



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Program uvodenja učitelja - Paket dobrodošlice

<https://empowering-teachers.eu/>

The creation of this publication has been co-funded by the Erasmus+ grant program of the European Union under grant no. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. This publication reflects the views only of the author. Neither the European Commission nor the project's national funding agency are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of this publication.

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Ovaj se dokument ne smije kopirati, reproducirati ili mijenjati u cijelosti ili djelomično u bilo koju svrhu bez pismenog dopuštenja LOOP udruge. Osim toga, mora se navesti priznanje autora dokumenta i svi primjenjivi dijelovi obavijesti o autorskim pravima.
Sva prava pridržana.

Ovaj se dokument može promijeniti bez prethodne najave.

Ovaj dokument sastavili su sljedeći članovi međunarodnog konzorcija:



Ovo djelo je licencirano pod [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Contents

1.	Paket dobrodošlice.....	4
1.1	<i>KONTROLNA LISTA ZA RAVNATELJE ŠKOLA.....</i>	7
1.2	<i>KONTROLNA LISTA ZA MENTORA</i>	9
1.3	<i>PRAKTIČNI PAKET DOBRODOŠLICE.....</i>	11
1.4	<i>VODIČ ZA USPOSTAVLJANJE ODNOSA IZMEĐU MENTORA I PRIPRAVNIKA.....</i>	12
1.5	<i>SPORAZUM O PRAĆENJU.....</i>	16
1.6	<i>PROFESIONALNI I SOCIJALNI PLAN UVOĐENJA PRIPRAVNIKA.....</i>	17
1.7	<i>ZAŠTO SAM OVDJE.....</i>	21
	Izvori	23

1. Paket dobrodošlice

A. Koja je glavna ideja/cilj/namjera ovog modula?

Implementacijom modula **Paket dobrodošlice** želi se osigurati nesmetan prijelaz mladog stručnjaka na radno mjesto s već uspostavljenom specifičnom kulturom i strukturom rada. Kao prvi modul programa, on osigurava stvaranje smislenog i učinkovitog radnog odnosa između učitelja pripravnika i njihovih iskusnih mentora. Također uključuje nekoliko alata i predložaka koji se mogu implementirati tijekom cijelog trajanja programa uvođenja u posao.

B. Očekivani ishodi učenja:

- Ravnatelj škole imat će znanje i svijest o uvjetima koje treba uspostaviti za promicanje uspješnog programa uvođenja kroz iskusno podučavanje.
- Iskusni učitelj/mentor bit će upoznat i otvoren za potencijalne probleme i otvorena pitanja s kojima bi se učitelj pripravnik mogao susresti.
- Mentor i učitelj pripravnik uspostaviti će učinkovit radni odnos i definirati svoje potrebe i očekivanja, definirat će i buduće korake u njihovoj suradnji.
- Učitelj pripravnik upoznat će se s kulturom i specifičnostima svojeg novog radnog okruženja, upoznati strukturu ustanove i uloge pojedinaca s kojima će raditi.
- Učitelj pripravnik osvrnut će se na svoje profesionalne želje i osobne motivacije za karijeru u koju će krenuti.

C. Aktivnosti, prezentacije i drugi materijali uključeni u modul:

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme za izvore	Područje
1.1 Kontrolna lista za ravnatelja škole	Ravnatelji škola (koje podupiru iskusni učitelji)	Kontrolna lista/lista	30 minuta za osvrt; (vrlo različita implementacija)	Birokratsko/administrativno
1.2 Kontrolna lista za iskusnog učitelja	Mentor	Kontrolna lista/lista	30 minuta za osvrt; (vrlo različita implementacija)	Birokratsko/administrativno
1.3 Praktični paket dobrodošlice	Mentor (uključiti i ravnatelja škole)	Lista/najbolji praktični primjer	15 minuta za osvrt; (vrlo različita implementacija)	Društveno/kulturno
1.4 Vodič za uspostavu odnosa između iskusnog učitelja i pripravnika	Mentor	Vodič	60 minuta za osvrt; 90 minuta za implementaciju s učiteljem pripravnikom	Društveno/kulturno, Pedagoško/didaktičko
1.5 Plan profesionalnog i društvenog uključenja učitelja pripravnika	Mentor (po mogućnosti, konzultirati se s pripravnikom)	Lista	45 minuta za osvrt; Provedivo uz vodič 1.4	Društveno/kulturno
1.6 Sporazum o praćenju	Mentor i pripravnik	Formalni dokument o sporazumu	15 minuta za osvrt;	Birokratsko/administrativno



			Provedivo uz vodič 1.4	
1.7 Zašto sam ovdje?	Učitelj pripravnik (po mogućnosti pregledati s iskusnim učiteljem)	Upitnik	60 minuta za samostalnu upotrebu; Provedivo uz vodič 1.4	Pedagoško/didaktičko

1.1 Kontrolna lista za ravnatelja škole - dokument je koji opisuje program uvođenja (a dijelom i program osposobljavanja iskusnih nastavnika) iz perspektive ravnatelja škole. Posebna pažnja posvećena je procesu odabira i pripreme odgovarajućih iskusnih nastavnika. Dokument završava prijedlozima za konkretne korake koje bi ravnatelj škole mogao poduzeti kako bi omogućio nesmetan prijem učitelja pripravnika u nastavno osoblje ustanove.

1.2 Kontrolna lista za mentora - kratak je dokument koji može poslužiti kao podsjetnik na razne korake koje bi mentor mogao učiniti prije dolaska učitelja pripravnika koji mu je dodijeljen. Uključuje pitanja o specifičnim školskim politikama i propisima o kojima učitelj pripravnik mora biti obaviješten prije nego što dođe u školu, kao i neka konkretna pitanja i probleme na koje bi učitelj početnik mogao trebati odgovore, nakon što je već počeo raditi na novom radnom mjestu, tako da se iskusni učitelj može bolje pripremiti prije dolaska učitelja pripravnika.

1.3 Praktični paket dobrodošlice - konkretan je primjer zbirke (fizičkih) materijala koje učitelj početnik može dobiti nakon što počne raditi. To uključuje neke stvari koje će učitelju početniku možda trebati da obiđe prostorije, stekne osnovno razumijevanje ustanove, izgradi osjećaj pripadnosti, da izrazi poštovanje.

1.4 Vodič za uspostavljanje odnosa između mentora i učitelja pripravnika - ključni je element ovog modula. To uključuje pripremu za iskusnog učitelja koja je prilično praktična i može se koristiti za izravno strukturiranje početnog sastanka između iskusnog učitelja i učitelja pripravnika. Navedeno je nekoliko konkretnih tema koje se bave upravljanjem očekivanjima i nadolazećom suradnjom na koje je potrebno odgovoriti jer će definirati budući rad u okviru programa uvođenja u posao.

1.5 Plan profesionalne i društvene uključenosti učitelja pripravnika - popis je različitih aktivnosti koje bi iskusni učitelj i učitelj pripravnik mogli smatrati korisnima za provedbu (većina njih uključuje samo njih dvoje, a neke uključuju i druge članove osoblja). Pojedine aktivnosti podržane su različitim predlošcima koji se mogu koristiti u sklopu same aktivnosti. Na primjer, jedna je takva aktivnost promatranje lekcije i postoji nekoliko predložaka obrazaca koje učitelj početnik može koristiti za strukturiranje svog promatranja i pokušati naučiti što je više moguće iz njega, također označavajući neke probleme za daljnje razgovore 1 na 1 s iskusnim učiteljem.

1.6 Sporazum o praćenju - dokument je koji može biti korišten za konkretno definiranje opsega i prirode buduće suradnje između učitelja pripravnika i iskusnog učitelja. Prilično je formalno napravljen i trebao bi služiti za formalnu strukturu programa. Međutim, predložak treba promijeniti i prilagoditi kako bi bio od koristi u konkretnim situacijama. Ugovor se može ispuniti na kraju prvog sastanka, a plan profesionalnog i društvenog uključivanja pripravnika može biti dragocjena prednost u tom procesu.



1.7 Zašto sam ovdje? (Alat za refleksiju za pripravnika) - oblik je upitnika koji dijelom navodi učitelja početnika da formulira sažetak svojih očekivanja od programa uvođenja u posao te svojih očekivanja od svog mentora, a dijelom omogućuje pripravniku da izričito definira svoje motivacije za posao, te profesionalne želje za početak svoje karijere.

D. Prijedlozi za provedbu modula

Učitelj početnik je odabran/dodijeljen određenoj školi. Ravnatelj škole pregledava popis za provjeru pomažući im u postavljanju procesa dobrodošlice. Oni razmatraju postupak dodjele iskusnog učitelja novopridošlom pripravniku (ako je moguće, iskusni učitelj je netko tko ispunjava što više kriterija, uključujući poznavanje procesa podučavanja i programa uvođenja u posao, možda čak ima i nešto iskustva ili konkretne obuke). Vode razgovor s iskusnim učiteljem o tome kako pristupiti procesu podučavanja i koriste kontrolni popis za vođenje procesa.

Iskusni učitelj konzultira **svoju odgovarajuću (konkretniju) kontrolnu listu**. On priprema neke konkretne materijale i informacije koje će unaprijed proslijediti učitelju pripravniku, a također pripremaju praktični paket dobrodošlice koji će pokloniti pridošlici po dolasku na radno mjesto. Za izradu paketa dobrodošlice, mogu biti korisne neke smjernice s kontrolne liste ili primjer samog paketa.

Vrlo je važan dio modula definiranje radnog odnosa između iskusnog učitelja i učitelja pripravnika. Iskusni učitelj priprema se za prvi sastanak koristeći **vodič za uspostavu odnosa**. Iskusni učitelj promišlja prije sastanka o nekim aspektima odnosa u skladu sa svojom osobnošću i preferencijama te je također spreman za neka potencijalna otvorena pitanja/potrebe učitelja pripravnika.

Tijekom prvog sastanka učitelj pripravnika i iskusni učitelj razgovaraju o cjelokupnom procesu podučavanja/uvođenja u posao, razgovaraju o svojim očekivanjima, potrebama i željama (a u tome im može pomoći **plan profesionalnog i društvenog uključivanja učitelja pripravnika**). Konkretno razgovaraju o različitim metodama suradnje i podučavanja i mogu ih koristiti kao polazište za svoju raspravu, mogu razgovarati o tome što bi konkretno njima odgovaralo.

Ovaj bi sastanak trebao završiti formalizacijom konkretnog plana rada za učitelja pripravnika i iskusnog učitelja za određenu godinu. Ovaj plan može biti zapisan u **sporazumu o praćenju**.

Na kraju prve rasprave koja traje prilično dugo i može se podijeliti na nekoliko sastanaka tijekom nekoliko dana, iskusni učitelj daje učitelju početniku **alat za refleksiju** koji treba ispuniti, čuvajući dio ankete kako bi imao pisani zapis o očekivanjima učitelja početnika za proces i ostavljajući dio ankete učitelju pripravniku kako bi mu to moglo pomoći u **refleksiji** nakon određenog razdoblja (vjerojatno nakon razdoblja uvođenja).



1.1 KONTROLNA LISTA ZA RAVNATELJE ŠKOLA

Pozdrav! Dakle, primete pripravnike u svoju školu i odlučili ste zauzeti aktivniji pristup tome. To je odlično!

Željeli bismo Vam dati nekoliko točaka za razmišljanje ako želite osmisliti proces u kojem je integracija novih članova osoblja i njihov početni razvoj na radnom mjestu nešto strateški planirano te uključuje vrlo iskusno podučavanje pripravnika od strane iskusnijih učitelja, uzimajući u obzir i ostalo osoblje.

Koja je moja uloga?

Ravnatelj škole ima ključnu ulogu u integraciji novih kolega, čak i ako oni nisu tako često u kontaktu. Ravnatelj škole je taj koji treba formalno poželjeti pripravnicima dobrodošlicu na radno mjesto te izraziti i pokazati kako se inače rukovodi školom i što bi pripravnik mogao očekivati. Lijepo je i dati pokoju riječ ohrabrenja i podrške pripravniku.

Možda je još važnija uloga rukovodstva škole u određivanju tona rada iskusnim učiteljima i ostalom školskom osoblju kada je u pitanju uvođenje pripravnika u tim.

Kako odabrati iskusnog učitelja?

Prije svega, iskusni učitelj treba biti zainteresiran za podučavanje pripravnika. Ako vodstvo škole provodi bilo kakvu vrstu provjere osoblja ili razgovora ili druge vrste podrške, jedna od tema mogla bi biti potencijalni interes zaposlenika za novopridošle iskusne učitelje.

Važan aspekt iskusnog učitelja trebala bi biti privrženost školskoj zajednici. Želimo imati iskusne učitelje koji mogu biti uzori pripravnicima. Dakle, učitelji koji su angažirani u zajednici, koji brinu o zajednici i žive u njoj.

Iskusni učitelj trebao bi biti netko tko je spreman napredovati i također učiti od pripravnika. Važno je da iskusni učitelj bude pristupačan te da daje i potiče pravilan razvoj pripravnika. Iskusni učitelj trebao bi biti voljan pokazati da je nesavršen te na taj način njegov primjer ne bi frustrirao pripravnike s nevjerojatno visokim standardima. Uz suverenost u vlastitom radu, malo poniznosti velika je osobina ličnosti koju bi iskusan učitelj trebao imati.

Što se tiče nekih formalnih uvjeta, što je više godina iskustva, tim bolje. Ako je moguće, podučavanje u istoj školi od velike je koristi. Ukoliko to nije moguće, poželjna je nastava u istoj skupini škola ili regiji. Opet – ako je moguće – podučavanje istog predmeta je prednost.

No važno je shvatiti da ne postoje savršeni iskusni učitelji. I svaki iskusni učitelj kojeg odaberete može imati koristi od vaše dodatne pozornosti.



Kako mogu poticatiiskusne učitelje na rad?

Važno je upravljati očekivanjima. Mentore treba birati na način da iskazuju interes za ulogu ili da je barem svojevolumno prihvaćaju. Ovu ulogu treba uspostaviti i donekle formalizirati.

Ako je moguće osigurati neka financijska sredstva to je velika prednost, ali ne i jedina mogućnost da se uloga prepozna. Ima smisla osobno razgovarati s učiteljima odabranima zaiskusne učitelje o tome kako bi radije potvrdili tu ulogu.

Možda bi ih se moglo razriješiti nekih drugih dužnosti ako je to moguće (možda nekih nepedagoških). Moglo bi ih se dodatno poticati ili im omogućiti da pohađaju neku nastavničku obuku. Mogli bi dobiti neke certifikate ili druge potvrde koje bi mogli koristiti u svom napredovanju u karijeri.

No, bez obzira na to kako dođe do dogovora o vrednovanju iskusnog podučavanja, važno je osigurati daiskusni učitelji vide da je početno uvođenje u rad nastavnika prioritet za školu i nešto u što rukovodstvo škole ulaže.

Kako mogu pokazati važnost uvođenja u rad pripravnika u svom redovnom radu?

Planirani susreti s pripravnicima tijekom godine su korisni ukoliko ih je moguće organizirati. Također je sjajno osigurati da pripravnici dobiju svoje mjesto u zajedničkim aktivnostima cijelog osoblja. Ako je potrebno usredotočiti se na jednu stvar, ravnatelj škole bi se trebao sastati siskusnim učiteljima u određenim trenucima.

Susret siskusnim učiteljima može dati određeni uvid u to kako teče proces podučavanja, kako napreduju pripravnici, aiskusnim učiteljima daje jasan znak da njihov rad nije zanemaren već iznimno važan. Sjajno je ako se o procesu iskusnog nastavnika može govoriti u bilo kojem osobnoj provjeri ili razgovoru. Planirani sastanci iskusnog nastavnika tijekom godine također su korisni za potencijalno ispravljanje krivog smjera ali i za prilagođavanje nastalim izazovima. Osim toga, može se uspostaviti grupa za podršku svih imenovanih iskusnih učitelja. Nadzor nad ovim radom može vršiti rukovodstvo škole, savjetodavna služba ili netko drugi.

Predlaže se da se osnuje i grupa za podršku pripravnika (u školi, školskoj skupini, regiji, možda nacionalno). Pripravnike treba poticati na osnivanje grupa u kojima će moći komunicirati jedni s drugima o svojim problemima i izazovima. Pripravnici bi mogli imati koristi od ovoga uz suradnju siskusnim učiteljima. Za uspostavu procesa treba imenovati nekog od iskusnih učitelja, nekoga iz rukovodstva škole ili savjetodavne službe. Sastanak pripravnika treba sazvati prije početka pedagoških obveza ili neposredno nakon početka. Tijekom sastanka mogle bi se dati neke opće informacije, možda bi se mogli sastati svi pripravnici iiskusni učitelji, mogli bi se podijeliti materijali... Glavni cilj sastanka ipak bi trebao biti rasprava o tome kakvu bi buduću suradnju pripravnici željeli. Trebalo bi se dogovoriti o učestalosti i planiranju potencijalnih osobnih sastanaka – hoće li ti sastanci imati koristi od nadzora iskusnog učitelja ili bi se pripravnici radije sastajali neformalnije. Osim toga – potrebno je uspostaviti i privremeni komunikacijski program. To ovisi o sadržajima koje škola nudi. Komunikacija se može uspostaviti s MS Teams-om, zatvorenim on-line forumom bilo koje vrste, izravnom mailing listom ili putem eTwinning



platforme koja je dostupna na razini EU-a ako nema prikladnijih alata koji se već koriste u školama.

Što mogu učiniti na razini cijelog osoblja?

Važno je organizirati prigode u kojima se cijelo osoblje može susresti s pripravnicima na transparentan i ako je moguće gostoljubiv način. Sastanci osoblja, konferencije ili posebne prigode organizirane za pripravnike su prilike preko kojih se pripravnici mogu predstaviti i upoznati svoje kolege koji se također predstavljaju njima.

Uz to, iskusnim učiteljima treba zahvaliti ili pohvaliti ili na neki drugi način vrednovati njihovu spremnost da preuzmu svoju ulogu. To je nešto što bi barem jednim dijelom trebalo biti izvedeno pred cijelim osobljem.

1.2 KONTROLNA LISTA ZA MENTORA

Ako ste imenovani za mentora (osobito po prvi put), možda se pitate odakle krenuti sa svojim radom. Kako započeti? Koje su neke od ključnih uloga i odgovornosti koje imate?

Prije svega – naučite kako biti dobar učitelj čije iskustvo proizlazi iz povezanosti sa zajednicom.

Međutim, ako ne znate odakle početi – napravili smo jednostavan popis nekih stvari o kojima možete razmisliti prije nego što stvarno prihvatite ulogu mentora.

Ove stvari su stvarno osnovne i sigurno biste ih mogli sami smisliti, ali možda su neke stvari previše osnovne da bi iskusni učitelj o njima razmišljao. Stoga ovaj popis možete iskoristiti u svoju korist.

Znam li što radim? 😊

Jesam li imao sastanak s rukovodstvom škole? Znam li što mogu očekivati od procesa mentorstva? Što se od mene očekuje? Što mogu očekivati zauzvrat za posao koji ću obaviti? Mogu li možda raspravljati o svojoj ulozi ako mi nije u potpunosti jasna?

Kakav iskusni učitelj želim biti? Tko su mi bili uzori i što sam od njih naučio za vrijeme mog pripravništva? Što mi je bilo potrebno kad sam bio pripravnik?

... OK, to je sjajno ... shvaćam li da pripravnik kojeg ću podučavati nisam ja i da bi mogao imati drugačije potrebe ili očekivanja? Kako ću upoznati svog učitelja početnika? (Također postoje neki alati predloženi u ovom modulu.)

Znam li već nešto o svom učitelju pripravniku?

Kada ga mogu kontaktirati? Možda se prvi kontakt može napraviti čak i prije osobnog sastanka



da se samo malo priprelim? Koje podatke za kontakt imam?

Kakva je situacija pripravnika u pogledu praktičnog snalaženja po školi?

Kako će pripravnik doći u školu? Može li doći do škole javnim prijevozom, ima li pripravnik parking? Treba li mu neki poseban alat za taj pristup?

Poznajete li prostorije škole? Jesu li mu pokazane? Mogu li možda organizirati obilazak?

Ima li praktički pristup prostorijama? Ima li potrebne ključeve/kartice/pristupne šifre?

Imamo li kakav školski materijal ili bilo što što možemo dati pripravniku kao svojevrsni dar dobrodošlice (za ideje pogledajte drugi alat u ovom modulu)?

Kakva je situacija pripravnika s obzirom na njegovo radno mjesto/opremu?

Gdje će pripravnik imati mogućnost imati garderobu? Gdje će moći ostaviti svoje stvari? Trebaju li mu neke posebne upute o tim objektima (pravila, propisi, sigurnost...)?

Gdje će se pripravnik moći pripremiti za rad? Ima li svoje radno mjesto/ured? Mogu li olakšati nabavu potrebnog prostora? Jesu li kolege koji će raditi s pripravnikom informirani i pripremljeni?

Koja je oprema za rad potrebna pripravniku? Što može dobiti od škole? Je li to već dogovoreno? Mogu li pomoći olakšati ovaj proces? Kako ćemo primiti pripravnika u osoblje?

Imamo li neke konkretne događaje na kojima se može predstaviti pripravnik?

Hoće li ravnatelj škole predstaviti pripravnika? Bi li bilo prikladno da ga ja kao iskusni učitelj predstavim? Bi li bilo prikladno pripravnik svima kaže par stvari o sebi? Bi li ova prilika bila prikladna i za pripravnikove nove kolege da mu se predstave?

Koje su druge uloge pružanja podrške koje će pripravnik morati znati u školskom okruženju? Uloge kao što su održavanje, čišćenje, kuhinja, administracija, školsko savjetovanje... Kako mogu te ljude predstaviti pripravniku?

Nakon što se pripravnik predstavi osoblju – kako ćemo učiniti da se osjeća dobrodošlim? Koje su neke (neformalne) aktivnosti koje bismo mogli raditi zajedno (postoji popis prijedloga u ovom modulu)?

Kako ćemo omogućiti pripravniku da aktivno sudjeluje u školskim aktivnostima? Gdje mu možemo dati priliku da pronađe svoj glas?

Postoje li konkretna pisana ili nepisana pravila koja bi pripravnik trebao znati?

Koji nacionalni/školski propisi vode učiteljsko zanimanje? (Popis prilagođen nacionalnoj razini bio bi dobrodošao.)



Postoje li neke posebne odredbe o ponašanju u ugovoru o radu?
Ima li škola pravila odijevanja? (Nastavnici i/ili učenici?)
Koja pravila kodeksa ponašanja postoje za učenike? Zna li pripravnik kako ih provoditi?

Kako ćemo definirati naš odnos?

Što ćemo raditi zajedno tijekom cijele godine? Kako ćemo to odlučiti? Kako ćemo planirati? ...
(Prijedlog postavljanja odnosa nalazi se u ovom modulu.)

1.3 PRAKTIČNI PAKET DOBRODOŠLICE

Iznimno je lijepo ako se pripravnik osjeća dobrodošlim i tako što mu se da fizički poklon, dar dobrodošlice. Mali i praktičan znak zahvalnosti. Bilo bi odlično nešto dogovoriti na razini škole ako je to moguće. No, ukoliko to nije moguće, možda bi iskusni učitelj mogao nešto sam dogovoriti. U nastavku navodimo nekoliko praktičnih ideja za to.

Praktično snalaženje

Ključevi/kartice (privjesak za ključeve ili držač za kartice – možda s logom škole)
Popisi potencijalnih šifri za školska računala, pisače, posebne prostorije
Daljinski za parking/garažu
Pločica s imenom (tiskana ili plastificirana) za staviti na vrata/stol/stolicu

Praktično pronalaženje vlastitog mjesta

Internetski računi/identitet (e-pošta, e-učionice, repozitoriji)
Prezentacije škole (USB ili neki drugi disk – možda s logom škole)
Ispisi ili datoteke raznih školskih pravila, propisa
Popis formalnih i neformalnih događaja za školsku godinu napravljen od strane iskusnih učitelja

Nešto praktično

Šalica za kavu
Boca za vodu za višekratnu upotrebu
Školska odjeća (sve što postoji – kravate, šalovi, majica kratkih rukava, majice s kapuljačom...)



1.4 VODIČ ZA USPOSTAVLJANJE ODNOSA IZMEĐU MENTORA I PRIPRAVNIKA

Ovo je važno!

Vodič je možda najvažniji dio ovog modula. LOOP je razvio sustav uvođenja u posao pripravnika koji se uvelike oslanja na model mentorstva. Dragi mentore – najvažniji dio ovog uvodnog programa nije u alatima i sadržajima koje biste mogli dobiti, već u odnosu koji ćete razviti s pripravnikom.

Stoga se nadamo da ako koristite samo jedan od alata u ovom modulu, da koristite ovaj. Ovo je obrazac za početni razgovor s pripravnikom koji je dodijeljen Vama kao iskusnom učitelju/mentor. Svrha ove početne rasprave trebala bi biti formiranje strukturalnog okvira za kontinuirani rad pripravnika i iskusnog učitelja kroz dulje vremensko razdoblje.

Osim toga, cilj ovog sastanka također bi trebao biti izgradnja nekog početnog odnosa. Trebali biste pročitati ovaj predložak u pripremama za sastanak i koristiti ga kao osnovu te ga doista učiniti svojim. Na samom kraju, tu je i “Sporazum o praćenju” koji se može koristiti za formaliziranje tijekom rada u narednom razdoblju.

Struktura rasprave

Ovaj je predložak pripremljen za uvodni sastanak od 60 – 80 minuta koji treba održati osobno. Bilo bi vrlo prikladno ovaj sastanak održati na mjestu gdje će se održavati i budući susreti između iskusnog učitelja i pripravnika. Sastanak bi se treba održati uz odgovarajuću razinu privatnosti i bez nepotrebnog ometanja. Ako je moguće, najbolje vrijeme za održavanje ovog sastanka bilo bi prije početka pripravnikovih pedagoških obveza u razredu.

Vremenski okvir rasprave

Izlaganja iskusnog učitelja i pripravnika (15 – 20 min)

Upravljanje očekivanjima (40 – 50 min)

Formalizacija zaključaka (5 – 10 min)

A. Izlaganje iskusnog učitelja i učitelja pripravnika

Iznimno je važno uspostaviti odnos pun međusobnog razumijevanja. Želimo predložiti da iskoristite ovu priliku da pokušate preći preko pukih površnih informacija o osobnim detaljima u ovom dijelu.

Možda iskusni učitelj može probiti led ispričavši priču o tome kako je započeo svoju učiteljsku karijeru. Potencijalno zanimljive točke za raspravu bile bi čega se bojao, u čemu je bio nesiguran, što ga je najviše iznenadilo i koliko se stvarnost razlikovala od obuke na fakultetu. Ako je primjenjivo, dobrodošle su konkretne preporuke vezane za njegove poslovne početke,



kao ono što mu je bilo najvrijednije, a što najpotrebnije. Ako je moguće, iskusni učitelj trebao bi pristupačan te na taj način uspostaviti bolji odnos s pripravnikom.

Jednako je važno dati glas pripravniku. Pripravniku treba na nenametljiv i zainteresiran način dati dojam da je bitan, da se iskusni učitelj zanima za ono što njega zanima...

Neka pitanja koja bi mogla dovesti do boljeg upoznavanja pripravnika uključuju:

Jeste li imali posebne učitelje tijekom odrastanja?

Zašto ste se odlučili za posao učitelja?

Što Vam je bilo najzanimljivije tijekom studija?

Koji dio nastavnog plana i programa najviše želite podučavati?

Što mislite da bi se najviše isplatilo u vašem poslu, posebno u prvoj godini vašeg rada?

Po čemu biste voljeli da Vas pamte Vaši učenici?

Imate li neke posebne strahove?

Ovo bi trebala biti rasprava, a ne ispitivanje. ☑ Iskusni učitelj treba nastojati da pripravnik bude što aktivniji u svojoj ulozi. On bi trebao ponuditi odgovore na pitanja koja bi pripravnik mogao postaviti. Na samom početku se treba pozabaviti pojmom sigurnog prostora. Razina povjerljivosti bila bi preporučljiva, ali to je jedna od stvari kojima se treba izravno pozabaviti.

B. Upravljanje očekivanjima

Iskusni učitelj i učitelj pripravnik moraju za početak imati dobru konsolidiranu predodžbu o vrsti odnosa koji će nastojati uspostaviti i o određenim aktivnostima koje će provoditi. Trebali bi također znati što mogu očekivati jedno od drugog. Iz tog razloga, ovo je glavni dio početnog sastanka. U nastavku navodimo konkretna pitanja koja treba riješiti i raspraviti te postići sporazum.

Privatnost

Kao što je već spomenuto – jedna od prvih stvari kojima se treba pozabaviti je razina povjerenja između iskusnog učitelja i pripravnika. Iako bi se ovo trebalo riješiti na razini škole, savjetuje se da se iskusni učitelj ne smatra nadređenim pripravniku ili njegovim izravnim ocjenjivačem (u slučajevima kada se ugovor produžuje učitelju pripravniku tek nakon probnog razdoblja). Iskusni učitelj bi trebao biti osoba od povjerenja, netko kome se možemo povjeriti, pričati o svojim pogreškama, nedoumicama, izazovima za koje nismo sigurni... Za ovakvu vrstu razgovora potreban je bliski odnos između iskusnog učitelja i pripravnika koji pripravniku ulijeva sigurnost. I to bi se trebalo riješiti.

Formalni zahtjevi

U svakom slučaju, podučavanje bi trebalo biti u određenoj mjeri formalizirano. I iskusni učitelj i pripravnik moraju znati koje će biti njihove formalne obveze unutar procesa te hoće li biti potreban određeni broj sastanaka, konkretna papirologija, evaluacije, procjene ili uključivanje trećih strana. Iskusni učitelj treba razjasniti sve ove zahtjeve zajedno s rukovodstvom škole i predstaviti ih učitelju pripravniku te odgovoriti na sva pitanja, dajući konkretan kontekst određenim

birokratskim pojmovima.

Potrebe pripravnika

Uz formalne zahtjeve, potrebno je staviti snažan naglasak na to da je odnos namijenjen za dobrobit pripravnika. U tom smislu, program je prilagodljiv te se može personalizirati. Iskusni učitelj mogao bi se osvrnuti na svoje potrebe koje je imao na samome početku i pokušati potaknuti pripravnika da pokuša prepoznati koje bi njegove konkretne potrebe mogle biti kroz razdoblje **uvođenja**.

Učestalost kontinuiranih sastanaka

Potrebno je uspostaviti redovite sastanke. Njihova učestalost i priroda mogu uvelike varirati. No, na početku procesa mora se postaviti nešto konkretno. Mogli bismo razgovarati o kratkim 5- minutnim izvješćima svakog jutra i nakon škole, a mogli bismo razgovarati o 90-minutnom sastanku jednom u dva mjeseca. O načinu održavanja tih sastanaka je potrebno razgovarati – hoće li biti osobno, putem interneta ili telefonom. Predlaže se da se sastanak u trajanju od približno 45 – 90 minuta planira jednom tjedno ili jednom u dva tjedna. (Provedba cjelokupnog uvodnog programa sa svim materijalima razvija se sat vremena tjedno.)

Pristupačnost

Iskusni učitelj i pripravnik bi trebali jasno odrediti kako će komunicirati između sastanaka. Nije dovoljno da iskusni učitelj kaže nešto u stilu “ako ti nešto treba, samo pitaj”... Iskusni učitelj treba obavijestiti pripravnika kada i kako se može doći do njega. To može biti u određeno vrijeme osobno u školi, putem e-maila ili telefonom. Može se ograničiti na radne dane, radne sate ili na bilo koji drugi način. Važno je da sve te informacije budu jasne i da zajedno s pripravnikom pokušate formulirati taj dogovor prema njegovim iskazanim potrebama.

Definicija aktivnosti

Konkretnost u planiranju određenih aktivnosti koje će iskusni učitelj i pripravnik raditi zajedno je iznimno važna. Te aktivnosti mogu uključivati zajedničke nastavne sate, promatranja u razredu bilo od strane pripravnika ili od strane iskusnog učitelja, nadzor i neformalne aktivnosti. Ako je moguće, ove aktivnosti treba planirati s konkretnom svrhom i ciljem koji treba postići.

Razrada povratnih informacija

Jedna od glavnih ideja provedbe programa uvođenja u posao je osigurati da profesionalne sposobnosti pripravnika napreduju. Da bi se to dogodilo, njegov iskusni učitelj trebao bi dobiti konkretne povratne informacije. Kako bi ovaj proces bio učinkovit i produktivan, potrebno je dogovoriti oblik povratne informacije. Taj dogovor se postiže međusobnim razgovorom. Pripravnik bi trebao izraziti koji bi mu oblik povratne informacije najviše odgovarao. To bi potencijalno moglo biti neposredno nakon aktivnosti u kratkim obrocima, možda u rjeđim prilikama s dubljim raspravama, a možda bi mu dobro došlo i nekoliko savjeta u pisanom obliku.

C. Formalizacija zaključaka

U kojem god smjeru išao sastanak, trebao bi rezultirati jasnim planom budućeg rada i suradnje. Poželjno je da neke od ovih zaključaka zapišu i arhiviraju i iskusni učitelj i pripravnik. Za ovaj se



primjer može upotrijebiti predložak „Sporazum o praćenju”.



1.5 SPORAZUM O PRAĆENJU

Ovo je referentni plan praćenja za početni period uvođenja učitelja u rad. Time će se iskusni učitelj i pripravnik dogovoriti o načinima suradnje.

Trajanje indukcijskog razdoblja

Datum početka: _____

Datum završetka: _____

Redoviti vremenski razmaci između sastanaka tijekom razdoblja uvođenja

Sastanci se općenito
odvijaju:

- uživo
- putem interneta
- telefonskim razgovorom

Učestalost sastanaka:

- dnevna
- tjedna
- dvotjedna
- mjesečna

Predviđeno trajanje
sastanka u minutama:



Iskusni učitelj bit će na raspolaganju pripravniku na sljedeći način:

Aktivnosti planirane za razdoblje uvođenja uključuju (konkretno s datumima kada je primjenjivo):

Povratne informacije mentora upućene pripravniku i ocjena procesa podučavanja u obliku kratkog opisa:

Datum i mjesto: _____

Mentor

Pripravnik

1.6 PROFESIONALNI I SOCIJALNI PLAN UVOĐENJA PRIPRAVNIKA

Ovaj alat pomaže iskusnom učitelju da pripremi plan aktivnosti koji bi pomogao pripravniku da se integrira u novo profesionalno okruženje. Cilj mu je istaknuti različita područja u kojima bi iskusni učitelj mogao pokazati pravi put pripravniku te dati neke konkretne ideje za aktivnosti.

Pojedini prijedlozi aktivnosti popraćeni su posebno dizajniranim predlošcima (takvi prijedlozi budu navedeni u opisu).

Ove aktivnosti treba uzeti u obzir prilikom izrade nacрта sporazuma o praćenju i uključiti ih u njega nakon rasprave između iskusnog učitelja i pripravnika.

Uvodne aktivnosti

Cjelokupno predstavljanje nastavnom osoblju

Trebala bi postojati više ili manje formalna prilika da se pripravnik predstavi cijelom nastavnom osoblju u odgovarajućem okruženju. To treba učiniti rukovodstvo škole, iskusni učitelj ili pripravnik

**LOOP - Osnaživanje nastavnika za kontinuirani osobni, profesionalni i društveni razvoj
kroz inovativne programe uvođenja**



i o tome se treba unaprijed dogovoriti s pripravnikom. (Bilješke o tome se nalaze u drugim dijelovima ovog modula.)

Predstavljanje odjela

Ovisno o organizaciji škole, vjerojatno će postojati manji tim kolega s kojima će pripravnik više komunicirati profesionalno te im se predstaviti na taj način (profesori istog odjela, školskog predmeta...). Očekuje se dublje, osobnije predstavljanje pripravnika i više interakcije s kolegama kako prelazimo s cjelokupnog nastavnog osoblja na sve manje i manje skupine stručnih kolega.

Pripravnikova "grupa za podršku"

Predlaže se da se osnuje grupa za podršku pripravnici (u školi, školskoj skupini, regiji, možda nacionalno). Iako bi neki pripravnici mogli biti konstruktivniji, ovaj proces treba planirati i treba ih poticati da formiraju grupu u kojoj će moći komunicirati jedni s drugima o svojim problemima i izazovima. Uz suradnju s iskusnim učiteljima, pripravnici bi mogli imati koristi i od ovakvih organizacija. Za uspostavu procesa treba imenovati nekog od iskusnih učitelja, djelatnika iz rukovodstva škole ili savjetodavne službe. Sastanak pripravnika treba sazvati prije početka pedagoških obveza ili neposredno nakon početka. Tijekom sastanka mogle bi se dati neke opće informacije, možda bi se mogli sastati svi pripravnici i iskusni učitelji, mogli bi se podijeliti materijali... Glavni cilj sastanka ipak bi trebao biti rasprava o tome kakvu bi buduću suradnju pripravnici željeli. Trebalo bi se dogovoriti o učestalosti i planiranju mogućih sastanaka uživo – hoće li ti sastanci imati koristi od nadzora iskusnog učitelja ili bi se pripravnici radije sastajali neformalnije. Osim toga – potrebno je uspostaviti i privremeni komunikacijski program koji ovisi o sadržajima koje škola nudi. Komunikacija se može uspostaviti putem MS Teams-a, ili zatvorenog internetskog foruma bilo koje vrste. Komunikacija se još može odvijati izravnom mailing listom ili putem eTwinning platforme koja je dostupna na razini EU ako nema praktičnijih alata koji se već koriste u školi.

Posjet školi uz stručno vodstvo

S naglaskom na upoznavanje relevantnih članova pomoćnog osoblja (kao što su savjetodavna služba, administracija, računovodstvo, održavanje, čišćenje, kuhinja...) u svom okruženju, upoznavanje njih samih i pripravnika, predstavljanje njihovog rada i odgovarajućih kanala komunikacije i interakcije.

Profesionalne aktivnosti

Tolerantno promatranje

Ovo se može smatrati okosnicom redovitih predavanja u svrhu podučavanja. Cilj ovoga je omogućiti pripravniku da izrazi svoja najbitnija pitanja, izazove i brige. Iskusi učitelj treba pratiti razvoj pripravnika, usmjeravati ga, predlagati područja na kojima treba raditi te planirati i raspravljati o konkretnim koracima u nadolazećoj budućnosti.

Osvrt na razred

Ponekad je konkretna povratna informacija iskusnog učitelja na temelju promatranih lekcija od strane pripravnika vrlo koristan alat za profesionalno napredovanje. U tom slučaju treba unaprijed raspraviti cilj promatranja i očekivanu vrstu povratne informacije. Područje promatranja može biti općenito ili može biti usmjeren na određeni element (korištenje određenih alata, primjena posebnih tehnika ili metoda, retorička sposobnost, uspostavljanje odnosa, doprinos učenika itd.) Tada bi iskusni učitelj trebao biti prisutan tijekom lekcije koju provodi pripravnik i jednostavno promatrati

**LOOP - Osnaživanje nastavnika za kontinuirani osobni, profesionalni i društveni razvoj
kroz inovativne programe uvođenja**



kako ju pripravnik provodi. Nakon lekcije treba dati povratnu informaciju na unaprijed dogovoreni način.

Promatranje razreda

Pripravnik može imati koristi od promatranja svog iskusnog učitelja na djelu u učionici. Promatranje u učionici može se odviti na način da se pripravniku u praksi pokaže ono što ga konkretno zanima (korištenje određenih tehnika, metoda ili alata). Također se može zakazati za pokrivanje određenog predmeta sadržaja (ako je relevantno na temelju predmeta koji iskusni učitelj predaje) ili može poslužiti kao opći alat koji potiče na razmišljanje ili raspravu.

Pomoć u nastavi

Ovo je korak naprijed u odnosu na prethodnu aktivnost. Ovdje pripravnik preuzima aktivniju ulogu, podupirući nastavni plan iskusnog učitelja. On može pomoći u grupnom radu, pružiti dodatnu podršku učenicima s posebnim potrebama, održati manje dijelove lekcije, biti "uzorni učenik" i komunicirati s iskusnim učiteljem, potaknuti dijelove lekcije na radionicu/raspravu itd. Važno je da se o ulozi razgovara unaprijed i da se njena provedba odražava nakon lekcije.

Zajednička nastava

Ovdje i iskusni učitelj i pripravnik imaju više simetrične uloge i trebaju raditi kao ravnopravni partneri. Ova vrsta suradnje često je izazov i za iskusne učitelje i treba je unaprijed dobro raspraviti te temeljito ispitati i razmotriti nakon njene provedbe.

Suradnja s drugim učiteljima

Dodajemo ovaj prijedlog samo kako bismo osvijetlili činjenicu da bi u nekim slučajevima mentor trebao poticati pripravnika na suradnju s drugim iskusnim kolegama ne ograničavajući se samo na mentora (ovo je posebno važno ako mentor ne podučava isti predmet). Promatranje razreda, pomoć u nastavi i zajednička nastava su aktivnosti koje se lako mogu provoditi uz pomoć drugih kolega. Isti predlošci mogu se koristiti u fazi planiranja. Važno je napomenuti da mentor može olakšati međusobnu suradnju pripravnika s ostalim kolegama.



Izvannastavne aktivnosti/klubovi/događanja

Ako je moguće i primjenjivo, pripravnika treba poticati da iskoristi neke od svojih posebnih talenata i interesa. Za pripravnika moglo bi biti korisno da dobije izazov s više slobode od one koju ima u svakodnevnom pedagoškim obvezama. Kako bi uklopio pripravnika u zajednicu, on mora postati aktivan član koji daje svoj doprinos. Mentor i pripravnik trebali bi zajedno pokušati identificirati područja u kojima bi pripravnik to mogao učiniti.

Konferencije i seminari za obuku učitelja

Iako to nije nužno primarni fokus pripravnikova rada, pozornost treba posvetiti razmišljanju o mogućnostima kontinuiranog usavršavanja učitelja. Mentor može pokazati primjer određenih aktivnosti kojima se bavi i pozvati pripravnika da mu se priključi. Mentor i pripravnik, međutim, također mogu razgovarati o potencijalnim stručnim događajima koji bi pripravniku mogli biti zanimljivi i korisni te im prisustvovati. U ovom slučaju, važno je potvrditi novostečeno znanje i kompetencije tako što ćete pripravniku dati priliku da to prezentira kolegama ili barem dobiti temeljit izvještaj od strane mentora.

Društvene aktivnosti

Privatni posjeti

Ukoliko obje strane to smatraju prikladnim, mentor može pozvati pripravnika da ga posjeti u njegovom domu i upozna njegovu obitelj.

Kratki odmori

U nekim slučajevima škole provode različite vrste izvanškolskih aktivnosti za cijelo nastavno osoblje (ili možda manji dio osoblja kao što je na primjer odjel). To se može učiniti kao dio procesa planiranja ili evaluacije ili možda samo kako bi se djelatnici zbližili. Važno je pozvati i aktivno uključiti pripravnika. Mentori bi trebali pripremiti pripravnika za aktivnost i osigurati kontekst koji nije uključen u službenu komunikaciju.

Početnička praksa

U nekim kontekstima mogu postojati početničke prakse za pripravnike/nove zaposlenike i određena očekivanja od njih. Iako je iznimno važno da se te prakse odvijaju uz poštovanje i dogovor, također je važno da pripravnici imaju jasno razumijevanje aktivnosti koje bi im mentor mogao pokazati. Ove bi prakse, ako se koriste, trebale poslužiti za bolje upoznavanje pripravnika i potvrđivanje njegove prisutnosti u instituciji – pokažite malo entuzijazma o njegovom pridruživanju timu. Kao primjer – od pripravnika možete



tražiti da sudjeluje u "show and tell" i predstavi jedan od svojih talenata kao što je sviranje instrumenta ili pjevanje tijekom druženja osoblja...

Izleti

Škole mogu organizirati stručne (i društvene) jednodnevne ili duže izlete za svoje zaposlenike. Mentor mora te događaje predstaviti pripravniku, pozvati ga i aktivno surađivati s njim tijekom tih događaja. Pripravnika također treba obavijestiti o tim događajima što je ranije moguće i treba ih uključiti/navesti u planu rada (Sporazum o praćenju).

Popodneveni/večernji događaji

Škole također mogu imati nekoliko formalnih i neformalnih aktivnosti u kojima se očekuje da nastavnici sudjeluju. Ove događaje potrebno je unaprijed predstaviti pripravniku, a kontekst o njima trebao bi objasniti mentor. Vrste formalnih događaja uključuju koncerte, izložbe, dobrotvorne događaje, proslave bivših studenata ili roditelja, itd. Neformalni događaji za osoblje mogu biti proslave rođendana, sportski događaji (treninzi ili turniri), događaji koji uključuju aktivnost djelatnika (npr.: kuglanje, filmska večer, klub knjiga, službene konferencije osoblja "after-partyji"), itd.

1.7 ZAŠTO SAM OVDJE

Ovo je alat za interpretaciju koji pripravnik može koristiti samostalno (ili kao predložak za razgovor). Pripravniku može poslužiti kao podsjetnik gdje je bio na samom početku ali i u kasnijoj fazi tijekom procesa uvođenja u posao ili njegove karijere općenito.

Također se može podijeliti s mentorom i koristiti kao polazište za raspravu. U ovom slučaju, može se također koristiti prije početnog sastanka mentora i pripravnik kako bi se pripravnik pripremio.

Tko su najbolji učitelji koje ste imali u životu i zašto?

Što je utjecalo na to da odlučite postati učitelj?

Što volite/u čemu uživajte u predmetu koji ste odabrali predavati?

Kojim se stvarima kojima se najviše veselite u svom trenutnom poslu?



Gdje smatrate da trebate najviše podrške i pomoći? Postoje li neka područja koja u Vama izazivaju brigu, strah, sumnju prije nego što počnete raditi?

Kako očekujete da će se odvijati Vaš uobičajeni tjedan tijekom vaše prve godine zaposlenja?

Gdje napunite baterije ako se osjećate preopterećeno?

Koji su konkretni ciljevi koje imate za prvu godinu? Kako ćete znati da ste bili uspješni? Pokušajte postaviti tri vrlo konkretna cilja.

Kako biste voljeli da Vas pamte studenti kojima predajete?



Izvori

Allen, D. W. 1967. Microteaching. A description. San Francisco: Stanford University Press

Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.

Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.

Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.

Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.

Bergland, Christopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).

Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185- 200.

CHAMPS, A Proactive & Positive Approach to Classroom Management, 2009 Pacific Northwest Publishing



- Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.
- Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.
- Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an “Iron Bowl”? Pre-service teachers’ journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher* (De La Salle University Manila), 21(2), 315- 324.
- Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.
- Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.
- Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.
- Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.
- Department of Education and Training, A Teacher’s Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014
https://education.nt.gov.au/data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_experienced_teaching.pdf
- Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.
- Eileen Mooney Cambria, “A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers”, Seton Hall University, (2006)
<https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>
- Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.
- Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. *Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.
- Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*.



Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology* 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. *Canadian Journal of School Psychology* 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [Beginning teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Iscaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Organizational Behavior* 10, št. 2:179–188.

Gayle Furlow, "How to be an exceptional experienced teacher teacher", *teacherready*, June 28, 2019
<https://www.teacherready.org/exceptional-experienced-teacher-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. "Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship", *Skyward*,
<https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-experienced-teachers>

Gonser, Sarah. 2022 "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", *Edutopia*,
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-experienced-teacher-teachers>

Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.

Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.

Horneffer, P. 2020. Implementing a Flipped Classroom in Medical Education.

Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.



Isidori, E. 2003. La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie. Perugia: Morlacchi Editore

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525

Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.

Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.

Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santrorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.

Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.

Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.

König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.

Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. *Integrative Health: a holistic approach for health professionals*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.

Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession. V: *Handbook of reflection and reflective inquiry*, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.

Križaj, Robert. 2019. Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju. Ljubljana: Mladinska knjiga.



- Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Kyriacou, C., & Koberi, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. *Educational studies*, 24(3), 345-351.
- Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373-381.
- Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.
- Leddy, Susan Kum. 2006. *Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergen. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, *Proceeding of the 2011 annual conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11*, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).
- Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53.
- Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.
- Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. *Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]*. Fundació Jaume Bofill i Bonal·letra Alcompàs.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.
- Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? *Journal of Educational Psychology*. Advanced online publication.
- Mcgonigal, Kelly. 2015. *The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. London: Ebury Publishing.
- Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.



Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey. Retrieved from http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tl_l_misc

Mentoring Guide: a guide for experienced teachers. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Principals Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).

Middleton, Kate. 2009. Stress. How to de-Stress Without Doing Less. Oxford: Lion Hudson.

Mojsa-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 28, št. 1:102–119.

Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. Educational Management Administration & Leadership, 37(5), 574-599.

Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. Scandinavian Journal of Educational Research, 62(6), 813-831.

OECD. 2018. Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre. OECD Publishing.

OECD. 2018. Effective Teacher Policies: Insights from PISA. OECD Publishing.

Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. Teacher Education Quarterly, 23-40.

Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. Psychoneuroendocrinology 34, št. 1:87–98.

Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).

Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. Italian Journal of Educational Research, (13), 85-98.



Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. Policy Analysis for California Education, PACE.

Pianta, R. 2001. Student–Teacher Relationship Scale–Short Form. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. Didakta. Spletni vir:
https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11didak%20izgorelost.pdf (pridobljeno 28. 1. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-experienced teacher", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperiencedteacheringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27- 56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. American Psychological Association.
<https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190- 197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.



Sugai & Colvin. 2004. Self-Assessment of Classroom Management. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post- Pandemic. EdSurge.

Vieten, Cassandra. 2011. Mindfulness for Moms: The Basics. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).

Walker, Matthew. 2017. Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams. New York: Scribner.

Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, Classroom Management Self- Assessment.

Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.

Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167- 202.

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.

Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.

Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295- 306.

Svim elektroničkim izvorima bilo je pristupljeno u listopadu 2022.