



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



EDIFICIO BLOCCO II: IL MENTORING PER I NUOVI INSEGNANTI

UNITÀ X - FASI RELAZIONALI DI MENTORING

La creazione di questa pubblicazione è stata co-finanziata dal programma di sovvenzioni Erasmus+ dell'Unione Europea nell'ambito della sovvenzione n. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore. Né la Commissione europea né l'agenzia nazionale di finanziamento del progetto sono responsabili del contenuto o di eventuali perdite o danni derivanti dall'uso di questa pubblicazione.



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



© Copyright 2021 LOOP Consortium Questo documento non può essere copiato, riprodotto o modificato in tutto o in parte per qualsiasi scopo senza l'autorizzazione scritta del LOOP Consortium. Inoltre, è necessario citare chiaramente un riconoscimento degli autori del documento e tutte le parti applicabili dell'avviso di copyright.

Tutti i diritti riservati.

Questo documento può essere modificato senza preavviso.



Quest'opera è rilasciata sotto licenza [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

UNITÀ X - FASI RELAZIONALI DI MENTORING

INTRODUZIONE

Ci sono quattro fasi sequenziali di mentoring: fase di iniziazione, fase di coltivazione, fase di separazione e fase di ridefinizione. In ogni fase, alcuni passaggi e strategie specifiche portano all'eccellenza del mentoring.

1. FASE DI INIZIAZIONE: la fase di preparazione e l'instaurazione del rapporto di mentoring tra due docenti (negoiazione). Nel mentoring informale, i potenziali insegnanti, mentori e insegnanti mentee vengono abbinati attraverso interazioni sociali o professionali. I potenziali allievi degli insegnanti cercano mentori per insegnanti, persone affermate che gli piacciono e che considerano modelli di ruolo positivi. Durante il processo di abbinamento dovrebbero essere presi in considerazione sia le specialità professionali e gli hobby comuni, sia i fattori demografici. I presidi e/o i responsabili degli argomenti possono accoppiare insegnanti, mentori e allievi insegnanti, oppure i mentori degli insegnanti possono scegliere i loro allievi insegnanti. Indipendentemente dall'approccio, una relazione di mentoring di successo includerebbe l'esplorazione reciproca della relazione e la valutazione dell'idoneità della corrispondenza tra l'insegnante mentore e l'insegnante allievo.

2. FASE DI COLTIVAZIONE: è la fase primaria dell'apprendimento e dello sviluppo (abilitazione alla crescita). Se la fase di iniziazione ha successo, l'allievo insegnante acquisisce conoscenza dal mentore insegnante durante tutta la fase di coltivazione. In questo periodo, le due principali funzioni di mentorship sono al massimo. Quando il mentore dell'insegnante osserva e dà consigli all'allievo dell'insegnante su come lavorare in modo più efficace ed efficiente, il ruolo legato alla carriera spesso entra in gioco per primo. Dopo che l'insegnante mentore e l'allievo dell'insegnante creano un legame interpersonale, la funzione psicosociale prende forma. All'interno di questo ruolo, il tutor dell'insegnante afferma e accetta l'identità professionale dell'allievo dell'insegnante e il legame si sviluppa in un'amicizia lavorativa solida e produttiva. Sia l'insegnante mentore che l'insegnante allievo spesso apprezzano la fase di coltivazione. Il tutor dell'insegnante fornisce all'allievo dell'insegnante importanti conoscenze e competenze acquisite attraverso l'esperienza e la specializzazione. Il mentore dell'insegnante può imparare lezioni inestimabili dall'allievo dell'insegnante su strumenti all'avanguardia, approcci nuovi e problemi di sviluppo sul campo.

3. FASE DI SEPARAZIONE: descrive la conclusione di una relazione di mentoring in generale. Ci sono numerosi motivi per cui una relazione potrebbe finire. Potrebbe non esserci più nulla da imparare, l'allievo dell'insegnante potrebbe voler forgiare un'identità separata, o il mentore dell'insegnante potrebbe decidere di mandare l'allievo dell'insegnante da solo. Questa fase può essere stressante se la fine della relazione non viene accettata da entrambe le parti. Gli insegnanti possono sentirsi abbandonati, ingannati o impreparati se credono che la rottura sia stata rapida, e i mentori degli insegnanti possono sentirsi fuorviati o usati se l'allievo dell'insegnante non cerca più il loro consiglio o supporto.

4. FASE DI RIDEFINIZIONE: sia l'insegnante mentore che l'insegnante mentee capiscono a questo punto che mentre la loro relazione può ancora esistere, non sarà più la stessa della loro



relazione di mentoring. Il legame può trasformarsi in un'amicizia sociale o in una collaborazione professionale. La connessione non è più centrata sulla professionalità dell'insegnante

progresso, in contrasto con la fase di coltivazione. Con il nuovo allievo dell'insegnante, l'ex mentore dell'insegnante può creare connessioni di mentoring. L'ex allievo dell'insegnante può anche fungere da mentore per altre persone.

OBIETTIVI

- Identificare le diverse fasi di una relazione di mentoring e i passaggi specifici che portano all'eccellenza del mentoring
- Promuovere strategie per conoscere l'insegnante e stabilire un rapporto professionale
- Sfidare l'insegnante mentore a pensare in modi nuovi
- Conoscere le strategie per arrivare ad una chiusura del rapporto di mentoring

CONTENUTO

- Le quattro fasi della relazione di mentoring di un insegnante
- Strategie, liste di controllo e suggerimenti per aiutare a guidare i progressi dei mentori degli insegnanti in ogni fase della relazione di mentoring.

DURATA, ATTIVITA' E DINAMICHE

Tempo di lavoro stimato: 120m

Tempo di esecuzione per l'attività e dinamico:

Attività	Dinamico	Durata	Durata totale
1. Lista di controllo per la preparazione	1. Lista di controllo per la preparazione	15 metri	15 metri
2. Obiettivi di mentoring	1. Domande del colloquio a cui arrivare Conosci i tuoi obiettivi come mentore per insegnanti	20 metri	40 metri
	2. Approccio intelligente	20 metri	
3. Conoscere	1. Lista di controllo per il completamento del primo incontro	10 metri	10 metri
4. Favorire la crescita	1. Riflessione sulla consapevolezza di sé	20 metri	40 metri
	2. Incoraggiare e responsabilizzare	20 metri	
5. La fine è l'inizio	1. La fine è l'inizio	15 metri	15 metri
			120 metri

Attività 1: Lista di controllo per la preparazione | 15 minuti

La relazione dovrebbe essere definita fin dall'inizio come reciprocamente vantaggiosa. Il mentore dell'insegnante e l'allievo dell'insegnante dovrebbero condividere i loro obiettivi per la relazione e lavorare in modo collaborativo per aiutarli a raggiungerli. Per prepararsi alla relazione è importante prendersi del tempo per conoscersi (cfr . [allegato 28](#)).

Dinamica 1 – Lista di controllo per la preparazione | 15 minuti

La checklist di preparazione è un'attività che il tutor dell'insegnante deve svolgere all'inizio, una lista con alcuni elementi che devono essere presi in considerazione quando si prepara il primo contatto:

- a. Ho un sincero interesse nell'aiutare questa persona o nell'essere aiutato da questa persona.
- b. Abbiamo un interesse reciproco e una compatibilità.
- c. Ho chiaro il mio ruolo. Posso dedicare del tempo adeguato alla relazione di mentoring.
- d. Sono disposto a usare la mia rete di contatti per aiutare nel progresso.
- e. Ho accesso a opportunità e risorse per supportare l'apprendimento.
- f. Mi impegno a sviluppare le mie capacità di mentoring.

Attività 2: Obiettivi di mentoring | 40 minuti

Il mentore dell'insegnante nella fase di iniziazione dovrebbe definire i propri obiettivi come mentore dell'insegnante per raggiungere l'eccellenza nel mentoring. Questa attività richiede fiducia nelle proprie competenze per delineare gli obiettivi per la relazione e l'anno a venire.

Prima di definire i tuoi obiettivi, rifletti su alcune idee seguendo i suggerimenti disponibili nell' [allegato 29](#).

Dinamica 1- Intervista Questions per conoscere i tuoi obiettivi come mentore insegnante | 20 minuti

- a. Cosa ti aspetti da questa relazione di mentoring?
- b. Quali sono secondo te i vostri punti di forza?
- c. Quali sono, secondo lei, le aree di miglioramento?
- d. Su quali aree vorresti che si lavorasse in questa relazione di mentoring?
- e. Sei in grado di dare priorità a quelle cose su cui lavorare in modo che le aree più importanti per te vengano affrontate all'inizio della relazione?
- f. Ti senti a tuo agio nell'affrontare situazioni che potrebbero essere al di fuori della tua attuale zona di comfort per acquisire fiducia nelle aree di miglioramento? Come ti senti a riguardo?
- g. Parlami delle tue attuali attività di insegnamento e delle tue responsabilità.
- h. Quali sono le cose più impegnative dell'insegnamento?
- i. Dove ti vedi tra 5 anni? 10 anni?
- j. Cosa ti motiva? Cosa ti stressa?
- k. Cos'altro vuoi dirmi?

Dynamic 2 - Approccio SMART |20 Minuti

Per assicurarsi che gli obiettivi siano chiari e raggiungibili, ognuno di essi dovrebbe essere specifico, misurabile, raggiungibile/raggiungibile e tempestivo.

- **Specifico:** indica l'obiettivo in termini semplici ma specifici.
- **Misurabile:** come misureremo i progressi? L'obiettivo dovrebbe essere misurabile.
- **Raggiungibili:** gli obiettivi devono essere appropriati e raggiungibili.

- **Realistico/Rilevante:** gli obiettivi devono essere realistici, spesso ci spingiamo troppo in là quando fissiamo gli obiettivi. È meglio fare le cose a piccoli passi piuttosto che essere delusi quando le aspettative non sono realistiche.
- **Tempestivo:** qual è il lasso di tempo del successo dell'obiettivo? Quali sono i punti di controllo? Assegnare un tempo, anche solo un'ipotesi, ad ogni obiettivo per verificare i progressi.

Seguendo questa spiegazione, definisci i tuoi obiettivi su cui lavorare nel partenariato di mentoring.

Attività 3: Conoscenza | 10 Minuti

L'insegnante mentore e l'allievo dell'insegnante si conoscono e chiariscono in modo informale i loro interessi comuni, i valori condivisi e gli obiettivi e i sogni futuri. Ci vuole tempo per conoscere gli interessi, i valori e gli obiettivi dell'altro. Lo scopo di questa attività è che il mentore dell'insegnante si prepari per il primo incontro e riceva anche strategie su come interagire con l'allievo dell'insegnante.

Dinamico 1 – Conoscenza |10 Minuti

Mantenere un ambiente di riservatezza è una componente fondamentale per costruire la fiducia tra il mentore dell'insegnante e l'allievo dell'insegnante. Senza una comprensione reciproca e la capacità di parlare liberamente come la situazione richiede, è improbabile che la relazione raggiunga il suo pieno potenziale. Nella relazione di mentoring, un feedback costruttivo è fondamentale in tutte le riunioni di monitoraggio. Il primo incontro ha un grande impatto poiché è la prima volta che si conoscono. Nell' allegato 30 troverete i consigli da seguire durante questo incontro. Dopo è importante passare attraverso la lista di controllo qui sotto per verificare se hai compilato tutti gli elementi.

CHECKLIST PER IL COMPLETAMENTO DEL PRIMO INCONTRO

Did I...	
Introduce myself and let the teacher mentee know how to address me.	
Learn how to pronounce the teacher mentee's name.	
Tell the teacher mentee how I will notify him or her if I cannot make the meeting.	
Accept the teacher mentee as he or she is and not be judgmental.	
Use positive reinforcement.	
End on a positive note.	



Tabella 1 – Lista di controllo che può essere utilizzata nel primo incontro.

Attività 4:

Favorire la crescita | 40 minuti

Le seguenti dinamiche consentono al tutor dell'insegnante di incoraggiare e responsabilizzare l'allievo dell'insegnante attraverso la riflessione e la condivisione di pensieri sulle aspettative, gli obiettivi raggiunti, i compiti e le attività svolte.

Dinamica 1 - Riflessione sulla consapevolezza di sé | 20 minuti

In qualità di mentore, dovresti essere in grado di riflettere sulle tue competenze, azioni e prestazioni. Seguendo questa idea, questa attività ti permette di riflettere sul tuo ruolo nella relazione. Prenditi un po' di tempo e scrivi i tuoi pensieri (usa l' [allegato 31](#) come supporto).

- a. Come mi percepisco nei molteplici ruoli che l'insegnante mentore ricopre?
- b. Quanto bene capisco le aspettative generali dell'insegnante per il nostro mentoring Relazione?
- c. Qual è il mio obiettivo in questa conversazione?
- d. Sono troppo formale o informale?
- e. Quali ipotesi ho fatto in questa conversazione?
- f. Che tipo di risposta mi aspetto dall'allievo dell'insegnante?
- g. Gli concedo abbastanza tempo per rispondere o fare domande?
- h. Se penso di essere stato frainteso, posso chiarire e parafrasare?
- i. Sono disposto a mettere da parte la mia agenda per ascoltare la sua in qualsiasi momento?

Dinamica 2: Incoraggiare e responsabilizzare | 20 minuti

L' insegnante mentore e l'insegnante allievo iniziano a realizzare gli scopi effettivi del mentoring. A poco a poco, i bisogni vengono soddisfatti, gli obiettivi vengono raggiunti e si verifica una crescita intrinseca. Nuove sfide vengono presentate e raccolte. La fase di coltivazione è la fase dell'accettazione, ma è anche una fase di cambiamento, in cui è più probabile che un allievo insegnante eserciti l'autodisciplina. Questa attività presenta domande incoraggianti per il tutor dell'insegnante per lavorare con l' allievo dell'insegnante in una riunione di monitoraggio:

- a. Che risultato stai cercando?
- b. Qual è la prima cosa che farai?
- c. Cosa devi fare per far sì che ciò accada?
- d. Come inizierai?
- e. Come fai a sapere quando ce l'hai?
- f. Chi altro ha bisogno di saperlo?
- g. Quali risorse hai/di cui hai bisogno?
- h. Qual è il rischio di farlo? Non lo fai?
- i. Come potresti intralciarti?

Attività 5: La fine è l'inizio | 15 minuti

Spesso hai trovato un collega professionista per tutta la vita con il quale puoi continuare a condividere esperienze e chiedere consigli. Anche se hai raggiunto gli obiettivi e hai avuto una crescita personale attraverso l'esperienza di mentoring, la formalità può finire, ma inizia un nuovo tipo di relazione. In questa attività, ci sono alcune domande per innescare la riflessione e la condivisione di idee sul processo di mentoring completo, per dare loro una sensazione di chiusura.

Per avere una ridefinizione soddisfacente della relazione alla fine del periodo concordato, l'insegnante principiante deve sperimentare un senso di chiusura. L' allievo dell'insegnante dovrebbe provare un senso di

realizzazione, sapendo che sta andando nella giusta direzione verso il raggiungimento dei suoi obiettivi. Per questo motivo, devono sapere che la relazione sta cambiando non perché non ha avuto successo, ma perché hanno avuto successo, ed è tempo per loro di perseguire obiettivi in modo diverso. Nel lancio dell'incontro finale, due o tre domande per entrambi riflettono insieme sul processo di mentoring.

Dinamica 1 – La fine è l'inizio |15 Minuti

Rifletti individualmente sulle seguenti domande (usa l'[allegato 32](#) come supporto):

- a. I nostri obiettivi sono stati raggiunti?
- b. Che cosa abbiamo imparato durante questo processo?
- c. Cosa potremmo fare di diverso in un'altra relazione di mentoring?



Allegato 28 - Strategie per la preparazione della relazione



Inizia il contatto con il tuo allievo.



Scambia informazioni di background prima di parlare foí il
Prima volta.



È il momento di conoscersi ogni altro.



Shaie passato mentoíing esperienze e coloro che ci hanno
influenzato.



l'alk sugli obiettivi di sviluppo e di sviluppo.



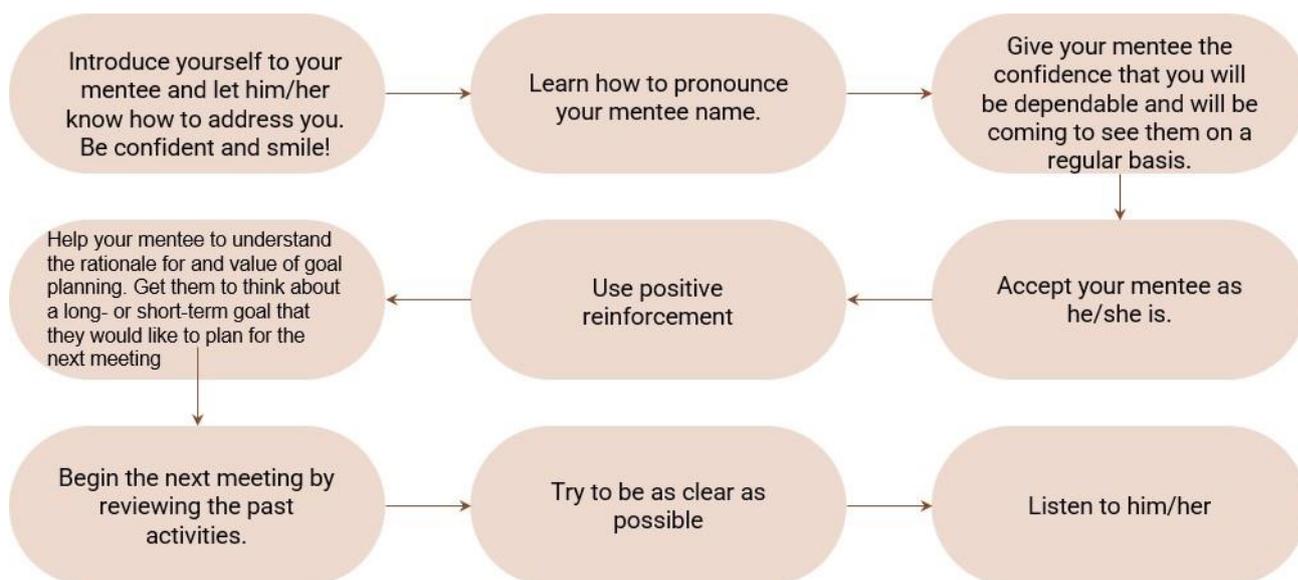
In qualità di potenziale mentore, rifletti sui seguenti aspetti:

1. Quanto tempo può essere dedicato alla relazione? Sii realistico.
2. Scrivi gli obiettivi e analizzali per soddisfare i criteri SMART.
3. Concordare un formato di discussione. (ad es. ordini del giorno formali, ordini del giorno basati su argomenti, conversazioni di check-in, ecc.)
4. Usa un diario per rimanere concentrato, monitorare i progressi e acquisire elementi di follow-up.
5. Stabilisci tutte le regole di base. (ad es. Riservatezza, confini e "temi caldi")
6. Sii flessibile! Le aspettative e i piani cambieranno man mano che la tua relazione progredisce.
7. Valuta regolarmente i progressi, le tappe fondamentali e gli obiettivi.
8. Gli stili di apprendimento sono importanti, identificare e discutere l'apprendimento di successo.
9. Articolare i criteri per il successo. Che aspetto ha il successo?

RIFLESSIONE

Allegato 30 - Conoscenza

Non esiste una formula specifica per integrare le qualità personali e professionali adeguate per creare una relazione di mentoring di successo. Alcuni individui sono attratti dagli opposti; altri sono attratti da coloro che hanno interessi, stili e background simili. Indipendentemente da ciò, l'implementazione dei seguenti suggerimenti faciliterà lo sviluppo della relazione.



Nell'instaurare il rapporto, devo considerare:





Allegato 31 - Favorire la crescita

Al tutor dell'insegnante viene chiesto di fornire un feedback continuo sui progressi dell'allievo dell'insegnante e di condividere idee per migliorare le sue competenze e la sua crescita. Ecco alcune strategie da adottare.



- ★ Regularly check in
- ★ Actively listen/advise
- ★ Ask for and give feedback so that the learning experience is satisfactory and the pace is comfortable.
- ★ Provide timely support, create appropriate challenges to facilitate learning.
 - ★ Solicit feedback from other sources.
 - ★ Use the time together productively.
 - ★ Evaluate goals and deadlines throughout the process.
 - ★ Give constructive criticism and accept and reflect on it.
- ★ Advise on what you know, don't be afraid to admit what you don't. Find other resources if you can't provide guidance.
- ★ Don't shy away from difficult conversations. It is a safe place to talk.
 - ★ Celebrate each small success!

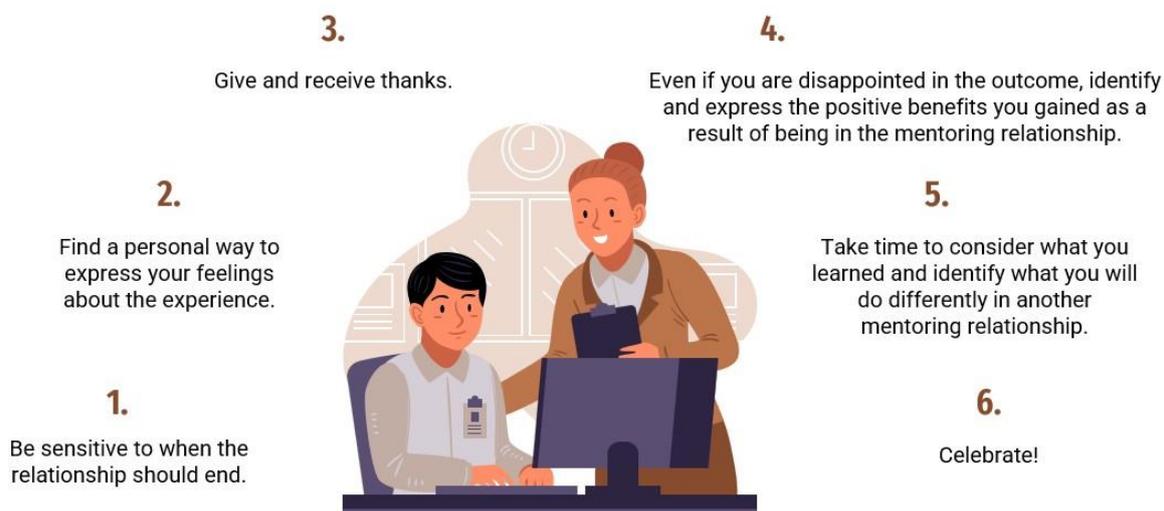


Allegato 32 - La fine è l'inizio...

Considera come vuoi che sia il tuo rapporto di mentoring dopo la conclusione del rapporto formale.



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



REFERENZE



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



Alderman, M. K. (1990, settembre). *Motivazione per gli studenti a rischio. Leadership educativa*, 48, 27-29.

Allen, D. W. (1967). *Microinsegnamento. Una descrizione*. San Francisco: Pressa dell'università di Stanford

Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.

Barnett, B. G. et al. 2004. *Pratica riflessiva: la pietra angolare per il miglioramento della scuola*. Hawker Brownlow Istruzione.

Brueggeman, Amanda (2022). *Mentoring incentrato sullo studente. Mantenere gli studenti al centro della Apprendimento dei nuovi insegnanti*. California: Corwin.

Campus Compact. (1994, marzo). *Manuale di risorse per i programmi di mentoring giovanile basati sul campus*. (Disponibile presso Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Si prega di effettuare assegni intestati a "La Commissione per l'Istruzione degli Stati")

Carrington, Jody (2019). *I bambini di questi tempi. Un piano d'azione per (ri)connetterci con coloro a cui insegniamo, guidiamo e amiamo*. Altona: FriesenPress.

Coppock, M. L. (1995, aprile). *Mentoring di studenti ispanici a rischio nell'autostima, nella crescita accademica e nella consapevolezza della cittadinanza*. *Equità ed eccellenza nell'istruzione*, 28, 36-43.

Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisbona: Universidade Católica.

Dorrell, L. D. (1989, gennaio). *Gli studenti a rischio hanno bisogno del nostro impegno*. *Bollettino NASSP*, 73, 81-82.

Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Mentoring giovanile: Indagine sulle caratteristiche relazionali e sui benefici percepiti*. *Giornale di psicologia di comunità*, 25, 227-234.

Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.

Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (1991, estate). *Strategie motivazionali per studenti a rischio*. *Educazione*, 111, 573-575.

Olanda, S. H. (1996, estate). *PROGETTO 2000: Un modello di mentoring educativo e di supporto accademico per i ragazzi afroamericani dei centri urbani*. *Giornale di educazione dei*, 65, 315-321.

Ion, G. & Brown, C. (2020). "Reti tra scuole per il miglioramento educativo: quali sono le pratiche più efficaci?". *Che cosa funziona nell'educazione?*, 19. Barcellona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

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

The creation of this publication has been co-funded by the Erasmus+ grant programme 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.

Lieberman, A. (1994). *Lo sviluppo degli insegnanti: impegno e sfida* Em P. Grimmett e J. Neufeld (a cura di), *Sviluppo degli insegnanti e lotta per l'autenticità: crescita professionale e ristrutturazione nel contesto del cambiamento*. New York: Pressa dell'università degli insegnanti.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.9 ed.). Chaves: SNPL.

Minore. C. (2019). *Abbiamo ottenuto questo: equità, accesso e la volontà di essere chi i nostri studenti hanno bisogno che siamo*. Heinemann Educational Books: novembre 2018.

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educación, 350, 203-218. Consultato nel 2022, 29 settembre, http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf

OCSE (2018). "Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success" (Sistemi scolastici reattivi: collegare strutture, settori e programmi per il successo degli studenti), *Analisi OCSE delle risorse scolastiche*. Parigi: OECD Publishing.

OCSE, Piattaforma Teachers Ready. *Caso di studio: Comunità di apprendimento professionale e reti di insegnanti master: costruire la responsabilità collettiva per la professione e per sostenere i nuovi insegnanti*. [[collegamento](#)]

Pedone, F. e Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. In *Rivista Italiana di Ricerca Educativa*, (13), 85-98.

Peterson, R. W. (1989, agosto). *Manuale dell'insegnante mentore [8 sezioni]*. Disponibile online: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring di nuovi insegnanti*. California: Pressa di Corwin.

Révai, Nóra (2020). "Che differenza fanno le reti per la conoscenza degli insegnanti? Revisione della letteratura e descrizioni dei casi". *Documenti di lavoro dell'OCSE sull'istruzione*, 215. Parigi: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *Nessun insegnante drive-by*. Archivio della Fondazione Carnegie.

Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica*. Um estudo empírico. Lisboa: Departamento de Educação Básica.

Sliwka, A. (2003). "Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis", in OCSE (Hrsg.), *Networks of Innovation - Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. Parigi: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (1993, febbraio). *Promuovere l'autoresponsabilità e il processo decisionale con gli studenti a rischio*. *Giornale di educazione fisica e sviluppo ricreativo*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Grazie per il feedback: La scienza e l'arte di ricevere bene il feedback*. Gruppo Pinguino.



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



Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *La guida essenziale al coaching incentrato sullo studente: ciò che ogni allenatore K-12 e dirigente scolastico deve sapere*. Corwin.

Lo Stato dell'Istruzione (2019). *Quadro delle capacità di mentoring*. Stato di Victoria: Dipartimento dell'Istruzione e della Formazione.

Turner, S., & Scherman, A. (1996, Inverno). *Fratelli maggiori: impatto sui concetti e sui comportamenti di sé dei fratelli minori*. *Adolescenza*, 31, 875-881.

Consiglio scolastico della contea di Volusia. (1993). *Manuale di motivazione per giovani VIPs*. (Disponibile presso le scuole della contea di Volusia, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

Referenze online

Allen, Brian e *etal* in Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (consultato il 27 settembre 2022).

Laurea in Reti Professionali nell'Insegnamento. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (consultato l'8 agosto 2022).

Ciliegia, Kendra (2020). Che cos'è il bias di negatività? Da <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (consultato il 9 giugno 2022).

Progetto europeo . www.unigrowthminds.eu

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *Le scuole statunitensi faticano ad assumere e trattenere gli insegnanti. Il secondo rapporto della serie "La tempesta perfetta nel mercato del lavoro degli insegnanti"*. 16. Aprile. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market/> (consultato il 1° giugno 2022).

Mckinley Dianne in Le Importanza di Tutoraggio Nuovo Insegnanti. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (URL consultato l'8 giugno 2022)

A livello mondiale (Principi comuni europei per le competenze e le qualifiche degli insegnanti, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-competenze-e-qualifiche-degli-insegnanti> (consultato il 25 maggio 2021).

Comparativo rapporto (2021), Comparativo rapporto. https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf (URL consultato l'8

giugno 2022).

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2020/C 193/04, 9 giugno 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (consultato il 9 giugno 2022).

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministero dell'Istruzione e
della Scienza del
Portogallo

 REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

Ministero dell'Istruzione,
Repubblica di
Slovenia

 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Institouto Ekpedeftikis Politikis
(Istituto di politica educativa)

 casado professor

Casa do Professor

 INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
ULISBOA

Istituto di Educazione del
Università di Lisbona

 UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

 Univerza v Ljubljani

Università di Lubiana

 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

Università del Peloponneso

 idec

IDEC SA

 Petit Philosophy

Associazione Petit Philosophy

 UNIVERSITÀ
LUM
Jean Monnet

Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

Fundación Universitaria Balmes

LOOP

RESPONSABILIZZARE GLI INSEGNANTI A LIVELLO PERSONALE.

<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.