



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



ELEMENTO COSTITUTIVO I: MENTORE IDENTITÀ PROFESSIONALE

UNITÀ DIDATTICA VII - GESTIONE DI SITUAZIONI DI STRESS

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 DIDATTICA VII - GESTIONE DI SITUAZIONI DI STRESS

INTRODUZIONE

Gli insegnanti si trovano spesso di fronte a situazioni stressanti nel loro lavoro, derivanti dalle diverse circostanze dell'insegnamento. Un allievo dell'insegnante è per lo più esposto a situazioni o sfide simili a quelle di un tutor dell'insegnante in classe, deve reagire immediatamente a varie situazioni impreviste (reagire a comportamenti inappropriati degli alunni; valutazione delle conoscenze, ecc.); stabilire e sviluppare relazioni con i diversi stakeholder (alunni, genitori, colleghi, dirigenti); e vedere/valutare l'efficacia del proprio lavoro.

Questo modulo ha lo scopo di incoraggiare l'insegnante a metterlo in grado di affrontare in modo costruttivo le situazioni stressanti che incontra quotidianamente. Per avere successo nella professione di insegnante, è essenziale affrontare lo stress in modo tempestivo e costruttivo, e questo modulo presenta alcune possibili idee e modelli per affrontare lo stress in modo costruttivo.

OBIETTIVI

- Presentare i fattori di stress comuni che gli insegnanti affrontano nel loro lavoro
- Sensibilizzare per il riconoscimento dei sintomi dello stress
- Apprendere strategie di coping costruttive per affrontare lo stress nelle diverse fasi della sua durata

CONTENUTO

- L'evoluzione e i sintomi dello stress
- Identificare sistematicamente le strategie e i percorsi di coping (la ruota dell'equilibrio)
- Discussione dei possibili problemi e della loro soluzione utilizzando la piramide dei livelli logici (R. Dilts)
- Autoriflessione sullo stile esplicativo (M. Seligman)

DURATA, ATTIVITÀ E DINAMICHE

Tempo di lavoro stimato: 80m

Tempo di esecuzione per l'attività e dinamico:

| Attività | Dinamico | Durata | Totale Durata |
|--|--|----------|---------------|
| 1. Cosa so/posso fare e cosa ho bisogno di | 1. Situazioni stressanti I | 20 metri | 20 metri |
| 2. Bilanciere | 1. Bilanciere | 30 metri | 30 metri |
| 3. Piramide dei livelli logici (Dilts) | 1. Piramide dei livelli logici (Dilts) | 30 metri | 30 metri |
| | | | 80 metri |

Attività 1: Cosa so/posso fare e di cosa ho bisogno | 20 minuti

Quando si ha a che fare con situazioni stressanti, è importante essere consapevoli di ciò di cui si ha bisogno per avere successo in una particolare situazione. Ciò richiede la consapevolezza dei propri

punti di forza e delle proprie competenze, nonché le proprie aree di debolezza, dove si può aver bisogno dell'aiuto degli altri. Domande di coaching forti e di qualità che incoraggiano l'esplorazione della situazione problematica possono essere molto utili per aumentare la consapevolezza di questo.

Dinamica 1 - Situazioni stressanti I | 20 minuti

Descrivi due diverse situazioni di stress (attuale) che stai vivendo, identificando chiaramente il fattore di stress e come dovresti reagire. Presta attenzione alle reazioni fisiche e mentali (emozioni, pensieri) e anche a come queste si esprimono nel tuo comportamento. Inoltre, valuta da quanto tempo vanno avanti le situazioni stressanti descritte.

Attività 2: Bilanciere | 30 Minuti

Analizzando la situazione stressante in modo più dettagliato, possiamo identificare diverse aree importanti della situazione, che spesso sono di diversa importanza per la risoluzione della situazione. Identificare queste aree importanti e valutarle secondo determinati criteri può aiutarci a determinare l'inizio e il percorso per risolvere la situazione. Utilizzando il bilanciere (un bilanciere), possiamo pianificare passo dopo passo come raggiungere i nostri obiettivi ed evitare inutili stress.

Dynamic 1 - Bilanciere | 30 Minuti

Identifica una delle aree più stressanti del lavoro di un insegnante mentore e dividila in aree più piccole (6 o 8 aree). Scrivi queste aree su un bilanciere e, a seconda del tuo risultato, valutale da 0 (completamente fallito) a 10 (ho padroneggiato quest'area il più possibile, o quanto sono in grado di fare, ecc.). In base alle valutazioni e ai criteri che hai sviluppato (importanza dell'area; l'area in cui puoi avere il maggiore impatto con il minor numero di cambiamenti...), scegli un'area che puoi suddividere allo stesso modo. In questo modo, identificare un'area in cui è possibile iniziare ad apportare modifiche che portino a una soluzione/superamento dello stress (vedi [Allegato 19](#)).

Attività 3: Piramide degli livelli logici (DILTS) | 30 Minuti

Situazioni stressanti individuali simili spesso derivano da cause simili e se/quando la causa viene sistematicamente eliminata, anche tutti questi stress vengono eliminati/superati. Pertanto, Dilts (1994) suggerisce di eliminare le cause a livello sistemico un livello superiore al livello della causa dello stress.

Dinamica 1 - Piramide degli livelli logici (DILTS) | 30 Minuti

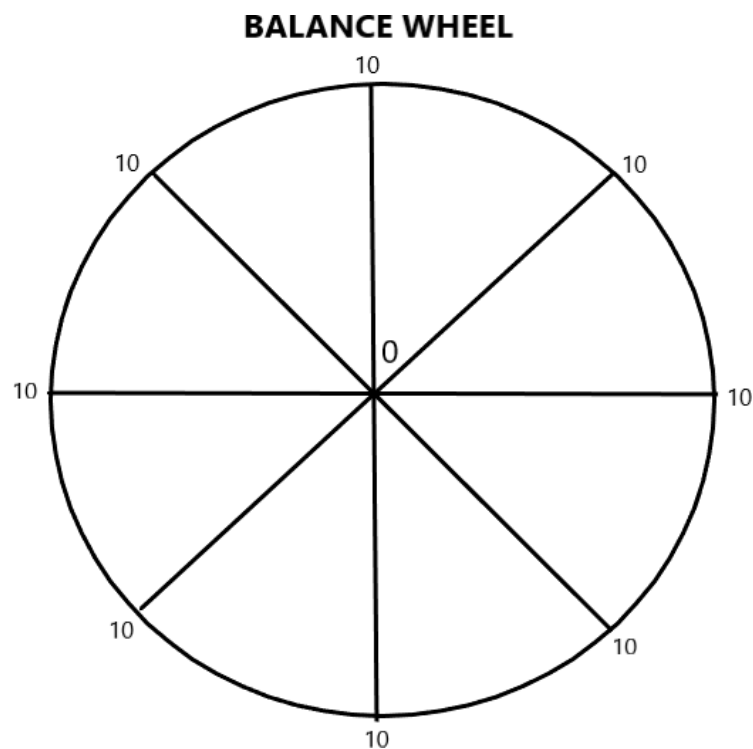
Scegli una situazione stressante realistica (magari quella di un'attività precedente) e usa la piramide dei livelli logici per scoprire da quale livello proviene. Inizia dal livello più basso (ambiente) e procedi verso l'alto. Per risolvere la situazione nel modo più permanente possibile, cerca una soluzione di un

livello superiore (rispetto al livello della causa). Esplorare diverse possibilità di cosa e come potrebbe essere modificato al livello superiore, in modo che il cambiamento abbia un impatto costruttivo sui livelli inferiori (cfr [.allegato 20](#)).

ALLEGAT I

Allegato 19 - Bilanciere

Identifica una delle aree più stressanti del lavoro di un insegnante (relazioni, insegnamento, valutazione, ecc.) e dividila in aree più piccole (6 o 8 aree). Scrivi queste aree su un bilanciere e, a seconda del tuo risultato, valutale da 0 (completamente fallito) a 10 (ho padroneggiato quest'area il più possibile, o quanto sono in grado di fare, ecc.). In base alle valutazioni e ai criteri che hai sviluppato (importanza dell'area; l'area in cui puoi avere il maggiore impatto con il minor numero di cambiamenti...), scegli un'area che puoi suddividere allo stesso modo. In questo modo, individua un'area in cui puoi iniziare ad apportare modifiche che portino a una soluzione/superamento dello stress.



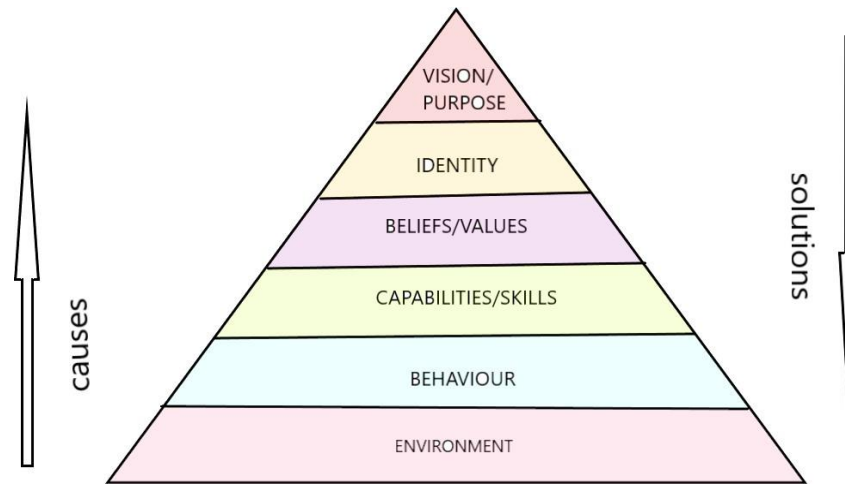


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Allegato 20 - Piramide dei livelli logici (Dilts)

Scegli una situazione davvero stressante (magari quella di un'attività precedente) e usa la piramide dei livelli logici per scoprire da quale livello proviene. Inizia dal livello più basso (ambiente) e procedi verso l'alto. Per risolvere la situazione nel modo più permanente possibile, cerca una soluzione di un livello superiore (rispetto al livello della causa). Esplora diverse possibilità di cosa e come potrebbe essere cambiato al livello superiore, in modo che il cambiamento abbia un impatto costruttivo sui livelli inferiori.



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 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 Compatto. (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 professional* (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.

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

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
- LISBOA**

Istituto di Educazione del
Università di Lisbona

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

Ministero dell'Istruzione,
Repubblica di
Slovenia

 **Univerza v Ljubljani**

Università di Lubiana

Associazione Petit Philosophy

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Institutou Ekpedeftikis Politikis
(Istituto di politica educativa)

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

Università del Peloponneso

 **Petit Philosophy**

 **casado professor**

Casa do Professor

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Juan Monnet*

Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

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.