



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



BLOCCO COSTITUTIVO III: PROGRAMMA INTRODUTTIVO

UNITÀ XI - CREAZIONE DI UNA RETE PROFESSIONALE

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 XI - CREAZIONE DI UNA RETE PROFESSIONALE

INTRODUZIONE

Le reti professionali possono ottenere significativi guadagni di efficienza a lungo termine condividendo e impiegando le migliori pratiche per la costruzione di ambienti scolastici flessibili e di alta qualità. Sebbene la natura, la portata e l'organizzazione delle reti possano essere significativamente diverse, qui ci concentriamo sulla creazione di reti per garantire l'apprendimento e lo sviluppo professionale degli insegnanti, rispondendo alle loro specifiche esigenze di formazione in modo coordinato e contribuendo così a prepararli a prendere decisioni educative informate.

All'interno di questo quadro, riconosciamo la creazione di una rete professionale all'interno di un approccio che guarda alle reti come a fornire ai mentori degli insegnanti un luogo in cui possono condividere pratiche e attività culturali e rafforzare le loro competenze, impegnandosi anche nell'apprendimento per diventare un mentore degli insegnanti come un processo di creazione di conoscenza con altri mentori degli insegnanti.

In questa sede si immagina questa rete come una forma di "alleanza associativa" per: a) ridurre le difficoltà finanziarie e strutturali nella costituzione di una rete professionale; e b) concentrarsi sui professionisti piuttosto che sulle scuole in sé, favorendo così un approccio dal basso verso l'alto in cui il tutor dell'insegnante ha un alto grado di autonomia nella partecipazione a queste reti.

In tal modo, miriamo a preparare le scuole al consolidamento e alla gestione di reti che possano andare oltre le esigenze di sviluppo professionale degli insegnanti mentori. Ovvero, operiamo attraverso un **modello a spirale** in cui le scuole vengono utilizzate per identificare e richiedere la partecipazione di tutor insegnanti che, a loro volta, attraverso la loro partecipazione a queste reti professionali, possono porre le basi per la costruzione di reti scolastiche più olistiche (Figura 11).

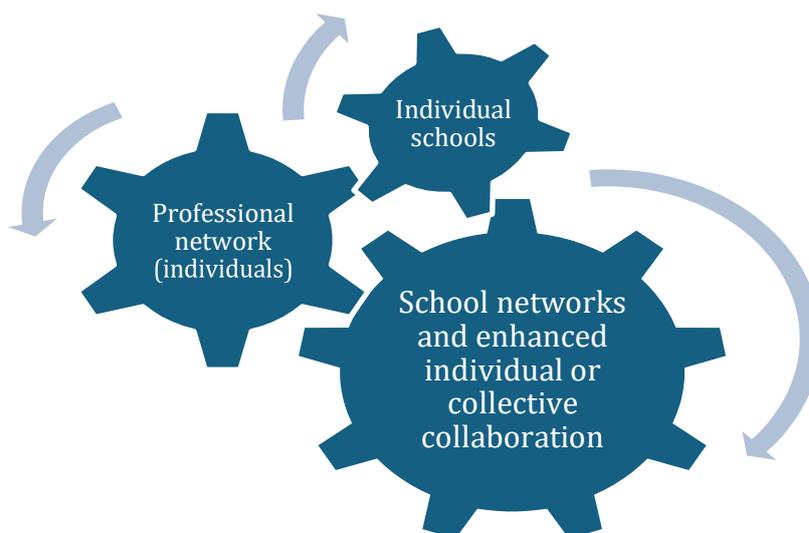


Figura 11 - La spirale delle reti professionali

Questa unità ruota attorno a un piano d'azione che i mentori degli insegnanti devono pensare, discutere e impostare per avviare, sviluppare e sostenere efficacemente una rete di professionisti sul mentoring. Come mostrato nel modello a spirale, questa rete professionale

mira ad andare oltre gli individui (in una fase iniziale) per cercare e chiedere un coinvolgimento più olistico delle scuole come organizzazioni di apprendimento (in un momento – idealmente fase successiva).

OBIETTIVI

- Identificare e comprendere le tappe fondamentali della creazione di un network professionale
- Rendere i docenti mentori professionisti competenti nell'organizzazione delle reti attraverso lo sviluppo di un piano d'azione dedicato

CONTENUTO

- Le fasi della creazione di reti professionali
- Principali aree di discussione e riflessione nella condivisione di pratiche ed esperienze tra Insegnanti Mentori
- Leadership condivisa: definizione, sfide e opportunità

DURATA, ATTIVITA' E DINAMICHE

Tempo di lavoro stimato:
90m

Tempo di esecuzione per l'attività e dinamico:

Attività	Dinamico	Durata	Durata totale
1. Creazione di un core di rete	1 – Riflettere sulle strategie per Creare una rete	30 metri	30 metri
2. Stabilire relazioni con i tutor degli insegnanti e creare e agenda	1 - Riflettere sul percorso di costruzione delle relazioni	30 metri	30 metri
3. Adottare una leadership condivisa avvicinarsi	1 – Discussione su leadership	30 metri	30 metri
			90 metri

Attività 1: Creazione di un nucleo di rete | 30 Minuti

Il primo passo quando si pensa di creare una rete professionale è la creazione di un "team di gestione" o "nucleo di rete" tra 3 o più professionisti della stessa scuola o di scuole diverse. Questo gruppo centrale deve pensare sia agli aspetti pratici delle reti (dove incontrarsi, quando, in che modo, chi è responsabile di cosa) sia al contenuto e agli obiettivi di ogni incontro. All'inizio, questo nucleo di persone farà fatica a raggiungere altri insegnanti mentori e a organizzare incontri informali una tantum per discutere il come e il quando di questa rete professionale.

Pertanto, la creazione della rete dipenderà dalla **capacità di mappare le scuole che**

promuovono attivamente iniziative di inserimento basate su schemi di mentoring.

In tal modo, le scuole dovrebbero offrire almeno un rappresentante del tutor degli insegnanti con il tempo e le risorse per contattare altre scuole e professionisti. Questa operazione può richiedere due strategie:

Strategia A: Creare piccoli team di insegnanti (idealmente un tutor + un insegnante del consiglio scolastico) e fornire loro tempo e piattaforme per contattare le scuole della stessa area con programmi di mentoring o sono interessati a creare un'iniziativa di mentoring.

Strategia B: Seleziona un insegnante mentore della tua scuola e concedigli il tempo di contattare e visitare altre scuole per raccogliere informazioni sulle esigenze e sulle possibilità di creare un incontro informale una tantum. Considerando questo, i mentori degli insegnanti dovranno discutere.

Dinamica 1 - Riflettere sulle strategie per creare una rete | 30 Minuti

- a. Gli insegnanti mentori in questa attività devono discutere i pro e i contro di entrambe le strategie e riflettere su quale sia la più adatta in base al loro particolare contesto/area. In particolare, in questa discussione dovrebbero essere affrontate le questioni relative agli schemi e al tempo e alle possibilità di creare riunioni informali al di fuori dell'orario scolastico.
- b. Una volta terminata la discussione, i mentori degli insegnanti ricreeranno questo primo incontro una tantum tra professionisti di diverse scuole e parleranno di:
 - a. Mappatura delle potenziali scuole e insegnanti nella loro zona.
 - b. Mappatura delle loro esigenze professionali.
 - c. La capacità di impostare un ordine del giorno della riunione.
 - d. Pensa a un primo incontro professionale intorno al concetto di "apprendimento collaborativo": come preparare le dinamiche, l'organizzazione dell'incontro, ecc.

Attività 2: Stabilire relazioni tra insegnanti e mentori e creare un'agenda | 30 Minuti

Il secondo passo è quello di generare una base di fiducia all'interno del team della "rete centrale". I primi incontri devono avere uno scopo chiaro e affrontare i bisogni più immediati in base agli aspetti pratici e alle questioni prioritarie. Questa attività colloca gli insegnanti mentori in quella posizione e chiede loro di impostare un 'agenda abbastanza attraente da raggiungere nuovi membri e andare avanti.

Per promuovere questa rete professionale sono necessarie alcune condizioni, ma quella fondamentale è la creazione di fiducia tra tutti i potenziali partner. Pertanto, l'instaurazione di relazioni può trarre vantaggio dall'approccio utilizzato per costruire relazioni tra insegnanti mentori e insegnanti mentee presentato nel progetto LOOP (cfr [. allegato 33](#)).

Dinamica 1 - Riflettere sul percorso per costruire relazioni | 30 Minuti

In questa attività, i tutor degli insegnanti che lavorano in gruppo devono scegliere una delle aree presentate e discutere le strategie e gli approcci chiave per affrontarle efficacemente in un'agenda immaginaria di incontri con i mentori degli insegnanti.

- a. Ogni gruppo dovrebbe immaginare di essere il "nucleo della rete", ovvero quegli insegnanti che guideranno la creazione e il lancio della rete, almeno nelle sue fasi iniziali. Se l'attività precedente prevedeva la presa di contatto e la definizione delle primissime priorità pratiche, questa seconda attività coinvolge lo scenario di insegnanti di diverse scuole, che si incontrano per stabilire questo "nucleo di rete".

In questi incontri sperimentali iniziali, i mentori degli insegnanti devono presentare o immaginare diverse strategie per concentrarsi su come queste 5 aree potrebbero essere affrontate. Alcuni esempi sono presentati qui (i tutor degli insegnanti possono usarli, unirli o modificarli e aggiungerne di nuovi!).

- Riunioni di revisione: organizza riunioni una tantum per concentrarti sulle esigenze dei mentori degli insegnanti e rafforzare la tua relazione. Qui, la mappatura dei bisogni può seguire i "Sostegni di Direzione" proposti per organizzare questi bisogni tra i suddetti supporti "emotivi, comunicativi, fisici e didattici".
 - Ricordare gli inizi: condividere e discutere le insidie, le sfide, le barriere inaspettate e i modi in cui gli insegnanti hanno utilizzato strategie diverse per superarle.
 - Promuovere il dialogo: tra insegnanti che vogliono diventare tutor e/o avere esperienze informali di mentoring.
 - Utilizzo del feedback basato sui punti di forza: per migliorare i chiarimenti, valutare o commentare in modo informale le strategie di mentoring e concordare obiettivi e priorità comuni.
- b. Una volta individuate 2 o 3 delle aree proposte, devono concordare di impostare un primo programma di attività per offrire ai futuri insegnanti mentori provenienti da altre scuole, e per il "nucleo della rete" da seguire in modo più strutturato.

Attività 3: Adottare un approccio di leadership condivisa | 30 Minuti

In un contesto di scarsità di risorse e di tempo e, dato l'attuale inizio dell'arte dei programmi di mentoring nella maggior parte dei paesi, i mentori degli insegnanti affrontano la sfida di trovare il tempo e l'energia per andare oltre gli incontri una tantum e attuare l'agenda proposta, come mostrato nell'attività precedente. Ora è il momento di pensare al concetto di leadership condivisa, di approfondire la nostra comprensione e di fare brainstorming sulle strategie per sfruttare al meglio il tempo disponibile, gli insegnanti, i mentori e gli insegnanti mentee di questa "rete centrale" facendo affidamento sui criteri e sull'azione degli altri.

Considerando la mancanza di tempo e risorse per costruire una rete, i membri del "nucleo della rete" devono assumersi la proprietà e la responsabilità del ruolo che svolgono nella struttura della rete e/o nello sviluppo dell'ordine del giorno della riunione.

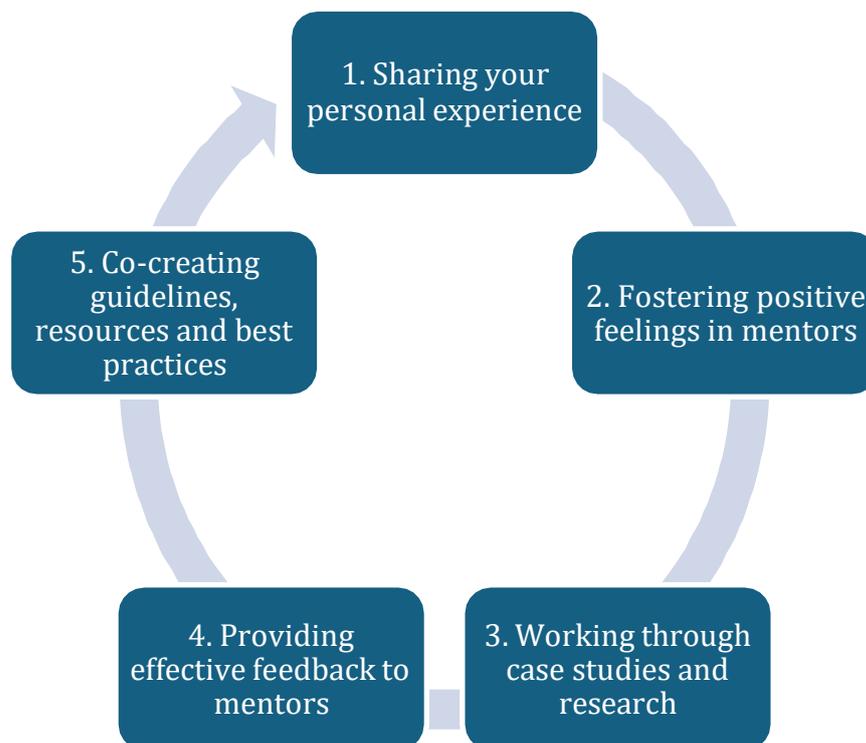
In questa attività, presentiamo una definizione operativa di leadership condivisa e proponiamo una discussione sulle sfide della leadership condivisa. Qui diamo alcuni esempi di sfide, ma naturalmente, si suggerisce che gli insegnanti e i mentori pensino anche ad altre sfide.

- a. Presentazione della definizione operativa di "Leadership condivisa": "*La leadership condivisa è quando Ogni insegnante mentore all'interno di un'organizzazione si assume la proprietà e la responsabilità del ruolo che svolge. In effetti, la leadership condivisa consente a ciascuno di Tutor dell'insegnante per sostenere il loro lavoro senza la supervisione di un responsabile dello stile di comando e controllo*". Discussione in gruppi e poi tra tutti i docenti mentori.
- b. Presentazione e discussione delle potenziali sfide:
 - a. Come stabilire un'adeguata supervisione/valutazione delle azioni intraprese.
 - b. Come garantire una comunicazione efficace e una conoscenza pratica del "chi-fa-cosa".
 - c. Procedure decisionali ed equa distribuzione dei compiti.
 - d. Investire tempo nella struttura e nell'organizzazione delle riunioni rispetto al tempo investito nell'implementazione efficace delle riunioni (progettazione delle sessioni, preparazione dei materiali, ecc.)

ALLEGATI

Allegato 33 – Riflettere sul percorso di costruzione delle relazioni

Il programma rappresenta un possibile percorso per costruire relazioni tra insegnanti mentori.



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 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

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.

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.

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., & 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-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-degli-insegnanti> (consultato il 25 maggio 2021).

Comparativo rapporto (2021), Comparativo rapporto. https://empowering-teachers.eu/wp-content/caricamenti/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

 Univerza v Ljubljani

Università di Lubiana

 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

Università del Peloponneso

 idec

IDEC SA

 UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Fundación Universitaria Balmes

 Petit Philosophy

Associazione Petit Philosophy

 UNIVERSITÀ
LUM
Jean Monnet

Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

RESPONSABILIZZARE GLI INSEGNANTI A LIVELLO PERSONALE,
PROFESSIONALE E SOCIALE

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