



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



Program uvodenja učitelja - Rad s ostalim (lokalnim) dionicima

<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

13.	Rad s ostalim (lokalnim) dionicima.....	4
13.1	KONTROLNI POPIS POTENCIJALNO VAŽNIH DIONIKA.....	5
13.2	VODIČ ZA MENTORA ZA PREDSTAVLJANJE SURADNJE S LOKALNIM DIONICIMA.....	7
Izvori.....		10



13. Rad s ostalim (lokalnim) dionicima

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

Svrha ovog modula je pružiti uvodne informacije o prepoznavanju ključnih dionika u školskom okruženju, važnosti suradnje s tim dionicima i sporazumima koji vode učinkovitu partnersku interakciju. Pruža osnovu za utvrđivanje tko su relevantni dionici s kojima treba stvarati vrijednost u obrazovnom sustavu. Po završetku, ovaj modul pokazuje alat za usmjeravanje suradnje sa dionicima. Konačno, modul predstavlja neke najbolje prakse za suradnju više dionika u školskom obrazovnom sustavu.

B. Očekivani ishodi učenja:

- Mentor i učitelj pripravnik naučit će definiciju dionika i, pobliže, dionika u školskom okruženju.
- Mentor i pripravnik moći će identificirati relevantne dionike u školskom okruženju.
- Mentor i pripravnik moći će prepoznati koristi koje proizlaze iz odnosa sa školskim dionicima.
- Učitelj pripravnik steći će znanja o školskom okruženju u vezi s aktivnostima koje se odvijaju tijekom školske godine te će razumjeti kada su i zašto određene vanjske organizacije partneri u konkretnim aktivnostima.

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

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme za izvore	Područje
13.1 Kontrolni popis potencijalno važnih sudionika	Mentor i pripravnik	Prezentacija	60 minuta	Društveno/kulturno
13.2 Vodič za mentora za predstavljanje suradnje s lokalnim dionicima	Mentor i/ili pripravnik	Vodič/predložak za prezentaciju	60 minuta	Društveno/kulturno

1.1 Kontrolna lista potencijalno važnih sudionika je dokument koji opisuje važnost suradnje lokalnih dionika. Uključuje vrlo popis svih relevantnih dionika u obrazovnom sustavu i povezanih interesa koje bi mentor trebao prilagoditi lokalnom kontekstu.

1.2 Vodič za mentora za predstavljanje suradnje s lokalnim dionicima je alat koji pomaže mentoru da pripremi prezentaciju za pripravnika. Može se koristiti kao podrška strukturiranoj raspravi između mentora i pripravnika. I služi kao predložak za planiranje daljnjih interakcija s dionicima s potkrepljenjem i obrazloženjem iza toga.



D. Prijedlozi za provedbu modula

Dionici su poput dijelova slagalice. Ako jedan ili više dijelova nedostaje, slika će biti nepotpuna. Kada nastavnici, školski administratori, roditelji, učenici i druge organizacije rade zajedno na postizanju zajedničkih ciljeva, cijeli se obrazovni sustav značajno poboljšava. U ovom slučaju, sve su strane uzbuđene i nastavljaju trošiti vrijeme, novac, poštovanje i ljubav na buduće obrazovanje djece. Uključivanje dionika u obrazovanje omogućuje neograničeni dijalog i interakciju između voditelja obrazovanja i drugih dionika (kao što su učitelji, roditelji, učenici itd.). Stoga je kontrolni popis relevantnih dionika u školskom okruženju (13.1) dokument koji se može proučiti tijekom sastanka između mentora i pripravnika ili ga pripravnik može samostalno pregledati.

Vodič za mentora za predstavljanje suradnje s lokalnim dionicima (13.2) upoznaje nas s identifikacijskim listom dionika s kojima je mentor (i škola) već započeo odnos. Mentor će morati ispuniti obrazac za svaku kategoriju dionika i pokazati pripravniku rezultate provedenih aktivnosti uključivanja dionika. To se po mogućnosti može učiniti tijekom pregleda školskog kalendara i svih aktivnosti koje se odvijaju uz interakciju vanjskih strana. Konačno, odjeljak koji se odnosi na “novi projekt” treba ispuniti s pripravnikom i mora izvijestiti o prijedlozima za novu suradnju s tom specifičnom kategorijom dionika.

E. Korisna poveznica

[What Is a Stakeholder in Education? - Definition & Examples](#)

13.1 KONTROLNI POPIS POTENCIJALNO VAŽNIH DIONIKA

Uvod

Općenito, dionik je pojedinac, grupa pojedinaca ili organizacija koja ima utjecaj na određeni sustav i zainteresirana je za njega. Kada govorimo o poduzeću, možemo misliti na njegove zaposlenike, investitore, partnere, dobavljače i kupce. Zainteresirani dionici u obrazovanju definirani su kao svaki akter koji je zainteresiran, implementira napredne ideje ili ulaže u uspješan razvoj obrazovanja. Imaju izravan utjecaj na donošenje odluka i mogu poboljšati okruženje za učenje za opće dobro. Zato je ključno razumjeti različite vrste, važnost i ulogu svake vrste i angažman dionika.

Zašto su dionici važni u školskom okruženju?

Kao što je gore navedeno, oni imaju vlastiti interes za razvoj i dobrobit obrazovnog i školskog sustava. Stoga je očito da je njihova uloga ključna.

Svaki dionik sastavni je dio škole ili cjelokupnog obrazovnog sustava. Stoga su svi ključni za profesionalni razvoj obrazovanja jer mogu značajno unaprijediti obrazovno okruženje ako surađuju i dijele ideje, ciljeve i planove. Međutim, problem često nastaje u tome što se osjećaju podcijenjeno



i nesposobni stvoriti okruženje za suradnju. Članovi školskog odbora, na primjer, prepoznaju važnost suradnje sa zajednicom; međutim, većinu vremena ne mogu zatražiti pomoć jer se boje gubitka ugleda ili jednostavno ne znaju kako to učiniti.

S druge strane, članovi zajednice smatraju da ne mogu utjecati na planove školskih odbora i da se moraju prilagoditi.

Dionici su poput dijelova slagalice. Ako jedan ili više dijelova nedostaje, slika će biti nepotpuna. Kada nastavnici, školski administratori, roditelji, učenici i druge organizacije rade zajedno na postizanju zajedničkih ciljeva, cijeli se obrazovni sustav značajno poboljšava. U ovom slučaju, sve strane su uzbuđene i nastavljaju trošiti vrijeme, novac, poštovanje i ljubav na buduće obrazovanje djece.

Tko može biti dionik u školskom okruženju?

Što se tiče školskog okruženja, postoji mnogo dionika, ali svi su važni kada je u pitanju opće dobro. Općenito, dionici u školskom okruženju mogu se podijeliti u dvije glavne skupine:

1. *Interne stranke*

To su grupe ljudi unutar školske zajednice. Obično su to učenici, roditelji ili članovi obitelji, nastavnici, članovi školskog odbora, pomoćno osoblje itd.

2. *Vanjske stranke*

Vanjske stranke su grupe ljudi ili organizacija izvan škole. Tu su članovi zajednice, vladina tijela, razne lokalne vlasti, socijalni radnici, treneri, dobavljači, agencije i mnogi drugi vanjski dionici.

Relevantni dionici i njihovi interesi

Učenici

Uloga učenika u obrazovanju je ključna. Ovisno o dobi, učenici zahtijevaju različitu razinu pozornosti i drugačiji obrazovni pristup i program. U ovom slučaju važnija je kompetencija odgajatelja.

Obitelji

Roditelji nastoje svojoj djeci omogućiti kvalitetno obrazovanje te su uključeni u obrazovni proces i pružaju podršku učenicima. Roditelji kontroliraju društveni razvoj i spremni su pomoći školskim čelnicima da povećaju postignuća učenika.

Članovi škole

Škola je stranka zainteresirana za pružanje obrazovanja na visokoj razini. Međutim, među članovima škole postoje i druge skupine pojedinaca koje se mogu zasebno promatrati.

- Nastavnici se fokusiraju na podučavanje i unaprjeđenje razine znanja učenika.
- Školski odbor odgovoran je za osiguranje visokokvalitetne nastave i nastavnih materijala za učenike u svom školskom okrugu. Također osigurava ugodne uvjete za rad učitelja i cjelokupnog školskog osoblja. Osim toga, on komunicira s raznim lokalnim vlastima i održava ulogu stručnjaka u tom sektoru.



- Nekoliko stručnjaka također je uključeno u proces, poput socijalnih radnika, volontera ili psihologa.
- Pomoćno osoblje održava ugodno okruženje pružanjem usluga održavanja i čišćenja, preseljenja, zaštite imovine itd.

Vlada

Različite vladine strukture mogu biti dionici obrazovanja, poput Ministarstva obrazovanja, Ministarstva zdravstva i raznih kreatora politika. Oni uređuju i prate opću odgojno-obrazovnu strategiju te promiču školsko zdravlje.

Zajednica

Čelnici zajednice veliku pozornost posvećuju obrazovnom sustavu. Njima su škole potrebne za pripremu budućih vođa i članova zajednice koji će potom izgraditi jaču zajednicu.

Ostale organizacije

Ostale organizacije pružaju obrazovne materijale, hranu, proizvode za čišćenje i usluge koje utječu na kvalitetu okoliša u školama.

Tablica ispod prikazuje popis dionika u školskom okruženju:

Administratori	Lokalni poduzetnici	Učenici
Izvanastavni klubovi	Roditelji	Dobavljači
Alumni ured	Članovi školskog odbora	Privremeno nastavno osoblje
poduzetnici	Vozači školskih autobusa	Učitelji
Dobrotvorne organizacije	Školski savjetnik	Komunalna poduzeća
Članovi zajednice	Ravnatelji škola	Volonterske organizacije
Obitelji	Socijalni radnici	Ured za socijalnu skrb

Prednosti uključenosti dionika

- Mogućnost donošenja značajnih odluka brzo i uz niže troškove;
- Daljnja podrška zainteresiranih strana koje sudjeluju u donošenju odluka;
- Povećanje svijesti i dobivanje više ideja;
- Bolji ishod;
- Jačanje povjerenja i poštovanja prema obrazovnom voditelju.

13.2 VODIČ ZA MENTORA ZA PREDSTAVLJANJE SURADNJE S LOKALNIM DIONICIMA

Uvod

Uključivanje dionika u obrazovanje omogućuje nesputani dijalog i interakciju između voditelja obrazovanja i drugih dionika (kao što su učitelji, roditelji, učenici itd.). Sudjelovanje dionika mora

biti informirano, potpuno i sustavno tijekom cijelog procesa, a izbori pri donošenju odluka moraju biti uključeni. Angažman se može koristiti za razne teme, uključujući korištenje konsenzusa, povratne informacije škole, planiranje inovacija, razvoj strategije, sudjelovanje roditelja i drugo.

Uključivanje dionika u školsko okruženje

Proces uključivanja slijedi četiri koraka:

- 1. Planiranje:** Inicijalni plan je potreban kako bi se odlučilo na čije će ciljeve i planove utjecati, kao i tko će biti prisutan tijekom procesa. Nadalje, ključno je prikupiti opsežne pozadinske informacije i sastaviti popis relevantnih pitanja.
- 2. Sudjelovanje:** Ovo je najopsežnija faza uključivanja, koja uključuje raspravu i međusobno prikupljanje svih zamislivih mišljenja i preporuka. Ova faza također uključuje rangiranje prikupljenih informacija.
- 3. Analiza:** Treća faza najvjerojatnije oduzima najviše vremena. Zahtijeva konsolidaciju svih ulaznih podataka, uspostavljanje novih ciljeva, opis novog tečaja i popis djelovanja.
- 4. Dijeljenje:** Ovaj korak uključuje detaljno dovršavanje prijedloga i njegovo predstavljanje zainteresiranim stranama s potrebnim argumentima i komentarima.

Okvir za planiranje i vrednovanje kvalitetnog angažmana

Okvir se sastoji od četiri 'dimenzije' angažmana i grupa pokazatelja za vrednovanje



Slika 18: Shema kvalitetnog angažmana (Izvor: <https://www.unescap.org/>)

Alat za pomoć mentoru u pripremi prezentacije za pripravnika



Ovaj odjeljak dokumenta predstavlja identifikacijski list dionika s kojima je mentor (i škola) već započeo odnos. Mentor će morati ispuniti obrazac za svaku kategoriju dionika i pokazati pripravniku rezultate provedenih aktivnosti uključivanja dionika. Konačno, odjeljak koji se odnosi na “novi projekt” treba ispuniti s pripravnikom i mora izvijestiti o prijedlozima za novu suradnju s tom specifičnom kategorijom dionika.

Mentoru bi moglo biti od pomoći da razmotri školski godišnji kalendar i konzultira razne aktivnosti koje se odvijaju izvan školskog okruženja ili aktivnosti na koje su vanjski akteri pozvani u školu. Tijekom debate, mentor može predstaviti ove aktivnosti i posebno naglasiti razloge i prednosti interakcije s vanjskim stranama.

Podaci o dioniku	
Kategorija:	
Ime i prezime:	
Email:	
Web stranica:	
Aktivnosti dionika	
Ovaj je dionik važan jer...	
Navedite inicijative provedene s ovim dionikom:	
Novi projekt	
Napišite popis aktivnosti za koje predlažete da budu provedene:	



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, Cristopher. 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. Treening 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., & Kobori, 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=tll_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_11didaktaizgorelost.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.

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of
Slovenia**

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)**

 **casadoprofessor**

Casa do Professor

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
ULISBOA**

**Institute of Education of the
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

University of Ljubljana

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

University of Peloponnese

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **PetitPhilosophy**

Association Petit Philosophy

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet**

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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