

Милица Марушић¹Прегледни рад
UDK BROJEVI: 371.13

ОСОБЕНОСТИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА НАСТАВНИКА СТАРИЈЕ СТАРОСНЕ ДОБИ

Резиме

Као особености професионалног развоја наставника старије доби у анализираној литератури препознају се: достизање платоа у каријери, обављање посла на нивоу очекиваног, али не и више од тога, и пред крај радног века – припремање за напуштање посла, праћено било зебњом, било радосним ишчекивањем. У овом истраживању имали смо за циљ да опишемо карактеристике професионалног развоја наставника старосне доби преко 50 година у Србији. Узорак је чинило 118 наставника средњих школа, коришћен је анкетни метод, техника за прикупљање података је упитник затвореног типа задовољавајуће поузданости. На основу дескриптивне статистичке анализе утврдили смо, између осталог, да у оквиру најстарије категорије наставника 10% сматра да им усавршавање није више потребно, и исто толико осећа замор услед дугог обављања наставничког посла, 17% се радује одласку у пензију и чак 41% процењује да посао обавља коректно, али са мање труда него ранијих година. Помоћу t-теста утврђено је да су наведена понашања више изражена код старијих него код млађих наставника. Међутим, старији наставници процењују високим свој радни елан и залагање једнако као и млађи, и исказују жељу да се ангажују у менторском раду са млађим колегама. Закључујемо да се завршни период каријере наставника одликује достизањем платоа у професионалном развоју и нешто слабијом мотивацијом за усавршавањем, али једнаком посвећеношћу и ентузијазмом, праћеним вољом за преношењем стеченог искуства и знања млађим колегама.

Кључне речи: професионални развој, наставници средње школе, касна каријера

Увод

Промене које доносе одређене године старости представљају предмет проучавања значајног броја истраживања. Постоји интересовање како за уочавање правилности тих промена током живота уопште, дакле, за проучавање животног циклуса, тако и за

¹ Истраживач сарадник, Институт за педагошка истраживања, Београд

откривање евентуалних правилности промена које се одвијају на пољу каријере појединца – то јест каријерног циклуса. Познато је да на међународном нивоу долази до старења наставничке популације – према извештају ОЕCD-а 30% до 40% популације наставника средњих школа чине појединци старости преко 50 година (ОЕCD, према Ben-Peretz & Mc Culloch, 2009). Такође, старији наставници се често суочавају са предрасудама, како од стране ученика тако и од стране млађих колега (Sikes, 1985; Riseborough & Popleton, према Ben-Peretz & Mc Culloch, 2009), што можемо означити као еџизам у наставничкој професији. Увидевши значај овог проблема, определили смо се да предмет нашег истраживања буду особености професионалног развоја наставника старије старосне доби, и у наредним редовима настојаћемо да прикажемо овај проблем из перспективе различитих релевантних истраживања и научних теорија.

Чувена Ериксонска теорија описује најважније животне задатке са којима се суочава појединац у различитим фазама животног циклуса. Отприлике након педесете године, почиње последња развојна фаза, названа *интегритет наспрам очајања*, током које човек прави „животни биланс“ (Ериксон, према Хрњица, 2012). Резултат ове фазе може бити осећај задовољства дотадашњим животом и начињеним изборима – осећај целовитости и заокружености протеклих животних искустава. С друге стране, као исход последње развојне фазе по Ериксону може се јавити очајање, доживљај промашености и неуспеха, и жаљење због пропуштених прилика (Erikson, према Clawson, 2010). Слична размишљања срећемо и у Левинсоновој концепцији животног циклуса (Lewinson, према Clawson, 2010). Ток живота одраслог мушкарца састоји се од периода транзиције и стабилности који се међусобно смењују. Левинсон, међутим, диференцира развојне промене и након 50. године живота, распознајући већи број фаза: *транзиција 50-тих година*, када се поново покрећу теме и нерешени проблеми из ранијих периода; приближно од 55. до 60. одвија се период стабилизовања, када се многи осећају подмлађеним и настоје са новим ентузијазмом да достигну циљеве које су себи поставили током периода транзиције 50-тих. У старосној доби између 60. и 65. појединац се наново суочава са периодом транзиције и евалуације претходних искустава и одлука. Такође, долази до промена у каријери (смањење активитета, повлачење из радног односа) које се могу одразити у значајној мери на самоперцепцију и односе са другима. Овај период често подстиче на рефлексiju, и за неке појединце промене које се одвијају на пољу рада и у социјалној интеракцији могу бити тешко прихватљиве. Након 65-те године, човек доноси суд о смислу свог дотадашњег бивствовања и настоји да успостави равнотежу у новој друштвеној улози, коју имплицира повлачење из радног односа. Већу осетљивост за промене до којих долази у каснијим годинама, коју показује Левинсонова концепци-

ја, можемо објаснити чињеницом да је она настала скоро три деценије након Ериксонске, те да представља, по свему судећи, надградњу и унапређење Ериксонске идеје о развојним задацима и њиховим исходима.

Разматрање промена које се одвијају током професионалног развоја захтева осврт на чувену Суперову теорију (Super, 1980). Према Суперу, спремност индивидуе да се избори са развојним задацима који се јављају током одређене фазе професионалног и личног живота јесте показатељ степена каријерне зрелости те индивидуе. А старосна доб на којој ће се пред особу поставити одређени животни задаци условљена је, пре свега, друштвеним очекивањима и нормама (Super, према Osborne et al. 1995). У периоду приближно између 45. и 65. године одвија се фаза *одржавања*, када се пред радно активном особом налазе следећи задаци: опстајање упркос конкуренцији, развијање нових вештина, препознавање нових проблема на којима треба радити и прихватање сопствених ограничења и фокусирање на есенцијалне активности (Super, 1990). У случају да не успе да се прилагоди променама на пољу професије, уласку младих у домен његовог рада и новим околностима и сазнањима, одрасла особа може доживети фрустрацију (Super, 1980). Након 65. године одвија се фаза *оптадања* коју прате значајне промене на пољу професионалног живота. Појединац престаје са радом или има мањи број радних сати, настоји да обавља активности у којима ужива, да ради оно што је одувек желео, налази нова места, активности и улоге који су ван домена професионалног живота (Super, 1990).

Старење као универзални феномен представља значајан део личног и социјалног идентитета, а како посао заузима велики простор у нашим свакодневним активностима, професионални развој и идентитет су нераскидиво повезани (Sikes, 1985). Свака животна фаза носи одређена очекивања, поставља нове задатке, даје нам одређена права и намеће обавезе. Истраживања су показала да и различите фазе каријере наставника прате различите наде, ставови, фрустрације и бриге (Peterson, 1974, Newman, 1979, Rempel & Bentley, 1970, према Sikes, 1985). Упркос томе што наставници имају различите личне и професионалне биографије, опажа се тенденција пролажења кроз исте фазе од којих свака има специфичне карактеристике. Сајксова на основу квалитативног проучавања професионалног развоја наставника издваја пет стадијума у каријери наставника, који показују сличности са животним фазама како их види Левинсон (према Sikes, 1985: 29). Сајксова сматра да се у старосној доби након 50-55 година одвија последња фаза професионалног развоја наставника. Тада још увек заинтересованост за радне активности и ентузијазам могу бити високи, али појединац осећа пад активитета и радне енергије. За неке наставнике одлазак у пензију представља привлачну идеју, док се код других пред крај радног стажа може јавити изнова висок радни

елан и мотивација. Сајксова налази да наставници пред повлачење из радног односа често бивају либералнији у односу према ученицима, што тумачи променом имплицитне педагогије – наставнику постаје приоритет стицање знања, док значај дисциплине долази у други план. Проблем са којим се неретко суочавају најстарији наставници јесте неприхватајући однос од стране ученика и млађих колега. Сличност између дескрипције касне каријере Супера и Сајксове препознајемо у идентификовању следећа два задатка професионалног развоја: прилагођавање доласку млађих колега у поље његовог рада, и припремање за повлачење из радног односа.

Ралф Феслер (Fessler, 1995) у оквиру каријерног циклуса наставника распознаје осам различитих фаза, од којих претпоследњу назива *каријерном стабилношћу*, као периодом када наставник достиже плато у каријери. Ова фаза код једног броја наставника доноси стагнирање у професионалном развоју, то јест обављање посла на нивоу очекиваног, али са смањеним ентузијазмом. Најзад, пред одлазак у пензију у фази *повлачења*, наводи Феслер, јављају се размишљања о престанку радног односа. Слично Сајксовој, Феслер сматра да се пензионисање доживљава на различите начине – са забринутошћу и негодовањем, или пак са радошћу и нестрпљивим ишчекивањем.

С обзиром на то да у литератури не наилазимо на податке о карактеристикама понашања наставника у касној каријери у нашој земљи, настојаћемо да понудимо дескрипцију ових карактеристика и да их интерпретирамо у складу са релевантним концепцијама професионалног развоја, чији смо опис дали у претходним редовима.

Метод

Циљ нашег истраживања био је дескрипција особености професионалног развоја наставника старије старосне доби. При томе, под професионалним развојем подразумевамо ток промена на нивоу когнитивног, конативног и афективног односа према послу (према Fessler, 1995; Sikes, 1985; Super, 1980). У наставнике старије старосне доби убрајамо појединце старости 50 и више година, што је у складу са схватањем већине поменутих релевантних теорија.

Именовани циљ остварићемо кроз реализацију следећа два истраживачка задатка:

- Утврдити у којој мери су индикатори завршних фаза професионалног развоја (према Fessler, 1995; Sikes, 1985,) присутни код наставника старије старосне доби.
- Упоредити степен присуства индикатора завршних фаза професионалног развоја код старијих и код млађих наставника.

У питању је квантитативно емпиријско истраживање у коме је коришћен анкетни метод. Подаци су прикупљени помоћу упитника конструисаног за потребе истраживања за докторску дисертацију

(Марушић, 2013). Инструмент се састоји од питања у вези са демографским карактеристикама испитаника, њиховим професионалним избором, професионалним развојем и усавршавањем. За потребе овог истраживања користили смо податке добијене на основу петостепене скале Ликертовог типа, на којој испитаници процењују присуство одређеног професионалног понашања код себе (1 – уопште се не односи на мене, 5 – у потпуности се односи на мене). Поузданост скале мерене коефицијентном интерне конзистенције Кронбах алфа је задовољавајућа – за скалу од 34 ајтема и 118 испитаника износи 0.732.

Узорак истраживања је пригодан, сачињен од 118 наставника запослених у девет средњих школа из различитих региона наше земље. Структура узорка по старости и полу је следећа:

Табела 1: Полна структура узорка

Пол	Фреквенца	Процент
Мушки	54	46.5 %
Женски	62	53,5 %
Тотал	116	100,0 %
Без одговора	2	1,7 %
Укупно	118	100 %

Иако су у нашим школама, у целини узев, у већој мери заступљене жене, видимо да су у узорку овог истраживања у скоро једнакој мери присутни наставници и наставнице. Овај податак можемо објаснити структуром одабраних образовних установа, то јест чињеницом да узорак окупља у највећој мери стручне и техничке школе, у којима су у значајно већој мери заступљени мушкарци, у односу на школе општеобразовног усмерења, или основне школе (UNESCO, према Marusic & Оиковој). Оваква полна структура узорка нам дозвољава да изводимо закључке без опасности да варијабла пол има функцију конфундирајуће ($\chi^2 = .552$, Sig.=.458), што бисмо могли очекивати, узевши у обзир резултате различитих истраживања професионалног развоја (Super, 1980; Farmer, Betz & Hackett, према: Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995).

Из Табеле 2 видимо да узорак обухвата испитанике различитих старосних категорија, што је посебно значајно, с обзиром на то да старосна доб представља главну независну варијаблу овог истраживања.

Табела 2: Старосна структура узорка

Старост	Фреквенца	Процент
До 30 година	16	13,7%
31-40 година	38	32,5%
41-50 година	34	29,0%
Преко 50 година	29	24,8%
Тотал	117	100%
Без одговора	1	
Укупно	118	

Варијабле

Старосна доб – категоричка варијабла, испитаници су на основу старости сврстани у категорије: до 40 година, 41 до 50 и преко 50 година.

Професионални развој у касној каријери – когнитивни, конативни и афективни однос према послу, карактеристичан за касну каријеру. Мери се на основу степена слагања испитаника са тврдњама којима се описује одређени однос према послу. На основу концепција професионалног развоја наставника Сајксове и Феслера (Sikes, 1985, Fessler, 1995) одабрани су следећи индикатори касних фаза професионалног развоја: осећај стагнирања у професионалном развоју и процена наставника да посао обавља и даље коректно, али са мање залагања него раније; јављање размишљања о пензији, ишчекивање пензије са радошћу или са бригом; став да је време да се прекине са радом; осећај замора; смањење ентузијазма и залагања на раду; жеља за додатним активирањем кроз менторски рад; став да усавршавање више није потребно.

Обрада података

За обраду података коришћен је програм SPSS20, и примене су следеће статистичке процедуре: дескриптивна статистика (фреквенције, проценти) и t-тест за проверу значајности разлика аритметичких средина одговора подгрупа испитаника формираних на основу старосне доби.

Резултати

На основу присуства одабраних показатеља касних фаза професионалног развоја наставника, добили смо следећу слику професионалног развоја наставника старије старосне доби:

Табела 3: Присуство понашања карактеристичних за касну каријеру – одговори наставника старосне доби 50 и више година

Показатељи касне каријере	Није присутан	Није сигуран/на	Присутан
Осећај стагнације	58.6%	27.6%	13.7%
Коректно обављање посла, али са мање труда	48.2%	10.3%	41.4%
Размишљање о пензији	62%	20.7%	17.2%
Ишчекивање пензије са бригом	51.7%	24.1%	24.1%
Ишчекивање пензије са радошћу	75.8%	6.9%	17.2%
Осећај замора	82.7%	6.9%	10.3%
Рад са ентузијазмом	6.8%	6.9%	86.2%
Високо залагање на послу	3.4%	3.4%	92.8%
Жеља за менторским радом	13.7%	24.1%	62.1%
Став да усавршавање више није потребно	75.9%	13.8%	10.3%

Из Табеле 3 видимо да су сва наведена понашања присутна код наставника старије старосне доби. Дакле, један број наставника (скоро 14%) има доживљај стагнације у професионалном развоју, и чак 41% процењује да свој посао и даље обавља коректно, али са мање труда него ранијих година. Даље, сваки десети наставник износи став да му усавршавање није више потребно. Чак четвртина наставника забринута је због предстојећег одласка у пензију, а 17% њих ишчекује прекид радног односа са радошћу. С друге стране, подаци указују да је мотивација за рад висока – код већине старијих наставника јавља се жеља за менторским радом, велики број процењује да је њихов ентузијазам и даље на високом нивоу и скоро сви наставници (93%) процењују да је њихово залагање на послу солидно, те можемо да закључимо да наставни-

ци сматрају да у свој посао улажу и даље пуно труда, али да донекле посустају у односу на претходне године.

Како бисмо утврдили која су од наведених понашања специфична за касну каријеру, више него за раније фазе, упоредили смо на првом месту одговоре наставника старосне доби преко 50 година са одговорима млађе категорије наставника – до 40 година. У следећој табели приказане су средње вредности одговора издвојених категорија наставника, као и значајност њихове разлике, утврђене t-тестом за независне узорке.

Табела 4: Поређење понашања карактеристичних за касну каријеру, код наставника старосне доби до 40 и наставника старосне доби преко 50 година

Показатељи касне каријере	Старосне категорије	Аритметичке средине	t	Sig.
Осећај стагнације	До 40	1.80	-1.577	.119
	Преко 50	2.17		
Посао се обавља коректно, али са мање труда	До 40	2.07	-2.203*	.032
	Преко 50	2.83		
Размишљање о пензији	До 40	1.37	-3.418**	.001
	Преко 50	2.41		
Ишчекивање пензије са бригом	До 40	1.13	-2.733**	.001
	Преко 50	1.86		
Ишчекивање пензије са радошћу	До 40	1.31	-2.574*	.014
	Преко 50	2.10		
Осећај замора	До 40	1.15	-2.252*	.027
	Преко 50	1.59		
Рад са ентузијазмом	До 40	4.33	-.525	.601
	Преко 50	4.45		
Високо залагање на послу	До 40	4.43	-1.076	.285
	Преко 50	4.62		
Жеља за менторским радом	До 40	3.06	-3.058**	.003
	Преко 50	3.86		
Став да усавршавање више није потребно	До 40	1.19	-2.227*	.033
	Преко 50	1.69		

На основу резултата изнетих у табели, запажамо да се на пољу односа према послу млађи и старији наставници разликују на следећи начин: код старијих наставника израженији је осећај заморености послом и став да усавршавање више није потребно; и природно, више су присутна размишљања о предстојећем пензионисању које се ишчекује било са бригом било са радошћу. Такође, карактеристиком професионалног развоја наставника старије доби, можемо сматрати жељу за преношењем свог знања и искуства путем менторског рада. Значајно је, свакако, сагледати и понашања на нивоу којих разлике нису запажене. На основу самопроцена наших испитаника, наставници у четвртој и они у шестој деценији живота не разликују се с обзиром на труд који улажу у свој посао и ентузијазам са којим обављају тај посао. С обзиром на то да аритметичка средина одговора обе подгрупе испитаника скоро да достиже вредност 5, можемо да закључимо да је радни морал висок и у првој као и у последњој деценији радног стажа. Такође, издвојене категорије наставника једнако одбацују тврдњу да њихов професионални развој стагнира, упркос томе што старији наставници имају мању потребу за континуираним усавршавањем.

У следећем кораку, настојали смо да утврдимо разлике између наставника средњих година (од 40 до 50 година) и старијих наставника (преко 50 година). Добијени резултати приказани су у Табели 5.

Поређењем резултата изнетих у табелама 4 и 5, уочавамо пре свега да су разлике знатно израженије међу наставницима старости до 40 и наставницима старости преко 50, него међу наставницима од 40 до 50, и онима са преко 50 година старости. Једине разлике међу наставницима старости 40 до 50 и наставницима старости преко 50 година, које су показале значајним, повезане су са предстојећим повлачењем из радног односа, жељом за прекидом радног односа и смањеном потребом за усавршавањем. Стога ова размишљања, осећања и ставове можемо засигурно сматрати искључиво карактеристиком касне каријере наставника средње школе.



Табела 5: Поређење понашања карактеристичних за касну каријеру код наставника старосне доби 40 до 50 и преко 50 година

Показатељи касне каријере	Старосне категорије	Аритметичке средине	t	Sig.
Осећај стагнације	40 до 50	1.88	-.992	.325
	Преко 50	2.17		
Посао се обавља коректно, али са мање труда	40 до 50	2.65	-.475	.636
	Преко 50	2.83		
Размишљање о пензији	40 до 50	1.26	-3.709**	.001
	Преко 50	2.41		
Ишчекивање пензије са бригом	40 до 50	1.24	-2.254*	.030
	Преко 50	1.86		
Ишчекивање пензије са радосћу	40 до 50	1.24	-2.897**	.006
	Преко 50	2.10		
Осећај замора	40 до 50	1.26	-1.207	.234
	Преко 50	1.59		
Рад са ентузијазмом	40 до 50	4.38	-.303	.763
	Преко 50	4.45		
Високо залагање на послу	40 до 50	4.53	-.489	.627
	Преко 50	4.62		
Жеља за менторским радом	40 до 50	3.56	-1.090	.280
	Преко 50	3.86		
Став да усавршавање више није потребно	40 до 50	1.21	-2.086*	.044
	Преко 50	1.69		

Закључна разматрања

У настојању да опишемо карактеристике професионалног развоја наставника старије старосне доби, определили смо се, на основу теорија Ериксона, Лавинсона и Сајксове да границу међу млађим и старијим наставницима чини старосна доб од педесет година. Према том критеријуму, можемо да закључимо да се понашања за која смо очекивали да прате касну каријеру, попут: стагнирања у професионалном развоју, обављања посла на нивоу очекиваног, али са мање труда него ранијих година, потом, осећаја замора послом, размишљања о предстојећем повлачењу и његовог прижељкивања, и смањене мотивације за професионалним усавршавањем, јесу присутни код једног броја наставника током

шесте и седме деценије живота. Овај налаз у складу је са Феслеровим виђењем одлика фаза каријерне стабилности и повлачења (Fessler, 1995) и описом завршне фазе професионалног развоја наставника коју даје Сајксова (Sikes, 1985).

Међутим, ако извршимо поређење са наставницима млађе старосне доби, уочавамо да наведена понашања заправо нису мање изражена ни током пете деценије. Иако висина аритметичких средина одговора не заслужује забринутост - наиме, самопроцене које дају наставници свих старосних категорија указују на позитиван однос према својој професионалној улози, испуњен ентузијазмом и високим залагањем - потребно је да се осврнемо на мале разлике међу наставницима средње и старије старосне доби. Како смо већ навели, ове две старосне категорије се разликују једино по питању преокупираности повлачењем из радног односа и става према усавршавању, јер старији наставници у већој мери брину због пензије или се радују предстојећем престанку радног односа и нешто мање сматрају потребним даље професионално усавршавање. Закључујемо да једино ова понашања можемо сматрати специфичностима касне каријере. При томе, став да усавршавање више није потребно, нешто је више изражен већ током пете деценије, у односу на четврту, и склони смо закључку да код наставника жеља за похађањем програма усавршавања лагано опада током каријере, и по свему судећи усавршавање уступа место информалном учењу кроз лично искуство и размену проблема и мишљења са колегама. Још једна карактеристика средње и касне фазе каријере јесте јављање жеље да се своје искуство пренесе млађим колегама путем менторског рада, које представља значајан показатељ повољног статуса професионалног развоја и такође може бити уврштено међу особености касне каријере припадника наставничке професије.

Даље, уверили смо се да се најмлађа категорија наставника, старости до 40 година, разликује значајније од категорије најстаријих по питању односа према послу, у том смислу што код ових наставника изостаје осећај стагнације, замора и недостатка мотивације за усавршавањем.

Стога закључујемо да се стагнирање и достизање платоа у каријери, које доноси фаза каријерне стабилности (Fessler, 1995), јављају у нашем узорку наставника средње школе током пете деценије. Ипак, показало се да наставници на крају каријере посао обављају са високим залагањем и ентузијазмом, те да испитаници млађе старосне доби и они најстарији процењују свој радни морал једнако високим. Овај резултат у складу је са налазима једног броја истраживања која указују на високо задовољство послом (Brunetti, 2001), високу мотивисаност и посвећеност послу (Deu et al. 2007, према Ven-Pertz & McCulloch, 2009) и висок радни морал (Sikes, 1985) код старијих наставника. Добијене резултате можемо објаснити на следећи начин: наставници са радним стажом преко 20

година одавно су овладали вештинама руковођења одељењем, па овај посао обављају са више самопоуздања и лакоће него млађи наставници. Истовремено, будући да су се определили да у овој професионалној улози дочекају крај радног века, можемо да претпоставимо да је велики број старијих наставника аутентично посвећен и лојалан својој професији. На тај начин, евентуални замор и осећај стагнације у професионалном развоју бивају компензовани искуством и посвећеношћу послу.

Литература

1. Ben-Peretz, M. & Mc Culloch, G. (2009). International Perspectives on veteran teachers: introduction. *Teachers and teaching: Theory and Practice* 15(4) 403-408. DOI: 10.1080/13540600903057153
2. Brunetti G. (2001). Why do they teach? A study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher education Quarterly*, 28 49-74. Преузето са: http://teqjournal.org/backvols/2001/28_3/v28n306.pdf
3. Clawson, J. G. S. (2010). Adult Life and Career Stages Clawson. In J. G. S. (2010). *Balancing your life: Executive Lessons for Work, Family and Self* 11-34. Singapore: World Scientific.
4. Fessler, R. (1995). Dynamics of Teacher Career Stages. In T. Guskey and M. Huberman (eds.), *Professional Development in Education, New Paradigms and Practices* 171- 192. New York: Teachers College, Columbia University.
5. Fitzgerald, L. F, Fassinger, R. E.& Betz, N. E. (1995). Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development. In V. Walsh & S. H. Osipow (eds.), *Handbook of Vocational Psychology* 67-110. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
6. Hrnjica, S. (2012). Životni ciklus i samoostvarenost u trećem dobu. *Gerontologija* (4-16).
7. Sikes, P. (1985). The Life Cycle of the Teacher. In S. J. Ball & I. F. Goodson (Eds.): *Teachers' Lives and Careers* 26-61. London Falmer Press.
8. Super, D. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to career Development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to practice* 2nd ed. 197-261. Sun Francisco, CA : Jossey-Bass.
9. Super, D. (1980). Pristup profesionalnom razvoju sa stanovišta životnog veka i životnog prostora. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298 [u: *Psihologija* 1981, 14(3), 32-46].
10. Марушић, М. (2013). Системи образовања наставника и модели њиховог професионалног развоја - компаративна анализа Србије и Грчке, Одбрањена докторска дисертација. Београд: Филозофски факултет.

11. Marušić Milica και Οικονόμου Ανδρέας (2012): Για ποιούς λόγους επιλέγουν τις σπουδές και την εργασία τους οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης; Υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. *Επιθεώρηση συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, Επίσημη Επιστημονική Περιοδική Έκδοση της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π 65-84.
12. Osborne, W. L., Brown, S., Niles, S. & Usher Miner, C. (1997): *Carrier Development and Counselling Applications of the Donald E. Super C-DAC Approach*. Alexandria: American Counseling Association.

Milica Marušić

CHARACTERISTICS OF THE PROFESSIONAL ADVANCEMENT OF SENIOR TEACHERS

Abstract

The analysed sources recognise the following characteristics of the professional advancement of senior teachers: reaching a career plateau, performance on the expected level but nothing more, and towards the career end – preparations for quitting the job followed by either fear of joyful expectations. This research has focused on Serbian teachers over 50 years of age. The study group consisted of 118 high school teachers. The technique of a survey was used, and the closed questionnaire ensured sufficient reliability. Using descriptive statistical analysis we have established, among other things, that 10% of the oldest teachers think they no longer need professional advancement, the same percent of them feel fatigue after long years of teaching, 17% rejoice at the prospect of retirement and as many as 41% think that their performance is correct but with less effort put into it. A T-test has shown that the above behavior is more often found in senior teachers than young teachers. However, senior teachers estimate their own working enthusiasm and efforts as high as that of young teachers, and are willing to mentor younger colleagues. We conclude that the final stage of teacher careers are characterized by reaching a certain plateau of professional development, by having a somewhat lower motivation for advancement and also by equal commitment and enthusiasm followed by a will to transfer knowledge and experience to younger colleagues.

Key words: professional development, secondary school teachers, late career