



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



# ELEMENTO COSTITUTIVO I: IDENTITÀ PROFESSIONALE DEL MENTORE

## UNITÀ II - IO COME TUTOR INSEGNANTE: INCOMPRESIONE E GESTIONE DELLE ASPETTATIVE

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.



© 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 II - ME COME UN INSEGNANTE MENTORE: MALINTESO E GESTIONE DELLE ASPETTATIVE

### INTRODUZIONE

Il mentoring come fenomeno sociale è vecchio di millenni. Sembra che il primo caso mai registrato di menzione di un "mentore" possa essere trovato nell'Odissea, poiché Ulisse stesso nominò il suo amico per prendersi cura di suo figlio Telemaco prima che salpasse per. "Mentore" ha sostenuto Telemaco e ha agito come modello di ruolo del ragazzo mentre maturava. La figura di un Mentore ha continuato a seguire vari eroi durante i loro viaggi: ogni Harry Potter ha avuto il suo Silente, ogni Frodo ha il suo Gandalf e ogni Luke Skywalker ha avuto il suo Yoda. Ma ciò che ogni buona storia e ogni buon viaggio dell'eroe raramente menziona sono gli ostacoli che i suoi mentori devono affrontare. Questa immagine ha creato l'idea che, in qualche modo, le sfide e i problemi che i mentori devono affrontare sono meno importanti di quelli che i loro allievi insegnanti devono sopportare. Ma anche i mentori hanno i loro percorsi. Ne siamo ben consapevoli, così come siamo consapevoli delle sfide che i tutor degli insegnanti devono affrontare e delle aspettative che devono soddisfare – nei confronti dei loro allievi, del loro ambiente e di se stessi.

Per gestire al meglio le loro aspettative, sia il mentore dell'insegnante che l'allievo dell'insegnante devono comprendere che il mentore dell'insegnante non è un istruttore e l'allievo dell'insegnante non è uno studente; Sono entrambi colleghi e che molti potenziali benefici della loro relazione comportano anche alcuni rischi per i mentori degli insegnanti. I problemi dei confini, delle aspettative mal gestite e delle interruzioni della comunicazione devono essere compresi e affrontati con successo per garantire che il processo abbia successo. L'incomprensione di un solo aspetto del processo può influenzare la totalità della mentorship, poiché tutte le sfere di azione sono intrecciate e si influenzano a vicenda. Ecco perché potrebbe essere necessario affrontare separatamente tutte le possibili aree, per mettere a punto l'intero processo di mentoring. Nelle prossime pagine, ci concentreremo sul rafforzamento dell'approccio degli insegnanti mentori verso la gestione delle aspettative in diversi ambiti e metteremo in evidenza il ruolo cruciale che hanno nel plasmare la professione dell'insegnamento. Le tre sfere su cui ci concentreremo riguardano il rapporto dei mentori degli insegnanti con il loro allievo, il loro ambiente e se stessi, poiché tutti gli aspetti sono cruciali nello sviluppo di un atteggiamento di mentoring sano e funzionante.

### OBIETTIVI

- Sviluppare una comprensione realistica dei ruoli dei mentori degli insegnanti
- Iniziare a esplorare approcci efficaci al mentoring
- Sviluppare un'efficace strategia di gestione delle aspettative
- Identificare e risolvere più facilmente le incomprensioni all'interno del rapporto docente mentore - docente allievo
- Per creare facilmente obiettivi comuni e stabilire dei limiti

### CONTENUTO

- Aspettative verso (e per) me stesso
- Aspettative nei confronti del mio ambiente
- Aspettative nei confronti del mio allievo insegnante

### DURATA, ATTIVITA' E DINAMICHE

**Tempo di lavoro stimato:** 120m

**Tempo di esecuzione per l'attività e dinamico:**

LOOP - Empowering teachers personal, professional and social continuous development through innovative peer-induction programmes



Attività	Dinamico	Durata	Totale Durata
<b>1. Aspettative verso (e per) me stesso</b>	1. Attività di autoriflessione	15 metri	35 metri
	2. Estremi opposti di un Continuum	20 metri	
<b>2. Aspettative nei confronti del mio ambiente</b>	1. Lista di controllo per l'ambiente	20 metri	20 metri
<b>3. Aspettative nei confronti del mio allievo insegnante</b>	1. Quali pratiche ostacolano un mentoring efficace	10 metri	65 metri
	2. Discussione su 4 punti chiave	25 metri	
	3. Esaminare gli scenari e Aspettative	30 metri sopra il livello del mare	
			120 metri

### Attività 1: Aspettative verso (e per) me stesso | 35 Minuti

Per stabilire una relazione corretta con gli altri e gestire con successo le aspettative che si stabiliscono per loro, si deve prima stabilire una relazione adeguata con se stessi e stabilire aspettative realistiche per se stessi. Questa prospettiva si riflette nel modo in cui ci posizioniamo nei confronti dei nostri allievi insegnanti quando lavoriamo insieme, così come nel modo in cui reagiamo a diversi scenari. La nostra posizione può essere piuttosto complicata, dinamica e sfaccettata, poiché a volte ci comportiamo in modo diverso a seconda delle persone specifiche con cui ci troviamo e delle circostanze in cui ci troviamo. Se riflettiamo sui nostri atteggiamenti e ne diventiamo più consapevoli, possiamo assumere posizioni diverse all'interno del processo e ottimizzare la nostra esperienza.

#### *Dinamica 1 - Attività di auto-riflessione | 15 minuti*

In questa attività, l'insegnante mentore può riflettere sulle sue aspettative per se stesso come mentore dell'insegnante e nella relazione di mentoring. Prenditi un po' di tempo per rispondere alle domande successive (vedi [allegato 3](#))

Ora, approfondisci queste risposte e valuta il tuo atteggiamento nei confronti del processo di mentoring, chiedendoti "Qual è la mia posizione, riguardo a..."

- ... Lo scopo del mentoring?
- ... Il rapporto con il mio allievo insegnante?
- ... Chi lo sa meglio?
- ... Chi stabilisce l'ordine del giorno?
- ... Come si decideranno le cose?
- ... Chi parla, chi ascolta e quando?
- ... Chi ha l'ultima parola?
- ... Ti è stata posta una "domanda stupida"?
- ... Chi sceglie il focus?
- ... Essere avvicinabili, accessibili e disponibili?
- ... Come, quando e dove lavoriamo insieme?



## *Dinamica 2 - Estremi opposti di un continuum | 20 minuti*

---

Il modo in cui operi come mentore di un insegnante sarà influenzato in modo significativo da alcuni aspetti della tua prospettiva. Mentre alcune persone fanno commenti incoraggianti e di sostegno agli altri, alcuni sono attratti dal fare domande impegnative e potrebbero trovare imbarazzante fare complimenti. Mentre alcune persone possono essere disorganizzate, altre possono avere un grande desiderio di struttura e ordine. Le seguenti domande sono presentate come due estremi opposti di un continuum. Potresti non essere alla fine del continuum, ma piuttosto a metà strada. Quando si valuta cosa significherebbe questo per essere un mentore per gli insegnanti, potrebbe essere utile prendere in considerazione dove si potrebbe in genere cadere in questi ipotetici continuum.

Utilizzare [l'allegato 4](#) per rispondere alle domande.

Prova a stimare quanto questo influisca sul tuo ruolo di mentore insegnante: le tue opinioni su queste domande supportano o anticipano il tuo mentoring? Influenzerà le tue aspettative in modo positivo o ti influenzerà negativamente? È importante notare che questa attività può essere utilizzata con il tuo allievo insegnante. Avrà anche opinioni fortemente radicate sulle stesse domande e la tua bilancia non le bilancerà necessariamente. Questa attività può essere ripetuta una volta terminata l'unità completa, con la differenza che ora sia il tutor dell'insegnante che l'allievo dell'insegnante rivisitano insieme le domande e le discutono.

## *Attività 2: Aspettative nei confronti dell'ambiente | 20 minuti*

La gestione delle aspettative come mentore dell'insegnante può dipendere fortemente dall'ambiente scolastico. Allo stesso modo in cui la scuola può rendere l'intero processo più facile, può anche ostacolare i tuoi progressi. Ciò che il mentore dell'insegnante può fare in questa situazione, per mitigare i potenziali problemi e sviluppare aspettative raggiungibili, è valutare realisticamente il proprio ambiente e ottimizzare la propria posizione all'interno. È fondamentale sottolineare che occasionalmente le restrizioni operative renderanno difficile o impraticabile per una scuola gestire una o più delle strutture abilitanti. Per questo motivo, potrebbe essere necessario potenziare altre strutture abilitanti o trovare una strategia per sopperire a un abilitatore "mancante". Cosa accadrebbe, ad esempio, se non fosse possibile per te e il tuo allievo insegnante essere fisicamente vicini l'uno all'altro? In che modo questo influirebbe sul tuo processo di lavoro e sul tuo rapporto? Cosa succede se la pianificazione degli allorti è già stata impostata, rendendo difficile trovare abbastanza tempo per riunioni e collaborazione? Ognuna di queste domande pone un problema professionale considerevole che deve essere discusso e risolto con i dirigenti scolastici perché i tutor degli insegnanti non possono gestire tali difficoltà da soli. Ciò che i mentori degli insegnanti possono fare, tuttavia, è sviluppare il loro atteggiamento nei confronti delle potenziali sfide e ostacoli che li attendono e gestire le aspettative di conseguenza. L'elenco di controllo in Dinamica 1 consente di valutare l'ambiente.

## *Dinamica 1 - Elenco di controllo dell'ambiente | 20 minuti*

---

Che cosa sta aiutando il mio lavoro e che cosa lo sta ostacolando all'interno del mio ambiente – la lista di controllo (vedi [Allegato 5](#)) vi offrirà una serie di valutazioni del potenziale supporto delle strutture. Invece di limitarti a spuntare le caselle, puoi indicare la qualità del supporto con le lettere "S" (se una struttura presenta un punto di forza nella tua scuola), una "M" (moderatamente favorevole) o una "W" (debole/inesistente). Nella lista di controllo, troverai anche altre due sezioni che puoi esaminare per ogni affermazione: "Questo può essere risolto?" (Sì/No) e "Chi può risolvere questo problema?" (Dirigente scolastico/Amministrazione/Colleghi).



L'ultima sezione della lista di controllo intitolata "Commenti" è riservata alle vostre osservazioni e riflessioni. Se hai contrassegnato alcune delle affermazioni con una "W", se lo desideri, puoi contrassegnare qui una situazione potenziale, se è in tuo potere. Tieni presente, ancora una volta, che il **mentore dell'insegnante non può gestire tutte le difficoltà da solo**. Tu

Puoi offrire una lista di controllo compilata al tuo dirigente scolastico e vedere se c'è un'area di miglioramento all'interno delle dichiarazioni che ritieni cruciali per il tuo sviluppo.

### Attività 3: Aspettative nei confronti del mio allievo insegnante | 65 minuti

Poiché il mentoring è una relazione bidirezionale e dipende in egual misura dalle azioni e dall'atteggiamento dell'allievo dell'insegnante, nonché dalle azioni e dagli atteggiamenti del mentore dell'insegnante, è una connessione che può soffrire più facilmente di aspettative mal gestite. Ciò può derivare da vari fattori, tra cui errori di comunicazione che portano a differenze di approccio, apprezzamento e obiettivi. È importante tenere presente che i risultati percepiti del mentoring possono essere diversi per insegnanti, mentori e allievi degli insegnanti. Gli approcci per raggiungere questi risultati possono variare, alcune persone eserciteranno pressioni su se stesse, sugli altri e persino sull'ambiente per ottenere questi risultati il più rapidamente possibile. Ognuno lavora a un ritmo diverso. Alcune persone possono e vogliono costruire su ciò che hanno già imparato, e alcune persone stanno appena iniziando il loro viaggio di apprendimento da capo. Insieme, sviluppate obiettivi ragionevoli e raggiungibili. Possono quindi servire come obiettivi motivanti, oltre che come un gentile promemoria del fatto che l'apprendimento richiede tempo. I problemi di relazione possono sorgere se il mentore dell'insegnante o l'allievo dell'insegnante tiene l'altro a standard irrealisticamente alti o bassi. Discuti le tue aspettative e la relazione nel suo complesso all'inizio del tuo percorso di mentorship in modo onesto e aperto. Quindi, puoi sviluppare un elenco di aspettative che serviranno come pietra angolare della tua partnership.

#### *Dinamica 1 - Quali pratiche ostacolano un mentoring efficace | 10 Minuti*

---

Rifletti su quali pratiche ostacolano un mentoring efficace. Quali sono i casi che potrebbero essere alla base di fraintendimenti e interpretazioni errate delle aspettative? Alcune affermazioni basate su esperienze con insegnanti esperti possono aiutare a rivalutare le prime nozioni sulle aspettative di un processo di mentoring (registra le tue riflessioni nell' [Allegato 6](#)).

#### *Dinamica 2 - Discussione su 4 punti chiave | 25 minuti*

---

È importante ricordare che è molto difficile raggiungere obiettivi di cui non si sa nemmeno l'esistenza se le aspettative non sono chiaramente dichiarate. La frustrazione, le opportunità mancate e le discussioni impegnative basate su supposizioni sono gli unici risultati della mancanza di aspettative trasparenti. Le aspettative devono essere precise, brevi ed evidenti. Prenditi un po' di tempo con il tuo allievo insegnante e conduci con lui una discussione sui punti chiave della tua relazione e su come può essere più trasparente. Le conclusioni possono essere riportate nell' [allegato 7](#). Abbiamo identificato quattro punti chiave che dovresti discutere con il tuo allievo insegnante per sincronizzare le tue aspettative ed evitare potenziali malintesi. Parla con il tuo allievo insegnante in modo chiaro e aperto e permetti anche a lui di esprimere le sue opinioni.

L'esercizio che segue offre l'opportunità di anticipare le azioni di fronte a scenari professionali ipotetici, ma molto probabili. Nell'[allegato 8](#) sono descritte quattro categorie di scenari che più comunemente mettono alla prova gli insegnanti in mente. Nella categoria viene descritta una situazione particolare e viene fornito un esempio di un bisogno specifico, relativo a quella categoria. Il bisogno predice ciò che l'allievo dell'insegnante dovrebbe fare. Il compito che ci si pone è quello di aggiungere un esempio per ogni categoria e un esempio di necessità. Puoi anche suggerire una soluzione come esercizio aggiuntivo.

**ALLEGATI**



## Allegato 5 - Lista di controllo per l'ambiente

Cosa sta aiutando il mio lavoro e cosa lo sta ostacolando all'interno del mio ambiente: la lista di controllo ti offrirà una serie di valutazioni del potenziale supporto delle strutture. Invece di limitarti a spuntare le caselle, puoi indicare la qualità del supporto con le lettere "S" (se una struttura presenta un punto di forza nella tua scuola), una "M" (moderatamente favorevole) o una "W" (debole/inesistente). Nella lista di controllo, troverai anche altre due sezioni che puoi esaminare per ogni affermazione: "Questo può essere risolto?" (Sì/No) e "Chi può risolvere questo problema?" (Dirigente scolastico/Amministrazione/Colleghi). L'ultima sezione della lista di controllo intitolata "Commenti" è riservata alle vostre osservazioni e riflessioni. Se hai contrassegnato alcune delle affermazioni con una "W", se lo desideri, puoi contrassegnare qui una situazione potenziale, se è in tuo potere. Tieni presente, ancora una volta, che **il mentore dell'insegnante non può gestire tutte le difficoltà da solo**. Puoi offrire una lista di controllo compilata al tuo dirigente scolastico e vedere se c'è un'area di miglioramento all'interno delle dichiarazioni di cui hai bisogno cruciale per il tuo sviluppo.

	Forte/ Medio/D ebole	Può questo essere risolto?	Chi può risolvere questo problema?	Commenti
Agli insegnanti viene offerto un piano di inserimento e risorse di supporto quando iniziano a lavorare per la prima volta in questa scuola.		S/N		
L'abbinamento tra <b>l'insegnante mentore</b> e <b>l'insegnante allievo</b> è attentamente considerato, così come il grado in cui l' <b>insegnante mentore</b> e <b>l'insegnante mentee</b> sono compatibili a livello professionale e interpersonale.		S/N		
Il supporto all' <b>allievo dell'insegnante</b> è fornito da un'ampia gamma di individui, sistemi e procedure della scuola; non è solo il <b>tutor</b> dell'insegnante lavoro.		S/N		
Viene riservato tempo sufficiente per gli incontri e la collaborazione tra il <b>tutor dell'insegnante</b> e <b>l'allievo dell'insegnante</b> .		S/N		
Sono previsti incontri regolari di mentorship tra <b>il tutor dell'insegnante</b> e <b>l'allievo dell'insegnante</b> .		S/N		
Riconoscendo la necessità di trascorrere del tempo lontano dall'aula per collaborare, l' <b>insegnante mentore</b> e <b>l'insegnante allievo</b> condividono meno l'ora di lezione faccia a faccia.		S/N		
Esistono opportunità di apprendimento professionale per un <b>insegnante mentore</b> e un <b>allievo insegnante</b> .		S/N		
L'orario didattico e la collocazione in classe sono presi in considerazione in base all'esperienza, all'attitudine e alle esigenze dell' <b>insegnante mentee</b> .		S/N		
<b>Il tutor dell'insegnante</b> e <b>l'allievo dell'insegnante</b> condividono lo stesso spazio di lavoro.		S/N		
<b>Il tutor dell'insegnante</b> e <b>l'allievo dell'insegnante</b> insegnano entrambi allo stesso livello scolastico o materia.		S/N		
Esistono sistemi per monitorare e discutere regolarmente i progressi, il livello di professionalità e il senso di autoefficacia degli insegnanti.		S/N		
Sia <b>il tutor dell'insegnante</b> che <b>l'allievo dell'insegnante</b> ricevono un'assistenza attiva e diretta da parte degli amministratori scolastici.		S/N		
<b>I tutor degli insegnanti</b> hanno accesso a una rete di sistemi di supporto sia all'interno che all'esterno della scuola.		S/N		
Le persone si sostengono e collaborano l'una con l'altra nell'approccio collegiale della scuola all'insegnamento e all'apprendimento.		S/N		
<b>I mentori degli insegnanti</b> sono molto riconosciuti e apprezzati per il lavoro che svolgono.		S/N		

Il mentoring è prioritario e considerato essenziale per migliorare i risultati di apprendimento degli studenti, costruire capacità e migliorare le istituzioni educative.		S/N		
Un leader dell'apprendimento professionale o dell'induzione supporta <b>insegnanti, mentori</b> e mentoring.		S/N		

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



## Allegato 6 - *Quali pratiche ostacolano un mentoring efficace*

Rifletti su quali pratiche ostacolano un mentoring efficace.

- "C'è un corrispondente squilibrio nel rapporto di potere se c'è un grande divario di conoscenza, esperienza e competenza tra due persone".
- "Il graduale approfondimento di una relazione di mentoring, attraverso vari tipi di dialogo professionale e collaborazione, è fondamentale per approfondire l'apprendimento che tali relazioni consentono".
- "Può essere intimidatorio conversare con qualcuno che ha molta più esperienza e conoscenza dell'insegnamento e dell'apprendimento rispetto a noi".
- "Alcuni argomenti sono più comodi o pronti per essere discussi con persone diverse rispetto ad altri".
- "Alcune persone sono più informate o più capaci di quanto si possa pensare".

### RIFLESSIONE

# 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 dell'attenzione dei nuovi insegnanti Apprendimento. 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 Educacion, 350, 203-218. Consultado Em 2022, setembro, 29, Em: [http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350\\_09por.pdf](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). *Mentore insegnante manuale* [8 Sezioni]. Disponibile in linea: <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., & 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 *A questo punto, l'unica* in Siguccs Mentore Guida.  
<https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (URL consultato il 27 settembre 2022).

Insegnamento grado in Professionale Networking in Insegnamento. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (URL consultato l'8 agosto 2022).

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

Progetto europeo . [www.unigrowthminds.eu](http://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-scuole-lottano-per-assumere-e-trattenere-insegnanti-il-secondo-rapporto-nella-tempesta-perfetta-nella-serie-del-mercato-del-lavoro-dell'insegnante/> (consultato il 1° giugno 2022).

McKinley, Dianne in *L'importanza di fare da mentore ai nuovi insegnanti*.



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



<https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (consultato l'8 giugno 2022)

Globale livello (Comune Europeo Principi per Insegnante Competenze e Qualifiche 2010. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-Competenze-e-qualifiche> (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](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**

Institutouto 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

 **PetitPhilosophy**

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/>