



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



BLOCCO COSTITUTIVO II: IL MENTORING PER I NUOVI INSEGNANTI

UNITÀ IX - I DIVERSI TIPI DI MENTORING E COME UTILIZZARLI

La realizzazione 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-POLITICA. Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore. Né la Commissione europea né l'agenzia nazionale di



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



© Copyright 2021 LOOP Consortium Questo documento non può essere copiato, riprodotto o modificati in tutto o in parte per qualsiasi scopo senza l'autorizzazione scritta del Consorzio LOOP. 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 IX - I DIVERSI TIPI DI MENTORING E COME UTILIZZARLI

INTRODUZIONE

Comunemente, ogni volta che pensiamo al "mentoring" ci viene in mente l'immagine di avere una persona più esperta che fornisce guida, supporto e incoraggiamento a un professionista meno esperto favorendo il suo sviluppo personale e professionale.



Questa immagine corrisponde al tipo o modello tradizionale di mentoring, identificato come mentoring **individuale**. Questo tipo di mentoring è il più comune nel campo dell'istruzione, in cui di solito un insegnante più esperto assume il ruolo di tutor di un insegnante nuovo o meno esperto per supportarne l'integrazione nel contesto, nelle procedure e nella professione.

Tuttavia, esistono altri cinque tipi di mentoring con

caratteristiche, benefici e vantaggi diversi che possono essere anche utili e pertinenti al contesto educativo e in

tutoraggio degli insegnanti (cfr. figura 9).

Mentoring di gruppo: uno o più insegnanti mentori che guidano e supportano un gruppo di allievi di più insegnanti.

Tutoraggio tra pari: mentoring tra persone con qualifiche e/o esperienze simili in contesti personali o professionali.

Mentoring a distanza o e-mentoring: relazione di mentoring stabilita e mantenuta online utilizzando tecnologie e programmi digitali.

Reverse mentoring: un professionista nuovo o meno esperto che guida e supporta un professionista più esperto.

Speed mentoring: un brevissimo momento di mentoring, focalizzato su un problema, un problema o una sfida specifici.

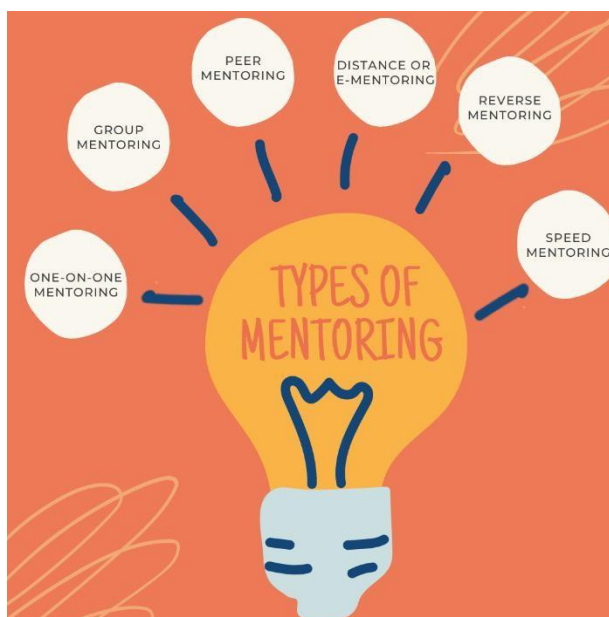


Figura 9 - Identificazione delle 6 tipologie di mentoring

Queste sono brevi descrizioni dei diversi tipi di mentoring, che sono alla base dell'attività che viene introdotta di seguito.



OBIETTIVI

- Conoscere e identificare i diversi tipi di mentoring
- Riconoscere le caratteristiche, i vantaggi e gli svantaggi dei diversi tipi di mentoring
- Selezionare e adottare il tipo di mentoring adeguato in base al contesto e agli obiettivi della relazione di mentoring

CONTENUTO

- Preparazione e presentazione di simulazioni che esemplificano diversi tipi di mentoring
- Analisi e dibattito congiunti sui vantaggi e gli svantaggi di ciascun tipo di tutoraggio nell'istruzione
- Discussione in un gruppo numeroso su come i tutor degli insegnanti possono trarre vantaggio dai diversi tipi di mentoring nel programma di inserimento

DURATA, ATTIVITA' E DINAMICHE

Tempo di lavoro stimato: 120m

Tempo di esecuzione per l'attività e dinamico:

Attività	Dinamico	Durata	Durata totale
1. Simulazione: esplorare i tipi di mentoring	1. Preparazione della simulazione	40 metri	90 metri
	2. Presentazione, analisi e Discussione delle simulazioni	50 metri	
2. Dibattito di gruppo su "come utilizzare i diversi tipi di mentoring nel programma di induzione del ciclo?"	1. Discutere e pianificare l'uso di tipi di mentoring	30 metri	30
			120 metri

Attività 1: Simulazione - esplorare i tipi di mentoring | 60 minuti

La simulazione è intesa come una metodologia che permette una profonda comprensione delle situazioni professionali e formative. Questa "comprensione profonda" si ottiene attraverso l'esperienza pratica (pratica in un contesto reale o simulata) e l'analisi vicaria (osservazione e discussione della pratica).

In questa attività, il tutor dell'insegnante preparerà e presenterà una simulazione per esemplificare diversi tipi di mentoring.



Dinamica 1 - Preparazione della simulazione | 40 minuti

- a. A seconda del numero di insegnanti tutor nel programma di capacità, i tutor degli insegnanti dovrebbero essere suddivisi come segue:
 - 4 gruppi di 2-3 elementi – questi gruppi lavoreranno sui tipi di tutoraggio tra pari, mentoring a distanza o e-mentoring, reverse mentoring e speed mentoring
 - 2 gruppi da 6 a 8 elementi – questi gruppi lavoreranno sul mentoring di gruppo
- b. Dopo aver suddiviso i tutor degli insegnanti in gruppi, chiedere a ciascun gruppo di selezionare una scheda relativa ai tipi di tutoraggio (vedi [allegato 24](#)) senza mostrarli. I gruppi da 6 a 8 elementi devono scegliere tra le schede "più insegnanti mentee" e "più insegnanti mentori". Gli altri gruppi delle altre quattro carte.
- c. Il formatore inizia a presentare alcune delle caratteristiche, dei vantaggi e degli svantaggi dei tipi di tutoraggio (cfr. [allegato 25](#)).
- d. Ogni gruppo dovrà discutere, preparare e presentare una simulazione che rappresenti il tipo di mentoring assegnato, attraverso:

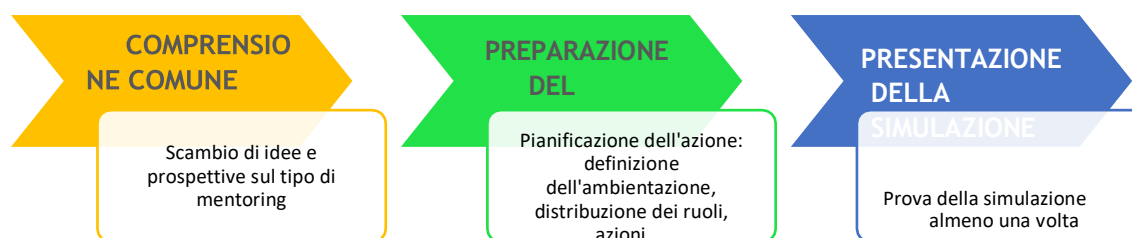


Figura 10 – Passi da seguire da parte dei gruppi per preparare la simulazione.

Dinamica 2 - Presentazione, analisi e discussione delle simulazioni | 50 minuti

- a. Ogni gruppo inizierà a presentare la simulazione preparata, avendo fino a 5 minuti per farlo.
- b. Mentre i gruppi svolgono le simulazioni, gli altri tutor dell'insegnante dovranno osservare e registrare il tipo di tutoraggio focalizzato, le caratteristiche principali, i benefici e gli svantaggi, utilizzando la scheda di osservazione (vedi [Allegato 26](#)). Questo deve essere menzionato a tutti i tutor degli insegnanti.
- c. Al termine di ogni presentazione, tutti i tutor dei docenti discuteranno il tipo di mentoring, le caratteristiche principali, i vantaggi e gli svantaggi di ogni simulazione, registrando le idee principali su una lavagna a fogli mobili o una lavagna.

Attività 2: Dibattito di gruppo su "Come utilizzare i diversi tipi di mentoring nel programma di induzione LOOP?" | 30 minuti

In questa seconda attività, gli insegnanti e i mentori avranno l'opportunità di discutere insieme la rilevanza dei tipi di mentoring per il programma di inserimento e se e come possono essere combinati in questo contesto. Allo stesso tempo, i mentori degli insegnanti saranno sfidati a pensare a come possono pianificare di beneficiare dei diversi tipi di mentoring durante l'implementazione del programma di induzione LOOP.



Dinamica 1 - Discutere e pianificare l'uso dei tipi di mentoring | 30 minuti

È importante che il formatore introduca questa attività menzionando che il programma di induzione LOOP è progettato come una relazione di mentoring individuale. Tuttavia, è possibile combinarlo con altre tipologie di mentoring nel caso in cui entrambe le parti lo ritengano utile.

Per avviare il dibattito, il formatore può lanciare le seguenti domande:

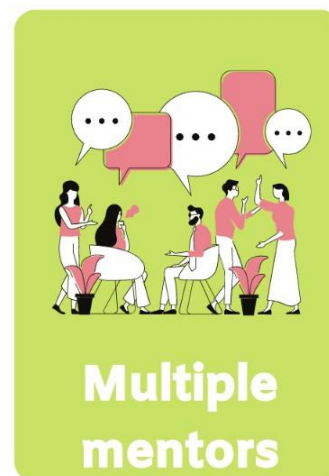
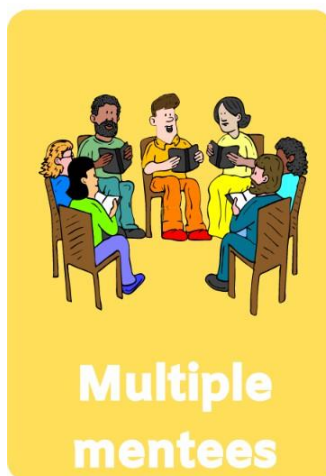
- a. Dal tuo punto di vista, quale tipo di mentoring è possibile utilizzare nel programma di inserimento, oltre al mentoring individuale e perché?
- b. C'è una combinazione più adatta di più tipi di mentoring che vorresti testare o sperimentare in questo processo?
- c. In questo momento, che tipo di mentoring pensi di utilizzare per fare da mentore a insegnanti nuovi/meno esperti in questo anno scolastico?

Il formatore può aggiungere altre domande ritenute rilevanti per promuovere la discussione e alcune riflessioni su come gli insegnanti e i mentori possono utilizzare i molteplici tipi di mentoring. Per concludere l'attività è importante presentare alcune idee su come il tutor dell'insegnante può utilizzare contemporaneamente questi tipi di tutoraggio (vedi [Allegato 27](#)).

ALLEGATI




Allegato 24 - Tipo di tutoraggio - schede





Allegato 25 - Caratterizzazione delle tipologie di tutoraggio

Tipi	Caratteristiche	Benefici	Difetto
<p>Tutoraggio individuale</p> 	<ul style="list-style-type: none">▪ Modello tradizionale▪ I più utilizzati nell'istruzione▪ Coinvolgi 1 insegnante mentore e 1 insegnante mentee▪ Individuo più esperto abbinato a un insegnante meno esperto o molto più giovane <p>Nelle scuole con insegnanti:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Quando un mentore dell'insegnante diventa il mentore dell'insegnante di un'esperienza minore insegnante.	<ul style="list-style-type: none">▪ Anche un mentore insegnante può trarne beneficio: sviluppo di capacità di leadership, apprendimento dai propri allievi e senso di soddisfazione.▪ Una relazione a lungo termine può essere costruita e coltivata nel tempo▪ Profondo impatto sulla fiducia, sulla salute mentale e sulle aree di sviluppo personale per entrambe le parti	<ul style="list-style-type: none">▪ Può essere limitato quando le scuole sono a corto di insegnanti esperti▪ Richiede più tempo da entrambe le parti




Mentoring di gruppo



- Uno o più insegnanti mentori lavorano con un gruppo di allievi insegnanti.
 - Un gruppo collaborativo guidato da uno o più insegnanti esperti
 - Diversi esempi: tutoraggio di gruppi di pari; 1 insegnante mentore per molti 1 insegnanti mentee; molti insegnanti mentori di 1 allievo insegnante; Molti insegnanti mentori di molti insegnanti mentee.
- Nelle scuole con insegnanti:**
- Le scuole spesso applicano questo modello perché potrebbero non esserci abbastanza tempo o risorse per avere un mentore insegnante per ogni allievo insegnante.
 - Più fluidità nel processo di mentoring
 - Utile quando gli insegnanti lavorano su più materie e diversi anni/livelli
 - Permette di raggiungere e avere un impatto su un maggior numero di insegnanti in un lasso di tempo più breve
 - Un modo efficace per migliorare le competenze dei gruppi, conservare/trasferire le conoscenze, contribuire a una cultura della condivisione delle conoscenze, dell'inclusione e dell'apprendimento
 - Permette di migliorare le capacità di lavoro di squadra del mentore dell'insegnante
 - Quando si coinvolgono più insegnanti mentee, gli obiettivi e le esigenze individuali possono essere raggiunti superficialmente
 - Quando si coinvolgono più insegnanti mentori, richiede più tempo per la preparazione e l'analisi comune



Tipi	Caratteristiche	Benefici	Difetto
<p data-bbox="297 435 551 467">Tutoraggio tra pari</p> 	<ul data-bbox="667 344 1093 703" style="list-style-type: none">▪ I tutor degli insegnanti hanno qualifiche ed esperienze condivise o simili in contesti personali o professionali; Entrambi potrebbero essere a un livello professionale simile.▪ Questi coetanei si accoppiano per offrirsi sostegno a vicenda.▪ Diversi esempi: mentoring di gruppo di pari o mentoring individuale tra pari. <p data-bbox="674 767 981 791">Nelle scuole con insegnanti:</p> <ul data-bbox="667 810 1093 898" style="list-style-type: none">▪ Comunemente le scuole hanno gruppi di insegnanti con qualifiche ed esperienze simili.	<ul data-bbox="1126 352 1552 927" style="list-style-type: none">▪ Comprensione reciproca e identificazione tra le parti: un senso di appartenenza▪ Sforzi e risorse congiunti per affrontare insieme gli stessi tipi di sfide e opportunità▪ Consente agli insegnanti di costruire relazioni e usare i loro punti di forza per insegnare e imparare gli uni dagli altri▪ Utile anche per gli insegnanti mentori / insegnanti mentori per sostenersi a vicenda mentre si è in una relazione di mentoring; o per gli insegnanti mentee / insegnanti di sostenersi a vicenda mentre si è in una relazione di mentoring	<ul data-bbox="1597 515 2022 703" style="list-style-type: none">▪ Non prevede la cooperazione tra insegnanti più esperti e meno esperti▪ Non promuove l'apprendimento intergenerazionale, il trasferimento di conoscenze o l'inclusione



Tutoraggio a distanza o e-mentoring



- Relazioni di mentoring stabilite/mantenute attraverso tecnologie avanzate
- Gli insegnanti, i mentori e gli allievi degli insegnanti utilizzano strumenti online e app di comunicazione per connettersi virtualmente senza perdere il tocco personale



Nelle scuole con insegnanti:

- Ha guadagnato popolarità e si rafforza all'interno della situazione pandemica

- Facilita la comunicazione quando ci sono restrizioni di tempo o gli orari degli insegnanti sono troppo diversi
- Facilita la registrazione e la revisione delle lezioni, ripassa altri esempi di lezioni
- Apre il mentoring per includere persone in diverse scuole, città e a livello globale
- Più inclusivo, soprattutto considerando le persone che non sono in grado di recarsi alle riunioni di persona o che preferiscono connettersi virtualmente
- Ridurre l'impronta attraverso la riduzione degli spostamenti nazionali
- Rendere il mentoring più efficiente ed efficace

- Meno personale e intimo
- Riduzione delle opportunità di garantire l'osservazione in un contesto reale
- Può ridurre l'attenzione e l'impegno da entrambe le parti
- È emotivamente più estenuante



Tipi	Caratteristiche	Benefici	Difetto
<p>Mentoring inverso</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capovolto rispetto al modello tradizionale ▪ Un insegnante professionista junior fa da mentore a un professionista più anziano ▪ Di solito è tecnico <p>Nelle scuole con insegnanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ È più comune quando l'allievo dell'insegnante promuove l'acquisizione/rafforzamento delle competenze digitali dei tutor dell'insegnante o insegna loro come utilizzare una nuova applicazione o tecnologia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allineato con i processi di lavoro online e la cooperazione ▪ Estremamente prezioso in un ambiente di lavoro multigenerazionale in cui le esigenze possono concentrarsi sulle competenze tecniche ▪ Rafforzare il sentimento e il senso di apprendimento reciproco e il beneficio reciproco dalla relazione di mentoring ▪ Aumenta l'integrazione di insegnanti nuovi o meno esperti nell'organizzazione ▪ Rafforzare la relazione tra insegnanti, mentori e allievi (sensazione di essere uguali) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Considerando che l'attenzione si concentrerà maggiormente sugli insegnanti esperti, l'integrazione e l'inclusione di insegnanti nuovi o meno esperti sono ridotte
<p>Mentoring veloce</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gli allievi degli insegnanti hanno una serie di conversazioni individuali con una serie di diversi insegnanti esperti ▪ L'insegnante mentee passa da un mentore all'altro dopo un breve incontro ▪ Di solito si verifica nell'ambito di un evento aziendale o di una conferenza <p>Nelle scuole con insegnanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Succede nelle scuole, in modo informale, quando insegnanti nuovi/meno esperti cercano il supporto di un altro tutor esperto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Può essere una strategia utile per identificare un tutor adeguato per l'insegnante mentee ▪ Utile per integrare il mentoring individuale, una volta ampliata l'opportunità per l'insegnante mentee di interagire con altri insegnanti mentori ▪ Aumenta le opportunità di inclusione sociale degli insegnanti nuovi/meno esperti nella scuola 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Può essere limitato quando le scuole sono a corto di insegnanti e mentori ▪ L'allievo dell'insegnante dovrebbe arrivare preparato con domande per consigli da parte dei professionisti di livello senior ▪ Non è strutturato e quindi meno efficace in termini di integrazione dei nuovi insegnanti/meno esperti



Allegato 26 - Scheda di osservazione

NOTE

Identificazione del
gruppo

Tipo di mentoring

Caratteristiche
principali

Benefici

Difetto

Altre osservazioni



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

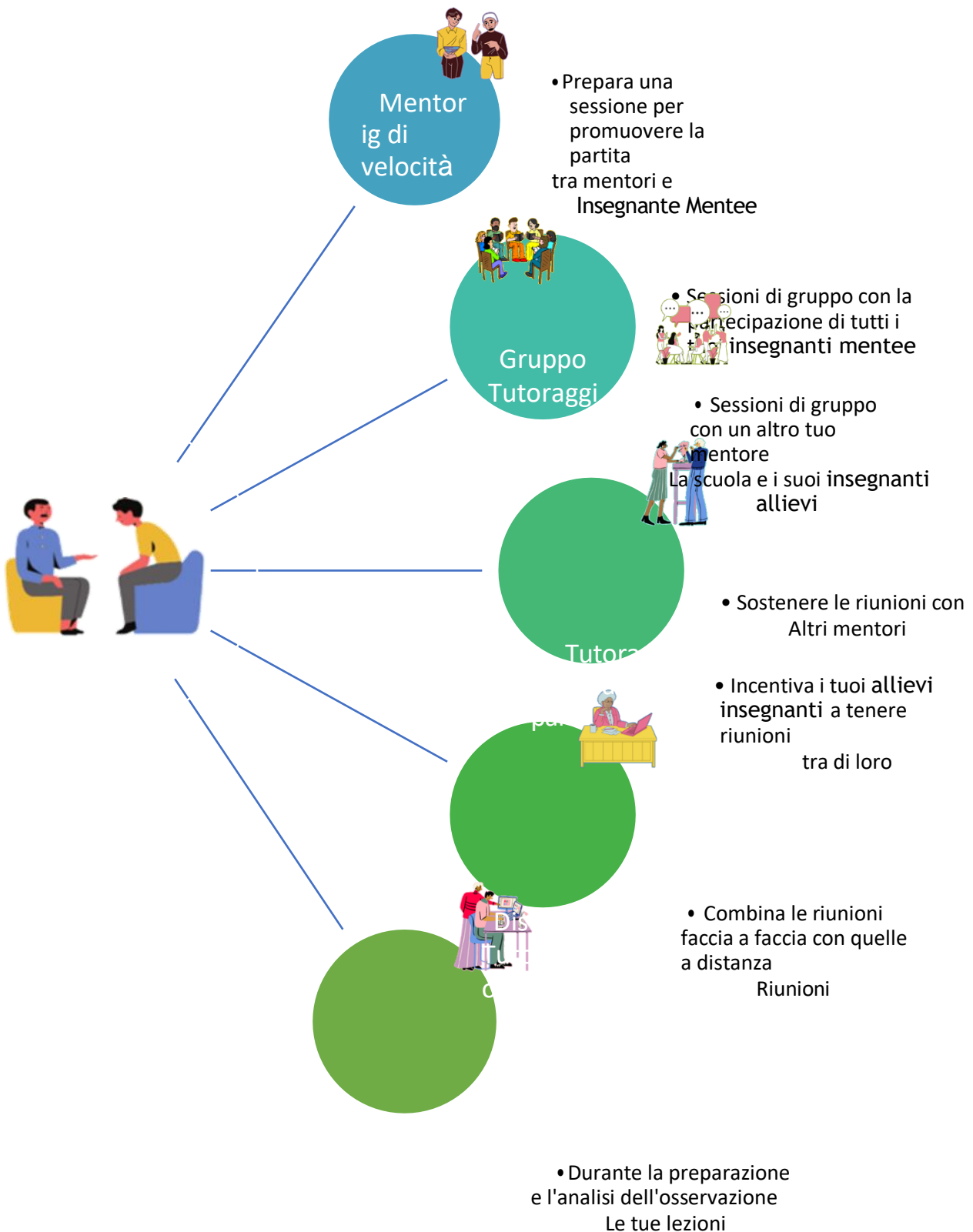


LOOP - Potenziare lo sviluppo continuo personale, professionale e sociale degli insegnanti attraverso l'innovativa introduzione tra pari

LOOP - Potenziare lo sviluppo continuo personale, professionale e sociale degli insegnanti attraverso programmi innovativi di introduzione tra pari



Allegato 27 - Combinazione dei tipi di tutoraggio





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



REFERENZE

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 all. 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 C 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., C 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., C 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.

Ione, G. C. 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

Lieberman, A. (1994). Lo sviluppo degli insegnanti: impegno e sfida Em P. Grimmert 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 ricerca 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), 85-88.

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.

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., C 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". 1c. Aprile*. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-secondo-rapporto-nella-tempesta-perfetta-nella-serie-del-mercato-del-lavoro-dell'insegnante/> (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-dell'insegnante> (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



Ministero dell'Istruzione
e della Scienza del
Portogallo



Ministero dell'Istruzione,
Repubblica di
Slovenia



Institutouto Ekpedeftikis Politikis
(Istituto di politica educativa)



Casa do Professor



Istituto di Educazione del
Università di Lisbona



Università di Lubiana



Università del Peloponneso



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Associazione Petit Philosophy



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

RESPONSABILIZZARE GLI INSEGNANTI A LIVELLO PERSONALE,
PROFESSIONALE E SOCIALE

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