



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



# Program uvođenja učitelja - Autoritet i povjerenje u razredu

<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

<b>4.1</b>	<b>VODIČ ZA MENTORSKU RASPRAVU.....</b>	<b>5</b>
<b>4.2</b>	<b>PREDLOŽAK ZA GRUPNI RAD.....</b>	<b>9</b>
	Izvori.....	14

## 4. Autoritet i povjerenje u razredu

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



### A. Koja je glavna ideja/cilj/namjera ovog modula:

Autoritet i povjerenje ključne su komponente na kojima se gradi podučavanje. Ako ništa drugo, podučavanje podrazumijeva oblik komunikacije među ljudima, kao i dijeljenje prostora i vremena. Autoritet i povjerenje trebaju se nadograđivati kako bi se stvorili uvjeti u kojima komunikacija može teći, pronalazeći tako pravu ravnotežu sa svim propisima koji su ukorijenjeni u učionici.

### B. Očekivani ishodi učenja:

- Učitelj pripravnik radit će na prepoznavanju vlastitog stila podučavanja i osobnosti.
- Mentor će dobiti pristup materijalu i informacijama koji će mu pomoći da istakne važnost pronalaženja prave ravnoteže između autoriteta i povjerenja.
- Učitelj pripravnik naučit će uvide o održavanju autoriteta i povjerenja u razredu.

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

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme za izvore	Područje
<b>4.1 Vodič za mentorsku raspravu</b>	Mentor	Vodič	90 minuta	Pedagoško/didaktičko
<b>4.2 Predložak za grupni rad</b>	Mentor i pripravnik	Vodič, prezentacija	60 minuta + 90 minuta	Pedagoško/didaktičko

**1.1 Vodič za mentorsku raspravu** dokument je koji uključuje nekoliko uvodnih aktivnosti i video upute za pokretanju rasprave o identitetu učitelja kao stručnjaka. Također daje mentoru neke upute o tome kako provesti raspravu.

**1.2 Predložak za grupni rad** daje konkretan primjer aktivnosti koja se može koristiti za integraciju učitelja pripravnika u timski rad. Predlaže se pridruživanje nekoliko pripravnika ili drugih zainteresiranih učitelja u ispitnu skupinu za rad na konkretnom slučaju i razvoj suradničkih praksi koristeći pristup proučavanja lekcija. Drugi dio ovog dokumenta nudi neke ideje o tome kako pristupiti različitim drugim tehnikama podučavanja i pristupima koji uključuju suradnju.

### D. Prijedlozi za provedbu modula:

Modul je sadržajno prilično kratak, ali i dalje se bavi važnim aspektom života učitelja u njegovom zvanju. Budući da ovaj aspekt nije nešto što bi učitelj pripravnik smatrao hitnim problemom, na mentoru je da odluči kako i kada će se baviti pitanjem tko je učitelj pripravnik kao stručnjak. Jedna od sesija 1 na 1 – po mogućnosti u prvim mjesecima uvođenja – mogla bi biti posvećena raspravi o ovoj temi. Mentor može koristiti vodič (4.1) i materijale iz vodiča u pripremi te u provedbi rasprave.



Drugi se dodatak može koristiti neovisno o prvom (može ga koristiti i pripravnik u samostalnom učenju) jer promiče suradnju. Mentor može organizirati radionicu prema predlošku ili pak samo potaknuti pripravnika da istraži druge predložene pristupe.

## 4.1 VODIČ ZA MENTORSKU RASPRAVU

Pred početak Programa uvođenja učitelja u posao željeli smo malo pažnje posvetiti pitanju “Tko sam ja kao učitelj?”. Važno je naglasiti da biti učitelj ne znači samo prenositi znanje i osiguravati izvrsnost učenika u vrednovanju njihovih sposobnosti. Biti učitelj je – slično kao i biti mentor – izgradnja odnosa i vođenje primjerom. Zato je od iznimne važnosti odgovoriti na pitanje – tko sam ja?

Ovaj modul nudi neke dobre polazne točke rano u procesu uvođenja u posao, a također i za iskusnog učitelja i učitelja početnika da se bolje upoznaju.

Ova se rasprava može potaknuti slijedeći upute iz raznih internetskih videozapisa. Naravno, bilo bi još bolje kada bi mentor pronašao ili pripremio neke resurse koji su još relevantniji za pripravnika i njegovu okolinu.

*Stilovi upravljanja razredom: koji je Vaš stil?*

<https://www.youtube.com/watch?V=ciicptkynh4> (4:14)

Ovaj video govori o stilovima upravljanja razredom, a grupira ih u četiri različita stila: autoritarni, autoritativni, popustljivi i ravnodušni. Osim toga, prikazuje različite stilove upravljanja razredom da odgojitelji i učitelji usporede svoj vlastiti stil upravljanja s drugim učiteljima u školi.

Sada mentor može voditi razgovor sa sljedećim pitanjima:

- ❑ Kakav je Vaš stil upravljanja razredom?
- ❑ Želite li ga promijeniti? Zašto?
- ❑ Mislite li da postoje neki drugi stilovi upravljanja razredom koje biste željeli isprobati?
- ❑ U slučaju da ste na posljednje pitanje odgovorili potvrdno: Kako ćete to učiniti?

*Christy Haubegger govori o utjecaju njezine odgojiteljice u vrtiću na njezin život*

<https://www.youtube.com/watch?V=bcgqwtk4zz0> (0:44)

- ❑ U ovom videu on predstavlja stvarni slučaj Christy Haubegger. Govori o tome kako odgajateljica vjeruje u nju i njezine mogućnosti te kako to mijenja njezinu motivaciju i samopouzdanje u školskom životu. Ovaj Vam video pokušava pokazati koliko je važno razviti motivaciju i samopouzdanje u razredu. Možete promijeniti život jednog od svojih učenika!

Sada mentor može voditi razgovor sa sljedećim pitanjima:

- ❑ Što mislite o slučaju Christy Haubegger?



- ☐ Kako zamišljate njezin život bez ove odgojiteljice?
- ☐ Znete li još neke slučajeve kao što je njezin?
- ☐ Koliko Vam je važno vjerovati u mogućnosti svojih učenika?

*Jennifer Brea imala je profesoricu engleskog koja je vidjela skriven potencijal u njoj*

<https://www.youtube.com/watch?V=HT6HyX7F7MI> (1:03)

Ovaj video prikazuje stvarni slučaj Jennifer Brea koja govori o tome kako joj profesorica engleskog promijenila život u školi, vidjevši njezin potencijal. To je promijenilo Jennifer, a time i

njezino samopouzdanje i motivaciju u školi. Ovaj Vam video želi pokazati koliko je važno razviti motivaciju i samopouzdanje da bi Vaši učenici pokazali svoj stvarni potencijal. Upamtite da im možete promijeniti život!

Sada mentor može voditi razgovor sa sljedećim pitanjima:

- ☐ Što mislite o slučaju Jennifer Brea?
- ☐ Kako zamišljate njezin život bez ove učiteljice?
- ☐ Znete li još neke slučajeve vezane uz njezin?
- ☐ Koliko Vam je važno vidjeti potencijal škole kod svojih učenika?

*Motivacija učenika: ARCS model*

<https://www.youtube.com/watch?V=tyu90zk2wua> (4:34)

Video govori o ARCS modelu. To je način motiviranja učenika za učenje. Taj je model podijeljen u četiri elementa. Također, u tom se videu govori o važnosti učenja učenika u smislu motiviranja za učenje. Na taj način, uz ARCS model, možete povećati pažnju, samopouzdanje i zadovoljstvo učenika u svom razredu.

Sada iskusni učitelj može voditi razgovor sa sljedećim pitanjima

- ☐ Jeste li ikada čuli za ARCS model?
- ☐ Što mislite o njemu? Koje je vaše mišljenje?
- ☐ Imate li neki drugi način ili ideju za promicanje pozornosti, samopouzdanja i zadovoljstva? Kako se Vi osjećate?
- ☐ Ako želite uključiti ARCS model u svoju dnevnu nastavu, kako ćete to učiniti? Možete li navesti 3 primjera?

*Sljedeća dva videa uvelike se bave interakcijom s učenicima, konkretno u vezi s upravljanjem razredom o čemu će kasnije biti više riječi u Modulu 9. Međutim, možete već u ovoj fazi koristiti neke upute ako mislite da je učitelj pripravnik u fazi u kojoj mu treba dodatni poticaj.*

*Kako se nositi s razredom u osnovnoj školi koji je izvan kontrole*

<https://www.youtube.com/watch?V=r2a0anpxtny> (8:49)

Video objašnjava jedan od najvećih problema u upravljanju razredom, a to je kada učitelji trebaju neke strategije ili metodologije o tome kako se nositi s razredom koji je izvan kontrole. Za to Vam video daje glavne savjete o tome kako provesti postupke za držanje situacije pod



kontrolom.

Sada mentor može voditi razgovor sa sljedećim pitanjima:

- Jeste li ikada bili u situaciji izvan kontrole? Kakvi su tvoji osjećaji?
- Ako nikada niste bili u takvoj situaciji, zamislite slučaj da u školi imate učitelja koji treba upravljati razredom koji je izvan kontrole. Možete li mu/joj dati 3-5 savjeta o tome kako se nositi s tim?
- Koje su glavne teme ili glavni savjeti za upravljanje razredom?

*Strategije upravljanja razredom za kontrolu nad glasnim učenicima*

<https://www.youtube.com/watch?v=u086rr7srs0> (10:32)

Ovaj video objašnjava strategiju za poboljšanje upravljanja razredom kada se suočavate sa zahtjevnim grupama učenika. Ova strategija pokazuje kako se nositi s različitim situacijama koje lako mogu postati beskrajn izvor stresa i frustracija.

Sada mentor može voditi razgovor sa sljedećim pitanjima:

- Jeste li ikada bili u situaciji da ste preuzeli kontrolu nad zahtjevnim grupama učenika od samog početka nastavnog sata? Kakvi su Vaši osjećaji?
- Ako nikada niste bili u takvoj situaciji, zamislite slučaj da u školi imate učitelja koji se mora nositi sa zahtjevnim grupama učenika. Možete li mu dati 3-5 savjeta o tome kako se nositi s tim?
- Koje su glavne teme ili glavni savjeti za preuzimanje kontrole nad zahtjevnim skupinama učenika od samog početka nastavnog sata?

Strukturirajte razgovor na način koji Vi kao mentor smatrate najprikladnijim za potrebe učitelja pripravnika.

Ovdje je kratka tablica prijedloga za referencu.

*Stilovi upravljanja razredom: Koji je Vaš stil?*

Vrijeme trajanja videa	Vrijeme za odgovaranje na pitanja i raspravu o temi videa	Razmišljanja i sumnje
4:14'	20'	10'

*Christy Haubegger govori o utjecaju njezine odgojiteljice u vrtiću na njezin život*

Vrijeme trajanja videa	Vrijeme za odgovaranje na pitanja i raspravu o temi videa	Razmišljanja i sumnje
0:44'	20'	10'

*Jennifer Brea imala je profesoricu engleskog koja je vidjela skriven potencijal u njoj*

Vrijeme trajanja videa	Vrijeme za odgovaranje na pitanja i raspravu o temi videa	Razmišljanja i sumnje
01:03'	20'	10'

*Motivacija učenika: ARCS model*



Vrijeme trajanja videa	Vrijeme za odgovaranje na pitanja i raspravu o temi videa	Razmišljanja i sumnje
4:34'	20'	10'

*Kako se nositi s razredom u osnovnoj školi koji je izvan kontrole*

Vrijeme trajanja videa	Vrijeme za odgovaranje na pitanja i raspravu o temi videa	Razmišljanja i sumnje
8:49'	20'	10'

*Strategije upravljanja razredom za kontrolu nad glasnim učenicima*

Vrijeme trajanja videa	Vrijeme za odgovaranje na pitanja i raspravu o temi videa	Razmišljanja i sumnje
10:32'	20'	10'





## 4.2 PREDLOŽAK ZA GRUPNI RAD

### Dio A – Korištenje „lesson study“<sup>4</sup> načina rada na konkretnom projektu suradnje

Daje konkretan primjer aktivnosti koja se može koristiti za integraciju učitelja pripravnika u timski rad. Biti učitelj ne znači biti izoliran u balonu, već uvelike ovisi o suradničkom pristupu.

Predlaže se udruživanje nekoliko učitelja pripravnika ili drugih zainteresiranih učitelja u radnu skupinu za konkretni slučaj i razvijanje suradničke prakse.

Glavna je ideja pročitati rad o učinkovitoj raspravi, razraditi konkretne studije o slučaju i koristiti „lesson study“ metodologiju.

#### KORAK 1: Stvaranje učinkovite razredne rasprave

Predlaže se rad s ovim [Popisom s IDEJAMA profesora Cashina s Kansas State Sveučilišta](#). Cilj je da nastavnik stekne osjećaj o tome kako dobra rasprava u razredu pridonosi:

- a) Jačanju praktičnog repertoara savjeta za kreiranje rasprava sa studentima.
- b) Većoj sposobnosti stvaranja rasprava s kolegama oko istraživanja

#### KORAK 2: Suradnja s kolegama za stvaranje stvarne i značajne analize slučaja

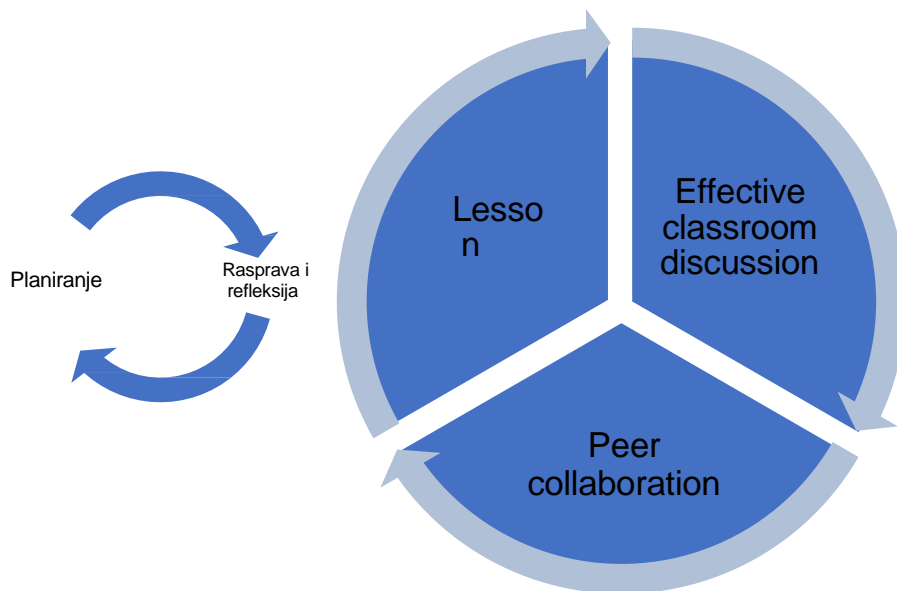
Mentor će od drugih kolega zatražiti da ukratko opišu nedavne izazovne scenarije u učionici te da u to uključe:

- a) Koje su bile svjesne i nesvjesne strategije te namjerne i nenamjerne posljedice reakcije/učiteljskog pristupa toj situaciji?
- b) Kratka samorefleksija tog istog učitelja o toj intervenciji.

#### STEP 3: „Lesson study“ o događajima u učionici

Kako bi se rasprava i razmišljanje organizirali oko stvarnih scenarija, predlaže se djelomično praćenje japanskog kolaborativnog procesa pod nazivom „[lesson study](#)“, koji uključuje timski rad i niz sastanaka koji se ciklički izmjenjuju. „Lesson study“ posebno je koristan jer izričito cilja na prevladavanje "samostalnih" refleksija i njihovu primjenu unutar većeg procesa, te uključuje više od 1 na 1 interakcija, uključujući više od jednog mentora.

4 Proces unaprjeđenja nastave koji potječe iz japanskog osnovnog obrazovanja, gdje je široko rasprostranjena praksa profesionalnog razvoja. Radeći u maloj grupi, učitelji surađuju jedni s drugima, sastaju se kako bi razgovarali o ciljevima učenja, planiraju stvarni sat u učionici (koji se naziva "sat istraživanja"), promatraju kako njihove ideje funkcioniraju u nastavi uživo s učenicima, a zatim izvještavaju o rezultatima kako bi drugi učitelji mogli imati koristi od toga.



Slika 3: „Lesson study“ shema

Korak	Radnje	Vrijeme
Radni list s IDEJAMA: učinkovita razredna rasprava	-Pročitajte članak. -Razgovor s pripravnikom (nije obavezno).	45' + 30' (nije obavezno)
Suradnja s kolegama: opis scenarija podučavanja	-Angažiranje volontera. -Izrada nacrtu istraživanja	20' (početni sastanak) + 45' (izrada nacrtu).
Organizacija „Lesson Study“ grupe	-Organiziranje sastanaka za raspravu o scenarijima podučavanja -Objava dnevnog reda i povezivanje s ostalim mentorima	-15' (čitanje scenarija) -30' (rasprava) -10' (povezani problemi i/ili produbljivanje značenja i daljnja rasprava)

## Dio B – Razmišljanje o drugim pristupima nastavi uključujući suradnju

Drugi dio ovog dokumenta nudi neke ideje o tome kako pristupiti različitim drugim tehnikama podučavanja i pristupima koji uključuju suradnju.

### **Job Shadowing (Praćenje posla)**

Što je *Job Shadowing*?

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



*Job Shadowing* uključuje praćenje stručnjaka dok radi, u ovom slučaju iskusnog učitelja - mentora. Promatrajući iskusnog učitelja, bolje se razumije njegov pristup i praksa.

Kako funkcionira *Job Shadowing*?

*Job shadowing* može se provoditi kao dio službenog programa koji organizira srednja škola ili sveučilište, ili se pak može zakazati neformalno.



### Prednosti *Job Shadowinga*

Praćenje posla može biti višestruko korisno, uključujući pomoć pri donošenju presude biste li uživali i strastveno obavljali svoj posao. Također ćete saznati odgovaraju li vaše vještine tom profesionalnom području i mogu li se vaše vještine primijeniti na taj posao.

S obzirom na to da je *job shadowing* kratkotrajno iskustvo, ono može biti izvrstan način da odlučite želite li nastaviti s određenom karijerom.

### *Kako se pripremiti za job shadowing*

Važno je biti spreman za *job shadowing* kako biste mogli izvući maksimum iz njega.

- **Uskladite svoj raspored** Vidite koliko vremena možete tome posvetiti i raspravite s učiteljem kada bi bilo najprikladnije vrijeme za to.
- *Istražite*  
Provedite neko vrijeme upoznavajući se s osobom koju ćete pratiti. Dobro je upoznati učitelja kojeg pratite i upoznati se s materijom koju će predavati. Ostanite u kontaktu s osobom koju pratite—može Vam biti neprocjenjiva pomoć ako Vam bude potrebna. Također, napišite poruku zahvale učitelju što Vam je omogućio da učite od njih.
- **Pripremite svoja pitanja**  
Vjerojatno ćete imati priliku učitelju postaviti pitanja o poslu, pa ih pripremite unaprijed. Također biste trebali biti spremni razgovarati o svojim očekivanjima i ciljevima u karijeri.
- *Pravite*

#### *bilješke*

Htjet ćete zabilježiti ono što ste naučili tijekom svog iskustva *job shadowinga* i zapisati sva dodatna pitanja koja se pojave. Ponesite bilježnicu i olovku, tako da budete spremni.

### *Zajednička nastava*

#### *Timska nastava*

U zajedničkoj nastavi, oba su učitelja u učionici u isto vrijeme, ali naizmjenično podučavaju cijeli razred.

U zajedničkim predavanjima oba učitelja preuzimaju aktivnu ulogu u podučavanju. Ovaj oblik nastave upoznaje učenike s



komplementarnim stilovima podučavanja i osobnostima te omogućuje da lekcije prezentiraju dvije različite osobe s različitim stilovima podučavanja. Zajedničko predavanje može zadovoljiti potrebe svih učenika kada sunastavnici:

- Imaju dovoljno vremena da izgrade međusobni odnos pun povjerenja
- Imaju zajedničko vrijeme za planiranje
- Svaki od njih ima priliku iskoristiti svoju stručnost u učionici

Međutim, učiteljima je potrebno vrijeme i povjerenje da izgrade radni odnos koji jednako cijeni i jednog i drugog učitelja u učionici. Zahtijeva mnogo planiranja i usklađivanje rasporeda te zahtijeva od nastavnika da budu ravnopravno uključeni ne samo u planiranje, već i u ocjenjivanje, što znači da se zadaće moraju ocjenjivati pomoću rubrike u imeniku ili drugih nesubjektivnih metoda.

#### *Paralelna nastava*

U paralelnoj nastavi, razred je podijeljen u dvije grupe i svaki od nastavnika poučava isto gradivo u isto vrijeme. Paralelna nastava dobro funkcionira za razlikovanje uputstava kada je sadržaj

koji se poučava posebno zahtjevan. Učenici mogu imati koristi od učenja teškog gradiva u manjoj grupi.

Paralelna nastava može biti ugodan način za početak zajedničkih predavanja. Vi i Vaš sunastavnik zajedno planirate kako biste bili sigurni da pokrivete isti materijal. Budući da predajete svojoj polovici razreda, manja je vjerojatnost da ćete se osjećati nadziranim od strane svog kolege.

#### *Jedan poučava, drugi promatra*

U situaciji "jedan poučava, drugi promatra", jedan učitelj služi kao primarni instruktor, dok drugi jednostavno promatra učenje učenika i prikuplja podatke, koji mogu biti korisni u određivanju koji će se način podučavanja koristiti idući, kojim učenicima treba dodatna pomoć i koji se model zajedničkog podučavanja može upotrijebiti za rješavanje bilo koje potrebe.

#### *Kako da zajednička nastava funkcionira*

Zajedničko podučavanje ima prednosti, ali može biti i izazovno za provedbu. To može biti posebno teško za učitelje pripravnike koji rade u paru s učiteljima koji imaju više iskustva ili za sunastavnike čije se filozofije podučavanja međusobno razlikuju. Međutim, postoji nekoliko koraka koje možete poduzeti kako bi to uspjelo:

- *Planirajte tko što radi*  
Bez obzira na to koji model zajedničkog podučavanja koristite, Vi i Vaš sunastavnik trebate promišljeno isplanirati koje će odgovornosti svaki od vas imati. Planiranje je ključno za uspjeh vašeg nastavničkog tima.



- *Uskladite očekivanja*  
Razgovor prije predavanja o Vašim očekivanjima od učenika, ponašanju, domaćoj zadaći itd. može Vam pomoći da riješite sve razlike koje možda imate i postignete sporazum o tome kako će Vaš zajednički sat teći. Također je bitno da oba učitelja podjednako vode računa o ponašanju učenika. Izbjegavanje situacije "dobar policajac/loš policajac" može olakšati održavanje pozitivnog ozračja u razredu.
- *Shvatite potrebe svih svojih učenika*  
I Vi i Vaš sunastavnik morate razumjeti potrebe svih svojih učenika, uključujući one koji uče i razmišljaju drugačije.
- *Koristite putokaze*  
Ako više zajedničkih predavanja, pobrinite se da se oba imena pojave na vratima, na zadacima i u učionici, što također može pomoći Vašim učenicima da vas vide kao tim kakav jeste.
- *Odvojite vrijeme za suradnju*  
Planiranje i razmišljanje o lekcijama koje zajedno podučavate posebno je važno. Održavanje komunikacijskih linija otvorenima, izražavanje zabrinutosti s poštovanjem i uz podršku ravnatelja mogu pomoći u premošćivanju svih razlika.

## Izvori

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

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

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

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



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

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

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

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

Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.

Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.

Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher* (De La Salle University Manila), 21(2), 315- 324.

Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.

Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.

Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.

Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.

Department of Education and Training, A Teacher's Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014  
[https://education.nt.gov.au/data/assets/pdf\\_file/0011/427583/2017\\_teachers\\_guide\\_to\\_effective\\_experienced\\_teaching.pdf](https://education.nt.gov.au/data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_experienced_teaching.pdf)



Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, (2006)  
<https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. *Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*.

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.

Kyriacou, C., & 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=tl\\_l\\_misc](http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tl_l_misc)

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

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

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

Müller, K., Alliaata, 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](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.