



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



Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς – Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς

<https://empowering-teachers.eu/>

Η δημιουργία της παρούσας δημοσίευσης συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα επιχορηγήσεων Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της επιχορήγησης υπ' αριθ. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Η παρούσα δημοσίευση αντανakλά μόνο τις απόψεις του συντάκτη. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε ο εθνικός οργανισμός χρηματοδότησης του έργου φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για το περιεχόμενο ή για τυχόν απώλειες ή ζημιές που ενδέχεται να προκληθούν από τη χρήση της παρούσας δημοσίευσης.



© Copyright 2021 Σύμπραξη LOOP

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αναπαραγωγή ή τροποποίηση του παρόντος εγγράφου, εν όλω ή εν μέρει, για οποιονδήποτε σκοπό, χωρίς την έγγραφη άδεια της Σύμπραξης LOOP. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται αναφορά στους συντάκτες του εγγράφου και σε κάθε ισχύον τμήμα της δήλωσης πνευματικών δικαιωμάτων.

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το παρόν έγγραφο μπορεί να τροποποιηθεί χωρίς προειδοποίηση.



Το έργο αυτό έχει άδεια χρήσης υπό [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Περιεχόμενα

13.	Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς	4
13.1	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΔΥΝΗΤΙΚΑ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΦΟΡΕΩΝ	6
13.2	ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑ ΓΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ ΜΕ ΤΟΠΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ	9
	Βιβλιογραφία	12

13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Σκοπός αυτής της ενότητας είναι να προσφέρει εισαγωγικές πληροφορίες σχετικά με τον εντοπισμό των βασικών εμπλεκόμενων στο περιβάλλον του σχολείου, τη σημασία της συνεργασίας με αυτούς τους εμπλεκόμενους φορείς και συμφωνίες που καθοδηγούν την αποτελεσματική αλληλεπίδραση όλων των εμπλεκόμενων. Παρέχει μια βάση για τον προσδιορισμό των βασικών συμμετεχόντων οι οποίοι μπορούν να συνεισφέρουν στο εκπαιδευτικό σύστημα. Ολοκληρώνοντας, αυτή η ενότητα προσφέρει ένα εργαλείο για την καθοδήγηση της συνεργασίας με τα εμπλεκόμενα μέρη. Τελικά, η ενότητα παρουσιάζει βέλτιστες πρακτικές, που ξεχωρίζουν για τη συνεργασία πολλών ενδιαφερόμενων μερών με τα σχολεία.

B. Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα μάθουν τον ορισμό των εμπλεκόμενων φορέων και πιο συγκεκριμένα των εμπλεκόμενων με κάθε σχολική μονάδα.
- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τους σχετικούς με το σχολικό περιβάλλον εμπλεκόμενους φορείς.
- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα οφέλη που προκύπτουν από τη συνεργασία με τοπικούς φορείς.
- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα κερδίσει γνώσεις σε ό,τι αφορά στο σχολικό περιβάλλον σε σχέση με δραστηριότητες που υλοποιούνται κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς και θα κατανοούν τότε και γιατί συγκεκριμένοι φορείς μπορούν να είναι εταίροι σε συγκεκριμένες σχολικές δραστηριότητες.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
13.1 Κατάλογος πιθανών εμπλεκόμενων φορέων	Μέντορας και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	60 λεπτά	Κοινωνικό/πολιτισμικό
13.2 Οδηγός μέντορα για παρουσίαση συνεργασιών με τοπικούς φορείς	Μέντορας ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός, πρότυπο παρουσίασης	60 λεπτά	Κοινωνικό/πολιτισμικό

13.1 Ο κατάλογος ελέγχου των δυνητικά εμπλεκόμενων φορέων είναι ένα έγγραφο που περιγράφει τη σημασία της συνεργασίας του σχολείου με διάφορους τοπικούς φορείς. Περιλαμβάνει έναν κατάλογο όλων των σχετικών εμπλεκόμενων φορέων στο περιβάλλον του σχολείου, καθώς και των σχετικών συμφερόντων που όμως θα πρέπει να προσαρμόζονται από τον μέντορα ανάλογα με το τοπικό πλαίσιο.



13.2 Ο Οδηγός μέντορα για παρουσίαση συνεργασιών με τοπικούς φορείς είναι ένα εργαλείο προς υποστήριξη του μέντορα για να προετοιμάσει μια σχετική παρουσίαση για τον αρχάριο εκπαιδευτικό. Μπορεί να αξιοποιηθεί για την υποστήριξη μιας δομημένης συζήτησης ανάμεσα στον μέντορα και τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό. Επίσης χρησιμεύει ως πρότυπο για τον προγραμματισμό περαιτέρω αλληλεπιδράσεων με τοπικούς φορείς με αιτιολόγηση και το σκεπτικό τους.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Οι τοπικοί φορείς μαζί με το σχολείο αποτελούν τα κομμάτια ενός παζλ. Αν ένα ή περισσότερα κομμάτια λείπουν, η εικόνα θα είναι ανολοκλήρωτη. Όταν εκπαιδευτικοί, διευθυντές σχολείων, γονείς, μαθητές και άλλοι φορείς δουλεύουν μαζί για να πετύχουν κοινούς στόχους, όλο το εκπαιδευτικό σύστημα βελτιώνεται σημαντικά. Σε αυτήν την περίπτωση, όλα τα μέρη είναι ενθουσιασμένα και συνεχίζουν να δαπανούν χρόνο και χρήμα, καθώς και να αποδίδουν σεβασμό και αγάπη για τη μελλοντική εκπαίδευση των παιδιών. Η συμμετοχή των τοπικών φορέων στην εκπαίδευση επιτρέπει τον ελεύθερο διάλογο και την αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτικών ηγετών και άλλων εμπλεκόμενων (όπως εκπαιδευτικών, γονέων, μαθητών κ.λπ.). Έτσι, ο κατάλογος ελέγχου των εμπλεκόμενων με το σχολικό περιβάλλον (13.1) είναι ένα έγγραφο που μπορεί να αξιοποιηθεί κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού ή να μελετηθεί από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό ανεξάρτητα.

Ο οδηγός μέντορα για την παρουσίαση της συνεργασίας με τοπικούς φορείς (13.2) αφορά σε ένα φύλλο εντοπισμού φορέων με τους οποίους ο μέντορας (και το σχολείο) έχει ήδη ξεκινήσει να συνεργάζεται. Ο μέντορας θα πρέπει να συμπληρώσει ένα έντυπο για κάθε κατηγορία φορέων και να παρουσιάσει στον αρχάριο εκπαιδευτικό τα αποτελέσματα των δράσεων που υλοποιήθηκαν με την εμπλοκή τους. Αυτό μπορεί να γίνει κατά προτίμηση κατά τη μελέτη του ετήσιου σχολικού προγράμματος σε συνδυασμό με όλες τις δράσεις που υλοποιούνται με αλληλεπίδραση εξωτερικών φορέων. Τελικά, το τμήμα που σχετίζεται με το “νέο project” θα πρέπει να συμπληρωθεί με τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό και πρέπει να αναφέρει τις προτάσεις για νέες συνεργασίες με συγκεκριμένη κατηγορία εμπλεκόμενων φορέων.

Ε. Ένας χρήσιμος σύνδεσμος

[What Is a Stakeholder in Education? - Definition & Examples](#)



13.1 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΔΥΝΗΤΙΚΑ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΦΟΡΕΩΝ

Εισαγωγή

Γενικά, η έννοια του εμπλεκόμενου (stakeholder) μπορεί να αντιστοιχεί σε ένα άτομο, μια ομάδα ατόμων ή ένα οργανισμός που επηρεάζει και ενδιαφέρεται για ένα συγκεκριμένο σύστημα. Όταν μιλάμε για μια εταιρεία, μπορούμε να αναφερόμαστε στους εργαζόμενους, τους επενδυτές, τους εταίρους, τους προμηθευτές και τους πελάτες της. Ως εμπλεκόμενος στην εκπαίδευση ορίζεται κάθε φοράς που ενδιαφέρεται, εφαρμόζει προηγμένες ιδέες ή επενδύει στην επιτυχή ανάπτυξη της εκπαίδευσης. Οι εν λόγω εμπλεκόμενοι έχουν άμεσο αντίκτυπο στη λήψη αποφάσεων και μπορούν να βελτιώσουν το μαθησιακό περιβάλλον για το γενικότερο καλό. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι ζωτικής σημασίας η κατανόηση των διαφόρων τύπων, η σημασία και ο ρόλος του κάθε τύπου και η εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών.

Γιατί οι εμπλεκόμενοι φορείς είναι σημαντικοί στο σχολικό περιβάλλον;

Όπως αναδείχθηκε παραπάνω, έχουν το δικό τους συμφέρον από την ανάπτυξη και την ευημερία της εκπαίδευσης και του σχολικού συστήματος. Ως εκ τούτου, είναι προφανές ότι ο ρόλος τους είναι κρίσιμος.

Κάθε εμπλεκόμενος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός σχολείου ή ολόκληρου του εκπαιδευτικού συστήματος. Έτσι, όλοι είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης, καθώς μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά το εκπαιδευτικό περιβάλλον εάν συνεργαστούν και μοιραστούν ιδέες, στόχους και σχέδια. Ωστόσο, συχνά προκύπτει το πρόβλημα ότι αισθάνονται πως η αξία τους δεν αναγνωρίζεται και ότι είναι ανίκανοι να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον συνεργασίας. Τα μέλη του σχολικού συμβουλίου, για παράδειγμα, αναγνωρίζουν τη σημασία της συνεργασίας με την κοινότητα – ωστόσο, τις περισσότερες φορές, δεν μπορούν να ζητήσουν βοήθεια επειδή φοβούνται ότι θα χάσουν τη φήμη τους ή απλώς δεν ξέρουν πώς να το κάνουν.

Από την άλλη πλευρά, τα μέλη της κοινότητας αισθάνονται ότι δεν μπορούν να επηρεάσουν τα σχέδια του σχολικού συμβουλίου και πρέπει απλώς να προσαρμοστούν σε αυτά.

Οι εμπλεκόμενοι είναι σαν τα κομμάτια του παζλ. Αν ένα ή περισσότερα κομμάτια λείπουν, η εικόνα θα είναι ανολοκλήρωτη. Όταν οι εκπαιδευτικοί, οι διευθυντές σχολείων, οι γονείς, μαθητές και άλλες οργανώσεις συνεργάζονται για την επίτευξη κοινών στόχων, ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα βελτιώνεται σημαντικά. Σε αυτήν την περίπτωση, όλοι είναι ενθουσιασμένοι και συνεχίζουν να δαπανούν χρόνο και χρήμα, καθώς και να αποδίδουν σεβασμό και αγάπη για τη μελλοντική εκπαίδευση των παιδιών.

Ποιοι μπορεί να είναι τα εμπλεκόμενα μέρη σε ένα σχολικό περιβάλλον;

Σε ό,τι αφορά στο σχολικό περιβάλλον υπάρχουν πολλοί εμπλεκόμενοι, όλοι σημαντικοί για το κοινό καλό. Γενικά, οι εμπλεκόμενοι στο σχολικό περιβάλλον μπορούν να χωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

1. Εσωτερικά μέρη



Πρόκειται για ομάδες ατόμων εντός της σχολικής κοινότητας. Συνήθως είναι μαθητές, γονείς ή μέλη της οικογένειας, εκπαιδευτικοί, μέλη του σχολικού συμβουλίου, βοηθητικό προσωπικό κ.λπ.

2. Εξωτερικά μέρη

Τα εξωτερικά μέρη είναι ομάδες ατόμων ή οργανισμοί εκτός του σχολείου. Υπάρχουν μέλη της κοινότητας, κυβερνητικοί φορείς, διάφορες τοπικές αρχές, κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτές, προμηθευτές, οργανισμοί και πολλοί άλλοι εξωτερικοί φορείς.

Τα εμπλεκόμενα μέρη και τα συμφέροντά τους

Μαθητές

Ο ρόλος των μαθητών στην εκπαίδευση είναι κρίσιμος. Ανάλογα με την ηλικία τους, οι μαθητές χρειάζονται διαφορετικό επίπεδο προσοχής και διαφορετική προσέγγιση και πρόγραμμα. Στην περίπτωση αυτή, η ικανότητα του εκπαιδευτικού είναι πιο σημαντική.

Οικογένειες

Οι γονείς προσπαθούν να παρέχουν στα παιδιά τους καλή εκπαίδευση, εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία και παρέχουν υποστήριξη στους μαθητές. Οι γονείς καθοδηγούν και υποστηρίζουν την κοινωνική ανάπτυξη και είναι έτοιμοι να βοηθήσουν τους διευθυντές των σχολείων να αυξήσουν τις επιδόσεις των μαθητών.

Μέλη της σχολικής κοινότητας

Το σχολείο είναι ένας φορέας που ενδιαφέρεται να παρέχει εκπαίδευση υψηλού επιπέδου. Ωστόσο, μεταξύ των μελών του σχολείου υπάρχουν και άλλες ομάδες ατόμων που μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά.

- Οι εκπαιδευτικοί επικεντρώνονται στη διδασκαλία και στην προώθηση του επιπέδου γνώσεων των μαθητών.
- Το σχολικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας διδασκαλίας και διδακτικού υλικού για τους μαθητές της σχολικής τους περιφέρειας. Εξασφαλίζει επίσης άνετες συνθήκες εργασίας για τους εκπαιδευτικούς και όλο το σχολικό προσωπικό. Επιπρόσθετα, αλληλεπιδρά με τις διάφορες τοπικές αρχές ως εμπειρογνώμονας στον τομέα.
- Στη διαδικασία εμπλέκονται επίσης διάφοροι επαγγελματίες, όπως κοινωνικοί λειτουργοί, εθελοντές ή ψυχολόγοι.
- Το υποστηρικτικό προσωπικό διατηρεί άνετο το σχολικό περιβάλλον παρέχοντας υπηρεσίες καθαριότητας, προστασίας της παρουσίας κ.λπ.

Κυβερνητικοί φορείς

Διάφορες κυβερνητικές δομές μπορούν να είναι ενδιαφερόμενες για την εκπαίδευση, όπως το Υπουργείο Παιδείας, το Υπουργείο Υγείας και διάφοροι άλλοι φορείς χάραξης πολιτικής. Ρυθμίζουν και παρακολουθούν τη γενική εκπαιδευτική στρατηγική, προωθούν τη σχολική ηγεσία.

Κοινότητα

Οι ηγέτες της κοινότητας δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στο εκπαιδευτικό σύστημα. Χρειάζονται σχολεία για να προετοιμάσουν τους ηγέτες του μέλλοντος και μέλη που θα οικοδομήσουν μια πιο ισχυρή κοινότητα.

Άλλοι οργανισμοί

Υπάρχουν επίσης άλλοι οργανισμοί που παρέχουν εκπαιδευτικό υλικό, τρόφιμα, προϊόντα καθαρισμού και υπηρεσίες που επηρεάζουν την ποιότητα του περιβάλλοντος στα σχολεία.



Ο πίνακας παρακάτω δείχνει έναν ενδεικτικό κατάλογο εμπλεκόμενων στο σχολικό περιβάλλον:

Διοικητικοί	Τοπικοί επιχειρηματίες	Μαθητές
Όμιλοι μετά το σχολείο	Γονείς	Προμηθευτές
Σύλλογος αποφοίτων	Μέλη του σχολικού συμβουλίου	Αναπληρωτές εκπαιδευτικοί
Επιχειρηματίες	Οδηγοί σχολικών λεωφορείων	Εκπαιδευτικοί
Φιλανθρωπικές οργανώσεις	Σύμβουλοι Εκπαίδευσης	Οργανισμοί κοινής ωφέλειας
Μέλη της κοινότητας	Διευθυντές σχολείων	Εθελοντικοί οργανισμοί
Οικογένειες	Κοινωνικοί λειτουργοί	Γραφεία πρόνοιας

Τα οφέλη από την εμπλοκή φορέων

- Δυνατότητα λήψης σημαντικών αποφάσεων γρήγορα και με χαμηλότερο κόστος.
- Επιπλέον υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων.
- Αύξηση της ευαισθητοποίησης και απόκτηση περισσότερων ιδεών.
- Καλύτερο αποτέλεσμα.
- Βελτίωση της εμπιστοσύνης και του σεβασμού για την εκπαιδευτική ηγεσία.



13.2 ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑ ΓΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ ΜΕ ΤΟΠΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

Εισαγωγή

Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στην εκπαίδευση επιτρέπει τον απεριόριστο διάλογο και την αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευτικών ηγετών και άλλων εμπλεκόμενων (όπως εκπαιδευτικούς, γονείς, μαθητές κ.λπ.).

Η συμμετοχή των εμπλεκόμενων μερών πρέπει να βασίζεται σε ενημέρωση, να είναι πλήρης και συστηματική ή παρέμβασή τους, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας και πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στη λήψη αποφάσεων. Η εμπλοκή τους μπορεί να αξιοποιηθεί σε μια ποικιλία θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της συναίνεσης, της σχολικής ανατροφοδότησης, του σχεδιασμού καινοτομίας, την ανάπτυξης στρατηγικής, της συμμετοχής των γονέων και άλλων.

Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων στο σχολικό περιβάλλον

Κατά τη διαδικασία εμπλοκής ακολουθούνται τέσσερα βήματα:

- 1. Σχεδιασμός:** Απαιτείται ένα αρχικό σχέδιο για να αποφασιστεί ποιοι στόχοι και σχέδια θα επηρεαστούν, καθώς και ποιοι θα είναι παρόντες κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Επιπλέον, είναι κρίσιμο να αποκτηθούν εκτεταμένες πληροφορίες για το ιστορικό και να καταρτιστεί ένας κατάλογος σχετικών ερωτήσεων.
- 2. Συμμετοχή:** Αυτή είναι η πιο περιεκτική φάση συμμετοχής, η οποία περιλαμβάνει συζήτηση και συλλογή όλων των αντιλήψεων και συστάσεων. Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει την ιεράρχηση των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν.
- 3. Ανάλυση:** Το τρίτο στάδιο είναι πιθανά το πιο χρονοβόρο. Απαιτεί την ενοποίηση όλων των δεδομένων εισόδου, τον καθορισμό νέων στόχων, την περιγραφή της νέας πορείας και τον κατάλογο των στοιχείων δράσης.
- 4. Διάχυση:** Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει λεπτομερή ολοκλήρωση της πρότασης και παρουσίασή της στα εμπλεκόμενα μέρη με την απαραίτητη τεκμηρίωση και σχόλια.

Ένα πλαίσιο για σχεδιασμό και αξιολόγηση ποιοτικής εμπλοκής

Το πλαίσιο περιλαμβάνει τέσσερις «διαστάσεις» δέσμευσης και ένα σύνολο δεικτών για την αξιολόγηση.



Σχήμα 18: Στάδιο δέσμευσης στην ποιότητα (πηγή: <https://www.unescap.org/>)

Ένα εργαλείο μέντορα για να προετοιμάσει μια παρουσίαση για αρχάριους εκπαιδευτικούς

Αυτή η ενότητα εγγράφου αφορά σε ένα φύλλο προσδιορισμού των εμπλεκόμενων με τους οποίους ο μέντορας (και το σχολείο) έχει ήδη ξεκινήσει μια συνεργασία. Ο μέντορας θα πρέπει να συμπληρώσει ένα έντυπο για κάθε κατηγορία εμπλεκόμενων και να παρουσιάσει στον αρχάριο εκπαιδευτικό τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων εμπλοκής των εμπλεκόμενων. Τέλος, η ενότητα που αφορά στο “νέο project” θα πρέπει να συμπληρωθεί από τον αρχάριο εκπαιδευτικό και πρέπει να αναφέρει προτάσεις για νέες συνεργασίες με συγκεκριμένη κατηγορία εμπλεκόμενων.

Μπορεί να είναι χρήσιμο για τον μέντορα να εξετάσει τον ετήσιο προγραμματισμό του σχολείου και να λάβει υπόψη του διάφορες δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός του σχολικού περιβάλλοντος ή δραστηριότητες, στις οποίες προσκαλούνται εξωτερικοί παράγοντες στο σχολείο. Κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης ο μέντορας μπορεί να παρουσιάσει αυτές τις δραστηριότητες και να τονίσει ιδιαίτερα τους λόγους και τα οφέλη της αλληλεπίδρασης με εξωτερική μέρη.



Δεδομένα εμπλεκόμενων	
Κατηγορία:	
Όνομα και επίθετο:	
Email:	
Ιστοσελίδα:	
Δραστηριότητες εμπλεκόμενων	
Αυτός ο ενδιαφερόμενος είναι σημαντικός επειδή...	
Καταγράψτε τις πρωτοβουλίες που υλοποιήθηκαν με αυτόν τον εμπλεκόμενο:	
Νέο project	
Παραθέστε έναν κατάλογο δράσεων που προτείνετε να υλοποιηθούν:	



Βιβλιογραφία

- 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_mentoring.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 [New 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 mentor teacher”, *teacherready*, June 28, 2019
<https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-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-mentors>

Gonser, Sarah. 2022 “The Qualities of Exceptional Mentor Teachers”, *Edutopia*,
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-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. Santorelli. 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 mentors. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Directors 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. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.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.

All electronic references retrieved in October 2022.

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of
Slovenia**

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)**



Casa do Professor

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
-
ULISBOA**

**Institute of Education of the
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

University of Ljubljana

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

University of Peloponnese

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **PetitPhilosophy**

Association Petit Philosophy

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet**

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

<https://empowering-teachers.eu/>