



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



Program uvođenja učitelja - Prepoznavanje motivacije, poticaja i samorefleksije

<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

3.	Prepoznavanje motivacije, poticaja i samorefleksije	3
3.1	<i>ISKUSTVA</i>	6
3.2	<i>VODIČ ZA MENTORSKU RASPRAVU</i>	6
3.3	<i>PREGLED LITERATURE O GLAVNIM PROFESIONALNIM MOTIVIMA ZA ODABIR UČITELJSKOG ZVANJA</i>	7
3.4	Čimbenici koji utječu na ljestvicu izbora podučavanja.....	12
3.5	<i>IDEJE ZA RAVNATELJE ŠKOLA I MENTORA ZA MOTIVIRANJE PRIPRAVNIKA</i>	15
3.6	<i>VODIČ ZA RASPRAVU O OČEKIVANJIMA PRIPRAVNIKA</i>	16
3.7	<i>PLAN ZA ODRŽAVANJE VISOKE MOTIVACIJE</i>	16
Izvori.....		17

3. Prepoznavanje motivacije, poticaja i samorefleksije



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

Cilj ovog modula je dvostruk. Relevantna istraživačka literatura dokazuje da je prvo potrebno predstaviti sve glavne profesionalne poticaje koji bi nekoga mogli navesti da nastavi učiteljsku karijeru. Drugi korak bi uključivao poticanje pripravnika na razmišljanje o vlastitim odgovarajućim motivacijama, na temelju ove prezentacije, i izrade plan karijere za održavanje visoke motivacije kao učitelja u narednim godinama.

B. Očekivani ishodi učenja:

Do kraja ovog modula, pripravnici i mentori moći će:

- Navesti i razvrstati u šire kategorije glavne razloge (motivacije) za učiteljsku karijeru,
- Potvrditi koji od ovih razloga odgovara njihovim vlastitim slučajevima,
- Prepoznati konkretne profesionalne korake za stvaranje i održavanje visoke motivacije u profesiji

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

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme korištenja	Područje
3.1 Iskustva	Mentor i pripravnik	Popis YouTube videozapisa	10 min	Emotivno
3.2 Vodič za raspravu mentora o osobnoj motivaciji za učiteljsko zvanje	Mentor	Plan	1 sat	Emotivno
3.3 Pregled literature o glavnim profesionalnim motivima za odabir učiteljskog zvanja	Mentor i/ili pripravnik	Teorijski prikaz	45 min	Emotivno
3.4 Čimbenici koji utječu na ljestvicu izbora podučavanja	Mentor i pripravnik	Upitnik za samorefleksiju	1 sat	Emotivno
3.5 Ideje za ravnatelje škola i mentore za motiviranje pripravnika	Ravnatelj škole i mentor	Popis ideja, Kontrolna lista za procjenu koliko je školsko ozračje poticajno za pripravnike	30 min	Emotivno
3.6 Vodič za raspravu mentora o očekivanjima pripravnika	Mentor	Plan	1 sat	Emotivno
3.7 Popis s konkretnim idejama o načinima održavanja visoke intrinzične motivacije	Mentor i/ili pripravnik	Popis	30 min	Emotivno



1.1 Iskustva čini kratka kolekcija YouTube videozapisa koji govore o motivaciji određenih ljudi da postanu učitelji. Videozapisi su ukratko kontekstualizirani i mogu ih gledati samostalno ili ih mogu gledati pripravnici i mentori zajedno kao svojevrsnu aktivnost za probijanje leda.

1.2 Vodič za raspravu mentora o osobnoj motivaciji za učiteljsko zvanje kratki je vodič o kreiranju rasprave o osobnim motivima za odabir učiteljskog zvanja i pojedinosti o korištenju nekih drugih dijelova modula.

1.3 Pregled literature o glavnim profesionalnim motivima za odabir učiteljskog zvanja sažeti je teorijski prikaz koji se temelji na nedavno provedenim istraživanjima na tom području. Može ponuditi dosta temeljnog znanja za mentora koji će ga prezentirati pripravniku tijekom rasprave ili ga i pripravnici i mentor odvojeno čitaju i raspravljaju zajedno.

1.4 Čimbenici koji utječu na ljestvicu izbora podučavanja uključuju detaljni upitnik baziran na rad Watta i Richardsona, kako bi se pomoglo u određivanju motiva za učiteljskim zvanjem. Na kraju upitnika nalazi se i alat za tumačenje.

1.5 Ideje za ravnatelje škola i mentore za motiviranje pripravnika je popis mogućih motivirajućih elemenata koje može koristiti mentor ili ravnatelj škole kako bi pomogao u stvaranju ugodnijeg okruženja za pripravnika. Kao takav može se koristiti i kao alat za procjenu.

1.6 Vodič za raspravu mentora o očekivanjima pripravnika je kraći plan koji pomaže mentoru kreirati raspravu o očekivanjima pripravnika.

1.7 Popis s konkretnim idejama o načinima održavanja visoke intrinzične motivacije je popis koji ima šire značenje i detaljno opisuje moguća rješenja za situaciju u kojoj bi pripravnici (ili bilo koji drugi učitelj) bio bez motivacije.

D. Prijedlozi za realizaciju modula

Popis ideja za ravnatelje škola i mentore za motiviranje učitelja početnika (3.5) treba pregledati na početku procesa podučavanja i razmotriti moguće provedbe na razini škole. (Taj popis kasnije potencijalno može poslužiti kao oblik procjene za utvrđivanje je li škola uspjela stvoriti ugodno i motivirajuće okruženje za pripravnika).

U pripremi za sastanak i zajedničku raspravu, mentor može pregledati videozapise iskustava (3.1) koja se mogu koristiti kao aktivnost za probijanje leda (poseban naglasak treba staviti na razloge zbog kojih su se učitelji odlučili za to zvanje koji su izneseni u videozapisu) te teorijski prikaz (3.3) novijih istraživanja na tom području. Ako on/ona tako odluči, on/ona također može tražiti od pripravnika da pregleda jednu ili obje aktivnosti.

Srž modula je rasprava organizirana uz vodič (3.2). Tijekom ove rasprave, i pripravnici i mentor mogu ispuniti upitnik 'Čimbenici koji utječu na ljestvicu izbora podučavanja' (3.4) i raspravljati o njemu. Uspoređuju svoje odgovore razmišljajući o njima na temelju svojih odgovora u prvom dijelu rasprave. Mentor i pripravnici mogu razgovarati i o očekivanjima o svom procesu prema vodiču



(3.6).

Ako je potrebno u bilo kojoj fazi, popis ideja za održavanje motivacije (3.7) koji se potencijalno mogu realizirati neovisno o ostatku modula, nudi neke ideje za ispravak tečaja.

3.1 ISKUSTVA

Kada ste odlučili postati učitelj?

<https://www.youtube.com/watch?v=ybrfqkvmo0o> (3:25)

Zašto ste odlučili postati učitelj?

<https://www.youtube.com/watch?v=p5uyandg6b4> (0:50)

<https://www.youtube.com/watch?v=pizicmu66gk> (1:44)

<https://www.youtube.com/watch?v=ubcii6hy14s> (0:59)

3.2 VODIČ ZA MENTORSKU RASPRAVU

Prvi dio

Mentori i pripravnici dijele svoja iskustva o sljedećim temama:

Kada sam odlučio postati učitelj?

Što me najviše motiviralo da postanem učitelj?

Kakva je bila reakcija moje obitelji i društva kada su čuli da sam odlučio postati učitelj?

Jesam li imao druge alternative osim da postanem učitelj? Zašto nisam slijedio ove alternative?

Koliko sam učiteljsko zvanje smatrao zahtjevnim kada sam odlučio postati učitelj?

Koje je iskustvo najviše uzdrimalo moj osjećaj neovisnosti?

U kojoj su se mjeri moja očekivanja promijenila otkad sam postao učitelj?

Drugi dio

Nakon razgovora o gore navedenim temama, mentor i pripravnik zasebno ispunjavaju upitnik 'Čimbenici koji utječu na ljestvicu izbora podučavanja' (Watt & Richardson, 2007.) i uspoređuju svoje odgovore razmišljajući o njima na temelju njihovih odgovora iz prvog dijela vodiča.

Kako bi analizirali svoje odgovore, i mentori i pripravnici bi se trebali osloniti na dodatak na kraju ovog Vodiča. Čimbenici spomenuti u FIT-Choice modelu predstavljenom u dokumentu odnose se na profesionalne motive učitelja uključene u ovaj modul.



3.3 PREGLED LITERATURE O GLAVNIM PROFESIONALNIM MOTIVIMA ZA ODABIR UČITELJSKOG ZVANJA

3.3.1. *Modeli glavnih profesionalnih motiva za odabir učiteljskog zvanja*

Proučavanje motiva za odabir učiteljskog zvanja posebno je važno jer su ti motivi ključni u objašnjenju zašto pripravnici odlučuju ostati ili napustiti učiteljsko obrazovanje ili nastavničko zvanje (Bruinsma & Jansen, 2010; Roness, 2011; Watt i Richardson, 2007., 2012.).

Kyriacou i Kobori (1998.) u jednoj od prvih i najutjecajnijih studija na ovom području zaključili su da postoje tri glavna razloga za odabir učiteljskog zvanja.

Altruistički razlozi se odnose na mišljenje da je podučavanje društveno vrijedan i važan posao, nadahnut željom da se pomogne djeci da uspiju, podignu ambicije nepriviligiranih mladih i, općenito, doprinesu boljem društvu.

Intrinzični razlozi se odnose na određene aspekte podučavanja koji učitelju pružaju unutarnju nagradu, kao što je osjećaj zadovoljstva proizašao iz podučavanja, želja za izazovom, potreba za razvojem samostalnosti kao i istinski interes za korištenje znanja i vještina proizašle iz predmeta koji učitelj podučava.

Ekstrinzični razlozi uglavnom se odnose na vanjske nagrade kao što su dugi praznici, bolje kombiniranje posla i obiteljskog života, razina plaće i statusa, sigurnost posla itd. Ovi motivi su potvrđeni brojnim studijama (Kyriacou, Hultgren i Stephens, 1999.; König & Rothland, 2012.; Kyriacou & Coulthard, 2000.; Roness & Smith, 2010.).

Richardson & Watt (2006.) modelirali su sveobuhvatnu ljestvicu za mjerenje čimbenika koji utječu na podučavanje, poznatu kao 'Čimbenici koji utječu na izbor podučavanja' (FIT-Choice) (vidi drugi dio dodatka C). Na slici 1 model FIT-Choice predstavljen je u shematskom obliku. Danas su okvir i ljestvica FIT-Choice međunarodno priznati. Od prvih studija u Australiji, FIT-Choice Scale je prevedena i testirana sa skalarnom nepromjenjivošću utvrđenoj u početnoj usporedbi četiri zemlje (Watt et al., 2012.) i potvrđena je u nekoliko zemalja (Australija, Turska, SAD, Kina, Nizozemska, Hrvatska, Norveška, Njemačka i Švicarska (za sažetak vidi Watt & Richardson, 2012)).

Model FIT-Choice uvodi tri glavne vrijednosne kategorije (**intrinzičnu vrijednost, osobnu vrijednost i društvenu vrijednost**) i percepcije sebe i zadataka koje su povezane s izborom podučavanja. Ovo predstavlja ključni dio modela (pogledajte desni srednji dio modela na slici 1).

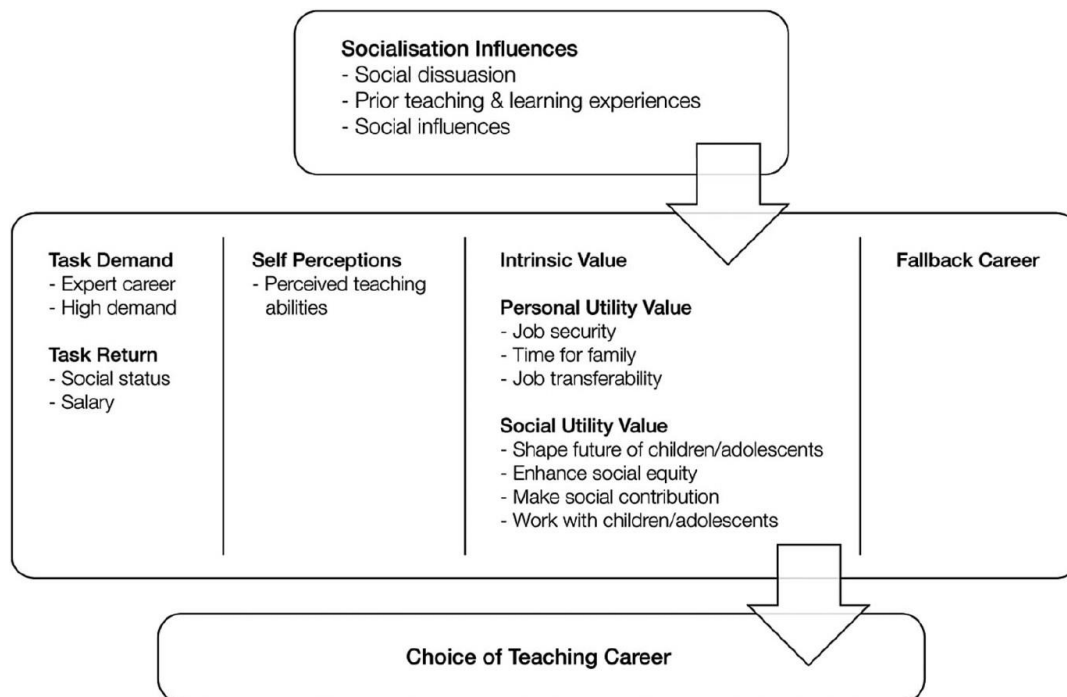


Figure 2: FIT Choice Model. Watt and Richardson.

Intrinzična vrijednost se odnosi na interes za podučavanje i uživanje u tom procesu. **Osobna vrijednost** se odnosi na vanjske motive kao što su sigurnost posla, funkcionalnost i vrijeme za obitelj. **Društvena vrijednost** se odnosi na altruističke motive poput kreiranja budućnosti djece i adolescenata, povećanja društvene jednakosti i davanja društvenog doprinosa.

Percepcija pojedinaca o njihovim sposobnostima podučavanja također je dio ovog modela, kao i percepcija zadaća kao što su **zahtjevi** (teškoće i potrebne vještine) i **povrati** (plaća i društveni status) povezani s učiteljskim zvanjem.

Model također sadrži **neprilagodljivu motive za odabir podučavanja kao zamjenskog zvanja**, kao i temeljnije **utjecaje socijalizacije** na izbore zvanja, kao što su prethodna iskustva pojedinca u podučavanju, učenju i utjecaji partnera. Kao varijablu ishoda, model predstavlja zadovoljstvo izborom podučavanja (Watt & Richardson, 2007, 2012) i potom dodatni profesionalni angažman i težnje za razvoj karijere (PECDA) (vidi Watt & Richardson, 2008).

Watt i sur. (2012) koristeći FIT ljestvicu izbora u međunarodnom istraživanju koje je uključivalo Australiju, SAD, Njemačku i Norvešku, otkrili su da, sveukupno, učitelji dijele više sličnosti nego razlika u motivaciji za odabir učiteljskog zvanja, pri čemu su najveći motivi intrinzične vrijednosti, percipirana sposobnost podučavanja, želja društvenim doprinosom, posjedovanje pozitivnih prethodnih iskustava u podučavanju i učenju i želja za radom s djecom i/ili adolescentima.

U nastavku detaljnije ispitujemo svaku komponentu modela FIT-Choice prikazanog na slici 1.



Utjecaji socijalizacije:

Obitelj, prijatelji i uzori snažno utječu na odluku o odabiru podučavanja kao prvog zvanja. Ova vrsta utjecaja posebno je važna za one koji odluče podučavati, s istraživanjem koje sugerira da se odabir podučavanja kao karijere događa rano u životu, obično tijekom školskih godina (Mckenzie et al., 2014.). Lovett (2007.) je proveo istraživanje s mješovitom metodom koja je uključivala 57 učitelja osnovnih i srednjih škola na Novom Zelandu. Utvrdio je obitelj i prijatelje (uključujući uzore) kao ključni utjecaj na novozelandske pripravnike. Mnogi od njih su imali članove obitelji ili bliske rođake koji su bili učitelji ili su imali uzore koji su odigrali značajnu ulogu u utjecanju na njihov izbor da postanu učitelji. Utjecaj drugih, uključujući obitelj, prijatelje i uzore (u obliku prethodnih iskustava učenja), također se pokazao važnim u kvantitativnom australskom istraživanju Manuela i Hughesa (2006.) na 79 pripravnika, u kvantitativnom istraživanju Floresa i Niklassona (2014.) na 269 pripravnika iz Švedske i Portugala, a u novije vrijeme i istraživanje Cross-a i Ndfirepi-a (2015.) o povijesti života 45 pripravnika u Južnoj Africi.

Zahtjev zadatka:

Odgovara percepcijama učiteljskog zvanja vezanim uz percipiranu zahtjevnost zadatka (vještine i težina).

Povrat zadatka:

Odgovara percipiranim dobitcima učiteljskog zvanja u smislu društvenog statusa i plaće.

Osviještenost o sposobnosti podučavanja:

Odgovara o vlastitoj sposobnosti da postane dobar učitelj.

Intrinzična vrijednost:

Intrinzična motivacija uključuje osobno zadovoljstvo, interes za podučavanje i ljubav prema zvanju (Lovett, 2007; Manuel & Hughes, 2006; Yüce et al., 2013). Štoviše, to uključuje cijenjenje provedenog vremena s djecom (Lai i sur., 2005; Lovett, 2007), kako bi se ispunio ili ostvario san (Flores i Niklasson, 2014; Manuel i Hughes, 2006; Yüce i sur., 2013) i imati smislen plan u predmetnom području (Lai et al., 2005; Manuel & Hughes, 2006).

Osobna vrijednost:

Koncept osobne vrijednosti razlikuje neke vanjske motive (vrijeme za obitelj siguran i funkcionalan posao) od drugih vanjskih motiva (društveni utjecaji i percepcije zadataka) (Watt & Richardson, 2007.). Iako se ne smatraju važnima kao intrinzične i altruističke motivacije, koje su bile daleko popularniji odgovori u svim provedenim istraživanjima, vanjski motivi uključivale su naknade (Lai et al., 2005; Lovett, 2007; Manuel & Hughes, 2006), mogućnosti zaposlenja (Flores i Niklasson, 2014; Lai i sur., 2005) te radne uvijete kao što su dugi praznici (Lai i sur., 2005; Lovett, 2007; Manuel i Hughes, 2006).

Društvena vrijednost:

Čimbenici društvene vrijednosti usporedivi su s altruističkim motivima koji se obično spominju u literaturi o motivima učitelja, ali s detaljnijom perspektivom (Kyriacou i Coulthard, 2000; Müller, Alliata i Benninghoff, 2009). Uključuje motive kreiranja budućnosti djece i adolescenata, unaprjeđenja socijalne jednakosti, društvenog doprinosa i rada s djecom/adolescentima.



Altruistična motivacija općenito uključuje pomaganje drugim pojedincima, zajednici i državi (Mckenzie, Santiago, Sliwka i Hiroyuki, 2005.). U istraživanju o odnosu između motivacije za podučavanje i varijabli ishoda povezanih s podučavanjem, Jungert et al. (2014.) otkrili su snažnu

negativnu vezu između altruističkih motiva i napuštanja škole, posredovanu akademskim planom.

Rezervna karijera:

FIT-Choice ljestvica također mjeri neprilagođene motive odabira podučavanja kao zamjenske karijere, predstavljajući percepciju podučavanja kao karijere koja nije prvi izbor. Australsko istraživanje provedeno na 1653 pripravnika s tri australska sveučilišta otkrilo je da se podučavanje obično ne smatra 'rezervnom' karijerom, izabranom samo zato što druge opcije nisu bile dostupne ili nisu uspjele (Richardson & Watt, 2006.; Watt & Richardson, 2007). Naprotiv, Cross i Ndofirepi (2015.) otkrili su da su mnogi učitelji odlučili predavati nakon što nisu uspjeli pristupiti unosnijim karijerama kao što su IT, inženjerstvo, pravo ili poslovanje. Učenici s nižim akademskim rezultatima i iz škola s nižim upisnim rangom također su više pokazivali interes za nastavu. Društveno-ekonomski status (na temelju kombinacije prihoda kućanstva i razine obrazovanja roditelja) također je pokazao značajan utjecaj na izbor učiteljskog zvanja. Manje je vjerojatno da će studenti s višim društveno-ekonomskim statusom pokazati interes za podučavanje kao karijeru (Lai et al., 2005.).

3.3.2 Povezanost profesionalnih motiva za učiteljskim zvanjem sa spolom i osobinama ličnosti

Uloga spola

Iako su mnoga provedena istraživanja uključivale spol kao demografsku varijablu, ipak nisu izvijestila o značajnim razlikama koje proizlaze iz spola (Gore et al., 2015.). Međutim, u kvalitativnom istraživanju uz korištenje metode narativnog ispitivanja i malog uzorka (n = 6) nedavno diplomiranih učitelja (Olsen, 2008.), identificirana su tri rodno povezana utjecaja na razloge odabira podučavanja kao zvanja: „učitelj koji se igra“ kao djeca, prisutnost učitelja u njihovom obiteljskom okruženju, podrška obitelji pri odabiru učiteljskog zvanja i na kraju kompatibilnost učiteljskog zvanja s majčinstvom. Također postoje neki dokazi da su djevojčice više motivirane za nastavak učiteljskog zvanja uglavnom u nekim zemljama u razvoju kao što su Oman (Klassen et al., 2011.), Malezija (Azman, 2012.) i Tajvan (Chung & Yi-Cheng, 2012.) . Konačno, neka istraživanja pokazuju da su žene više motivirane altruističkim ili intrinzičnim vrijednostima, dok se čini da su muškarci više motivirani vanjskim vrijednostima (Struyven i sur., 2013; Spittle i sur., 2009; Müller i sur., 2009; Yüce i sur. , 2013; Jungert i dr. 2014).

Uloga osobina ličnosti

Naposljetku, Jugović, Marušić, Pavin Ivanec i Vizek Vidović (2012.) ispitali su valjanost hrvatske inačice FIT-Choice modela i utvrdili povezanost između određenih osobina ličnosti i motivacije za odabir učiteljskog zvanja. Istraživači su otkrili da su ekstrovertiranost i susretljivost značajni prediktori intrinzične vrijednosti karijere, ali i zadovoljstva odabirom učiteljskog zvanja. Susretljivost je također pokazala pozitivne odnose s motivima društvene vrijednosti, dok je ekstrovertnost predvidjela sposobnost.



Reference za sve povezane module možete pronaći na kraju priručnika Programa uvođenja učitelja u rad.



3.4 Čimbenici koji utječu na ljestvicu izbora podučavanja

Odlučio sam postati učitelj zato što:

Odgovorite koristeći ljestvicu od 1 (uopće nije važno) do 7 (iznimno važno)

B1 Zanima me podučavanje	
B2 Nastava s nepunim radnim vremenom bi mogla omogućiti više vremena za obitelj	
B3 Prijatelji mi savjetuju da postanem učitelj	
B4 Kao učitelj bih imao duže praznike	
B5 Imam kvalitete dobrog učitelja	
B6 Podučavanje mi omogućuje da dam doprinos zajednici	
B7 Oduvijek sam želio biti učitelj	
B8 Podučavanje će mi biti koristan posao za vrijeme putovanja	
B9 Podučavanje će mi omogućiti da kreiram vrijednosti djeteta i adolescenata	
B10 Želim pomoći djeci i adolescentima u učenju	
B11 Nisam bio siguran kakvu karijeru želim	
B12 Volim podučavanje	
B13 Želim posao koji uključuje rad s djecom/adolescentima	
B14 Podučavanje će ponuditi stabilnu karijeru	
B15 Sati nastave biti će pogodni za obiteljske odgovornosti	
B16 Imao sam pronicljive učitelje	
B17 Kao nastavnik imat ću kratak radni dan	
B18 Imam dobre vještine podučavanja	
B19 Učitelj daje vrijedan društveni doprinos	
B20 Učiteljsko zvanje se priznaje posvuda	
B21 Podučavanje će mi omogućiti da utječem na buduće generacije	
B22 Obitelj misli da bih trebao postati učitelj	
B23 Želim raditi u okruženju usmjerenom na dijete/adolescenta	
B24 Podučavanje će osigurati pouzdan prihod	
B25 Školski praznici uklopit će se uz obiteljske obveze	
B26 Imao sam dobre učitelje kao uzore	
B27 Podučavanje mi omogućuje pozitivan utjecaj na društvo	
B28 Nisam bio primljen na fakultet koji mi je bio prvi izbor	
B29 Podučavanje će mi omogućiti da podignem ambicije nepriviligiranih	
B30 Volim raditi s djecom/adolescentima	
B31 Podučavanje će biti siguran posao	
B32 Imao sam pozitivna iskustva u podučavanju	
B33 Ljudi s kojima sam radio misle da bih trebao postati učitelj	
B34 Podučavanje je karijera za koju sam sposoban	
B35 Učiteljski posao omogućit će mi da odaberem gdje želim živjeti	
B36 Odabrao sam podučavanje kao svoj zadnji izbor	
B37 Podučavanje će mi omogućiti da pružim pomoć socijalno ugroženima	
B38 Podučavanje će mi omogućiti da utječem na djecu i adolescente	



B39 Podučavanje će mi omogućiti da pomognem socijalno ugroženim zajednicama	
---	--

Za svako pitanje u nastavku ocijenite u kojoj se mjeri VI slažete da je istina o podučavanju.
1 (nikako) – 7 (izrazito)

C1 Vjerujete li da je učiteljski posao dobro plaćen?	
C2 Vjerujete li da su učitelji preopterećeni?	
C3 Vjerujete li da učitelji imaju dobru plaću?	
C4 Vjerujete li da se učitelje doživljava kao stručnjake?	
C5 Vjerujete li da učitelji imaju visoke moralne vrijednosti?	
C6 Vjerujete li da je učiteljsko zanimanje visokokvalificirano?	
C7 Vjerujete li da je podučavanje emocionalno zahtjevno?	
C8 Vjerujete li da se posao učitelja doživljava kao zanimanje visokog statusa?	
C9 Vjerujete li da se učitelji osjećaju cijenjenima u društvu?	
C10 Vjerujete li da posao učitelja zahtijeva visoku razinu stručnog znanja?	
C11 Vjerujete li da je podučavanje težak posao?	
C12 Vjerujete li da je posao učitelja cijenjena karijera?	
C13 Vjerujete li da učitelji smatraju da njihovo zanimanje ima visok društveni status?	
C14 Vjerujete li da učitelji trebaju visoku razinu tehničkog znanja?	
C15 Vjerujete li da učitelji trebaju imati visokospecijalizirano znanje?	

Za svako pitanje u nastavku ocijenite u kojoj se mjeri VI slažete da je istina o podučavanju. 1 (nikako) – 7 (izrazito)

D1 Koliko ste dugo razmišljali o tome da postanete učitelj?	
D2 Jeste li bili potaknuti da se bavite karijerom koja nije učiteljska?	
D3 Koliko ste zadovoljni svojim izborom da postanete učitelj?	
D4 Jesu li Vam drugi tvrdili da podučavanje nije dobar izbor karijere?	
D5 Koliko ste sretni svojom odlukom da postanete učitelj?	
D6 Jesu li tuđa mišljenja utjecala na Vas da razmislite o karijeri koja nije nastavnička?	

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.

Utjecaji društva

Čimbenik	Stavka
Prethodno iskustvo u podučavanju i učenju	B16, B26, B32
Utjecaji društva	B3, B22, B33



Odvraćanje društva od odluke	D2, D4, D6
------------------------------	------------

Zahtjev zadatka

Čimbenik	Stavka
Stručna karijera	C6, C10, C14
Veličina potražnje	C2, C7, C11, C15

Povrat zadatka

Čimbenik	Stavka
Društveni status	C4, C5, C8, C9, C12, C13
Plaća	C1, C3

Samopoimanje

Čimbenik	Stavka
Percipirana sposobnost podučavanja	B15, B18, B34

Intrinzična vrijednost

B1, B7, B12

Osobna vrijednost

Čimbenik	Stavka
Sigurnost koju donosi posao	B14, B24, B31
Funkcionalnost posla	B8, B20, B35
Vrijeme za obitelj	B2, B4, B15, B17, B25

Društvena vrijednost

Čimbenik	Stavka
Kreiranje budućnosti djece i adolescenata	B9, B21
Poboljšanje društvene jednakosti	B29, B38, B39
Društveni doprinos	B6, B19, B27
Rad s djecom i adolescentima	B10, B13, B23, B30

Rezervna karijera

B11, B28, B36

Zadovoljstvo izborom

D1, D3, D5



3.5 IDEJE ZA RAVNATELJE ŠKOLA I MENTORA ZA MOTIVIRANJE PRIPRAVNIKA

Uloga ravnatelja škola i mentora ključna je za motiviranje pripravnika. U prilogu ispod, mentorima i ravnateljima škola predstavljen je popis ideja za motiviranje pripravnika u njihovim školama. Ovaj popis ideja treba pročitati na početku školske godine. Na kraju školske godine, ovo može poslužiti za provjeru koja omogućuje učiteljima pripravnicima da procijene koliko im je školsko ozračje bilo poticajno.

1. Pitajte pripravnike što bi željeli raditi kao dio svojih školskih obveza i dodijelite im relevantne zadatke.
2. Pitajte pripravnike jesu li kvalificirani u bilo kojem području povezanom sa školskim radom (npr. poslijediplomski studij posebnog obrazovanja) i zamolite ih da organiziraju stručno usavršavanje u školi za svoje kolege.
3. Zamolite pripravnike da osposobe grupu učenika za sudjelovanje na lokalnom/državnom natjecanju.
4. Organizirajte poseban događaj za dobrodošlicu pripravnicima u školu.
5. Pitajte pripravnike za mišljenje o svim važnim pitanjima i izazovima s kojima se škola susreće te ih tretirajte kao jednake.
6. Prepoznajte kada su pripravnici pod stresom i preopterećeni tako što ćete a) osloboditi ih najzamornijih i najzahtjevnijih školskih obaveza (npr. papirologije), b) potruditi se prilagoditi svoj radni raspored njihovim osobnim potrebama.
7. Ako je moguće, osigurajte im osobni profesionalni prostor i opremu u školi (vlastito računalo, vlastiti ured, itd.).
8. Pohvalite ih za svako postignuće koje ostvare.
9. Nemojte biti jako strogi kada dođe do pogreške u njihovom radu. Pokušajte im pomoći da uče iz svojih pogrešaka dajući im konstruktivne povratne informacije.
10. Budite dostupni za razgovore s njima o svim njihovim brigama.
11. Postavite pripravnike kao članove radnih skupina u školi kako biste ojačali njihove odnose s drugim kolegama.
12. Započnite prijateljsku raspravu s pripravnicima uz šalicu kave kad god je to moguće, pokazujući istinski interes za njihove brige i poglede na stručna pitanja. Pokažite pripravnicima fotografije ili druge suvenire iz vašeg života u školi ili čak cijele škole.
13. Pružite im sve informacije o svim mogućnostima za Trajno Stručno Usavršavanje.
14. Poduzmite sve potrebne korake kako bi pripravnici imali priliku pohađati daljnji studij (npr. poslijediplomski studij, seminare itd.) uz svoje učiteljske dužnosti.
15. Ako pripravnici nisu iz grada u kojem rade, mobilizirajte lokalne mreže u zajednici kako biste im olakšali život izvan škole.

Na kraju školske godine zamolite pripravnike da odrede koje su od gore navedenih ideja primijenjene u praksi u školi kojoj služe. To Vam može pružiti dobar pokazatelj koliko je vaše školsko ozračje povoljno za pripravnike.



3.6 VODIČ ZA RASPRAVU O OČEKIVANJIMA PRIPRAVNIKA

Mentori i pripravnici sljedeći relevantni vodič za raspravu, raspravljaju o očekivanjima pripravnika prije početka rada te kako su se ona Promijenila/modificirala nakon početka rada.

- Kada ste odlučili postati učitelj – koja su bila Vaša glavna očekivanja od zvanja?
- Kako ste formirali ova očekivanja?
- U kojoj su mjeri vaša očekivanja ispunjena do sada?
- Što je po Vašem mišljenju spriječilo da se Vaša očekivanja u potpunosti ostvare?
- Što bi se moglo učiniti da se ispune vaša očekivanja?

Jesu li vaša očekivanja promijenjena/modificirana nakon što ste počeli raditi? (Poseban naglasak na nova očekivanja koja pripravnik ima nakon početka rada.)

3.7 PLAN ZA ODRŽAVANJE VISOKE MOTIVACIJE

Mentori mogu raspravljati s pripravnicima o specifičnim idejama o načinima održavanja visoke **intrinzične** motivacije tijekom sljedećih 5 godina na temelju sljedećih (ili barem nekih od sljedećih) prijedloga.

Ove ideje (prema području primjene prijedloga) mogu se zabilježiti kako bi poslužile kao referentna točka za buduće profesionalno djelovanje.

- Eksperimentirajte koristeći se novim tehnikama
- Uključite nove alate informacijske i komunikacijske tehnologije (ICT) i odgovarajući softver u svoje lekcije
- Povežite svoje podučavanje sa svojim osobnim interesima i hobijima
- Naučite nešto novo pohađajući program Trajnog Stručnog Usavršavanja (CPD)
- Povežite se s ostalim kolegama
- Preuzmi inicijativu za inovaciju u školi
- Vodite evidenciju o onome što ste naučili od svojih učenika
- Vodite evidenciju o postignućima učenika za koje smatrate da ste dali ključan doprinos
- Učinite svoj rad javno vidljivim
- Sudjelujte u natjecanjima učitelja
- Pripremite svoje učenike za sudjelovanje na učeničkim natjecanjima
- Provedite akcijsko istraživanje (istražite i razmislite o svojim svakodnevnim djelatnostima)
- Imajte mapu profesionalnih postignuća

Diskutirajte o bilo kojoj drugoj ideji za koju smatrate da bi Vas mogla motivirati sljedećih godina.



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_teachering.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., & 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. Nedergaard. 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.