



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



# Program uvođenja učitelja - Mogućnosti osposobljavanja (mogućnosti kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja)

<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

8	Mogućnosti osposobljavanja (mogućnosti kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja).....	4
8.1	<i>NACIONALNI OKVIRI, UVJETI I PROPISI ZA STRUČNI RAZVOJ UČITELJA</i> .....	6
8.2	<i>PREDLOŽAK ZA MENTORSKU RASPRAVU</i> .....	7
8.3	<i>PLAN PROFESIONALNOG NAPREDOVANJA/PREDLOŽAK UPITNIKA ZA SAMOREFLEKSIJU</i> ....	10
	Izvori .....	15



## 8 Mogućnosti osposobljavanja (moćnosti kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja)

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

Provedba modula **Mogućnosti osposobljavanja (moćnosti kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja)** namijenjena je učiteljima pripravnicima sa čvrstim temeljima na kojima mogu graditi svoj kontinuirani profesionalni razvoj. Modul nudi učiteljima konkretne korake i smjernice koje pokrivaju i vanjske/administrativne uvjete za njihov napredak, kao i unutarne/psihološke poticaje koji se mogu koristiti pojedinačno ili u suradnji s drugim učiteljima, kako bi se postavili realni ciljevi koje svaki učitelj treba slijediti.

### B. Očekivani ishodi učenja:

- Učitelji pripravnici poznavat će nacionalni okvir i propise koji se tiču mogućnosti kontinuirane obuke i usavršavanja.
- Učitelji pripravnici će biti upoznati s nacionalnim uvjetima za profesionalno učiteljsko napredovanje.
- Učitelji pripravnici moći će razmišljati o svom profesionalnom napredovanju te će moći konkretno prepoznati/pratiti potrebne korake za svoj profesionalni razvoj.
- Učitelji pripravnici moći će pronaći seminare, konferencije i mogućnosti obuke koje odgovaraju njihovim željama.
- Mentori će razviti okvir kroz koji će moći podijeliti vlastita iskustva i primjere dobre prakse.
- Mentori i učitelji pripravnici uspostaviti će zajednički temelj preko kojeg mogu komunicirati svoje potrebe, očekivanja i planove za profesionalni razvoj.
- Aktivnosti, prezentacije i drugi materijali uključeni u modul

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

ELEMENT	Ciljana publika	Vrsta izvora	Vrijeme za izvore	Područje
<b>8.1 Nacionalni okviri, uvjeti i propisi za stručni razvoj učitelja</b>	Mentor i pripravnik	Prezentacija	90 minuta	Birokratsko/administrativno
<b>8.2 Predložak za mentorsku raspravu</b>	Mentor	Vodič	30 minuta + 60 minuta provedbe	Pedagoško/didaktičko
<b>8.3 Plan stručnog napredovanja/predložak upitnika za samorefleksiju</b>	Učitelj pripravnik	Prezentacija/predložak kontrolne liste	60 minuta	Pedagoško/didaktičko

**8.1. Nacionalni okviri, uvjeti i propisi za stručni razvoj učitelja** popis je ovisan o kontekstu

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



strukturiran kao prezentacija s detaljnim informacijama o nacionalnim propisima koji se odnose na mogućnosti obuke i mogućnosti za kontinuiranu obuku i usavršavanje. Posebna pozornost

posvećena je jednostavnosti pruženih informacija – svi podaci prikazani su na jednostavan, ali detaljan način, kako bi se optimiziralo korisničko iskustvo.

**8.2. Predložak upitnika za samorefleksiju/plan stručnog napredovanja** dizajniran je kao hibridni dokument – kontrolna lista s komponentama dnevnika koju učitelji mogu koristiti na početku svoje karijere (ili u kasnijim fazama) kako bi uspostavili koherentan i konkretan plan za svoj napredak, koji pokriva glavne korake koje treba poduzeti. Učitelj pripravnik može samostalno koristiti dokument, koji bi mu služio u važnim fazama karijere kao podsjetnik i alat za samoprocjenu, ali i kao temelj za raspravu o karijeri s iskusnim učiteljima i kolegama. Glavna ideja dokumenta je da strukturirani pristup karijeri koji uključuje alat za svjesno ocrtavanje samousavršavanja može pozitivno utjecati na željeni ishod.

**8.3. Predložak za mentorsku raspravu** opsežan je vodič za mentora da mu pomogne da razmisli o svojim odlukama o karijeri, planovima i iskustvima te predložak tema/pitanja za raspravu s učiteljem pripravnikom (gdje tražiti prilike, vlastito iskustvo, specifičnosti škole, itd.). Ovaj dokument predstavljen je kroz "mekane" smjernice, jer bi svaki iskusni učitelj trebao moći personalizirati ponuđeni sadržaj iz vlastitog iskustva, ali nudi i konkretne alate za prijenos znanja i uspostavljanje komunikacije o ovoj specifičnoj temi.

#### A. Prijedlozi za provedbu modula

Mentor započinje rad na ovom modulu zajedno sa svojim pripravnikom **predstavljanjem nacionalnog okvira i propisa** (8.1 može biti od pomoći). To se može učiniti u formalnom okruženju, s tipičnim *ex-cathedra* pristupom, jer su pružene informacije krute i u ovom trenutku ne zahtijevaju praktičan rad. Pripravnik također može samostalno ispitati prve materijal, ali obrada tog materijala uz pomoć mentora može pomoći u lakšem prijelazu na temu. Stoga iskusni učitelj već može neformalno procijeniti znanje učitelja početnika o ponuđenom kontekstu. U ovom trenutku učitelj početnik već bi trebao imati teorijski uvid u glavne zahtjeve i korake koje treba poduzeti za napredak u svojoj karijeri.

Nakon ovog, najvažnijeg segmenta modula, Predložak upitnika za samorefleksiju/plan profesionalnog napredovanja (8.3) učitelj pripravnik treba ispuniti. To bi trebalo napraviti privatno, s ciljem da se pripravniku da dovoljno vremena i prostora da pažljivo razmotri svoje mogućnosti i izgradi put za sebe na temelju svojih osobnih preferencija i želja. Ova faza modula mora se obaviti samostalno. Također je važno da pripravnik bude svjestan kako se napredak u karijeri može razvijati i mijenjati tijekom procesa, te da napuštanje jednog cilja ne znači poraz – to je nešto o čemu treba razmisliti u sljedećem materijalu modula.

Nakon što se pripravnik upozna sa svim nacionalnim propisima i dobije formalne smjernice za profesionalni razvoj, kao i nakon procesa samorefleksije koji dodaje intrinzičnu vrijednost njihovim planovima, sljedeći korak u ovom modulu razgovor je s mentorom. Mentor se priprema za ovu



raspravu proučavanjem i pripremom Predložka za mentorsku raspravu (8.2), obogaćujući već dostavljene materijale vlastitim gledištem, iskustvom i mišljenjima. Ovu raspravu treba voditi u privatnom okruženju, pri čemu će i pripravnik i mentor posvetiti dovoljno vremena otvorenoj raspravi licem u lice. Dio ovog procesa može biti i mentorska procjena i davanje povratne informacije o upitniku za stručni razvoj koji je ispunio pripravnik, ali samo ako se potonji slaže s dijeljenjem ovih informacija.

## 8.1 NACIONALNI OKVIRI, UVJETI I PROPISI ZA STRUČNI RAZVOJ UČITELJA

Postoje dva glavna dokumenta o uvjetima i propisima za stručni razvoj učitelja. Prvi dokument je Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, dostupan ovdje [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008\\_07\\_87\\_2789.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_87_2789.html).

Osnovni propisi za program uvođenja učitelja u osnovnoj i srednjoj školi nalaze se u *Pravilniku o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu i nastavnika u srednjem školstvu*. (dostupno ovdje [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003\\_05\\_88\\_1135.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_05_88_1135.html)). Svaka druga država vjerojatno ima sličan *Pravilnik* o programu uvođenja u posao i pravilnik o *načinu polaganja učiteljskog stručnog ispita*. Nakon godinu dana učiteljskog staža u Hrvatskoj, budući učitelj mora položiti državni stručni ispit.

*Za učitelje (sve razine škole) stručni ispit uključuje:*

- Pisani rad (esej iz metodike nastave predmeta koji učitelj predaje),
- Pisana priprema za sat, izvedba sata i
- Usmeni ispit koji uključuje poznavanje Ustava Republike Hrvatske, poznavanje zakona i propisa o obrazovanju

Brojne su prezentacije i drugi materijali koji budućem nastavniku mogu pomoći u pripremi za provođenje uvodnog programa i polaganje ispita:

- <http://www.st-pedagozi.net/wp-content/uploads/2020/01/pripravni%C5%a1tvo-i-stru%C4%8Dni-ispit-2019..pdf>
- <https://www.azoo.hr/strucni-ispiti/>
- <https://www.azoo.hr/profesionalni-razvoj/napredovanje-u-zvanje/>
- <https://www.asoo.hr/profesionalni-razvoj/strucni-ispiti/>

Evo poveznica za literaturu:

- [https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/images/stories/dokumenti/Programski\\_sadrzaji\\_njemacki.doc](https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/images/stories/dokumenti/Programski_sadrzaji_njemacki.doc)
- [http://os-lucac-st.skole.hr/upload/os-lucac-st/images/static3/1406/attachment/Literatura\\_za\\_polaganje\\_strucnoga\\_ispita\\_\(3\).pdf](http://os-lucac-st.skole.hr/upload/os-lucac-st/images/static3/1406/attachment/Literatura_za_polaganje_strucnoga_ispita_(3).pdf)
- [https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/datoteke/STRUCNI\\_JESEN\\_2019/Programski\\_sadrzaji\\_njemacki\\_literatura.doc](https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/datoteke/STRUCNI_JESEN_2019/Programski_sadrzaji_njemacki_literatura.doc)
- <http://likovna-kultura.ufzq.unizg.hr/ispiti.htm>



## 8.2 PREDLOŽAK ZA MENTORSKU RASPRAVU

Ovaj vodič za raspravu pomoći će vam, mentore, da vodite bolju, produktivniju raspravu sa svojim pripravnikom. U nastavku ćete pronaći kompilaciju "mekih" smjernica koje možete prilagoditi vlastitom pristupu, s nekoliko savjeta i trikova koji bi se mogli pokazati korisnima, podsjećajući Vas da ste i Vi nekoć bili početnik i koji Vam pomažu da se povežete s početkom učitelj, nastavnik, profesor.

*Dobro je znati prije početka:*

Tijekom prve godine, učitelj pripravnik obično može proći kroz 4 ili više faza:

**FAZA 1: Iščekivanje** – Većina, ako ne i svi, učitelji pripravnici prvi put ulaze u školu s osjećajem da žele nešto promijeniti, osjećaju uzbuđenje, ali i tjeskobu.

**FAZA 2: Preživljavanje** – Nakon prvih nekoliko tjedana, suočeni s brojnim novim problemima i situacijama, pripravnici bi se mogli boriti da održe glavu iznad vode, osjećajući da imaju premalo vremena da nauče toliko puno.

**FAZA 3: Razočaranje** – Nakon jedan do dva mjeseca rada, pripravnici su opterećeni poslom, na njihove ideale škole utječu birokracija i administrativni zadaci, vjerojatno imaju nizak moral i dovode u pitanje svoju predanost i kompetenciju. Škola nije ono što su mislili da će biti.

**FAZA 4: Pomlađivanje** – Nakon što prođe prvi šok, uz odgovarajuću pomoć vas, iskusnog učitelja, pripravnici se počinju navikavati, prihvaćati svoju novu stvarnost i razmišljati o stvarima koje funkcioniraju i stvarima koje treba poboljšati.

*Kako iskusni učitelji mogu pomoći učiteljima pripravnicima koji se bore da prođu ove faze:*

Započnite s podržavanjem pripravnikovih potreba niže razine, zatim njihovih potreba srednje razine te na kraju njihovih potreba visoke razine, uzimajući u obzir gore navedene faze.

1. **Potrebe niske razine** – podijelite s njima osnovne informacije, kao što su kako pratiti izostanke, saznati imena učenika, upoznati svoje nove kolege, kako koristiti školsku opremu, kako odgovarati na e-poštu...
2. **Potrebe srednje razine** – upoznajte ih sa svojim iskustvom, idejama i mišljenjima o tome kako vrednujete radove i dajete ocjene, kako provjeravate zadaću i kako planirate i vodite roditeljske sastanke...
3. **Potrebe visoke razine** – podijelite s njima svoje specifične vještine i svoju metodologiju podučavanja, kako pristupate različitim stilovima učenja i kako uključujete kritičko razmišljanje u učionicu...

*Ne zaboravi!*

- **Dobri mentori imaju dobre uši:** Empatija je najbolji alat koji možete upotrijebiti – ne možete dati dobar odgovor ako niste pažljivo slušali pitanje.
- **Dobri mentori potiču na razmišljanje:** Jednostavna pitanja koja počinju s "Kako" i "Zašto" mogu pomoći. Nemojte samo savjetovati, potaknite svog pripravnika da razmisli o problemima.

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



*Još nekoliko načina koji Vam mogu pomoći da izgradite jaču vezu sa svojim pripravnikom*

### **KOJI SU NEKI DODATNI NAČINI KAKO BITI IZVANREDAN UČITELJ MENTOR?**

- Najprije izgradite vezu jer se učitelji pripravnici trebaju osjećati ugodno kada Vam se obrate za pomoć.
- Usredotočite se na samo 1 cilj odjednom. Obično je upravljanje razredom na prvom mjestu.
- Provedite što više vremena s učiteljima pripravnicima.
- Budite veoma pozorni kada dopuštate učiteljima pripravnicima da sami shvate i zaključče.
- Prepoznajte i cijenite i veće i manje pobjede svaki dan.
- Pratite njihov razvoj u pisanom obliku tako da učitelji pripravnici mogu vidjeti koliko su napredovali.
- Nemojte se bojati otkriti vlastite slabosti. Podijelite svoja rana iskustva s podučavanjem u svojim pričama.

*Kako se pripremiti za raspravu – preispitivanje vlastitih vrijednosti i mišljenja*

#### **Aktivnost: Stablo ideja...**

Stvaranje stabla ideja omogućit će Vam da razjasnite svoja postojeća uvjerenja o tome što je mentorstvo i što mislite da mentori rade. Na komadu A4 papira napišite ova pitanja:

*Što je mentorstvo? Što rade mentori?*

Zapišite što god Vam padne na pamet dok razmišljate o ovim pitanjima. Kada se ne možete sjetiti više ničega što biste mogli dodati, nakon svake stavke odgovorite na sljedeće pitanje:

*Ako je to ono što mentori rade, što bi to moglo značiti za učinkovitog mentora?*

Uzmite u obzir svoja mentorska ili pripravnička iskustva dok formulirate svoje odgovore. U načinu na koji pristupamo ljudima često prenosimo nagovještaje o našem položaju. Sve dok ih ne rasvijetlimo, naše navike i pretpostavke mogu biti skrivene unutar ovih hintova. Dok reagirate na sljedeće hintove, razmotrite svoje komentare u kontekstu rada s mladim učiteljem ili kolegom s manje iskustva. Zapitajte se:

*Gdje stojim u vezi sa:*

- Tko zna najbolje?
- Pokazivanje, pričanje ili...?
- Čiji glas ima najveću težinu?
- Tko priča, a tko sluša?
- Svrha iskusnog učitelja?
- Postavljeno Vam je 'glupo pitanje'?
- Tko određuje dnevni red? Tko bira fokus?
- Kako će se odlučivati?
- Biti pristupačan, dostupan i dostupan?
- Kako radimo zajedno (uključujući kada i gdje)?





Također si možete postaviti sljedeća pitanja, zapisujući odgovore i koristeći ih da proširite dva najvažnija pitanja: *Što je mentorstvo? Što rade mentori?:*

- Što moj učitelj pripravnik mora znati i moći učiniti/naučiti (kako bi zadovoljio potrebe svojih učenika)?
- Što trebam znati i biti sposoban učiniti kako bih pomogao i ispunio zahtjeve učenja svojih pripravnika?
- Kako mogu pomoći svom pripravniku da proširi svoje znanje i usavrši svoju praksu?
- Što se događa u učionici kao rezultat moje pomoći u stručnom razvoju učitelja pripravnika?
- Kakav je učinak moj stručni razvoj imao na moju praksu i obuku mog učitelja pripravnika?

### *Razgovor s Vašim pripravnikom*

Ovdje ćemo Vam ponuditi tri pristupa raspravi koju biste mogli voditi sa svojim pripravnikom:

#### **1. Razgovori o dobrobiti**

Ovi se dijalozi usredotočuju na pripravnikovo samopouzdanje i osjećaj samoučinkovitosti; otkrivaju više o tome kako se osjećaju nego o svom poslu i pružaju čvrsti temelj za širenje koncepta rasta (bilo osobnog ili profesionalnog). Mentori koriste ovu vrstu komunikacije kako bi saznali više o mišljenjima svojih kolega o njihovom podučavanju, kao i o njihovim brigama i nesigurnostima. Razgovor o dobrobiti također može ukazivati na to kako grade odnose sa studentima i kolegama, kao i na probleme ili brige oko upravljanja vremenom. Dijalozi o dobrobiti koncentriraju se na emocionalnu dobrobit početnika u kontekstu njihovog novog posla i 'svakodnevnosti' njihovog rada — okruženje u kojem pritisci mogu rasti postupno ili neočekivano, zahtijevajući redovite provjere i ispitivanja. Tijekom takvih interakcija, mentori bi trebali često biti empatični prema pripravnicima i pronaći metode da ih podrže i uvjere. Mentori služe kao saveznici u novom okruženju koje može biti zastrašujuće. Na početku učiteljske karijere, kada su uspostavljanje odnosa s iskusnim učiteljima i stjecanje razumijevanja radnog mjesta glavni prioriteti, takvi su razgovori češći. Pitanja koja bi mogla pokrenuti ovu raspravu mogu se izvesti iz onih koje su mentori morali uzeti u obzir kada su stvarali svoje "Stablo ideja". Pitajte učitelja početnika njihova razmišljanja o istim pitanjima.

#### **2. Brainstorming razgovor**

Započnite proučavanjem školskih orijentacijskih ili materijala za uvođenje sa svojim učiteljem pripravnikom. Identificirajte i objasnite sve koncepte koji su učitelju početniku nejasni, zatim napravite popis svih drugih vrsta informacija ili postupaka koje bi učitelj početnik možda trebao znati. Razjasnite što možete učiniti odmah, zatim do svake stavke na popisu napišite ime osobe koja bi mogla znati odgovor ili koja bi mogla pomoći instruktoru početniku da ih pronađe.

#### **3. Postavljanje razjašnjavajućih pitanja**

Aktivnost "razjašnjavanja" i postavljanja razjašnjavajućih pitanja temeljna je za dobro mentorstvo i može pomoći u otkrivanju vrste pomoći koja je učitelju pripravniku potrebna. Učinkovito mentorstvo ovisi o pažljivom slušanju i razumijevanju osobe s kojom radite. Zapisivanje onoga što Vaš kolega kaže pomoći će Vam da razjasnite; ovo će Vam omogućiti da se vratite na određene primjedbe ili zapažanja koja bi u budućnosti mogla zahtijevati dodatna objašnjenja. Kada objašnjava, svrha mentora je da bude potpuno prisutan svom kolegi i da bude "više zainteresiran nego zanimljiv". Neka pitanja za pojašnjenje mogu uključivati:

- Kada ste rekli... o čemu ste razmišljali?



- Zbog čega ste to rekli?
- Možete li reći nešto više o...?
- Nisam siguran razumijem li, možete li to malo detaljnije objasniti?
- Koja je od ovih ideja (koje je iznio učitelj pripravnik) za Vas važnija ili hitnija?
- Kad biste morali birati (ideje koje je iznio učitelj početnik), što bi od ovoga najviše pomoglo?

Postavljanjem takvih pitanja mentori će dublje upoznati svoje kolege, njihov kontekst, okolnosti i potrebe. U početku bi moglo biti iznimno teško postavljati razjašnjavajuća pitanja za razliku od analitičkih, kritičkih ili upitnih ispitivanja; svrha razjašnjavajućih pitanja je bolje razumjeti nešto iz perspektive mladog učitelja. Odgovori na razjašnjavajuća pitanja mogu biti jednako poučni i korisni za vašeg novog kolegu kao i za Vas. Za učitelja pripravnika, dobro formulirana pitanja za razjašnjavanje trebala bi rezultirati prilično dubokim uvidima.

#### Dodatna literatura:

1. Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, 2006 <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>
2. Lauren Gilchrist, "Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship", Skyward, September 2019 <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-experienced-teachers>
3. 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)
4. Sarah Gonser, "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", Edutopia, July 29, 2022 <https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-experienced-teacher-teachers>
5. Gayle Furlow, "How to be an exceptional experienced teacher teacher", teacherready, June 28, 2019 <https://www.teacherready.org/exceptional-experienced-teacher-teachers/>
6. Larissa Raymond, Jill Flack & Peter Burrows, "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-experienced teacher", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, 2016 [https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperienced\\_teacheringschools.pdf](https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperienced_teacheringschools.pdf)

## 8.3 PLAN PROFESIONALNOG NAPREDOVANJA/PREDLOŽAK UPITNIKA ZA SAMOREFLEKSIJU

**Plan profesionalnog napredovanja/predložak upitnika za učitelja pripravnika** predložak je dizajniran kao hibridni dokument – kontrolna lista s komponentama dnevnika koji možete koristiti na početku svoje karijere (ili u kasnijim fazama) kako biste razradili sveobuhvatan plan za

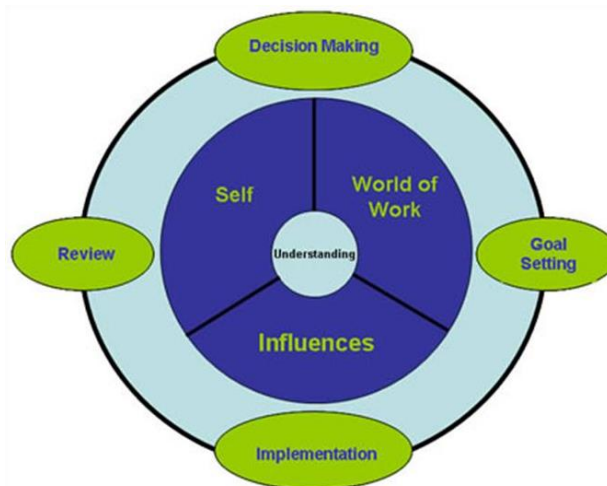
napredovanje, pokrivajući glavne korake koje treba poduzeti. Možete ga koristiti samostalno, kao podsjetnik i alat za samoprocjenu, ili pak kao temelj za raspravu o svojim karijerama s iskusnim učiteljima i kolegama.

### *Nekoliko riječi ohrabrenja*

Oni koji svoju karijeru planiraju godinama unaprijed i trude se ostvariti je znatno su uspješniji od onih kojima nedostaje dugoročna strategija i koji rade profesionalne odabire samo na temelju neposrednih poticaja. Pojedinaac bi trebao biti proaktivan u procjeni svojih interesa, snaga i slabosti te realno procijeniti svoje mogućnosti i izraditi relevantne planove, za razliku od reaktivnosti i završavanja u poziciji u kojoj njegov pravi potencijal nije realiziran iz niza razloga.

### *Proces planiranja karijere može se sastojati od sljedećih dijelova:*

- 8.3.1 **Što želim i što imam za ponuditi?** Odredite koje su varijable za Vas ključne, stvorite sliku svojih prioriteta u smislu vještina, interesa i onoga što Vas inspirira, prepoznajte što bi Vas moglo kočiti i odredite kako popuniti sve praznine u svojim iskustvima.
- 8.3.2 **Što je vani?** Prikupljanje relevantnih informacija o prirodi različitih oblika rada, raznolikosti karijernih mogućnosti i mogućnosti za daljnji studij ili usavršavanje.
- 8.3.3 **Usredotočite se na opcije.** Donošenje uvjerenih odluka analizom istraživanja o pojedincima i njihovim opcijama.
- 8.3.4 **Izrada planova.** Postavljanje kratkoročnih i dugoročnih ciljeva. Realističnost, uzimanje u obzir raspoloživog vremena, usredotočenost na postavljene prioritete, raščlamba velikih zadataka i redovito pregledavanje planova.
- 8.3.5 **Ostvarivanje.** Razmišljanje o vještinama i iskustvima te provođenje planova u djelo.



Slika14: Model planiranja karijere kako je predlaže Queensland University of Technology

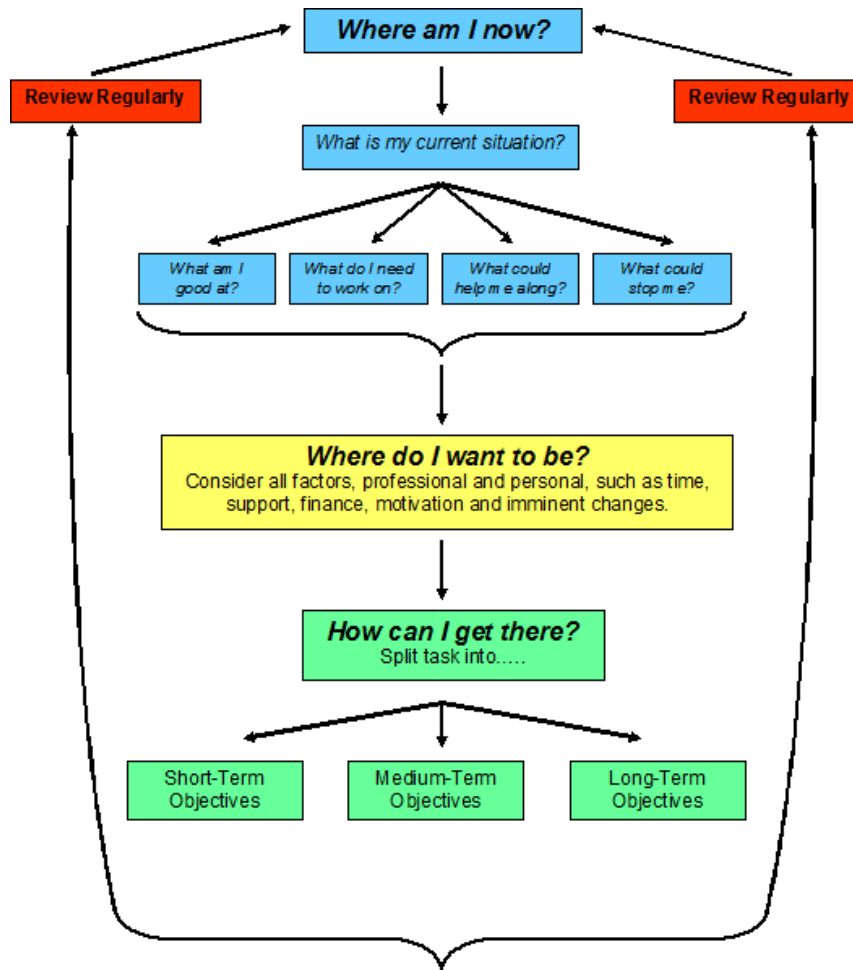
## Plan osobnog razvoja

Općenito je potrebno postaviti sljedeća tri osnovna pitanja da bi se izradio plan osobnog razvoja:

1. Gdje sam sada?
2. Gdje želim biti?

### 3. Kako mogu stići tamo?

Sljedeći dijagram toka ilustrira proces pisanja razvojnog plana:



Slika 15: Dijagram toka plana osobnog razvoja

Sljedeći radni list može Vam pomoći da razmislite o svojim vještinama, snagama, slabostima, motivaciji i preferencijama dok radite na izradi nacrtu Plana profesionalnog razvoja. Uzmite komad A4 papira i:

*Navedite svoje prednosti.*

1. Što volite raditi?
2. U kojim područjima se ističete?
3. Što Vam donosi profesionalni ponos?
4. Što ste stvarno dobro učinili prošle godine?

*Navedite sve svoje jake strane rečenicama poput ovih:*

- Ističem se u:
  
- Osjećam se sposobnim kada:
- Moje glavne prednosti su:



*Navedite područja u kojima se možete poboljšati.*

1. Što mrzite raditi?
2. Koje zadatke odgađate?
3. Za što Vam je potrebno više truda da točno napravite?
4. Koje ste pogreške napravili prošle godine?

*Navedite sve svoje razvojne mogućnosti rečenicama poput ovih:*

- Želim biti bolji u:
- Želio bih poboljšati svoje:
- Moram naučiti kako se istaknuti u:

*Navedite svoje specifične ambicije:*

1. Koja me područja moje struke najviše zanimaju?
2. Koje mogućnosti mogu istražiti?
3. U kojem bih smjeru želio rasti?

*Navedite svoje ambicije u potvrdnim izjavama:*

- Zanima me... A put do tamo je...
- Opcije koje bih želio istražiti su...
- Smjerovi u kojima bih želio rasti su...

*Na kraju odgovorite na sljedeća pitanja:*

Koji su Vaši kratkoročni, srednji i dugoročni ciljevi u karijeri?

Što ste spremni učiniti u sljedeće 1-2 godine kako biste ostvarili svoje profesionalne ciljeve?

*Više o Refleksiji*

Refleksija, koja se često naziva introspekcija ili samorefleksija, je ispitivanje vlastitih ideja i emocija. Omogućuje dubinsko promišljanje o prošlim ili sadašnjim događajima i postavljanje ciljeva za budućnost. To je moćan instrument za samootkrivanje i napredak u raznim područjima. Stručnjaci mogu samorefleksijom steći znanje o svojim temeljnim motivima, što im omogućuje donošenje mudrijih odluka o karijeri i učinkovitiju suradnju s drugima. Pregledavanje pitanja za razmišljanje može Vas naučiti razmišljati o svojim emocijama i iskustvima na način koji pridonosi Vašem osobnom i profesionalnom rastu. Samorefleksija Vam omogućuje procjenu Vaših ideja i stvaranje unutarnjeg razgovora koji oblikuje Vaš svjetonazor i interakcije. Refleksija može potrajati, ali je bitna za Vaš osobni i profesionalni razvoj. Moguće prednosti kontemplacije uključuju:

- Smanjenje negativnih misli
- Razumijevanje sebe i svojih suradnika
- Naglašavanje vlastitih snaga i poboljšanje vlastitih slabosti
- Razjašnjavanje vlastitih namjera oko korištenja vremena i talenata
- Definiranje profesionalnih ciljeva i strategija s prilikama za rast
- Razvijanje vještina kreativnog mišljenja
- Poticanje angažmana u radu
- Izgradnja samopouzdanja



## Savjeti za prakticanje samorefleksije

Evo nekih od tih savjeta koji će Vam pomoći da započnete prakticanje samorefleksije:

- *Postavljajte više "što" pitanja.*

Često su "što" pitanja objektivnija, što može biti presudno pri pokušaju identificiranja područja za poboljšanje. Objektivnost Vam omogućuje da se usredotočite na izgled svog posla i predviđate budućnost s optimizmom i entuzijazmom. Ovakva pitanja također potiču optimističnija razmišljanja i mogu Vam pomoći da prepoznate svoje prethodne uspjehe.

- *Postavite se za uspjeh*

Namjerno odvojite vrijeme za razmišljanje. Kada odgovarate na vlastita pitanja za razmišljanje, nastojte biti što je moguće iskreniji. Također, ne trebate trošiti puno vremena na početno razmišljanje. Petominutna kontemplacija još uvijek može pružiti prednosti.

- *Vodite evidenciju svojih razmišljanja*

Vođenje bilješki za samorefleksiju može biti vrijedna komponenta svakog prakticanja refleksije. Čak i ako su Vaši unosi kratki, pokušajte održavati redovitu praksu vođenja dnevnika. Također možete koristiti strategije poput slobodnog pisanja, pravljenja popisa i crtanja u svojoj bilježnici kako biste lakše razradili svoja pitanja za refleksiju. Dnevnik je također koristan alat za praćenje vašeg napretka kroz vrijeme.



## 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](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](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](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>

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



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.