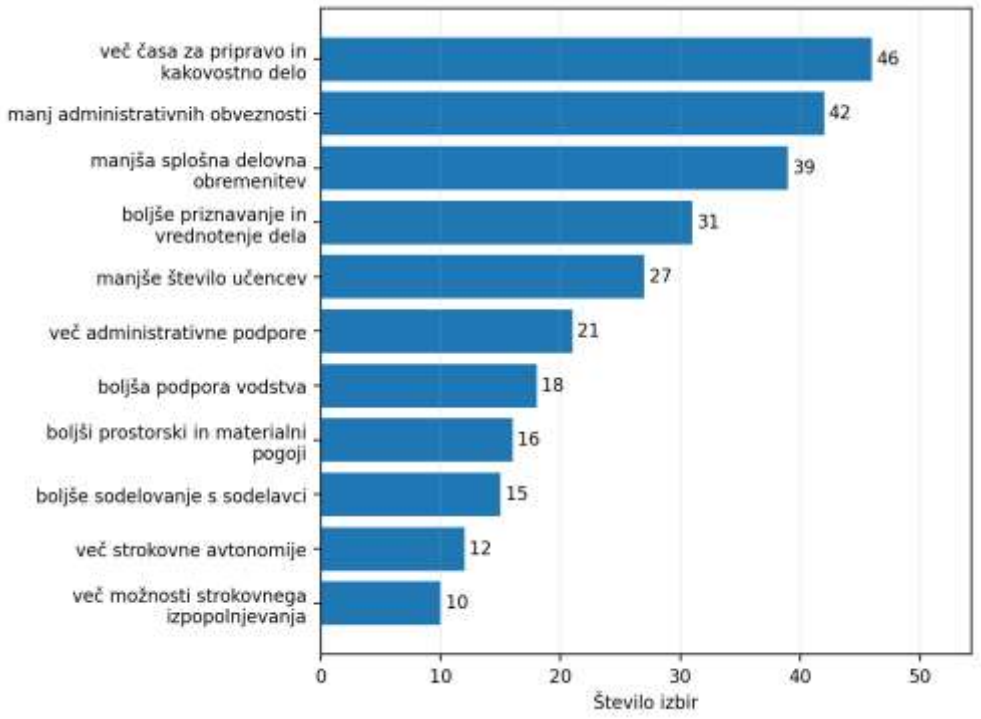
Sledilo je pomanjkanje časa (M = 3,97), za katerega je 49 anketirancev (75,4 %) ocenilo, da precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost, ter administrativne obveznosti (M = 3,88), ki jih je tako ocenilo 50 anketirancev (76,9 %).

Opravljanje delovnih nalog zunaj rednega delovnega časa je doseglo povprečno oceno 3,69, pri čemer je 40 anketirancev (61,5 %) ocenilo, da precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost. Čustvena zahtevnost dela je dosegla povprečno oceno 3,66, precejšen ali zelo velik vpliv tega dejavnika pa je navedlo 38 anketirancev (58,5 %).

Pomanjkanje podpore vodstva je doseglo povprečno oceno 3,55, pri čemer je 32 anketirancev (49,2 %) ocenilo, da precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost. Zahtevnost in raznolikost potreb učencev je dosegla povprečno oceno 3,42, neučinkovito sodelovanje s sodelavci pa 3,37.

Najnižjo povprečno oceno je doseglo veliko število učencev (M = 3,03). Da ta dejavnik precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost, je ocenilo 25 anketirancev (38,5 %).

V grafu 16 so prikazani dejavniki, ki bi po mnenju anketirancev prispevali k večjemu poklicnemu zadovoljstvu izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Pri vprašanju je bilo mogoče izbrati več odgovorov, zato skupni delež odgovorov presega 100 %.




*Graf 16: Dejavniki, ki bi prispevali k večjemu poklicnemu zadovoljstvu*

Največ anketirancev, in sicer 46 (70,8 %), je izbralo več časa za pripravo in kakovostno delo. Sledilo je manj administrativnih obveznosti, kar je izbralo 42 anketirancev (64,6 %), ter manjša splošna delovna obremenitev, ki jo je izbralo 39 anketirancev (60,0 %).

Boljše priznavanje in vrednotenje dela je izbralo 31 anketirancev (47,7 %), manjše število učencev pa 27 anketirancev (41,5 %). Več administrativne podpore je izbralo 21 anketirancev (32,3 %), boljšo podporo vodstva 18 (27,7 %), boljše prostorske in materialne pogoje 16 (24,6 %) ter boljše sodelovanje s sodelavci 15 anketirancev (23,1 %).

Manj pogosto sta bili izbrani večja strokovna avtonomija, ki jo je navedlo 12 anketirancev (18,5 %), ter več možnosti strokovnega izpopolnjevanja, ki jih je izbralo 10 anketirancev (15,4 %).

V zadnjem, odprtem vprašanju so anketiranci navedli, kaj bi bilo po njihovem mnenju treba spremeniti, da bi se povečalo poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči in zmanjšalo tveganje za izgorelost.

Odgovori anketirancev so se vsebinsko nanašali predvsem na boljšo podporo vodstva, zmanjšanje administrativnih obveznosti in splošne delovne obremenitve ter zagotavljanje več časa za pripravo in kakovostno opravljanje dela. Med predlogi sta se pojavili tudi potreba po večjem priznavanju in cenjenju dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter želja po večjem spoštovanju njihovega dela s strani učiteljev.

Odgovori tako izpostavljajo predvsem organizacijske in medosebne vidike dela, pri katerih anketiranci prepoznavajo možnosti za izboljšanje svojega delovnega okolja.

## 4 RAZPRAVA

Namen raziskave je bil preučiti poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter dejavnike, ki po njihovi oceni prispevajo k poklicnemu zadovoljstvu in povečujejo tveganje za izgorelost. Posebna pozornost je bila namenjena podpori vodstva, sodelovanju s sodelavci, administrativni in splošni delovni obremenitvi ter zaznavanju znakov delovne izčrpanosti. Rezultati raziskave kažejo, da so izvajalci dodatne strokovne pomoči s svojim delom na splošno zadovoljni, hkrati pa pri svojem delu zaznavajo izrazite administrativne in časovne obremenitve ter razmeroma pogosto poročajo o posameznih znakih delovne izčrpanosti.

Splošno zadovoljstvo z delom izvajalca dodatne strokovne pomoči je bilo razmeroma visoko. Zadovoljnih ali zelo zadovoljnih je bilo 72,3 % anketirancev, povprečna ocena splošnega zadovoljstva pa je znašala M = 3,91. Rezultati posameznih trditev dodatno kažejo, da anketiranci svoje delo večinoma doživljajo kot smiselno (M = 4,15) ter ocenjujejo, da imajo pri svojem delu dovolj možnosti za strokovno odločanje (M = 4,15). Visoko je bila ocenjena tudi cenjenost pri delu (M = 4,09). Nekoliko nižje so anketiranci ocenili pripravljenost, da bi se ponovno odločili za delo izvajalca dodatne strokovne pomoči (M = 3,66), in zadovoljstvo z delovnimi pogoji (M = 3,51). Ugotovitve kažejo, da pomemben vir poklicnega zadovoljstva predstavljajo predvsem vsebina in smiselnost dela, strokovna samostojnost ter občutek cenjenosti, medtem ko je nekoliko več nezadovoljstva povezanega z okoliščinami, v katerih se delo izvaja.

Prva hipoteza (H1) je predvidevala, da izvajalci dodatne strokovne pomoči podporo vodstva ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva. Rezultati kažejo, da je podpora vodstva med pomembnejšimi dejavniki poklicnega zadovoljstva. Da podpora vodstva precej ali zelo prispeva k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu, je ocenilo 60,0 % anketirancev, povprečna ocena tega dejavnika pa je znašala M = 3,62.

Tudi rezultati sklopa trditev o podpori vodstva kažejo razmeroma pozitivno zaznavanje tega področja. Najvišje je bilo ocenjeno upoštevanje strokovnega mnenja izvajalcev dodatne strokovne pomoči (M = 3,95), sledil je splošni občutek podpore vodstva (M = 3,78). Nekoliko nižje je bila ocenjena možnost obračanja na vodstvo ob strokovnih ali organizacijskih težavah (M = 3,45), najnižje pa razumevanje posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči (M = 3,34). Rezultati tako kažejo, da večina anketirancev zaznava določeno stopnjo podpore

vodstva, vendar obstajajo tudi možnosti za izboljšanje, zlasti pri razumevanju posebnosti njihovega dela.

Ugotovitve so skladne z modelom delovnih zahtev in virov, ki podporo v delovnem okolju uvršča med pomembne vire, ki lahko spodbujajo motivacijo, dobrobit in pozitivno doživljanje dela ter blažijo negativne posledice visokih delovnih zahtev (Bakker in Demerouti, 2007). Tudi Collie idr. (2012) ter Skaalvik in Skaalvik (2017) poudarjajo pomen podpornega šolskega okolja za zadovoljstvo zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. Na podlagi rezultatov raziskave lahko H1 potrdimo, saj anketiranci podporo vodstva ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva.

Druga hipoteza (H2) je predvidevala, da izvajalci dodatne strokovne pomoči dobre odnose in sodelovanje s sodelavci ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva. Rezultati to predpostavko jasno podpirajo. Dobri odnosi in sodelovanje s sodelavci so med vsemi proučevanimi dejavniki poklicnega zadovoljstva dosegli drugo najvišjo povprečno oceno (M = 3,97), 66,2 % anketirancev pa je ocenilo, da precej ali zelo prispevajo k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu.

Pozitivno oceno sodelovanja potrjujejo tudi odgovori na posamezne trditve. Učinkovitost sodelovanja z učitelji in pravočasna izmenjava pomembnih informacij o učencih sta dosegli povprečno oceno M = 3,88. Medsebojno spoštovanje in zaupanje ter možnost strokovnega posvetovanja s sodelavci sta dosegla povprečno oceno M = 3,77. Rezultati kažejo, da anketiranci sodelovanje s sodelavci večinoma ocenjujejo pozitivno in mu pripisujejo pomembno vlogo pri svojem poklicnem zadovoljstvu.

Takšne ugotovitve so razumljive tudi glede na naravo dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči, saj njihovo delo zahteva redno sodelovanje z učitelji, svetovalnimi delavci, vodstvom, starši in drugimi strokovnjaki. Kakovostna izmenjava informacij, možnost strokovnega posvetovanja ter občutek medsebojnega spoštovanja lahko izvajalcu zagotavljajo pomembno strokovno in socialno oporo. Tudi Collie idr. (2012) ter Skaalvik in Skaalvik (2017) opozarjajo na pomen socialnih in organizacijskih značilnosti šolskega okolja za poklicno zadovoljstvo in dobrobit zaposlenih. Na podlagi rezultatov raziskave lahko H2 potrdimo, saj anketiranci dobre odnose in sodelovanje s sodelavci ocenjujejo kot pomemben dejavnik svojega poklicnega zadovoljstva.

Tretja hipoteza (H3) je predvidevala, da izvajalci dodatne strokovne pomoči administrativne obveznosti ocenjujejo kot pomemben dejavnik tveganja za izgorelost. Rezultati raziskave to predpostavko izrazito podpirajo. Administrativne obveznosti so kot dejavnik tveganja za izgorelost dosegle povprečno oceno M = 3,88, pri čemer je 76,9 % anketirancev ocenilo, da precej ali zelo povečujejo tveganje za izgorelost.

Izrazita administrativna obremenitev je razvidna tudi iz odgovorov na posamezne trditve. Kar 89,2 % anketirancev se je strinjalo ali popolnoma strinjalo, da jim vodenje dokumentacije vzame veliko delovnega časa (M = 4,60). Prav tako je 84,6 % anketirancev ocenilo, da je obseg administrativnih obveznosti prevelik (M = 4,42), 80,0 % pa jih je navedlo, da del administrativnih obveznosti pogosto opravljajo zunaj svojega rednega delovnega časa (M = 4,38). Poleg tega je 67,7 % anketirancev navedlo, da jim zaradi administrativnih nalog zmanjkuje časa za neposredno delo z učenci.

Pomen administrativnih obremenitev dodatno potrjujejo odgovori na vprašanje o ukrepih za povečanje poklicnega zadovoljstva. Manj administrativnih obveznosti je izbralo 64,6 % sodelujočih, kar je bil drugi najpogosteje izbrani odgovor, takoj za zagotavljanjem več časa za pripravo in kakovostno delo.

Ugotovitve so skladne z modelom delovnih zahtev in virov, po katerem dolgotrajne in visoke delovne zahteve ob nezadostnih virih povečujejo tveganje za izčrpanost zaposlenih (Demerouti idr., 2001; Bakker in Demerouti, 2007). Brunsting idr. (2014) prav tako opozarjajo na pomen različnih delovnih in organizacijskih zahtev pri izgorelosti strokovnih delavcev na področju posebnega izobraževanja. Na podlagi rezultatov raziskave lahko H3 potrdimo, saj anketiranci administrativne obveznosti jasno prepoznavajo kot pomemben dejavnik tveganja za izgorelost.

Četrta hipoteza (H4) je predvidevala, da izvajalci dodatne strokovne pomoči preveliko količino delovnih nalog ocenjujejo kot pomemben dejavnik tveganja za izgorelost. Med vsemi proučevanimi dejavniki tveganja je prav prevelika količina delovnih nalog dosegla najvišjo povprečno oceno (M = 4,62). Kar 89,2 % anketirancev je ocenilo, da ta dejavnik precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost. Visoko je bilo ocenjeno tudi pomanjkanje časa (M = 3,97), za katerega je 75,4 % sodelujočih ocenilo, da precej ali zelo povečuje tveganje za izgorelost.

Tudi ocene splošne delovne obremenitve kažejo na izrazite obremenitve. Časovni pritisk pri delu je dosegel povprečno oceno M = 4,40, pri čemer se je 84,6 % anketirancev strinjalo ali

popolnoma strinjalo, da ga pri delu pogosto občutijo. Pogosto prehajanje med različnimi nalogami in obveznostmi je doseglo povprečno oceno M = 4,31, s trditvijo pa se je strinjalo ali popolnoma strinjalo 80,0 % sodelujočih. Nasprotno je trditev, da je količina delovnih nalog obvladljiva, dosegla razmeroma nizko povprečno oceno M = 2,82.

Tudi pri vprašanju o možnostih za izboljšanje poklicnega zadovoljstva se je delovna obremenitev pokazala kot pomembno področje. Manjšo splošno delovno obremenitev je izbralo 60,0 % anketirancev, več časa za pripravo in kakovostno delo pa kar 70,8 % sodelujočih, kar je bil najpogosteje izbrani odgovor.

Rezultati so skladni z modelom delovnih zahtev in virov, ki visoke delovne zahteve opredeljuje kot pomemben dejavnik procesa izčrpavanja energije zaposlenih (Demerouti idr., 2001; Bakker in Demerouti, 2007). Skaalvik in Skaalvik (2017) prav tako opozarjata na pomen časovnega pritiska in delovne obremenitve pri doživljanju dela zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. Na podlagi rezultatov raziskave lahko H4 potrdimo, saj anketiranci preveliko količino delovnih nalog izrazito prepoznavajo kot dejavnik tveganja za izgorelost.

Peta hipoteza (H5) je predvidevala, da izvajalci dodatne strokovne pomoči kljub razmeroma visokemu poklicnemu zadovoljstvu pogosto zaznavajo posamezne znake delovne izčrpanosti. Rezultati raziskave kažejo prav takšno sliko. S svojim delom je bilo zadovoljnih ali zelo zadovoljnih 72,3 % anketirancev, povprečna ocena splošnega poklicnega zadovoljstva pa je znašala M = 3,91. Kljub temu je pomemben delež sodelujočih pogosto ali zelo pogosto poročal o posameznih znakih delovne izčrpanosti.

Najpogosteje so anketiranci poročali o težavah pri odklopu od službenih obveznosti (M = 3,85), kar pogosto ali zelo pogosto zaznava 70,8 % sodelujočih. Telesno ali duševno utrujenost zaradi delovnih obveznosti pogosto ali zelo pogosto občuti 63,1 % anketirancev (M = 3,72), enak delež pa pogosto ali zelo pogosto zaznava pomanjkanje energije za kakovostno opravljanje dela (M = 3,68). Skoraj polovica anketirancev (49,2 %) se pogosto ali zelo pogosto že ob začetku delovnega dne počuti utrujeno ob misli na obveznosti, ki jih čakajo, 53,8 % pa se jih pogosto ali zelo pogosto po koncu delovnega dne počuti izčrpano.

Rezultati tako opozarjajo na pomembno značilnost poklicnega doživljanja izvajalcev dodatne strokovne pomoči: zadovoljstvo z delom in znaki delovne izčrpanosti se lahko pojavljajo hkrati. Posameznik lahko svoje delo doživlja kot smiselno, pomembno in strokovno izpolnjujoče ter je

z njim na splošno zadovoljen, vendar je zaradi visokih delovnih zahtev, časovnih pritiskov in velike količine različnih obveznosti kljub temu utrujen in se težko odklopi od dela.

Takšno interpretacijo podpira tudi model delovnih zahtev in virov, ki razlikuje med motivacijskim procesom, povezanem z delovnimi viri, ter procesom izčrpavanja, povezanim z visokimi delovnimi zahtevami (Bakker in Demerouti, 2007). Poklicno zadovoljstvo in delovna izčrpanost zato ne predstavljata nujno nasprotnih polov istega pojava. Na podlagi ugotovitev raziskave lahko H5 potrdimo, saj rezultati kažejo, da je ob razmeroma visokem splošnem poklicnem zadovoljstvu med anketiranci hkrati prisotno pogosto zaznavanje več posameznih znakov delovne izčrpanosti.

Pomemben vpogled v možnosti izboljšanja delovnega okolja izvajalcev dodatne strokovne pomoči dajejo tudi odgovori na vprašanje, kateri dejavniki bi najbolj prispevali k večjemu poklicnemu zadovoljstvu. Največ anketirancev je izbralo več časa za pripravo in kakovostno delo (70,8 %), sledile so manj administrativnih obveznosti (64,6 %) in manjša splošna delovna obremenitev (60,0 %). Skoraj polovica sodelujočih (47,7 %) je izpostavila tudi boljše priznavanje in vrednotenje njihovega dela, 41,5 % pa manjše število učencev.

Podobne vsebine so se pojavile tudi pri odprtem vprašanju. Anketiranci so poudarjali predvsem potrebo po boljši podpori vodstva, zmanjšanju administrativnih obveznosti in splošne delovne obremenitve, zagotavljanju več časa za pripravo in kakovostno opravljanje dela ter večjem priznavanju in spoštovanju dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Rezultati tako kažejo, da sodelujoči možnosti za izboljšanje svojega poklicnega položaja prepoznavajo predvsem na organizacijski ravni.

Če rezultate raziskave obravnavamo kot celoto, lahko ugotovimo, da izvajalci dodatne strokovne pomoči svoje delo večinoma doživljajo pozitivno in smiselno. Pomembna vira njihovega poklicnega zadovoljstva predstavljajo kakovostni odnosi s sodelavci in podpora vodstva. Hkrati pa njihovo delovno okolje zaznamujejo visoke administrativne zahteve, časovni pritiski in velika količina različnih delovnih nalog. Prav ta področja anketiranci najpogosteje prepoznavajo tudi kot dejavnike, ki povečujejo tveganje za izgorelost.

Rezultati imajo pomembne praktične implikacije. Skrb za poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ne bi smela biti usmerjena zgolj v krepitev pozitivnih odnosov, podpore in priznavanja njihovega dela, temveč tudi v zmanjševanje pretiranih delovnih zahtev.

Posebno pozornost bi bilo smiselno nameniti racionalizaciji administrativnih obveznosti, zagotavljanju dovolj časa za pripravo in neposredno strokovno delo z učenci, ustrezni razporeditvi delovnih nalog ter krepitvi podpore vodstva in sodelovanja med različnimi strokovnimi delavci.

Pri interpretaciji rezultatov je treba upoštevati tudi omejitve raziskave. Raziskovalni vzorec je bil priložnostni in je obsegal 65 izvajalcev dodatne strokovne pomoči, zato rezultatov ni mogoče brez zadržkov posploševati na vse izvajalce dodatne strokovne pomoči v Sloveniji. Podatki temeljijo na samoocenah anketirancev in tako odražajo njihovo subjektivno zaznavanje delovnih razmer in lastnega počutja. Raziskava je temeljila na deskriptivni statistični analizi, zato omogoča predvsem opis značilnosti proučevanega vzorca in zaznav sodelujočih. V prihodnjih raziskavah bi bilo smiselno vključiti večji in reprezentativnejši vzorec ter uporabiti tudi druge raziskovalne pristope, s katerimi bi bilo mogoče podrobneje raziskati odnose med posameznimi vidiki poklicnega zadovoljstva, delovnimi zahtevami in delovno izčrpanostjo.

## 5 SKLEP

V raziskovalni nalogi smo preučevali poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter dejavnike, ki so povezani z njihovim zadovoljstvom pri delu in tveganjem za pojav delovne izčrpanosti. Osredotočili smo se predvsem na podporo vodstva, sodelovanje s sodelavci, administrativno in splošno delovno obremenitev ter znake delovne izčrpanosti.

Rezultati raziskave kažejo, da so izvajalci dodatne strokovne pomoči s svojim delom na splošno zadovoljni. Večina anketirancev svoje delo doživlja kot smiselno, pri njem zaznava možnosti za strokovno odločanje ter se počuti cenjeno. Pomembna dejavnika poklicnega zadovoljstva predstavljata tudi podpora vodstva in kakovostno sodelovanje s sodelavci. Rezultati tako poudarjajo pomen spodbudnega delovnega okolja, dobrih medosebnih odnosov, strokovne podpore in priznavanja dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

Hkrati raziskava opozarja na izrazite obremenitve, s katerimi se izvajalci dodatne strokovne pomoči srečujejo pri svojem delu. Med najbolj izstopajočimi so administrativne obveznosti, velika količina delovnih nalog, pomanjkanje časa in pogost časovni pritisk. Anketiranci so pogosto poročali tudi o posameznih znakih delovne izčrpanosti, predvsem o težavah pri odklopu od službenih obveznosti, telesni ali duševni utrujenosti ter pomanjkanju energije za kakovostno opravljanje dela.

Posebej pomembna je ugotovitev, da lahko visoko poklicno zadovoljstvo obstaja hkrati z razmeroma pogostimi znaki delovne izčrpanosti. Izvajalci dodatne strokovne pomoči lahko svoje delo doživljajo kot smiselno in strokovno izpolnjujoče, vendar so kljub temu izpostavljeni visokim delovnim zahtevam. Poklicnega zadovoljstva zato ni mogoče obravnavati ločeno od organizacijskih pogojev, v katerih posameznik opravlja svoje delo.

Rezultati raziskave nakazujejo tudi konkretne možnosti za izboljšanje delovnih pogojev izvajalcev dodatne strokovne pomoči. Anketiranci so kot pomembne ukrepe izpostavili predvsem zagotavljanje več časa za pripravo in kakovostno delo, zmanjšanje administrativnih obveznosti in splošne delovne obremenitve ter boljše priznavanje in vrednotenje njihovega dela. Pomembni so tudi podpora vodstva, kakovostno sodelovanje med različnimi strokovnimi delavci ter ustrezni prostorski in materialni pogoji.

Ugotovitve raziskave so lahko izhodišče za razmislek o organizaciji dodatne strokovne pomoči v osnovnih šolah in oblikovanju ukrepov, ki bi prispevali k boljšim delovnim pogojem izvajalcev.

Skrb za njihovo poklicno zadovoljstvo in zmanjševanje dejavnikov tveganja za izgorelost nista pomembna le z vidika njihovega dobrega počutja, temveč tudi z vidika kakovosti strokovne podpore, ki jo zagotavljajo učencem s posebnimi potrebami.

Raziskava zaradi priložnostnega vzorca in uporabljene deskriptivne statistične analize ne omogoča posploševanja ugotovitev na vse izvajalce dodatne strokovne pomoči niti sklepanja o vzročnih odnosih med proučevanimi dejavniki. Kljub temu rezultati omogočajo vpogled v doživljanje delovnih razmer sodelujočih izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter opozarjajo na področja, ki jim je pri nadaljnjem razvoju prakse smiselno nameniti posebno pozornost.

Na podlagi ugotovitev lahko sklenemo, da izvajalci dodatne strokovne pomoči svoje delo večinoma cenijo in v njem prepoznavajo smisel, vendar za dolgoročno ohranjanje njihovega poklicnega zadovoljstva samo zadovoljstvo z vsebino dela ni dovolj. Potrebno je tudi delovno okolje, ki jim omogoča dovolj časa za kakovostno strokovno delo, obvladljivo količino nalog, ustrezno podporo ter občutek, da je njihovo delo prepoznano in cenjeno.

**VIRI IN LITERATURA**


1. Ainscow, M. (2020). Promoting inclusion and equity in education: lessons from international experiences. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy, 6*(1), 7–16. https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1729587
2. Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., in Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal, 14*(5), 12–16.
3. APA Dictionary of Psychology. (2018). *Two-factor theory of work motivation*. https://dictionary.apa.org/two-factor-theory-of-work-motivation
4. Bakker, A. B., in Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115
5. Blue-Banning, M., Summers, J. A., Frankland, H. C., Nelson, L. L., in Beegle, G. (2004). Dimensions of family and professional partnerships: Constructive guidelines for collaboration. *Exceptional Children, 70*(2), 167–184. https://doi.org/10.1177/001440290407000203
6. Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., in Lane, K. L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children, 37*(4), 681–711. https://doi.org/10.1353/etc.2014.0032
7. Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open, 7*, 1–15. https://doi.org/10.1177/2332858420986187
8. Collie, R. J., Shapka, J. D., in Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology, 104*(4), 1189–1204. https://doi.org/10.1037/a0029356
9. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., in Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499
10. Devjak, T., in Polak, A. (ur.). (2021). *Kakovost vzgoje in izobraževanja: izzivi in perspektive*. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
11. Florian, L., in Black-Hawkins, K. (2011). Exploring inclusive pedagogy. British Educational Research Journal, 37(5), 813–828. https://doi.org/10.1080/01411926.2010.501096

12. Herzberg, F., Mausner, B., in Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2. izd.). John Wiley in Sons.
13. İlker, Ö., in Güzeller, C. O. (2026). Job satisfaction and occupational burnout in special education personnel: Meta-analysis. *Journal of Research in Special Educational Needs, 26*(3). https://doi.org/10.1111/1471-3802.70144
14. Jeznik, K. (2022). *Inclusiveness of additional support and assistance for students*. *Revija za elementarno izobraževanje, 15*(1), 71–90. https://doi.org/10.18690/rei.15.1.71-90.2022
15. Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., in Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181
16. Kavkler, M., Košak Babuder, M., in Magajna, L. (2015a). Inclusive education for children with specific learning difficulties: Analysis of opportunities and barriers in inclusive education in Slovenia. *Center for Educational Policy Studies Journal, 5*(1), 31–52. https://doi.org/10.26529/cepsj.152
17. Kavkler, M., Košak Babuder, M., in Magajna, L. (2015b). *Modeli in strategije vključevanja učencev s posebnimi potrebami*. Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
18. Koskela, T., in Sinkkonen, H.-M. (2025). Parental involvement in supporting their children in inclusive education: Cooperation with school professionals in Finland. *Cogent Education, 12*(1), Article 2464272. https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2464272
19. Košnik, P. (2025). Od individualne dodatne strokovne pomoči k sodelovalnemu poučevanju za bolj inkluzivno šolo. Vodenje v vzgoji in izobraževanju, 2, 58–77. https://doi.org/10.59132/vviz/2025/2/58-77
20. Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. V M. D. Dunnette (ur.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (str. 1297–1349). Rand McNally.
21. Madigan, D. J., in Kim, L. E. (2021). *Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intention to quit*. *Teaching and Teacher Education, 105*, 103425. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425

22. Maslach, C., in Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205
23. Maslach, C., Schaufeli, W. B., in Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.* https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397
24. Maslach, C., in Leiter, M. P. (2016). Burnout. V G. Fink (ur.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior (str. 351–357).* Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3
25. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. (2026a). *Osnovnošolsko izobraževanje za otroke s posebnimi potrebami.* https://www.gov.si/teme/osnovnosolsko-izobrazevanje-za-otroke-s-posebnimi-potrebami/
26. Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. (2026b). *Usmerjanje otrok s posebnimi potrebami*. https://www.gov.si/teme/usmerjanje-otrok-s-posebnimi-potrebami/
27. OECD. (2020). *Teachers and school leaders as valued professionals: OECD reviews of school resources*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/26bc92ed-en
28. Republika Slovenija. (2006). *Pravilnik o dodatni strokovni in fizični pomoči za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami.* Uradni list RS, št. 25/2006. https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2006-01-1024
29. Republika Slovenija. (2011). *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1)*. https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO2062
30. Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H., in Schumacker, R. E. (2019). A study of the relation between special education burnout and job satisfaction. *Journal of Research in Special Educational Needs, 19*(4), 295–303. https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448
31. Schaufeli, W. B., in Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. V G. F. Bauer in O. Hämmig (ur.), *Bridging occupational, organizational and public health* (str. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
32. Schnepel, S., Luger, S., Wehren-Müller, M., in Moser Opitz, E. (2025). The role of teacher attitudes and collaboration for inclusive teaching practices. *Teaching and Teacher Education, 168*, 105240. https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105240

33. Skaalvik, E. M., in Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education, 67*, 152–160. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006
34. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications. https://doi.org/10.4135/9781452231549
35. Squillaci, M., in Hofmann, V. (2021). Working in inclusive or non-inclusive contexts: Relations between collaborative variables and special education teachers' burnout. *Frontiers in Education, 6*. https://doi.org/10.3389/feduc.2021.640227
36. Toropova, A., Myrberg, E., in Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review, 73*(1), 71–97. https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247
37. Valenčič Zuljan, M., in Vogrinc, J. (ur.). (2020). *Učitelj v sodobni šoli*. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
38. World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon*. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon

**PRILOGE**

**Priloga A: Anketni vprašalnik**

Spoštovani,

sem Petra Toplak, magistrica profesorica inkluzivne pedagogike. Pripravljam raziskovalno nalogo z naslovom *Poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči in dejavniki tveganja za izgorelost.* Namen raziskave je preučiti poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči ter ugotoviti, kateri dejavniki prispevajo k njihovemu poklicnemu zadovoljstvu in kateri povečujejo tveganje za izgorelost. Posebno pozornost namenjam podpori vodstva, sodelovanju s sodelavci, delovni obremenitvi, administrativnim zahtevam ter zaznanim znakom delovne izčrpanosti.

Anketni vprašalnik je anonimen, sodelovanje je prostovoljno, pridobljeni podatki pa bodo uporabljeni izključno za namen raziskovalne naloge. Izpolnjevanje vprašalnika vam bo vzelo približno 10-15 minut.

Za vaš čas in sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem.

**1. Spol**

**a)** ženski

**b)** moški

**2. Starost**

**a)** do 30 let

**b)** od 31 do 40 let

**c)** od 41 do 50 let

**d)** od 51 do 60 let

**e)** nad 60 let

**3. Koliko let delovnih izkušenj imate na področju izvajanja dodatne strokovne pomoči?**

**a)** manj kot 5 let

**b)** od 5 do 10 let

**c)** od 11 do 20 let

**d)** več kot 20 let

**4. Kakšen je vaš strokovni profil?**

**a)** specialni in rehabilitacijski pedagog

**b)** inkluzivni pedagog

**c)** socialni pedagog

**d)** pedagog

**e)** psiholog

**f)** logoped oziroma surdopedagog

**g)** učitelj

**h)** drugo: _____

**5. Na koliko osnovnih šolah trenutno izvajate dodatno strokovno pomoč?**

**a)** na eni šoli

**b)** na dveh šolah

**c)** na treh šolah

**d)** na štirih ali več šolah

**6. Koliko učencev trenutno obravnavate v okviru dodatne strokovne pomoči?**

**a)** do 5 učencev

**b)** od 6 do 10 učencev

**c)** od 11 do 15 učencev

**d)** 16 učencev ali več

**7. Kako zadovoljni ste na splošno s svojim delom izvajalca dodatne strokovne pomoči?**

- 1 – zelo nezadovoljen/-na

- 2 – nezadovoljen/-na
- 3 – niti zadovoljen/-na niti nezadovoljen/-na
- 4 – zadovoljen/-na
- 5 – zelo zadovoljen/-na

**8. Ocenite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami.**

**Lestvica:**

1 – sploh se ne strinjam

2 – ne strinjam se

3 – niti se ne strinjam niti se strinjam

4 – strinjam se

5 – popolnoma se strinjam

a) Svoje delo doživljam kot smiselno.

b) Pri svojem delu imam dovolj možnosti za strokovno odločanje.

c) Pri svojem delu se počutim cenjeno.

d) Zadovoljen/-na sem z delovnimi pogoji, v katerih izvajam dodatno strokovno pomoč.

e) Ponovno bi se odločil/-a za delo izvajalca dodatne strokovne pomoči.

**9. Ocenite podporo vodstva pri svojem delu.**

Uporabite lestvico od **1 – sploh se ne strinjam** do **5 – popolnoma se strinjam**.

a) Vodstvo razume posebnosti dela izvajalcev dodatne strokovne pomoči.

b) Ob strokovnih ali organizacijskih težavah se lahko obrnem na vodstvo.

c) Vodstvo upošteva moje strokovno mnenje.

d) Pri svojem delu čutim podporo vodstva.

**10. Ocenite odnose in sodelovanje s sodelavci.**

Uporabite lestvico od **1 – sploh se ne strinjam** do **5 – popolnoma se strinjam**.

a) Sodelovanje z učitelji je učinkovito.

b) S sodelavci si pravočasno izmenjujemo pomembne informacije o učencih.

c) Med sodelavci prevladujeta medsebojno spoštovanje in zaupanje.

d) Pri zahtevnejših primerih imam možnost strokovnega posvetovanja s sodelavci.

**11. Ocenite administrativno obremenitev pri svojem delu.**

Uporabite lestvico od **1 – sploh se ne strinjam** do **5 – popolnoma se strinjam**.

a) Vodenje dokumentacije mi vzame veliko delovnega časa.

b) Obseg administrativnih obveznosti je prevelik.

c) Zaradi administrativnih nalog mi zmanjkuje časa za neposredno delo z učenci.

d) Del administrativnih obveznosti pogosto opravljam zunaj svojega rednega delovnega časa.

**12. Ocenite svojo splošno delovno obremenitev.**

Uporabite lestvico od **1 – sploh se ne strinjam** do **5 – popolnoma se strinjam**.

a) Količina mojih delovnih nalog je obvladljiva.

b) Za kakovostno opravljanje vseh nalog imam dovolj časa.

c) Pri delu pogosto občutim časovni pritisk.

d) Pogosto moram prehajati med različnimi nalogami in obveznostmi.

e) Število učencev, ki jih obravnavam, je glede na druge delovne naloge ustrezno.

**13. Kako pogosto pri svojem delu oziroma zaradi dela zaznavate naslednje?**

**Lestvica:**

1 – nikoli

2 – redko

3 – občasno

4 – pogosto

5 – zelo pogosto

a) Po koncu delovnega dne se počutim izčrpano.

b) Težko se odklopim od službenih obveznosti.

c) Primanjkuje mi energije za kakovostno opravljanje dela.

d) Zaradi delovnih obveznosti občutim telesno ali duševno utrujenost.

e) Ob začetku delovnega dne se počutim utrujeno že ob misli na obveznosti, ki me čakajo.

**14. V kolikšni meri naslednji dejavniki prispevajo k vašemu poklicnemu zadovoljstvu?**

**Lestvica:**

1 – sploh ne prispeva

2 – malo prispeva

3 – srednje prispeva

4 – precej prispeva

5 – zelo prispeva

a) občutek smiselnosti dela

b) napredek učencev

c) podpora vodstva

d) dobri odnosi in sodelovanje s sodelavci

e) strokovna samostojnost

f) priznanje in cenjenost dela

g) ustrezni delovni pogoji

h) možnosti strokovnega razvoja

**15. V kolikšni meri naslednji dejavniki po vaši oceni povečujejo tveganje za izgorelost?**

**Lestvica:**

1 – sploh ne povečuje tveganja

2 – malo povečuje tveganje

3 – srednje povečuje tveganje

4 – precej povečuje tveganje

5 – zelo povečuje tveganje

a) prevelika količina delovnih nalog

b) administrativne obveznosti

c) pomanjkanje časa

d) veliko število učencev

e) zahtevnost in raznolikost potreb učencev

f) pomanjkanje podpore vodstva

g) neučinkovito sodelovanje s sodelavci

h) čustvena zahtevnost dela

i) opravljanje delovnih nalog zunaj rednega delovnega časa

**16. Kateri dejavniki bi po vašem mnenju najbolj prispevali k večjemu poklicnemu zadovoljstvu izvajalcev dodatne strokovne pomoči? Možnih je več odgovorov.**

- boljša podpora vodstva
- boljše sodelovanje s sodelavci
- manj administrativnih obveznosti
- manjša splošna delovna obremenitev
- manjše število učencev
- več časa za pripravo in kakovostno delo
- več strokovne avtonomije
- boljše priznavanje in vrednotenje dela
- boljši prostorski in materialni pogoji
- več možnosti strokovnega izpopolnjevanja
- več administrativne podpore
- drugo: _____

**17. Kaj bi bilo po vašem mnenju treba spremeniti, da bi se povečalo poklicno zadovoljstvo izvajalcev dodatne strokovne pomoči in zmanjšalo tveganje za izgorelost?**

_____