



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



# Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς - Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων

<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 αντανακλά 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

.....	1
Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων .....	3
2.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ (κύκλος PDCA) .....	7
2.2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΜΕ ΤΙΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	10
2.3 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ .....	11
2.4 ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ (με βάση τον κύκλο PDCA) .....	12
2.5 ΠΡΟΤΥΠΟ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ.....	14
Βιβλιογραφία .....	15

## Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων

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

LOOP - Ενίσχυση της συνεχούς προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσω καινοτόμων εισαγωγικών προγραμμάτων επιμόρφωσης



Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να παράσχει στον αρχάριο εκπαιδευτικό (νεοεισερχόμενο) και στο μέντορά του τα απαραίτητα εργαλεία και καθοδήγηση για την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς που ξεκινούν ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα. Φιλοδοξεί να υποστηρίξει τον αρχάριο εκπαιδευτικό κατά την προσαρμογή/απόκτηση των ικανοτήτων που θα του επιτρέψουν να εκπληρώσει τους επαγγελματικούς του στόχους με προοδευτική ανεξαρτησία και αυτονομία. Προσφέρει, επίσης, εργαλεία που προωθούν την παρακολούθηση της εφαρμογής του καθορισμένου σχεδίου δράσης και τον αυτοαναστοχασμό σχετικά με την πορεία της μεντορικής σχέσης.

### **B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:**

- Εξοικείωση του νέου εκπαιδευτικού με την κουλτούρα και τα επιμέρους στοιχεία του νέου του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Αναστοχασμός από πλευράς του νέου εκπαιδευτικού σχετικά με τις επαγγελματικές ανάγκες και επιδιώξεις του κατά το έτος εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής σχέσης συνεργασίας μεταξύ μέντορα και νέου εκπαιδευτικού και καθορισμός από κοινού του σχεδίου δράσης για το έτος εισαγωγής στο επάγγελμα, το οποίο θα μπορεί να προσαρμοστεί κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους με βάση τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός.
- Αναγνώριση του τι χρειάζεται και τι επιθυμεί να επιτύχει ο νέος εκπαιδευτικός (ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορεί να θέσει στον εαυτό του το ερώτημα «Τι θα έχω μάθει μέχρι το τέλος του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα;»).

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

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
2.1 Μεθοδολογία της ενότητας	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	2 ώρες	Εγκάρσιος
2.2 Κατάλογος ελέγχου με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς μαζί με μέντορες)	Κατάλογος/εργαλείο αυτοαναστοχασμού	45 λεπτά	Εγκάρσιος
2.3 Κατάλογος ελέγχου με εξωσχολικές δραστηριότητες	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Κατάλογος/εργαλείο αυτοαναστοχασμού	15 λεπτά	Εγκάρσιος
2.4 Πρότυπο σχεδίου δράσης	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς μαζί με μέντορες)	Οδηγός για τη δημιουργία εντύπου	1 ώρα	Εγκάρσιος



<b>2.5 Πρότυπο καταγραφής των δραστηριοτήτων και των συνεδριών παρακολούθησης</b>	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Ημερολόγιο/έντυπο	45 λεπτά ανά συνεδρία	Εγκάρσιος
---	--	-------------------	-----------------------	-----------

**2.1 Η μεθοδολογία της ενότητας** περιλαμβάνει σύντομη περιγραφή της μεθοδολογίας που εφαρμόζεται στην εν λόγω ενότητα και προβλέπει την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης, με βάση μια σχέση συνεργασίας μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα, τις διαδικασίες που πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των επιλεγμένων δραστηριοτήτων, τους προς επίτευξη στόχους και τον κριτικό αναστοχασμό σχετικά με την πορεία της μεντορικής σχέσης.

**2.2 Ο κατάλογος ελέγχου με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα** επιτρέπει στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να εξοικειωθεί με όλες τις εργασίες τις οποίες μπορεί να αναλάβει κατά τη διάρκεια της περιόδου εισαγωγής στο επάγγελμα. Παρουσιάζει διάφορα επίπεδα εισαγωγής, ώστε να δίνεται στον νέο εκπαιδευτικό η δυνατότητα αυτοαναστοχασμού, ώστε σε συνεργασία με τον μέντορα να καθορίσει ποιες είναι οι αδυναμίες και ποια τα δυνατά του σημεία και οι τομείς στους οποίους θέλει να εργαστεί. Αυτό το έντυπο αποτελεί ένα πρώτο βήμα ώστε οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες να ξεκινήσουν την κατάρτιση του σχεδίου δράσης τους για το πρόγραμμα εισαγωγής.

**2.3 Ο κατάλογος ελέγχου με εξωσχολικές δραστηριότητες** είναι ένα αρχείο ανοικτής πηγής με άλλες σχολικές δραστηριότητες, τις οποίες μπορεί να θεωρήσουν χρήσιμο να υλοποιήσουν ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός και μπορούν να συμπεριληφθούν στο σχέδιο δράσης. Υπάρχουν διάφορες προτεινόμενες δραστηριότητες, αλλά ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός ή ο μέντορας μπορούν να προσθέσουν και άλλες δραστηριότητες ανάλογα με το σχολικό περιβάλλον. Ο κατάλογος αυτός παρουσιάζει επίσης διάφορα επίπεδα εισαγωγής, έτσι ώστε να δίνεται στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό η δυνατότητα αναστοχασμού για να ορίσει με ποιες δραστηριότητες επιθυμεί να ασχοληθεί κατά τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα. Αυτό θα βοηθήσει τον νέο εκπαιδευτικό να προετοιμαστεί καλύτερα για τις σχολικές δραστηριότητες.

**2.4 Το πρότυπο του σχεδίου δράσης αποτελεί** το βασικό στοιχείο αυτής της ενότητας. Ο σχεδιασμός του γενικού σχεδίου δράσης για το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα στηρίζεται στον **κύκλο PDCA (Plan, Do, Check, Act)**, δηλαδή *σχεδιάσε, κάνε, μελέτησε, δράσε*. Περιλαμβάνει λεπτομερή σχεδιασμό του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα και την προσαρμογή του ώστε να καθοδηγεί το νέο εκπαιδευτικό κατά τη διάρκεια της εισαγωγικής περιόδου. Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει ένα σύνολο στόχων, προτεινόμενων δραστηριοτήτων και αναμενόμενων αποτελεσμάτων που ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές προθέσεις, τις προσδοκίες και τις ανάγκες των αρχάριων εκπαιδευτικών (που εκφράζονται και στο σχέδιο δράσης).

**2.5 Το πρότυπο καταγραφής των δραστηριοτήτων και των συνεδριών παρακολούθησης** είναι ένα έντυπο όπου ο νέος εκπαιδευτικός θα καταγράφει τις δραστηριότητες που υλοποιούνται προοδευτικά και την πρόοδό του κατά τη διάρκεια της εισαγωγικής περιόδου. Ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να ορίσει ο ίδιος το καταλληλότερο εργαλείο προς χρήση. Μπορεί να είναι ένας απλός κατάλογος ελέγχου, μια ατζέντα ή ένα ημερολόγιο, ένας νοητικός χάρτης ή οποιοδήποτε άλλο βοήθημα.

#### **Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας**

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο την υποστήριξη του νέου εκπαιδευτικού (νεοεισερχόμενου) και του μέντορα για την ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης που θα καθοδηγεί τον νέο εκπαιδευτικό κατά την εισαγωγική περίοδο. Το σχέδιο δράσης θα περιλαμβάνει ένα σύνολο στόχων, προτεινόμενων δραστηριοτήτων και αναμενόμενων αποτελεσμάτων που ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές προθέσεις, τις προσδοκίες και τις ανάγκες των αρχάριων εκπαιδευτικών (που εκφράζονται και στο σχέδιο δράσης). Για αυτό το λόγο, η ενότητα αυτή είναι εγκάρσια προς το σύνολο του προγράμματος, δεδομένου ότι θα προσαρμοστεί στις ανάγκες των νεοεισερχόμενων ανάλογα με την εξέλιξη της μαθησιακής τους πορείας και της απόδοσής τους, καθώς και τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν.

Πώς θα γίνει αυτό; Σε αυτήν την ενότητα, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας θα σχεδιάσουν όλες τις δραστηριότητες που επιθυμεί να εκτελέσει ο νεοεισερχόμενος με βάση τις άλλες ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, και θα προγραμματίσουν και άλλες τυχόν δραστηριότητες που συνδέονται με τα καθήκοντα και τις σχολικές δραστηριότητες των αρχάριων εκπαιδευτικών (εξωσχολικές δραστηριότητες, όπως συμμετοχή σε συλλόγους, προγράμματα, δραστηριότητες με την κοινότητα κ.λπ.). Επομένως, για τις δύο πρώτες εβδομάδες, ο φόρτος εργασίας θα είναι εντονότερος (κατά μέσο όρο 3 ώρες την εβδομάδα) για την κατάρτιση του σχεδίου και του χάρτη πορείας. Στη συνέχεια, ο φόρτος εργασίας για την εν λόγω ενότητα μειώνεται σε 1 ώρα ανά μήνα, ώστε να εξασφαλίζεται κάποιος χρόνος για κοινό αναστοχασμό, παρακολούθηση και ανατροφοδότηση.

Ο κύριος στόχος είναι ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός να μελετήσει το περιεχόμενο του προγράμματος εισαγωγής και να κατανοήσει τι χρειάζεται και τι θέλει να μάθει καλύτερα. Έπειτα, θα μπορεί να σχεδιάσει τις δραστηριότητες που πρέπει να γίνουν προοδευτικά. Ωστόσο, ανάλογα με την κατανομή των καθηκόντων που μπορεί/ενδέχεται να αναλάβει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, πέραν των διδακτικών του καθηκόντων, η φάση σχεδιασμού μπορεί να περιλαμβάνει και άλλα είδη δραστηριοτήτων που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες και ενδιαφέροντα του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

Η κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης δίνει τη δυνατότητα στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό με καθοδήγηση και σε αναστοχασμό με το μέντορα, να καθορίσει τα ενδιαφέροντα/τις ανάγκες του στην αρχή της σταδιοδρομίας του, να προσδιορίσει ποιο θα είναι το σημείο εκκίνησης και να λάβει υπόψη του το πλαίσιο της νέας επαγγελματικής του πραγματικότητας.

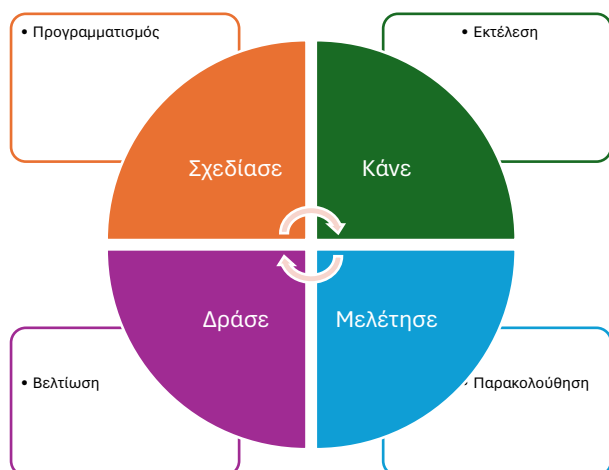
#### **Ε. Ένας χρήσιμος σύνδεσμος**

Πληροφορίες για τον κύκλο PDCA: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

## 2.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ (κύκλος PDCA)

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται στην εν λόγω ενότητα προβλέπει την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης, με βάση μια σχέση συνεργασίας μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα, τις διαδικασίες που πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των επιλεγμένων δραστηριοτήτων, τους προς επίτευξη στόχους και τον κριτικό αναστοχασμό σχετικά με την πορεία της μεντορικής σχέσης. Για αυτόν τον λόγο, προτείνεται η εφαρμογή της μεθοδολογίας *σχεδιάσε, κάνε, μελέτησε, δράσε* (κύκλος PDCA<sup>1</sup>) για τη συνεπή εφαρμογή του προγράμματος εισαγωγής στα διάφορα στάδιά της. Το σχέδιο δράσης θα καταδεικνύει τη συμφωνία σχετικά με τις προς ανάπτυξη δραστηριότητες και τους προς επίτευξη στόχους. Οι δραστηριότητες πρέπει να **είναι κατάλληλες** για το προφίλ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού, τις προσδοκίες, τις ανάγκες και τις επιδιώξεις του, αλλά και για το εκπαιδευτικό πλαίσιο στο οποίο συντελείται η επαγγελματική του εξοικείωση.

Από την άλλη πλευρά, ο μέντορας δεν πρέπει να παραβλέπει ότι ο αρχάριος εκπαιδευτικός έχει τη δική του εμπειρία ζωής και ένα υπόβαθρο επιστημονικών και παιδαγωγικών γνώσεων που του επιτρέπουν να αναλαμβάνει ευθύνες, έχει ένα στρατηγικό όραμα για το εκπαιδευτικό έργο που πρέπει να επιτελέσει και διαθέτει αναλυτική ικανότητα που του επιτρέπει να λαμβάνει αποφάσεις. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να είναι συμμετοχος καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας και να αναλάβει ενεργό ρόλο. Συνεπώς, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι **η επικοινωνία** μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα είναι αποτελεσματική και επιτρέπει την προσαρμογή των δράσεων, βάσει της διαμορφωτικής **ανατροφοδότησης**, ως αποτέλεσμα της συνεχούς **παρακολούθησης** του σχεδίου δράσης και των στόχων του.



Εικόνα 1: Σχήμα PDCA

Το σχέδιο δράσης για το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- **Συνοχή και ενσωμάτωση:** Διασφάλιση ότι οι εμπειρίες και η μάθηση που έχουν αποκτηθεί ενσωματώνουν το υπόβαθρο γνώσεων, εμπειριών, αξιών, συναισθημάτων και επιθυμιών του εκπαιδευτικού.
- **Υπευθυνότητα και ανάπτυξη:** Η υπευθυνότητα καθιστά δυνατή την επαγγελματική ανάπτυξη, μέσω μιας διαδοχικής δέσμευσης για τον εντοπισμό

<sup>1</sup> Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να δείτε εδώ: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>





ευκαιριών προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, τηρώντας το πλαίσιο ανταποκρινόμενη στις αναδυόμενες εκπαιδευτικές προκλήσεις.

- **Ποιοτικός προσανατολισμός:** Το σχέδιο πρέπει να είναι προσανατολισμένο στις ανάγκες, τις ευθύνες και τις επιδιώξεις του αρχάριου εκπαιδευτικού, διασφαλίζοντας την ενίσχυση της αυτοπεποίθησής του και της ποιότητας των δράσεών του.
- **Συμμετοχή και συνεργασία:** Οι δράσεις πρέπει να στηρίζονται στη μάθηση μεταξύ συναδέλφων, στην ανταλλαγή γνώσεων και αρμοδιοτήτων μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα.
- **Ευελιξία προσαρμογής:** Το σχέδιο πρέπει να είναι ευέλικτο, ώστε η πορεία του αρχάριου εκπαιδευτικού να μπορεί εύκολα να προσαρμόζεται σε νέες και απρόβλεπτες καταστάσεις, για τις οποίες απαιτείται γρήγορη και ανάλογη ανταπόκριση.

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει 3 κύριες δραστηριότητες:

Δραστ. 1: Διάγνωση και ανάλυση αναγκών

Δραστ. 2: Κατάρτιση του ΣΧΕΔΙΟΥ δράσης

Δραστ. 3: Καθορισμός των δραστηριοτήτων (ΚΑΝΕ, ΜΕΛΕΤΗΣΕ και ΔΡΑΣΕ)

Εκτιμώμενος χρόνος: 2 ώρες

### **Δραστηριότητα 1: Διάγνωση και ανάλυση αναγκών**

Υπάρχουν δύο είδη εισαγωγής στο επάγγελμα, συνεπώς οι διαγνώσεις και η ανάλυση των αναγκών θα πρέπει να περιλαμβάνουν τόσο την εξοικείωση με τις διάφορες ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, όσο και την εισαγωγή σε δραστηριότητες που συνδέονται με με το σχολείο και με τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών. Είναι ζωτικής σημασίας και για τα δύο, η διάγνωση των αναγκών και των ενδιαφερόντων των αρχάριων εκπαιδευτικών. Αφού, λοιπόν, ο μέντορας έχει αναλύσει τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό που έχει αναλάβει και γνωρίζει το προφίλ του, θα πρέπει οι δυο τους να:

- Αναλύσουν όλες τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα και να προσδιορίσουν ποιες από αυτές είναι πιο σημαντικές για το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό σύμφωνα με την κουλτούρα του σχολείου και το τι χρειάζεται εκείνος. Υπάρχουν 14 θεματικές ενότητες. Είναι σημαντικό να έχετε κατά νου ότι οι ενότητες που επιλέγονται στην αρχή μπορούν να αλλάξουν κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους λόγω συγκεκριμένων αναγκών που ενδέχεται να προκύψουν ή ενδιαφερόντων του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού (βλ. Για περισσότερες λεπτομέρειες 2.2 *Κατάλογος ελέγχου*).
- Συντάξτε έναν κατάλογο σχολικών δραστηριοτήτων που θα πρέπει να εκτελέσει ο εκπαιδευτικός. Ο κατάλογος αυτός θα πρέπει να είναι με βάση το πλαίσιο και οι δραστηριότητες θα πρέπει να παρουσιάζονται αναλυτικότερα, ώστε ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός να μπορεί εύκολα και απλά να κατανοήσει το σκοπό και το ρόλο τους. Ως εκ τούτου, ο παρακάτω κατάλογος αποτελεί μια



πρόταση σχολικών δραστηριοτήτων που μπορούν να συμπεριληφθούν και να προταθούν στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό:

- Σχεδιασμός και προετοιμασία μιας εκδρομής
- Συνάντηση με το Συμβούλιο της τάξης
- Συνάντηση με γονείς και κηδεμόνες
- Ανάπτυξη ενός διεπιστημονικού/διαθεματικού προγράμματος (σχεδίου έρευνας)
- Δημιουργία και οργάνωση ενός σχολικού ομίλου
- Αναβίωση και ανάπτυξη ενός ήδη υπάρχοντος ομίλου
- Συμμετοχή σε ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα
- Ανάπτυξη μιας ομάδας etwinning

....

### **Δραστηριότητα 2: Κατάρτιση του ΣΧΕΔΙΟΥ δράσης**

Κατά την κατάρτιση του σχεδίου δράσης, είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη ότι οι δραστηριότητες και οι στόχοι πρέπει να συστηματοποιηθούν, να σχεδιαστούν και να διαρθρωθούν, καθώς και να περιλαμβάνουν μετρήσιμους δείκτες για να είναι ρεαλιστικοί. Άρα, μετά την επιλογή των δραστηριοτήτων που πρόκειται να αναπτυχθούν κατά την εισαγωγική περίοδο (Δραστηριότητα 1), ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας περνούν στον (κύριο) σχεδιασμό.

### **ΣΧΕΔΙΟ - Ποιο είναι το σχέδιο; - Το βήμα αυτό αφορά τον καθορισμό του αρχικού σχεδίου δράσης για την εισαγωγική πορεία του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.**

Το σχέδιο πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Προσδιορισμό των προσώπων που συμμετέχουν στο σχέδιο (νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και μέντορας) και την περίοδο υλοποίησης του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.
2. Χαρακτηρισμό του σημείου εκκίνησης: Αυτό συνεπάγεται συνοπτική πλαισίωση των αναγκών, των προσδοκιών και των επιδιώξεων των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, που υποστηρίζουν τις επιλεγμένες ενότητες για το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και τις λοιπές δραστηριότητες που αφορούν εξωσχολικές στιγμές.
3. Καθορισμό των διαδικασιών/καθηκόντων για την υλοποίηση των δραστηριοτήτων. Πώς θα επιτευχθεί αυτό; Τι πρέπει να κάνουν; Ποια βήματα πρέπει να ακολουθήσουν;
4. Χάρτη πορείας για το σχέδιο δράσης: Θα πρέπει να παρουσιάζει τις λεπτομέρειες του γενικού σχεδίου, το χρονοδιάγραμμα (πότε), την εκτιμώμενη διάρκεια και να προσδιορίζει τους κατάλληλους ή απαραίτητους συνεργάτες/υποστηρικτές.
5. Στιγμές παρακολούθησης: Σε αυτές ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας εξετάζουν από κοινού τη διαδικασία και τα αποτελέσματα συγκρίνοντάς τα με τους αρχικούς στόχους. Στο σχέδιο, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας πρέπει να προβλέψουν μηνιαίες στιγμές



αναστοχασμού, παρακολούθησης και ανατροφοδότησης (ΜΕΛΕΤΗΣΕ) και μεγαλύτερες συνεδρίες αναστοχασμού (τρεις συνεδρίες, μία στο τέλος κάθε τριμήνου<sup>2</sup> - ΔΡΑΣΕ)

### **Δραστηριότητα 3: Καθορισμός των δραστηριοτήτων (ΚΑΝΕ, ΜΕΛΕΤΗΣΕ και ΔΡΑΣΕ)**

Αφού συμφωνήσουν για το σχέδιο δράσης, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας συνεργάζονται σταθερά. Ενώ ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός είναι υπεύθυνος για την καταγραφή των δραστηριοτήτων που υλοποιούνται με την πάροδο του χρόνου (ΚΑΝΕ), μαζί, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας συνεδριάζουν σε μηνιαία βάση (μηνιαίες συνεδρίες ΜΕΛΕΤΗΣ) για την παρακολούθηση της υλοποίησης των δραστηριοτήτων και για την από κοινού ανάλυση της πορείας μάθησης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και της μεντορικής σχέσης/διαδικασίας.

Η διαδικασία αυτή συμπληρώνεται με πρόσθετες συνεδρίες (Συνεδρίες ΔΡΑΣΗΣ - 2 ή 3, στο τέλος κάθε σχολικού εξαμήνου ή τριμήνου), στις οποίες εκτός από την παρακολούθηση της υλοποίησης των δραστηριοτήτων και την από κοινού εξέταση της πορείας μάθησης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και της μεντορικής σχέσης/διαδικασίας, και οι δύο μαζί θα επανεξετάσουν το σχέδιο δράσης και θα το αναπροσαρμόσουν, εάν χρειάζεται.

Να σημειωθεί ότι στην τελική συνεδρία, στο τέλος του σχολικού έτους, ο μέντορας θα πρέπει να δίνει στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό προτάσεις και συμβουλές για την επαγγελματική και προσωπική του ανάπτυξη, σε συνδυασμό με τη ενότητα 8 με τίτλο «Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)» του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

## **2.2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΜΕ ΤΙΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

Εκτιμώμενος χρόνος: 45 λεπτά

Στο παράρτημα αυτό παρουσιάζεται κατάλογος των ενοτήτων του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

Στην πρώτη αυτή δραστηριότητα, που περιλαμβάνεται στην ενότητα 2.1 *Μεθοδολογία* (Δραστηριότητα 1: Διάγνωση και ανάλυση αναγκών) καλείστε να αναλύσετε τους πιο σημαντικούς και ενδιαφέροντες τομείς στους οποίους θα πρέπει να επικεντρωθείτε ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός.

Χρησιμοποιείται μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 αντιστοιχεί στο ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ για τη διαδικασία εισαγωγής σας, που σημαίνει ότι υπάρχει μικρότερη ανάγκη για εξοικείωση με αυτήν την ενότητα. Από την άλλη πλευρά, έχουμε την τιμή 5 που αντιστοιχεί στο ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ, που σημαίνει μεγαλύτερη ανάγκη εξοικείωσης με μια συγκεκριμένη ενότητα του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

### **Ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα**

<sup>2</sup> Εάν το σχολικό έτος είναι οργανωμένο σε εξάμηνα, μπορείτε να προσαρμόσετε αυτές τις συναντήσεις σε δύο αντί για τρεις.

	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	[Λιγότερο σημαντικό]			[Πιο σημαντικό]	
		1	2	3	4	5
Εγώ στο ρόλο του εκπαιδευτικού	3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός					
	4. Κύρος και αυτοπεποίθηση στην τάξη					
	5. Θέματα πίεσης και άγχους					
	6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή					
	7. Ανάπτυξη υποστηρικτικού υλικού και χρήση ΤΠΕ					
Εγώ και οι μαθητές μου	8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)					
	9. Διαχείριση τάξης και επιβολή πειθαρχίας					
	10. Διαχείριση διαφόρων τύπων μαθητών					
Ο κόσμος εκτός	11. Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης					
	12. Συνεργασία με τους γονείς					
	13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς					
	14. Διοικητικές και τεχνικές υποχρεώσεις					

\* Ο κατάλογος αυτός προωθεί την ανάπτυξη διαφόρων ικανοτήτων, δηλαδή *ήπιων δεξιοτήτων*, όπως η προσαρμοστικότητα, η κριτική σκέψη, η αυτογνωσία, η συνεργασία, η επικοινωνία και η δημιουργικότητα, αλλά και *σκληρών δεξιοτήτων*, όπως η ικανότητα διεκπεραίωσης διοικητικών και γραφειοκρατικών διαδικασιών του σχολείου. Πρόκειται για έναν «ανοικτό κατάλογο», στον οποίο είτε ο αρχάριος εκπαιδευτικός είτε ο μέντορας μπορούν εάν θέλουν να προσθέσουν και άλλες ενότητες κατάλληλες για το σχολικό τους περιβάλλον. Στόχος είναι να γνωρίζει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός τι είδους δραστηριότητες μπορεί να βρει και να κάνει και να διαπιστώσει αν έχει την ανάγκη ή ενδιαφέρεται να λάβει μέρος σε αυτές κατά τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγής.

Αφού μελετήσει τον κατάλογο και προσθέσει και άλλες ενότητες, εάν χρειάζεται, ο αρχάριος εκπαιδευτικός καλείται να κάνει αυτοαναστοχασμό και να αξιολογήσει το επίπεδο εισαγωγής που θεωρεί ότι χρειάζεται για κάθε δραστηριότητα. Όσες ενότητες αξιολογηθούν ως μεγαλύτερης προτεραιότητας θα πρέπει να προταχθούν κατά τη φάση του σχεδιασμού.

## 2.3 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Περιλαμβάνονται όσα συμβαίνουν σε ένα σχολικό περιβάλλον και είναι μάλλον ασαφή ή τόσο αυτονόητα που εύκολα παραβλέπονται. Κατά συνέπεια ο εν λόγω κατάλογος μπορεί να λειτουργήσει μόνο υπενθυμιστικά.

Άμεσες παιδαγωγικές δραστηριότητες:

- Μαθήματα
- Συνεδριάσεις διδασκόντων
- Ειδικά διεπιστημονικά μαθήματα/ημέρες προγράμματος
- Εκδρομές
- Αθλητικές ημέρες και αθλητικοί αγώνες
- Εκπαιδευτικές εκθέσεις (π.χ.: για την επιστήμη)
- Εκπαιδευτικές εκδρομές της τάξης



- Επισκέψεις στο σχολείο από ομάδες ανθρώπων

Εξωσχολικές δραστηριότητες:

- Όμιλοι (π.χ. Θεάτρου, συγγραφής κ.λπ.)
- Αθλητικές ομάδες
- Ομάδες μαθητικών προγραμμάτων
- Επισκέψεις σε οργανισμούς τοπικών φορέων
- Επαφές με τους εκπροσώπους της μαθητικής κοινότητας

Υποχρεώσεις εκπαιδευτικών:

- Συνεδριάσεις διδασκόντων
- Συνεδριάσεις τμήματος (εκπαιδευτικών ίδιας ειδικότητας)
- Εθνικά ή διεθνή συνέδρια/σεμινάρια/ομάδες μελέτης εκπαιδευτικών
- Εκδηλώσεις/εκδρομές του προσωπικού
- Συναντήσεις γονέων-εκπαιδευτικών
- Επισκέψεις στο μάθημα συναδέλφων
- Παρακολουθήσεις στην τάξη
- Κοινές εκπαιδευτικές συνεδρίες
- Συμμετοχή σε ένα διεθνές πρόγραμμα

## 2.4 ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ (με βάση τον κύκλο PDCA)

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα

**Το πρότυπο αποτελείται από 5 κύριες ενότητες:**

1. Προσδιορισμός (των προσώπων που συμμετέχουν στο σχέδιο και της περιόδου υλοποίησης),
2. Το σημείο εκκίνησης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού (ανάγκες και προσδοκίες σε σχέση με το περιεχόμενο του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα και ανάγκες ανάλογα με τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί στο σχολείο),
3. Διαδικασίες/καθήκοντα,
4. Χάρτης πορείας (τι, πότε, με ποιον),
5. Παρακολούθηση (συνεδρία μηνιαίας ΜΕΛΕΤΗΣ και συνεδρίες εξαμηνιαίας ΔΡΑΣΗΣ)

Το σχέδιο μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού ανάλογα με την εξέλιξη της μαθησιακής του πορεία και της απόδοσής του, καθώς και τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει. Το σχέδιο αυτό θα είναι το κύριο σχέδιο του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού κατά το έτος εισαγωγής του στο επάγγελμα ενώ το λεπτομερές σχέδιο κάθε ενότητας θα πρέπει να καταρτιστεί ανά ενότητα.

### ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ



	Όνομα του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού:  Όνομα του μέντορα:	Ημερομηνία έναρξης:  Ημερομηνία ολοκλήρωσης:																											
Σημείο εκκίνησης	Ανάγκες, προσδοκίες και επιδιώξεις του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού που αφορούν το περιεχόμενο του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα:	Ανάγκες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού που αφορούν τις υπηρεσίες και τις σχολικές δραστηριότητες (εξωσχολικές) που του έχουν ανατεθεί:																											
Διαδικασίες/καθηκόντα <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>																												
Χάρτης πορείας (ΚΑΝΕ)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>A ρ.</th> <th>Προσδιορισμός θεματικής ενότητας του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα ή εξωσχολικής δραστηριότητας</th> <th>(Πότε) Περίοδος ανάπτυξης/υλοποίησης (συνιστούμε να ληφθεί υπόψη ως μονάδα η «εβδομάδα»)</th> <th>Εκτιμώμενη διάρκεια</th> <th>Προσδιορισμός κατάλληλων ή απαραίτητων συνεργατών/υποστηρικτών (σε επίπεδο σχολείου)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				A ρ.	Προσδιορισμός θεματικής ενότητας του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα ή εξωσχολικής δραστηριότητας	(Πότε) Περίοδος ανάπτυξης/υλοποίησης (συνιστούμε να ληφθεί υπόψη ως μονάδα η «εβδομάδα»)	Εκτιμώμενη διάρκεια	Προσδιορισμός κατάλληλων ή απαραίτητων συνεργατών/υποστηρικτών (σε επίπεδο σχολείου)																				
	A ρ.	Προσδιορισμός θεματικής ενότητας του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα ή εξωσχολικής δραστηριότητας	(Πότε) Περίοδος ανάπτυξης/υλοποίησης (συνιστούμε να ληφθεί υπόψη ως μονάδα η «εβδομάδα»)	Εκτιμώμενη διάρκεια	Προσδιορισμός κατάλληλων ή απαραίτητων συνεργατών/υποστηρικτών (σε επίπεδο σχολείου)																								
Παρακολούθηση	<b>ΜΕΛΕΤΗΣΕ:</b> μηνιαίες συναντήσεις		<b>ΔΡΑΣΕ:</b> συναντήσεις στο τέλος κάθε σχολικού εξαμήνου/τριμήνου																										

<sup>3</sup> συνιστάται να συμπεριληφθούν δραστηριότητες όπως η παρακολούθηση του μέντορα στην τάξη, η παρακολούθηση του αρχάριου εκπαιδευτικού, ...



## 2.5 ΠΡΟΤΥΠΟ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

Εκτιμώμενος χρόνος: 45 λεπτά ανά συνεδρία

Για τις μηνιαίες συνεδρίες ΜΕΛΕΤΗΣ, παρέχεται ένα υπόδειγμα για την καταγραφή των ευρημάτων του προβληματισμού και της παρακολούθησης σε μηνιαία βάση, καθώς και ένα υπόδειγμα για την καταχώρηση των πορισμάτων των συνεδριών ΔΡΑΣΗΣ.

ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	
ΜΕΛΕΤΗΣΕ	

ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΔΡΑΣΗΣ	
ΔΡΑΣΕ	



## 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](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. 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 Bonallegtra 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 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](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



Ministry of Education and  
Science of Portugal



Ministry of Education, Republic of  
Slovenia



Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti-  
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the  
University of Lisbon



University of Ljubljana



University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del  
Mediterraneo Jean Monnet

# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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