



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



Program uvodenja učitelja - Osobni i profesionalni život

<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

6.	Osobni i profesionalni život.....	4
6.1	METODOLOGIJA MODULA	6
6.2	UPITNIK O DOBROBITI UČITELJA.....	10
6.3	VODIČ ZA REFLEKSIJU	12
6.4	MENTORSKA PREDAVANJA O RAVNOTEŽI IZMEĐU POSLOVNOG I OSOBNOG ŽIVOTA	14
6.5	PRAKTIČNI SAVJETI ZA POBOLJŠANJE RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG	19
Izvori.....		22



6. Osobni I profesionalni život

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

Ovaj modul ima za cilj analizirati utjecaj balansiranja između posla i osobnog života na kvalitetu obavljanja posla među učiteljima i pružiti učiteljima pripravnicima alate za razmišljanje o važnosti balansiranja između posla i osobnog života od početka njihove karijere, imajući na umu zadovoljstvo poslom i kvalitetu njihovog osobnog života. Navodi na razmišljanje o štetnim utjecajima koje neuravnoteženi život i posao imaju na učiteljev posao i obiteljski život (stres, fizički problemi, problemi u odnosima, neetična praksa, problemi u obitelji, smanjeni učinak). Konačno, modul pomaže pripravnicima i njihovim mentorima u određivanju koji su im zadaci prioritetni i postavljanju točno određenih i ostvarivih ciljeva te im pomaže naučiti kako bolje upravljati svojim vremenom i biti učinkovitiji na poslu kako bi postigli bolje rezultate.

B. Očekivani ishodi učenja:

Učitelj pripravnik:

- Razumije prednosti balansiranja između posla i osobni života
- Prepoznaje znakove neuravnoteženog života i aktivira potreban mehanizam za preokret situacije
- Koristi alate za uspostavljanje uravnoteženog načina života
- Razumije da mora razdvojiti kontekste posla i vlastitog doma (ostaviti poslovni stres na poslu, a kućni stres kod kuće)
- Povlači granicu između posla i svog privatnog života
- Uči učinkovito upravljati vremenom
- Pronalazi najučinkovitije metode rada za sebe

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

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme za izvore	Područje
6.1 Metodologija modula	Mentor i/ili pripravnik	Prezentacija	1 sat	Emocionalno
6.2 Upitnik o dobrobiti učitelja	Pripravnik i mentor	Upitnik/alat za samorefleksiju	1 sat	Emocionalno
6.3 Vodič za refleksiju (za mentora)	Mentor	Vodič	2 sata	Emocionalno
6.4 Predavanje o balansiranju između osobnog života i posla	Pripravnik	Istraživanje	2 sata	Emocionalno
6.5 Praktični savjeti	Pripravnik	Alat za samorefleksiju/popis	1 sat	Emocionalno

1.1 Metodologija modula sadrži kratak opis koji se odnosi na metodologiju primijenjenu na

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



ADKAR metodologiju, koja se temelji na 5 uzastopnih ciljeva/namjera.

1.2 Upitnik o dobrobiti učitelja anketa je koja pripravnika navodi da razmišlja o balansiranju osobnog i profesionalnog života, s namjerom da koncipira strategije za povećanje svoje

produktivnosti i zadovoljstva u oba polja. Pripravnik bi prema rezultatu tog upitnika, koji je ustvari jedan alat za samorefleksiju, trebao imati podršku stručnjaka koji bi mu pokazali kako najbolje upravljati svojim osobnim i profesionalnim životom. Rezultati upitnika mogu biti i polazište za prelazak na sljedeću aktivnost, refleksiju s mentorom, uz korištenje Vodiča za refleksiju i definiranje Vašeg STANJA PROMJENE.

1.3 Vodič za refleksiju (za mentora) vodič je koji mentoru omogućuje holistički pristup temi: "ravnoteža između poslovnog i privatnog života". Stoga mentor i pripravnik razmišljaju o emocionalnim granicama koje bi trebale biti postavljene između dviju dimenzija, praveći tako ravnotežu između njih, uz pitanja koja se bave sljedećim temama:

- Prednosti "Zdrave ravnoteže"
- Postavljanje ciljeva
- Upravljanje vremenom
- Kako sam na poslu
- Kako sam kod kuće
- Kontrola stresa

Ovaj dokument temeljen na promišljanju ima za cilj pomoći učiteljima pripravnicima da im njihovi ciljevi budu jasniji te da im odrede prioritet, ali da prije svega postave novi program za svoj rad, koji uključuje nove načine komunikacije sa suradnicima i obitelji članova.

1.4 Predavanja o ravnoteži između poslovnog i privatnog života kompilacija je istraživanja s mogućim scenarijima koje mentor može razviti tijekom predavanja. Oni se mogu koristiti u različitim fazama i mogu biti osnova za razgovor s timom za podršku tijekom radionice (kolege, ravnatelj škole...).

1.5 Praktični savjeti konkretni su primjeri, popis savjeta kojima učitelj pripravnik ima pristup kada počne raditi, a koje iskusni učitelj smatra korisnim za provedbu. Ove primjere također mogu koristiti mentori da pomognu pripravnicima u balansiranju profesionalnog i osobnog života.

D. Prijedlozi za provedbu modula

Postoji praktična potreba za prijedlozima za balansiranje između poslovnog i privatnog života za cjelokupnu zajednicu učitelja kako bi im se omogućilo da uravnoteže svoje poslovne i osobne potrebe. U želji za prepoznavanjem različitih osobnih motiva za (ne)uravnotežen osobni i profesionalni život, ovaj modul predstavlja nekoliko alata koji učitelju pripravniku omogućuju trenutke samorefleksije, ali i druge alate i strategije koje tim za podršku (iskusni učitelj - mentor), grupa kolega, ravnatelj škole...) mogu koristiti kako bi naučili što bolje uskladiti poslovni i osobni život i učiniti ih zadovoljavajućima.

U slučaju da pripravnik želi imati ovaj modul tijekom svoje godine ulaska u posao, mentor bi ga trebao upoznati s njim kroz ADKAR metodologiju. Glavni je cilj da pripravnik ima uravnoteženiji

rad i život, da postigne bolje rezultate održavajući zdrav stil života.

Koristeći ADKAR metodologiju, učitelj pripravnik razvija potrebnu svijest (**A**wareness) i želju (**D**esire) za izlaskom iz trenutnog stanja, neuravnoteženog života i posla, gdje su promjene

potrebne, ali još nisu počele. Znanje (**K**nowledge) i sposobnost (**A**bility) javljaju se tijekom tranzicije, a jačanje (**R**einforcement) novih navika usmjereno je na budućnost i ostat će na kraju.

Ovdje predložena ADKAR metodologija usmjerena je na rezultate. Namijenjen je olakšavanju željene promjene (tranzicije) postavljanjem jasnih prekretnica koje treba postići tijekom procesa, omogućavajući planiranu tranziciju, kako bi se poboljšala toliko željena ravnoteža (budućnost).

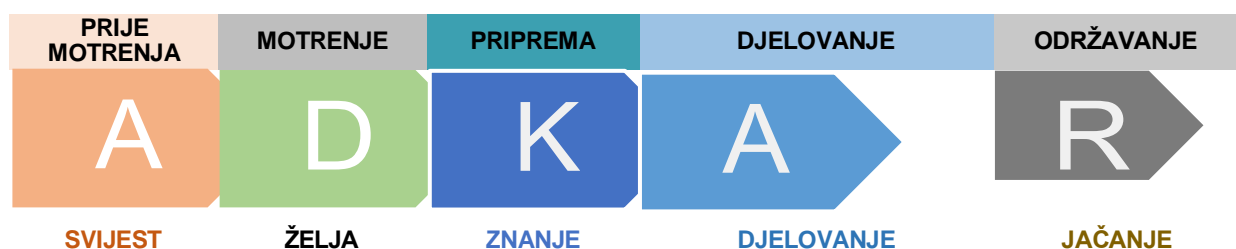


Slika 5: ADKAR metodologija

6.1 METODOLOGIJA MODULA

ADKAR metodologija temelji se na 5 uzastopnih ciljeva (vidi sliku u nastavku). Omogućuje prepoznavanje područja otpora. Implicira se da netko nije sposoban za promjenu ako ne razumije zašto je to potrebno (svjesnost - **A**wareness), ili ne razumije kako napraviti promjenu (znanje - **K**nowledge), te promjenu neće biti moguće ostvariti, tražeći STANJE PROMJENE.

Ovu metodologiju treba primjenjivati korak po korak (vidi dolje), korištenjem materijala razvijenih za ovaj modul, također opisanih ovdje. Ovaj dokument služi kao potpuni plan implementacije cijelog procesa.



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prepoznati područja u kojima je moguće poboljšanje te ih obznaniti. ▪ Odrediti prioritete po važnosti promjena. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iznijeti prednosti predloženih promjena. ▪ Prepoznati rizike i stvoriti razliku između osoba u profesionalnom i osoba u osobnom životu. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Naučiti kako napredovati. ▪ Prepoznati osobe koje Vam mogu pomoći u tom procesu te Vas naučiti nekim tehnikama. ▪ Pregled aktivnosti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Primijeniti promjene te propisno upravljati njima. ▪ Obznaniti promjene. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uvjeriti se da su tranzicijske promjene 100% primijenjene. ▪ Uključiti promjene u Vašem načinu života.
<p>Izvor: Upitnik (6.2) i vodič za refleksiju (6.3)</p>	<p>Izvor: Istraživanja (6.4)</p>	<p>Izvor: Savjeti (6.5)</p>	<p>Izvor: Primijeniti opet prvi upitnik i usporediti rezultate.</p>	<p>Resources: Primijetiti koliko je Vaš život uravnotežen i proslaviti.</p>

Figure 6: Proces implementacije

1. Stvorite svijest o potrebi promjene.

Temeljna je stvar stvoriti svijest o potrebi za promjenom, što nadilazi njezino jednostavno najavljanje. Da bi učitelj pripravnik bio istinski svjestan potrebe za promjenom, ne samo da mora razumjeti razloge koji stoje iza toga, već se mora i složiti s tim. Stoga se očekuje da si nakon rješavanja upitnika i razgovora s mentorom o ravnoteži između osobnog i profesionalnog života, učitelj pripravnik posvijesti potrebu promjene. Dakle, ovdje učitelji

pripravnici prepoznaju područja u kojima se mogu poboljšati te ih obznanjuju, a nakon što se područja poredaju po prioritetu, usklade se s važnosti promjene. U ovoj se fazi pripravnik može koristiti upitnikom.

Kako to učiniti:

Upitnik o dobrobiti učitelja (6.2): rezultati upitnika mogu biti točka prelaska na sljedeću aktivnost: Refleksija s mentorom, korištenjem Vodiča za refleksiju i definiranje vašeg STANJA PROMJENE.

Vodič za refleksiju (6.3): ovaj dokument temeljen na refleksiji ima za cilj pomoći učiteljima pripravnicima u stvaranju svijesti o svojim ciljevima i određivanju prioriteta, ali prije svega stvoriti novi program za svoj rad, koji uključuje nove načine komuniciranja s kolegama i članovima obitelji.

2. Hranite želju za promjenom.

Da bi učitelj pripravnik usvojio promjenu, mora je željeti. Dakle, kako bi potaknuli želju, učitelji



početnici moraju biti konkretni o prednostima promjene.

Važno je predstaviti promjenu kao nešto što će koristiti učiteljima pripravnicima u njihovom svakodnevnom životu. U ovoj fazi morate koristiti istraživanja o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Budite svjesni da kada hranite želju, otpor promjenama predstavlja veliku prepreku. Dakle, očekujte malo otpora i pokušajte razumjeti glavni razlog za to.

Kako to učiniti:

Vodič za refleksiju (6.3): nakon stvaranja određene svijesti, treba prijeći na poticanje želje za promjenom, što je i jedan od ciljeva refleksije mentora i pripravnika.

Mentorske sesije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (6.4): kompilacija istraživanja omogućit će nam da pronađemo ono što pripravnik želi promijeniti, da vidimo prednosti te promjene te da ih podijelimo s mentorom i njegovim kolegama.

3. Pružite znanje o tome kako se promijeniti

Usvajanje znanja u ADKAR metodologiji prvenstveno se odnosi na obuku i obrazovanje. Da bi započeo prijelaz, učitelj pripravnik mora razumjeti kako će to utjecati na njegov život. Dakle, potrebno je pružiti znanje i koristiti praktične savjete za bolje uravnoteženje poslovnog i privatnog života. Važno je odvojiti vrijeme za procjenu koje će dodatne vještine, alate i dužnosti ta promjena zahtijevati.

Kako to učiniti:

Praktični savjeti za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života: konkretni primjeri/popis savjeta kojima učitelj početnik ima pristup kad počne raditi, a iskusni učitelj smatra korisnim za provedbu.

4. Osigurajte da učitelj početnik može napraviti promjenu

Bez obzira na to koliko dobro učitelji pripravnici znaju kako nešto učiniti, pouzdanje mentora u njega i njegove sposobnosti određuje hoće li on uopće nešto učiniti ili ne. Dajući pripravnicima priliku da isprobaju promjenu prije nego što je potpuno uvedu, omogućujete im da izgrade

samopouzdanje. Osim toga, možete pratiti promjenu i pružiti detaljne povratne informacije ponovnom primjenom upitnika i usporedbom rezultata.

5. Učvrstite promjenu

Nakon što steknete nove navike, učvršćujte promjenu dugo nakon njezine implementacije i veselite se uspjehu tijekom i nakon implementacije promjena kako biste mogli izgraditi i održati entuzijazam. Na kraju, uključite vrijeme za pojačanje u svoj plan upravljanja promjenama.

Ovdje strukturirana metodologija temelji se na strategiji koja uključuje korištenje 5 aktivnosti, kronološki navedenih u nastavku i namijenjenih podupiranju učitelja u osmišljavanju njegovog plana za promjenu. Na kraju bi učitelj trebao objaviti svoj plan promjene, koristeći gore opisanu metodologiju.



Budući da se ovaj modul proteže kroz cijeli program ulaska u posao, bilo bi važno održavati mjesečne kontrolne sastanke između mentora i pripravnika kako bi se prešle neke prepreke ili izazovi s kojima bi se pripravnik mogao suočiti, npr. upravljanje vremenom, nedostatak emocionalnog okvira, stres, smanjeni učinak, neetična praksa, itd. Tijekom ovih sastanaka, mentor se može ponovno poslužiti alatima i raditi s pripravnikom na istraživanjima, upitniku o dobrobiti ili čak preispitati praktične savjete i podržati ga u prevladavanju problema te ne zaboraviti proslaviti uspjeh i nova postignuća.

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



6.2 UPITNIK O DOBROBITI UČITELJA

Procijenjeno vrijeme: 1 sat

Predlaže se da se ovaj dokument koristi tijekom faze "Svijest" (**A**wareness) ADKAR metodologije. Odvojite vrijeme da odgovorite na pitanja i podijelite rezultate s mentorom. Ponovite upitnik u fazi "Djelovanje" (**A**ction) i usporedite rezultate.

Osobni podaci

Dob	
Spol	
Godine iskustva	
Područje/odjel	

Balansiranje profesionalnog i osobnog života

	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek
Radite li inače više od 5 dana tjedno?					
Radite li inače više od 8 sati dnevno?					
Koliko često mislite na posao ili se brinete oko njega (kada niste na poslu)?					
Osjećate li da možete balansirati svoj osobni i profesionalni život?					
Osjećate li nekada da ne možete dovoljno vremena provoditi sa svojom obitelji?					
Propuštate li ikada kvalitetno provoditi vrijeme s obitelji i prijateljima zbog pritiska na poslu?					
Osjećate li se ikada umorno ili deprimirano zbog posla?					
Nalazite li vremena za tjelovježbu?					
Nalazite li vremena tijekom radnog tjedan za pripremu za nastavu?					
Poduzima li Vaša škola ikakve korake da pomogne vlastitim učiteljima oko usklađivanja posla i osobnog života?					
Radite li dokasna, prekovremeno ili čak blagdanima?					
Upravljate li dobro svojim vremenom?					
Jeste li produktivni na poslu?					



Poredajte prema važnosti u svom balansiranju osobnog i profesionalnog života

Čimbenici	Poredak
Fleksibilnije radno vrijeme	
Rad od kuće kada nemam nastavu	
Slobodno vrijeme tijekom školskih praznika	
Slobodno vrijeme za hitne slučajeve i važne događaje	
Potpura od članova obitelji	
Podrška od kolega/ravnatelja škole	
Manje radnog opterećenja u školi	
Sigurnost radnog mjesta	
Predvidljiv radni raspored	

Označite čimbenike koji Vas motiviraju za rad

Čimbenici
Osobno zadovoljstvo
Opseg posla
Financijska neovisnost
Plaća
Podrška moje obitelji
Rad s mladim ljudima
Učenje od kolega (dijeljenje alata, aktivnosti, metodologija...)
Prevladavanje prepreka
Unaprjeđenje vlastitih "mekih" vještina (kritičko mišljenje, prilagodljivost, samosvijest, kreativnost, komunikacija i timski rad...)
Mogućnost dopusta/odsustva
Zdravstvene pogodnosti
Radni sati
Organizacijske mogućnosti
Sigurnost radnog mjesta



6.3 VODIČ ZA REFLEKSIJU

Procijenjeno vrijeme: 2 sata.

Ovaj se dokument koristi tijekom faze SVIJEST (Awareness) ADKAR metodologije. Odvojite vrijeme za istraživanje tema vezanih uz: Prednosti zdrave ravnoteže; Postavljanje ciljeva; Upravljanje vremenom; Kakav sam na poslu; Kakav sam kući; Kontrola stresa; i za pomoć učiteljima pripravnicima u stvaranju svijesti o vlastitim ciljevima, te da mogu odrediti im prioritete. Ne zaboravite zapisati neka promišljanja.

SADRŽAJ/TEME	PITANJA	Razmišljanja, glavne točke
Prednosti zdrave ravnoteže <ul style="list-style-type: none"> Što i zašto je važno Povećana produktivnost Poboljšano mentalno i tjelesno zdravlje Povećani moral 	<p>Što za Vas znači održavati ravnotežu između posla i privatnog života?</p> <p>Smatrate li da je odnos vašeg profesionalnog i privatnog života u ravnoteži?</p> <p>Koji znakovi pokazuju da Vam je život u ravnoteži ili izvan ravnoteže? (Ovo bi moglo biti povezano s činjenicom da živite u istom mjestu kao i vaša obitelj i imate vremena za opuštanje i jutarnju kavu, naprimjer...).</p> <p>Na kraju dana i nakon promišljanja o onome tome što jeste ili niste dovršili, koje zadatke obično odgađate?</p> <p>Koje Vam aktivnosti u svakodnevnom životu pružaju najviše zadovoljstva?</p> <p>Koje Vam aktivnosti u svakodnevnom životu pružaju najmanje zadovoljstva?</p> <p>Smatrate li da je Vaš posao zahvalan i smislen?</p>	
Postavljanje ciljeva i planova <ul style="list-style-type: none"> Tri P: Planiranje, određivanje Prioriteta i Postupanje protiv strasti, strpljenja i ustrajnosti 	<p>Koja je vaša strast prema poslu? Što Vas potiče da idete dalje?</p> <p>Koji su Vaši osobni i profesionalni ciljevi za budućnost?</p> <p>Možete li im dati prioritet u cjelini?</p> <p>Što možete učiniti da ih ostvarite?</p>	
Upravljanje vremenom <ul style="list-style-type: none"> Tablica <i>Hitno</i> naspram <i>Važnog</i> Naučite reći "ne" Ostanite fleksibilni 	<p>Koliko sati radite tjedno?</p> <p>Koliko sati tjedno provodite na poslu?</p> <p>Koliko vremena provodite na društvenim mrežama?</p> <p>Trebate li provjeravati svoj telefon i e-poštu nakon što odete s posla?</p> <p>Što Vam najviše smeta na radnom mjestu?</p> <p>Koliko imate vremena za svoje hobije?</p> <p>Što radite za opuštanje nakon dugog dana na poslu?</p> <p>Koliko vremena provodite sa svojom obitelji i prijateljima? Radeći što?</p>	
Kakav sam na poslu <ul style="list-style-type: none"> Ostavite kućni stres kod kuće Podijelite velike zadatke Delegat Postavite točne ciljeve 	<p>Radujete li se obično sljedećem danu ili ste pod stresom zbog toga?</p> <p>Delegirate li svoje zadatke svojim kolegama? Ili ih pitate za suradnju?</p>	
Kakav sam kući <ul style="list-style-type: none"> Ostavite poslovni stres na poslu Isključite svoj telefon Odvojite malo vremena za sebe Postavite svoje granice 	<p>Koliko dugo ostajete s prijateljima ne obazirući se na vrijeme?</p> <p>Imate li inače energije raditi nešto zabavno prije/poslije posla?</p> <p>Radite li od kuće slobodnim danima?</p>	
Kontrola stresa <ul style="list-style-type: none"> Tjelovježba Dobro jesti Dovoljno spavanja Samoprocjena 	<p>Koliko se često bavite tjelovježbom?</p> <p>Koristite li cijelu pauzu za ručak?</p> <p>Iskoristite li uvijek sve svoje dane godišnjeg odmora?</p> <p>Što Vam je veći prioritet, posao ili osobni život?</p> <p>Što mislite o prekovremenom radu?</p> <p>Putujete li dugo na posao svaki dan?</p> <p>Koliko ste sati spavali prošli tjedan?</p>	



Neke škole nude personaliziranu podršku u razvoju kako bi pomogli članovima da razumiju i preuzmu vlast nad svojim snagama, te kako bi ih osnažili da ostvare svoj puni potencijal. Ova Vam škola nudi program ulaska u posao koji će Vam pomoći u tome.



6.4 MENTORSKA PREDAVANJA O RAVNOTEŽI IZMEĐU POSLOVNOG I OSOBNOG ŽIVOTA

Procijenjeno vrijeme: 1 sat.

Ova kompilacija istraživanja (njih ukupno 6) s mogućim scenarijima pripremljena je za iskusne učitelje kojima će se njima baviti tijekom faze “želja” (Desire) ADKAR metodologije. Mentor može odabrati jedan ili više slučajeva kao osnovu za razgovor s timom za podršku tijekom radionice (kolege, ravnatelj škole...). Slučajevi se mogu prilagoditi ili preuzeti iz konkretnog okruženja. Krajnji je cilj da učitelj pripravnik vidi da je promjena potrebna i da je želi.

Popis istraživanja:

- 1. slučaj: Ta varljiva ravnoteža između posla i privatnog života: kako je jedan učitelj pronašao rješenje
- 2. slučaj: Pokušavam učiniti sve
- 3. slučaj: Novi pristup
- 4. slučaj: "Dobro podmazani strojevi ne satiru se." — Phonte
- 5. slučaj: Moje viđenje ravnoteže između posla i privatnog života kao učitelja
- 6. slučaj: Trudio sam se. O, kako sam se trudio

Slučajevi:

1. slučaj: Ta varljiva ravnoteža između posla i privatnog života: kako je jedan učitelj pronašao rješenje

Quan Neloms je savjetnik i bio je učitelj društvenih znanosti u javnim školama u Detroitu. Bio je jedan od prvih dobitnika stipendije za edukatore “Detroit Teach 313”. Neloms je osnovao “Društvo liričara”, izvanškolski program koji spaja pisanje i kreativnu umjetnost. Studenti u tom programu osvojili su Grammyja za rap video koji su napravili na iPhoneu. Neloms također vodi “In Demand”, inicijativu za zapošljavanje crnih edukatora.

Godinama sam dokasna radio u školi i uskraćivao zajedničko vrijeme svojoj obitelji. Naposljetku, jednog dana u 4:30 ujutro, moj mi je sin razjasnio neravnotežu na jako bolan način.

Ustajao sam prije zore kako bih vježbao kao i većinu dana. To jutro prije nekoliko godina probudio se i moj najstariji sin koji je tada imao 8 godina i čavrljali smo dok sam se ja spremao. Kad sam izašao kroz vrata, moj se sin okrenuo da se vrati u krevet. Stao je i rekao: “Volim te, tata. Vidimo se sutra.”

“Vidimo se sutra?” mislio sam u sebi. Bio sam zaprepašten. Znao sam da moj sin nije htio biti bezobrazan. Rekao je nešto o svom iskustvu, i to je bila istina. Često nisam stizao kući prije nego što bi moja djeca išla spavati, tako da ih ne bih vidio do sljedećeg dana. Znao sam da se nešto mora promijeniti.



Quan Neloms - 31. prosinca 2019

2. slučaj: Pokušavam učiniti sve

Ironično, snažna kombinacija pozitivnih stvari u mom vlastitom djetinjstvu dovela me do pretjeranog rada u odrasloj dobi. Odrastajući u Detroitu, imao sam sreću što sam imao podršku brižne obitelji, mnoštva brižnih i angažiranih nastavnika te angažirane zajednice. Ovo trojstvo osiguralo mi je da budem izložen iskustvima i prilikama koje mijenjaju život te da moje obrazovanje, u školi i izvan nje, bude puno ponosa i svijesti o kulturi.

Znao sam koliko sam blagoslovljen. A kad sam postao učitelj, želio sam učiniti sve što je u mojoj moći da svojim učenicima pružim ista iskustva i podršku.

Dakle, primio sam se posla. Uz predavanje društvenih predmeta, a kasnije i kao školski savjetnik, stvorio sam Društvo liričara, gdje učenici mogu pronaći svoj glas kroz kreativne medije. Bio sam oduševljen gledajući svoje studente koji osvajaju nagrade i putuju u inozemstvo kako bi podijelili kreativni sadržaj koji su proizveli. Radio sam i na drugim projektima, poput pomaganja u osmišljavanju programa prijelaza iz osnovne u srednju školu (*9th-grade academies*), pružanja dopunske nastave i planiranja školskih kampiranja.

Negdje duboko u sebi znao sam da sam se previše razrijedio. Ali nastavio sam jer sam se osjećao osobno odgovornim za uspjeh svoje škole i naših učenika. S tim osjećajem odgovornosti, pomiješanim sa željom da vratim ono što sam i sam dobio kao mlada osoba, moje vrijeme i energija postali su neuravnoteženi i potpuno predani školskim naporima.

Često ne bih odlazio s posla do kasno navečer. Uhvatio sam se da radim više za svoje studente nego za svoju djecu. Htio sam dobro, ali moj je altruizam postao čudovište koje je proždralo sve moje vrijeme.

3. slučaj: Novi pristup

Dok sam razmišljao o tome kako ponovno uspostaviti zdravu ravnotežu, razmišljao sam o svojim mladenačkim iskustvima u Detroitu. Kako su brižni odrasli u mom životu tako davno mogli odgajati djecu i provoditi vrijeme s obitelji i naizgled moći ostaviti prostora za življenje života? I zašto ja to nisam mogao učiniti?

Shvatio sam da važan posao obavljam sam. Nisam tražio niti želio pomoć, tako da mi je posao potpuno gutao vrijeme. Shvatio sam da, dok sam pokušavao ponoviti svoja mladenačka iskustva, nisam uspio replicirati trostruku potporu - obitelj, odgajatelj i zajednicu - koji su radili zajedno kako bi pomogli svima nama mladima. Umjesto da radim zajedno sa svojom zajednicom, sebično i očinski radio sam sâm.

Znao sam da moram nastaviti posao do kojeg mi je bilo jako stalo, ali sam se također obvezao tražiti pomoć.



Prvo sam zamolio roditelje i učitelje koji su jednako kao i ja bili zabrinuti za dobrobit naše škole da pomognu u planiranju nadolazeće školske godine. Naše smo velike ideje podijelili na faze i zadatke koje su mogli izvršiti volonteri. Zatim je naš plan odobrila uprava škole.

Napokon smo dobili podršku od drugih roditelja. Mala skupina učitelja i ja proveli smo ljetno posjećujući ih kod kuće i govoreći im o našim inovativnim planovima za sljedeću godinu. Tražili smo njihovu podršku kroz volontiranje i njihov angažman kao roditelja. Također smo izgradili podršku i pridobili volontere iz zajednice dolazeći do njih putem objava na društvenim mrežama i posjeta crkvama, te aktiviranjem osobnih mreža roditelja i nastavnika naše škole. Ideja je bila da bi se ulaganje u zapošljavanje na početku isplatilo tijekom školske godine.

I znate što? Bio sam dirnut izljevom pomoći i podrške koju smo dobili. Naši učitelji, obitelji i članovi zajednice svakodnevno su ulazili i izlazili iz škole kako bi pomogli učenicima pružiti širok raspon iskustava i prilika. Trostruka potpora imala je stopostotan učinak. Mogao sam provesti više vremena uključen u obrazovanje vlastite djece i u njihove izvannastavne aktivnosti, što je olakšalo teret mojoj ženi. A budući da je sada u školi vladala obiteljska atmosfera, mogao sam uključiti svoju obitelj u svoj posao; postao je to pothvat u koji smo zajedno ulagali.

4. slučaj: "Dobro podmazani strojevi ne satiru se." — Phonte

Provođenje maratonskih sati u školi, bez dovoljno vremena za naše najmilije ili brigu o sebi, dovodi do satiranja. Natpisi na mnogim majicama veličaju satiranje (*grinding*). Ali satiranje ukazuje na kvar u sustavu.

Naučio sam da traženjem i prihvaćanjem pomoći trostruke potpore mogu imati više vremena za život izvan škole. Od tada sam također preuzeo pristup timskog rada s drugim nastojanjima u pružanju podrške mladima u mom gradu. Pozivam sve edukatore da svoje zajednice vide kao pomoć. Moramo se osloniti na cijelo selo da podržimo učenike. Zadatak da nadahnjujemo i promičemo njihov uspjeh previše je zastrašujuć da bi se učitelji mogli s njime nositi sami.

5. slučaj: Moje viđenje ravnoteže između posla i privatnog života kao učitelja

Počela sam predavati odmah nakon fakulteta i imala sam samo 22 godine. Kad razmišljam o tadašnjoj sebi, o 22-godišnjoj pripravnici, uvijek se malo naježim, ali ova priča počinje s tom verzijom mene.

Radila sam jedan ili dva dana u tjednu u second-hand trgovini tijekom prve tri godine podučavanja u školi, sve dok nisam zatrudnjela s prvim sinom i odlučila sam da me jedan posao dovoljno iscrpljuje. Dok sam radila u second-hand trgovini, gotovo sam svaku nedjelju provodila ocjenjujući radove i osmišljavajući satove po najmanje 3-4 sata, a ponekad i cijeli dan. Najviše žalim kad se sjetim da je netko mom suprugu dao karte za Bengalse (NFL momčad iz Cincinnatija), a ja sam mu morala reći da ne mogu prisustvovati jer imam toliko papira za ocijeniti.

Sada, kao učiteljica s devet godina iskustva, imam puno bolju ravnotežu između posla i privatnog života i više nikad ne radim školske zadatke vikendom. Iako postoji mnogo horor priča o dodatnim satima provedenim u školi i neplaćenim prekovremenim satima učitelja, mogu Vam iskreno reći da to ne mora biti tako. Različitim metodama podučavanja, učinkovitim planiranjem



lekcija i preciznim određivanjem prioriteta, učitelji mogu maksimizirati svoje vrijeme tijekom školskog dana i školskog tjedna kako bi vikende mogli provesti (kao što bi i trebalo biti) s prijateljima i obitelji.

Allison Stacy

6. slučaj: Trudio sam se. O, kako sam se trudio

Prestala sam kući donositi radove na ocjenu i odrekla sam se mnogih dodataka na poslu. Dok sam bila na poslu, nisam pričala o svom sinu; bila sam tamo da se usredotočim na svoje učenike. Morala sam svojim učenicima dati svoj broj mobitela – kako mi stoji u ugovoru - ali odredila sam točno vrijeme kada me mogu nazvati, uglavnom sat vremena nakon što moj sin legne u krevet. Posao je ostao na poslu, a dom je ostao doma...i skoro sam poludjela.

Cijelo sam vrijeme na poslu provodila mahnito pokušavajući održati glavu iznad vode. Bilo je to kao da sam ponovno pripravnica, a u učionici sam bila već šest godina. Tijekom dana nije bilo ni sekunde da bih mogla sjesti i duboko udahnuti, a kad bih to i pokušala, činilo mi se kao da svojim učenicima ili svom sinu kradem vrijeme i pažnju koja im pripada.

Ta se tjeskoba pretočila u ono što se događa kod kuće. Nisam mogla spavati - dijelom zato što sam imala malo djeteta, a dijelom zato što sam se osjećala kao da se utapam u sitnicama s posla. Osjećala sam se kao da svaki trenutak moram provesti kod kuće i biti dobar roditelj – da budem licem u lice u interakciji s malim djetetom koje je, iskreno, bilo skroz zadovoljno kad bi moralo sjediti trideset minuta i hraniti psa pahuljicama. Morao sam biti stalno produktivna na poslu i stalno angažirana kod kuće.

Tako sam na kraju donijela odluku koja mi je promijenila život; Odustala sam. Umjesto da budem učiteljica devet sati dnevno, a ostatak mama, postala sam mama učiteljica.

Počela sam nositi kući papire za ocjenu nekoliko večeri tjedno. Ocjenjivala bih radove dok je moj sin crtao ili se igrao. Sada ja ocjenjujem dok on piše domaću zadaću, a ponekad preskočimo njegovo vježbanje pisanja brojeva i pustim ga da upisuje ocjene na vrhu radova mojih učenika. Tu i tamo spakiramo domaće zadaće i bilježnicu te nekoliko knjiga ili pribor za likovni i provedemo popodne zajedno u palačinkarnici.

Ponovno sam počela raditi dodatne stvari zbog kojih volim svoj posao; podučavala sam djecu, planirala dodatne programe i bila kao socijalna radnica svojim učenicima. Ali sada to radim s pomoćnikom. Moje dijete ponekad provodi subotnje jutro na školskim nogometnim utakmicama, u čemu obično uživa čak i ako se prije toga na to isto žali. Vozili su ga po raznim siromašnijim kvartovima i vidio je mlađu braću i sestre mojih učenika kako uživaju u njegovoj odjeći i igračkama koju sam im prosljedila.

Kuća se sada više pretvara u posao. Budući da sam donekle pri kraju ocjenjivanja i planiranja, povremeno uzmem vremena da odem čitati priče vrtičkoj grupi svog sina. Prošle smo godine povelu sve sedmaše na trodnevno kampinganje dok je moj suprug morao otputovati radi posla, pa je naš četverogodišnjak išao s nama. Usavršio je prdež pazuhom, kušao mango s čilijem u prahu (bez uspjeha) i korišten je kao špijun igri "Capture the Flag" koja je uistinu bila epska. Moji ga učenici poznaju i vole te razumiju kad moram izostati s posla da bih ga odvela da mu malenu Lego kockicu



kirurški uklone iz ušnog kanala. (Usput, operacija je prošla u redu.)

Neke su granice, naravno, svetinje.

Moji me učenici zovu za pomoć oko zadaće nakon škole, ali ako nazovu dok svom dječaku čitam priču za laku noć, ostave govornu poštu. Moji učenici vole slušati priče o mom sinu, ali kako ide stariji, moram malo više paziti na njegovu privatnost... Na kraju krajeva, možda će za nekoliko godina pohađati moju školu.

A moj način ne bi odgovarao svima. Trenutačno imam samo jedno dijete...kada se drugo pojavi za otprilike mjesec dana, ova pažljivo osmišljena neuravnoteženost može otići ravno kvragu. Naša kuća, moja škola i njegova osnovna škola udaljene su oko pet minuta jedna od druge. Moje je dijete relativno zdravo i otvoreno. Nemamo svi od nas ove stvari na mjestu, što znači da će to "žongliranje" biti drugačije za svakoga.

Ali pretpostavljam da je u tome moja bit. Strogo odvajanje posla i doma često se reklamira kao jedini način da sačuvate zdrav razum i budete i solidan učitelj i odgovoran roditelj... Ali nije. Kao i svi drugi na svijetu, imam mnogo različitih uloga; učiteljica, roditelj, supruga - čak, ponekad, neovisno ljudsko biće! Kad sam prestala pokušavati staviti svaki od tih identiteta u uredan, specifičan vremenski okvir, postalo je mnogo lakše biti neuredno, fluidno, potpuno ljudsko biće. I pokazalo se da je to upravo ono što je mojim studentima i mojoj obitelji trebalo.



6.5 PRAKTIČNI SAVJETI ZA POBOLJŠANJE RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

Procijenjeno vrijeme: 1 sat.

Ova zbirka savjeta (njih ukupno 12) treba se koristiti tijekom faze “znanje” (**K**nowledge), ADKAR metodologije. Odaberite savjete koji pripravniku najviše odgovaraju i o njima porazgovarajte. Koristite se vlastitim iskustvom. Ponovno se konzultirajte sa savjetima u fazi “jačanja”, birajući iste ili različite savjete, kako biste učvrstili novu sposobnost.

Uzmite si vremena za kreiranje vizije

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života različitim ljudima znači različite stvari. Za neke učitelje to može značiti da žele cijeli uroniti u posao tijekom školske godine, ali da se potpuno odvoje od njega tijekom praznika i ljeta. Drugima bi cilj mogao biti odvojiti više vremena za obiteljske obveze tijekom školske godine. “Kakvim zamišljate svoj život i svoj posao?” rekao je Alstad-Davies. Jedan od načina da to uočite, rekla je, jest voditi dnevnik o tome “što želite napraviti u svojoj karijeri i osobnom životu”.

Radite pametnije, a ne napornije

Prepoznajte i eliminirajte one nebitne zadatke. Jedan od načina da to učinite je primijeniti Pareto princip ili pravilo 80/20 na svoj radni dan. Vilfredo Pareto bio je ekonomist koji je teoretizirao da 80% rezultata dobivamo od 20% posla koji radimo. Edukator Dave Stuart Jr. krši pravilo 80/20 za učitelje: “80% rezultata postignuća učenika proizlazi iz 20% posla koji radimo s učenicima.” Stuart preporučuje objediniti vrijeme za odgovaranje na e-poštu i obavljanje minimalne papirologije te ne brinuti oko stvaranja složenih ploča sa zadacima, kao način da se smanji broj nebitnih zadataka.

Steknite prijatelje

Bliski odnosi na poslu povećavaju vaše zadovoljstvo poslom i angažman. Zapamtite da niste jedini koji se osjeća stres na poslu. Razgovor s kolegama s kojima si možete dati oduška, od kojih možete zatražiti pomoć ili se s njima nasmejati može učiniti čuda za Vašu mentalno zdravlje. Ako nemate prijatelja na poslu, nemojte se sramiti. Započnite razgovor s drugim učiteljem i provjerite imate li zajedničke interese.

Odmorite se

Udaljavanje od učionice tijekom dana povećava vašu produktivnost. I ne, ne govorimo o jelu za radnim stolom između predavanja. Riječ koja je bitna u izrazu “pauza za ručak” je “pauza”, a ne “ručak”. Udaljavanje od učionice, čak i ako je to samo na nekoliko minuta, može Vam pomoći da budete kreativniji. Dokazano je da šetnja po kvartu povećava vašu produktivnost, a šetnja prirodom još je bolja. Boravak u prirodi najučinkovitiji je način za opuštanje mozga i osvježanje osjetila, stoga se po mogućnosti uputite u najbliži park.

Ulažite u svoj razvoj

Ne štedite na svom profesionalnom razvoju jer se on isplati u vašem zadovoljstvu u karijeri. Budite u tijeku s najnovijim istraživanjima u tehnologiji učenja i obrazovanja tako što ćete odvojiti vrijeme za čitanje svojih omiljenih znanstvenih časopisa. Pridružite se profesionalnoj udruzi i prisustvujte



lokalnim sastancima, kada je to moguće. Ako ste više introvertirani, razmislite o volontiranju na jednoj od pozicija koja će Vam dati "posla" i razlog da doprete do drugih.

Pohađajte konferencije koje Vas zanimaju kako biste proširili svoje znanje i umrežili se s drugim edukatorima.

Slavite svoja postignuća

Odvojite vrijeme za užitek u svom uspjehu na način koji Vam je značajan. Učitelji koji samo skaču sa zadatka na zadatak ne prepoznajući vrijednost svojih postignuća mogu izgorjeti i smatrati da im se posao ne isplati.

Odlazak s posla u pravo vrijeme

Uvijek postoji toliko toga što treba učiniti; u nekom trenutku, morate isključiti svoj radni mozak i otići kući. Kada odlazite, morate ostaviti posao i sve što dolazi s njim. Vidim da meni odlazak u šetnju prije odlaska kući pomaže da teret posla ostavim pred vratima.

Napravite popis prioriteta umjesto popisa obaveza

Na kraju dana, sve dok su važne stvari obavljene, mogu zadovoljan otići s posla.

Odvojite jedan sat tjedno za sebe

Ne radim ništa što ima veze s poslom i odvojim vrijeme da se opustim i povratim fokus za nadolazeći tjedan.

Dodajte aktivnosti - nemojte samo oduzimati

Čini se nelogičnim razmatrati koje biste aktivnosti trebali dodati svom životu kada je cilj postići bolju ravnotežu. Ali pronalaženje vremena za hobi ili aktivnost može Vam pomoći da druge dijelove svog života stavite u perspektivu — i održati Vas energičnim i entuzijastičnim.

Podignite ruku i zatražite pomoć

Imamo samo dvije ruke i jednu glavu. Ako zadatak zahtijeva nešto više od toga ili je izvan onoga što te stvari mogu kontrolirati, vrijeme je da se obratite drugima. Možda to znači razgovarati s iskusnijim učiteljem o tome kako su riješili problem koji imate, upozorite svoje administratore na probleme, pronaći tehnološke načine da se stvari rade učinkovitije ili se obratiti svojoj zajednici za dodatnu podršku. Neke su stvari jednostavno izvan vaše kontrole ili su jednostavno prezahtjevne da bi ih jedan čovjek mogao sam riješiti. Najviše od svega, ne zaboravite zašto ste uopće postali učitelj: kako biste pomogli svojim učenicima da postanu najbolja verzija sebe. I naposljetku, najbolji način da to učinite jest da Vi budete najbolja verzija sebe – čak i ako to znači provesti vikend gledajući Netflix!

5 Tips for Restoring Work-Life Balance

WORK SMARTER, NOT HARDER.

Identify and
eliminate those
nonessential tasks!

1

DRAW A LINE BETWEEN WORK AND HOME.

Set boundaries
at home - both
physical and mental.

MAKE FRIENDS.

Close relationships
at work increase
your job
satisfaction and
engagement.

2

CULTIVATE A LIFE OUTSIDE THE CLASSROOM.

Hobbies are a fun
way to decompress
from the day.

GIVE YOURSELF A BREAK.

Getting away from
the classroom during
the day increases
your productivity.

3

SCHEDULE TIME TO DO NOTHING.

Doing nothing
when you have a
lot to do may seem
counterintuitive,
but it works.

INVEST IN YOUR DEVELOPMENT.

Don't skimp on your
professional growth
because it pays
off in your career
satisfaction.

4

GET YOUR ZZZZZS.

Lack of sleep is
detrimental to your
health, well-being
and productivity.

CELEBRATE SUCCESS.

Take time to
savor your
accomplishments
in a way that's
meaningful to you.

5

PRACTICE REFLEC- TIVE WRITING.

Reflective writing is
a way to clarify your
priorities, alleviate
stress, and plan for
the future.

Sources:

<http://www.4t.org/2010/06/15/10-tips-for-restoring-work-life-balance-2011.pdf>
<http://www.henry.com/blog/work-life-balance-2014-05-17-tips-for-setting-boundaries-at-work/>
<http://www.teacherspayteachers.com/info/facts-of-eres-work-life-balance-what-it-and-how-to-achieve-it>
<http://www.livescience.com/36020-10-tips.html>
http://www.bbc.com/news/2012/02/120223_how_to_restore_your_work-life_balance_step_3_fuel_your_community
<http://www.100.org/2013/07/we-all-need-friends-at-work>
<http://www.gizmag.com/2012/05/23/10-ways-to-restore-your-work-life-balance-again/>
<http://www.factcompany.com/2014/06/work-life-balance-10-reasons-why-you-should-definitely-take-that-lunch-break>
<http://www.rp.org/2010/10/28/2010/10/28/10-tips-for-restoring-work-life-balance-why-thats-bad-for-business>
<http://www.bbc.com/news/health-2014-05-10-the-importance-of-doing-nothing>
http://www.huffingtonpost.com/2014/05/05/sleep-work_n_3891058.html

Slika 7: Savjeti za ravnotežu osobnog života i posla



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. 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.