



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



Program uvodenja učitelja - Razvoj planiranja i postavljanje ciljeva

<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

2.	Razvoj planiranja i postavljanje ciljeva.....	4
2.1	METODOLOGIJA MODULA (PDCA ciklus - Plan, Do, Check, Act - Planiraj, Napravi, Provjeri, Djeluj).....	6
2.2	KONTROLNA LISTA S MODULIMA PROGRAMA UVOĐENJA.....	9
2.3	KONTROLNA LISTA MOGUĆIH (IZVAN)NASTAVNIH AKTIVNOSTI.....	10
2.4	PREDLOŽAK AKCIJSKOG PLANA (temeljen na PDCA ciklusu).....	11
2.5	PREDLOŽAK ZA ZAPISIVANJE AKTIVNOSTI I SASTANAKA ZA PRAĆENJE.....	14
Izvori.....		15



2. Razvoj planiranja i postavljanje ciljeva

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

Ovaj modul ima za cilj pružiti učitelju pripravniku i učitelju mentoru alate i smjernice za izradu akcijskog plana za pripravnike koji ulaze u program uvođenja u posao. Želi pripravniku dati podršku u akulturaciji/usvajanju kompetencija koje mu/joj omogućuju da ispuni svoje profesionalne ciljeve uz progresivnu neovisnost i samostalnost. Također nudi alate koji omogućuju praćenje provedbe postavljenog akcijskog plana i samorefleksiju na njihovom putu.

B. Očekivani ishodi učenja

- Učitelj pripravnik upoznat će se s kulturom i specifičnostima svoje nove radne sredine, te s modulima programa uvođenja u posao.
- Učitelj pripravnik razmislit će o svojim profesionalnim potrebama i željama u godinu uvođenja u posao.
- Učitelj pripravnik i iskusni učitelj uspostaviti će učinkovit radni odnos i definirati akcijski plan za godinu uvođenja, koji se može prilagođavati tijekom školske godine na temelju izazova s kojima će se učitelj pripravnik susresti.
- Prepoznavanje onoga što učitelj pripravnik treba i želi postići (učitelj pripravnik može si postaviti pitanje „što ću znati do kraja programa uvođenja“).

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

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme za izvore	Područje
2.1 Metodologija modula	Mentor i/ili pripravnik	Prezentacija	2 sata	Međusektorsko
2.2 Kontrolna lista s modulima programa uvođenja	Pripravnik (po mogućnosti s mentorom)	Lista/alat za samorefleksiju	45 minuta	Međusektorsko
2.3 Kontrolna lista s izvannastavnim aktivnostima	Pripravnik i mentor	List/ alat za samorefleksiju	15 minuta	Međusektorsko
2.4 Predložak akcijskog plana	Pripravnik (po mogućnosti s mentorom)	Vodič za izradu obrasca	1 sat	Međusektorsko
2.5 Predložak za registraciju aktivnosti i sastanaka za praćenje	Mentor i pripravnik	Dnevnik/obrazac	45 minuta po sastanku	Međusektorsko

2.1. Metodologija modula sadrži kratak opis koji se odnosi na metodologiju primijenjenu u ovoj cjelini i omogućuje izradu akcijskog plana, temeljenog na suradničkom odnosu između učitelja pripravnika i mentora, procesa koji će se primijeniti u planiranju i praćenju odabranih aktivnosti, ciljeva koje treba postići i kritičkog osvrta na tijek procesa.

2.2 Kontrolna lista s modulima programa uvođenja omogućuje pripravniku da se upozna sa svim zadacima s kojima se može susresti tijekom razdoblja uvođenja u posao. Predstavlja



nekoliko razina uvođenja kako bi pripravnik mogao imati trenutak samorefleksije te u suradnji s

mentorom definirati koje su njegove/njezine slabosti i snage te područja na kojima žele raditi. Ovaj je dokument prvi korak za pripravnike i mentore da počnu osmišljavati vlastite akcijske planove za program uvođenja.

2.3 Kontrolna lista s izvannastavnim aktivnostima otvoreni je dokument s ostalim školskim aktivnostima koje bi mentoru i pripravniku mogle biti korisne, a mogu se uključiti u akcijski plan. Predložene su različite aktivnosti, ali pripravnik i mentor mogu dodati i druge aktivnosti u skladu sa školskim kontekstom. Ovaj popis također predstavlja nekoliko razina uvođenja kako bi pripravnik mogao imati trenutak samorefleksije kako bi definirao na kojim aktivnostima želi raditi tijekom programa uvođenja. To će pomoći pripravniku da se bolje pripremi za školske aktivnosti.

2.4 Predložak akcijskog plana ključni je element ovog modula. Dizajn globalnog akcijskog plana uvođenja u posao oslanja se na **PDCA ciklus (Plan, Do, Check, Act - Planiraj, Napravi, Provjeri, Djeluj)**. To uključuje detaljno osmišljavanje programa uvođenja u posao i njegovu prilagodbu za učitelja pripravnika kako bi ga/ju vodio tijekom razdoblja uvođenja u posao. Akcijski plan uključuje skup ciljeva, predloženih aktivnosti i očekivanih ishoda koji zadovoljavaju profesionalne namjere, očekivanja i potrebe učitelja pripravnika (koje su također izražene u akcijskom planu).

2.5 Predložak za registraciju aktivnosti i sastanaka za praćenje obrazac je u kojem će učitelj pripravnik zapisivati provedene aktivnosti, kao i svoj napredak tijekom razdoblja uvođenja. Pripravnik mora vidjeti koji mu je alat prikladniji za korištenje, što može biti jednostavan popis za provjeru, dnevnik, umna mapa ili bilo koji drugi oblik.

D. Prijedlozi za provedbu modula

Ovome je modulu cilj podržati učitelja pripravnika i mentora u razvoju akcijskog plana koji će voditi pripravnika tijekom razdoblja uvođenja u posao. Akcijski će plan uključivati skup ciljeva, predloženih aktivnosti i očekivanih ishoda koji zadovoljavaju profesionalne namjere, očekivanja i potrebe pripravnika (koje su također izražene u akcijskom planu). Zato se ova cjelina primjenjiva na cijeli program budući da će biti prilagođena potrebama pripravnika u skladu s razvojem i uspješnošću načina na koji uči te izazovima s kojima će se susresti.

Kako će se ovo odvijati? U ovom modulu pripravnik i mentor planirat će sve aktivnosti koje pripravnik želi raditi iz ostalih modula programa uvođenja u posao, ali i planirati druge vrste aktivnosti vezane uz obveze pripravnika i školske aktivnosti (izvannastavne, kao što su klubovi, projekti, aktivnosti sa zajednicom itd.). U tom smislu, u prva dva tjedna, opterećenje će biti intenzivnije (u prosjeku 3 sata tjedno) za izradu plana i hodograma; tada se radno opterećenje u ovoj cjelini smanjuje na 1 sat mjesečno kako bi se dalo vremena za zajedničko razmišljanje, nadzor i povratne informacije.

Glavni je cilj da pripravnik pregleda sadržaj programa uvođenja i shvati što najviše treba i želi naučiti, a zatim isplanira aktivnosti koje će provoditi. Međutim, s obzirom na poslove koje pripravnik može dobiti uz svoje učiteljske odgovornosti, faza planiranja također može uključivati i te druge aktivnosti koje odgovaraju specifičnim potrebama i interesima pripravnika.

Osmišljavanje akcijskog plana omogućuje pripravniku da, uz vodstvo i u refleksiji s mentorom, definira interese/potrebe učitelja na početku svoje karijere, kontekstualizira koje će mu biti polazište, te razmotriti kontekst nove profesionalne stvarnosti.

E. Korisna poveznica

Informacije o PDCA ciklusu: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

2.1 METODOLOGIJA MODULA (PDCA ciklus - Plan, Do, Check, Act - Planiraj, Napravi, Provjeri, Djeluj)

Metodologija primijenjena u ovoj cjelini pridonosi osmišljavanju akcijskog plana, temeljenog na suradničkom odnosu između pripravnika i mentora, procesa koji se primjenjuju u planiranju i nadzoru odabranih aktivnosti, ciljeva koje treba postići i kritičkom promišljanju o tome kako se sve odvija. Zbog toga se predlaže primjena metodologije temeljene na PDCA ciklusu¹ kako bi se program uvođenja u posao održavao u različitim fazama svojega razvoja. U akcijskom planu bit će vidljiv **dogovor** o aktivnostima koje treba razviti i ciljevima koje treba postići. Aktivnosti moraju biti **primjerene** profilu učitelja pripravnika, njegovim očekivanjima, potrebama i željama, ali i obrazovnom kontekstu u kojem se odvija njegovo učenje u zvanje učitelja.

S druge strane, mentor ne smije zaboraviti da učitelj pripravnik ima životno iskustvo i pozadinu znanstvenog i pedagoškog znanja koje mu omogućuje preuzimanje odgovornosti, ima stratešku viziju odgojno-obrazovnog rada koji treba razvijati i ima analitičku sposobnost koja im omogućava donošenje odluka te tako pripravnik postaje suodgovoran tijekom cijelog procesa i preuzima aktivnu ulogu. Stoga je važno osigurati da **komunikacija** između pripravnika i mentora bude učinkovita te da omogućuje prilagodbu radnji, na temelju konstruktivne **povratne informacije**, kao rezultat stalnog nadzora akcijskog plana i njegovih ciljeva.



Slika 1: ACDA shema

Akcijski plan za učitelja pripravnika treba se voditi sljedećim načelima:

- Koherentnost i integracija: osigurati da proživljena iskustva i provedeno učenje integriraju pripravnikovo vlastito znanje, iskustva, vrijednosti, osjećaje i želje.
- Odgovornost i razvoj: odgovornost omogućuje profesionalni razvoj, kroz stalnu

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



predanost prepoznavanju prilika za osobni i profesionalni rast, poštujući dani kontekst te kao odgovor na nove obrazovne izazove.

- Pravilna usmjerenost: plan mora biti usmjeren prema potrebama, odgovornostima i željama pripravnika, povećavajući njegovo/njezino vlastito samopouzdanje i kvalitetu njegovih/njezinih postupaka.
- Sudjelovanje i suradnja: radnje moraju biti podržane u uzajamnom učenju od kolega, u dijeljenju znanja i odgovornosti između pripravnika i mentora.

¹ Daljnje informacije možete naći ovdje: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

- Fleksibilnost za prilagodbu: plan mora imati potrebnu fleksibilnost kako bi se pripravnikova putanja mogla lako prilagoditi novim i nepredviđenim situacijama, u kojima je potreban brz i odgovarajući odgovor.

Ova se cjelina sastoji od 3 glavne aktivnosti:

Akt. 1: Dijagnoza i analiza potreba

Akt. 2: Uspostava akcijskog PLANA

Akt. 3: Postavljanje aktivnosti (NAPRAVI, PROVJERI i DJELUJ)

Procijenjeno vrijeme: 2 sata

Akt. 1: Dijagnoza i analiza potreba

Postoje dvije vrste uvođenja, pa će stoga dijagnoza i analiza potreba morati obuhvatiti obje: uranjanje u nekoliko tematskih cjelina programa uvođenja i ulazak u aktivnosti povezane sa školskim događanjima i dužnostima učitelja (izvannastavne aktivnosti). Za obje je vrste ključno imati dijagnozu potreba i interesa učitelja pripravnika. Dakle, nakon što je mentor analizirao zadatke dodijeljene vlastitom pripravniku i upoznao se s profilom pripravnika, oboje trebaju:

- Analizirati sve tematske cjeline programa ulaska u posao i definirati koje su od njih važnije za učitelja pripravnika s obzirom na kulturu škole i ono što mu treba. Postoji 12 tematskih cjelina grupiranih u tri glavne kategorije: *Ja u ulozi učitelja*, *Ja i moji učenici* i *Svijet izvan učionice*. Važno je zapamtiti da se cjeline odabrane na početku mogu mijenjati tijekom školske godine zbog specifičnih potreba ili interesa pripravnika koji se mogu pojaviti (pogledajte 2.2 *Kontrolna lista* za više detalja).
- Osmislite popis školskih aktivnosti koje će učitelj vršiti. Taj je popis potrebno kontekstualizirati, a aktivnosti detaljnije prikazati, s ciljem da pripravnik lakše i jednostavnije razumije njihovu svrhu i način funkcioniranja. Kao takav, popis u nastavku prijedlog je školskih aktivnosti koje se mogu navesti i predložiti pripravniku:
 - Napraviti shemu i pripremiti izlet
 - Sastanak s Razrednim vijećem
 - Sastanak s roditeljima i skrbnicima
 - Razviti interdisciplinarni projekt
 - Osnovati i ustrojiti školski klub
 - Animirati i razvijati postojeći klub
 - Uključiti se u europski projekt



- Razvijte *eTwinning* grupu

....

Akt. 2: Uspostava akcijskog PLANA

Prilikom zajedničkog osmišljavanja akcijskog plana potrebno je uzeti u obzir da aktivnosti i ciljevi moraju biti sistematizirani, planirani i strukturirani te uključivati mjerljive pokazatelje kako bi bili realistični.

Stoga, nakon odabira aktivnosti koje namjeravaju razviti tijekom razdoblja uvođenja (Akt. 1), pripravnik i mentor nastavljaju s (glavnim) planiranjem.

PLAN - Kakav je plan? - Ovaj se korak odnosi na definiranje početnog akcijskog plana za uvođenje učitelja pripravnika u rad.

Plan mora uključivati:

1. Prepoznavanje osoba uključenih u plan (pripravnik i mentor) te razdoblje provedbe programa uvođenja u posao.
2. Karakterizacija polazišta: što podrazumijeva kratku kontekstualizaciju potreba, očekivanja i želja pripravnika koje podržavaju odabrane tematske cjeline za program uvođenja i druge aktivnosti povezane s izvannastavnim aktivnostima.
3. Definicija postupaka/zadataka za provedbu aktivnosti. Kako će to biti postignuto? Što oni trebaju učiniti? Koje korake trebaju slijediti?
4. Hodogram za akcijski plan: predstavljanje detalja glavnog plana, kalendar (kada), procijenjeno trajanje i prepoznavanje prikladnih ili potrebnih suradnika/pobornika.
5. Trenuci praćenja: gdje će pripravnik i mentor zajedno promišljati o procesu i rezultatima, suočavajući se s ciljevima postavljenim na samom početku. U planu pripravnik i mentor trebaju imati mjesečnu refleksiju, trenutke za praćenje i povratne informacije (PROVJERI) i duže sastanke za refleksiju (tri sastanka, jedan na kraju svakog tromjesečja² -DJELUJ)

Akt. 3: Postavljanje aktivnosti (NAPRAVI, PROVJERI i DJELUJ)

Nakon dogovora o akcijskom planu, pripravnik i mentor radit će zajedno. Dok je pripravnikova odgovornost registracija provedenih aktivnosti (NAPRAVI), pripravnik i mentor sastajat će se mjesečno (mjesečni PROVJERI sastanci) kako bi pratili provedbu aktivnosti i zajednički promišljali o načinu na koji pripravnik uči i mentorskom odnosu/procesu.

Taj se proces nadopunjuje dodatnim sastancima (DJELUJ sastanci – 2 ili 3, na kraju svakog školskog polugodišta ili tromjesečja) na kojima se, osim praćenja provedbe aktivnosti i zajedničke refleksije o načinu na koji pripravnik uči i mentorskom odnosu/procesu, oboje će ponovno razmotriti akcijski plan i prilagoditi ga ukoliko je potrebno.

Treba naglasiti da na završnom sastanku, na kraju školske godine, mentor mora iznijeti neke prijedloge i savjete za profesionalni i osobni razvoj učitelja pripravnika, u vezi s tematskom cjelinom 8 „Mogućnosti osposobljavanja (mogućnosti kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja)”



programa uvođenja u posa

2 Ako je školska godina podijeljena na polugodišta, možete organizirati dva sastanka umjesto tri

2.2 KONTROLNA LISTA S MODULIMA PROGRAMA UVOĐENJA

Procijenjeno vrijeme: 45 minuta

Ovaj dodatak predstavlja popis tematskih cjelina iz programa uvođenja.

U ovoj prvoj aktivnosti uključenoj u cjelinu **2.1 Metodologija** (Akt. 1: Dijagnoza i analiza potreba) pozvani ste analizirati najvažnija i najzanimljivija područja na koja bi se mentori i pripravnici mogli usredotočiti.

Koristi se ljestvica od 1 do 5, pri čemu 1 znači da se tema čini **MANJE VAŽNOM** za Vaš proces ulaska, što odgovara manjoj potrebi da dublje uronite u taj modul. Na suprotnoj strani nalazi se vrijednost 5 koja odgovara **VAŽNIJEM**, koja označava veću potrebu za uranjanjem u određeni modul programa uvođenja.

Tematske cjeline programa ulaska/uvođenja

AKTIVNOSTI		[Manje važne]			[Važnije]	
		1	2	3	4	5
Ja u ulozi učitelja	3. Prepoznavanje motivacije i poriva te samorefleksija					
	4. Autoritet i samopouzdanje u razredu					
	5. Problemi s pritiskom i stresom					
	6. Osobni i profesionalni život					
	7. Stilovi podučavanja, uporaba informacijskih tehnologija, upotreba/razvoj popratnih materijala u nastavi i različiti pristupi nastavi unutar specijalne pedagogije					
	8. Mogućnosti obuke (moćnosti kontinuiranog usavršavanja i poboljšavanja)					
Ja i moji učenici	9. Upravljanje razredom i postavljanje discipline					
	10. Nošenje s različitim učenicima (učenici s različitim potrebama)					
	11. Vrednovanje i davanje povratnih informacija					
Svijet izvan učionice	12. Rad s roditeljima					
	13. Rad s ostalim (lokalnim) dionicima					
	14. Administrativne i tehničke obveze, europski okvir za suradnju u području obrazovanja i aktivnosti širenja informacija unutar učiteljske profesije					

* Ovaj popis promiče razvoj nekoliko kompetencija, i to **mekih vještina - soft skills** kao što su

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



prilagodljivost, kritičko razmišljanje, samosvijest, suradnja, komunikacija i kreativnost, ali i *hard skills - tvrdih vještina*, kao što su administrativne i birokratske procedure iz škole. To je "otvoreni popis" kojem ili pripravnik ili mentor trebaju dodati druge aktivnosti koje odgovaraju njihovom školskom kontekstu. Cilj je da pripravnik uvidi koje vrste aktivnosti može pronaći i vršiti te da uvidi ima li potrebu ili interes za upoznavanje s njima tijekom perioda programa uvođenja.

Nakon što pogleda popis i doda druge aktivnosti, ako je potrebno, pripravnik je pozvan na samorefleksiju i davanje procjene koliko bi mu upoznavanja trebalo sa svakom od aktivnosti. Oni s većom potrebom za upoznavanjem (5) bit će na početnoj točki faze planiranja.

2.3 KONTROLNA LISTA MOGUĆIH (IZVAN)NASTAVNIH AKTIVNOSTI

Stvari koje se događaju u školskom okruženju koje su možda malo opskurnije ili pak toliko same po sebi razumljive da ih se lako previdi a mogu poslužiti kao podsjetnik.

Neposredno pedagoško djelovanje:

- Lekcije
- Školske sjednice
- Specifične interdisciplinarnе lekcije/projektni dani
- Izleti i ekskurzije
- Sportski dani i sportska natjecanja
- Obrazovni sajmovi (npr. prirodne znanosti)
- Razredna druženja
- Posjeti školi od strane vanjskih grupa

Izvannastavne aktivnosti:

- Klubovi (npr. drama, pisanje, itd.)
- Sportske ekipe
- Učenički projektni timovi
- Posjeti lokalnim dionicima
- Učenički zbor

Sudjelovanje nastavnika:

- Sjednice osoblja
- Sastanci odjela
- (Među)narodne učiteljske konferencije/seminari/grupe za učenje
- Druženja s osobljem
- Roditeljski sastanci
- Posjeti nastavi kolega
- Zapažanja o razredu
- Zajednička nastava



- Uključivanje u međunarodne projekte

2.4 PREDLOŽAK AKCIJSKOG PLANA (temeljen na PDCA ciklusu)

Predviđeno vrijeme: 1 sat

Predložak se sastoji od 5 glavnih dijelova:

1. Prepoznavanje (osoba uključenih u plan i razdoblje provedbe);
2. Polazišne točke učitelja pripravnika
(potrebe i očekivanja sa sadržajem programa uvođenja u posao; potrebe prema dodijeljenoj službi u školi);
3. Postupci/zadaci;
4. Hodogram (što, kada, s kim)
5. Praćenje (mjesečni PROVJERI sastanak i polugodišnji DJELUJ sastanci);

Ovaj se plan može prilagoditi potrebama pripravnika u skladu s razvojem njihova učenja i uspješnosti te izazovima s kojima će se suočiti. Ovaj će plan biti glavni pripravnikov plan za godinu uvođenja u posao, a detaljan plan svake tematske cjeline morat će se izraditi u svakoj pojedinoj cjelini.



AKCIJSKI PLAN					
	Ime učitelja pripravnika:		Datum početka:		
	Ime mentora:		Datum završetka:		
Polazište	Potrebe, očekivanja i želje učitelja pripravnika vezane uz sadržaj programa uvođenja u posao:		Potrebe učitelja pripravnika vezane uz dodijeljenu službu i školske aktivnosti (izvannastavne):		
Postupci/zadaci	<ul style="list-style-type: none"> • • • • 				
Putokaz (UČINI)	Nº	Prepoznavanje tematske cjeline programa uvođenja ili izvannastavne aktivnosti	(Kada) Razdoblje razvoja/provedbe (predložimo "tjedan" kao cjelinu)	Procijenjeno trajanje	Prepoznavanje prikladnih ili potrebnih suradnika (na razini škole)
Nadzor	PROVJERI: mjesečni sastanci		DJELUJ: sastanci na kraju svakog polugodišta/tromjesečja		



³ Predlaže se da se uključe aktivnosti poput nadzora razreda i samih sebe



2.5 PREDLOŽAK ZA ZAPISIVANJE AKTIVNOSTI I SASTANAKA ZA PRAĆENJE

Procijenjeno vrijeme: 45 minuta po sastanku

Za mjesečne PROVJERI sastanke osiguran je predložak za zapis rezultata refleksije i mjesečnog nadzora, kao i predložak za zapis nalaza DJELUJ sastanaka.

MJESEČNI "PROVJERI" SASTANCI	
PROVJERI	

"DJELUJ" SASTANCI	
DJELUJ	



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: Sringer.

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., & 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.