



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



# Programma di Introduzione per gli Insegnanti - NTIP

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

## WP 2 - Progettazione partecipata degli strumenti politici

Ottobre 2022

La realizzazione di questa pubblicazione è stata cofinanziata dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea con la sovvenzione n. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione. 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 Consorzio LOOP

Questo documento non può essere copiato, riprodotto o modificato, in tutto o in parte, per alcuno scopo senza l'autorizzazione scritta del Consorzio LOOP. Inoltre, è necessario fare riferimento agli autori del documento e a tutte le parti applicabili della nota di copyright.

Tutti i diritti riservati.

Questo documento può essere modificato senza preavviso.

Questo documento è stato redatto dai seguenti membri del consorzio internazionale:



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

## Collaborazione con altre parti interessate (locali)

### A. Qual è l'idea principale/scopo/obiettivo di questo modulo?

Lo scopo di questo modulo è fornire informazioni introduttive sull'identificazione degli stakeholder chiave nell'ambiente scolastico, sull'importanza di impegnarsi con questi stakeholder e sugli accordi che guidano un'interazione efficace tra i partner. Fornisce una base per identificare le parti interessate con cui creare valore nel sistema educativo. Al termine, questo modulo mostra uno strumento per guidare la cooperazione con gli stakeholder. Infine, il modulo presenta alcune buone pratiche che si distinguono per la cooperazione tra più stakeholder nel sistema educativo scolastico.

### B. Risultati di apprendimento attesi:

- Il mentore e l'NQT apprenderanno la definizione di stakeholder e, in dettaglio, di stakeholder nell'ambiente scolastico.
- Il mentore e l'NQT saranno in grado di identificare le parti interessate nell'ambiente scolastico.
- Il mentore e l'NQT saranno in grado di identificare i benefici derivanti dal rapporto con gli stakeholder della scuola.
- L'NQT acquisirà una conoscenza dell'ambiente scolastico in relazione alle attività che si svolgono durante l'anno scolastico e capirà quando e perché alcune specifiche organizzazioni esterne sono partner di attività concrete.

### C. Cosa comprende questo modulo - presentazione dei materiali

ELEMENTO	Pubblico di riferimento	Tipo di risorsa	Tempo per le risorse	Area
<b>13.1 Lista di controllo delle parti interessate potenzialmente rilevanti</b>	Mentore e NQT	Presentazione	60 minuti	Sociale/culturale
<b>13.2 Guida per il tutor alla presentazione della cooperazione con gli stakeholder locali</b>	Mentore e/o NQT	Guida, modello di presentazione	60 minuti	Sociale/culturale

**13.1 Lista di controllo degli stakeholder potenzialmente rilevanti** è un documento che descrive l'importanza della cooperazione tra gli stakeholder locali. Include un elenco di tutti gli stakeholder rilevanti nel sistema educativo e i relativi interessi, che deve essere adattato al contesto locale dal tutor.

**13.2 Guida per il tutor alla presentazione della cooperazione con gli stakeholder locali** è uno strumento che aiuta il tutor a preparare una presentazione per l'NQT. Può essere utilizzata come supporto per una discussione strutturata tra il tutor e l'NQT. Inoltre, serve come modello per pianificare ulteriori interazioni con gli stakeholder, giustificandole e motivandole.

#### ***D. Suggestioni per l'implementazione del modulo***

Gli stakeholder sono come i pezzi di un puzzle. Se manca uno o più pezzi, l'immagine sarà incompleta. Quando educatori, amministratori scolastici, genitori, studenti e altre organizzazioni lavorano insieme per raggiungere obiettivi comuni, l'intero sistema educativo migliora in modo significativo. In questo caso, tutte le parti sono entusiaste e continuano a spendere tempo, denaro, rispetto e amore per la futura educazione dei bambini. Il coinvolgimento degli stakeholder nel settore dell'istruzione consente un dialogo e un'interazione illimitati tra i dirigenti scolastici e le altre parti interessate (come insegnanti, genitori, studenti, ecc.). Pertanto, la lista di controllo degli stakeholder rilevanti nell'ambiente scolastico (13.1) è un documento che può essere esaminato durante un incontro tra il tutor e l'NQT o rivisto dall'NQT in modo indipendente.

La guida per il tutor per la presentazione della cooperazione con gli stakeholder locali (13.2) introduce una scheda di identificazione degli stakeholder con cui il tutor (e la scuola) ha già avviato una relazione. Il tutor dovrà compilare una scheda per ogni categoria di stakeholder e mostrare al NQT i risultati delle attività di coinvolgimento degli stakeholder svolte. Questo può essere fatto preferibilmente rivedendo il calendario scolastico e tutte le attività in corso con l'interazione di soggetti esterni. Infine, la sezione relativa al "nuovo progetto" deve essere compilata con il NQT e deve riportare le proposte di nuove collaborazioni con quella specifica categoria di stakeholder.

#### ***E. Un link utile***

[Che cos'è uno stakeholder nell'istruzione? - Definizione ed esempi](#)

## **LISTA DI CONTROLLO DELLE PARTI INTERESSATE POTENZIALMENTE RILEVANTI**

### **Introduzione**

In generale, uno stakeholder è un individuo, un gruppo di individui o un'organizzazione che ha un impatto e un interesse su un determinato sistema. Quando parliamo di un'azienda, possiamo riferirci ai suoi dipendenti, investitori, partner, fornitori e clienti. Gli stakeholder interessati all'istruzione sono definiti come tutti gli attori che sono interessati, implementano idee avanzate o investono nel successo dello sviluppo dell'istruzione. Hanno un impatto diretto sul processo decisionale e possono migliorare l'ambiente di apprendimento per il bene comune. Per questo motivo è fondamentale comprendere le varie tipologie, l'importanza e il ruolo di ciascuna tipologia e il coinvolgimento degli stakeholder.

## **Perché gli stakeholder sono importanti nell'ambiente scolastico?**

Come indicato sopra, hanno un interesse personale nello sviluppo e nel benessere del sistema educativo e scolastico. Di conseguenza, è ovvio che il loro ruolo è cruciale.

Ogni stakeholder è parte integrante di una scuola o dell'intero sistema educativo. Pertanto, tutti sono fondamentali per lo sviluppo professionale dell'istruzione, in quanto possono migliorare significativamente l'ambiente educativo se collaborano e condividono idee, obiettivi e piani. Tuttavia, spesso il problema è che si sentono sottovalutati e incapaci di creare un ambiente collaborativo. I membri del consiglio scolastico, ad esempio, riconoscono l'importanza della collaborazione con la comunità; tuttavia, il più delle volte, non riescono a chiedere aiuto perché temono di perdere la loro reputazione o semplicemente non sanno come farlo.

D'altra parte, i membri della comunità sentono di non poter influenzare i piani del consiglio scolastico e di doversi adattare.

Gli stakeholder sono come i pezzi di un puzzle. Se manca uno o più pezzi, l'immagine sarà incompleta. Quando educatori, amministratori scolastici, genitori, studenti e altre organizzazioni lavorano insieme per raggiungere obiettivi comuni, l'intero sistema educativo migliora in modo significativo. In questo caso, tutte le parti sono entusiaste e continuano a spendere tempo, denaro, rispetto e amore per la futura educazione dei bambini.

## **Chi può essere coinvolto nell'ambiente scolastico?**

Per quanto riguarda l'ambiente scolastico, le parti interessate sono molte, ma tutte importanti per il bene comune. In generale, le parti interessate all'ambiente scolastico possono essere suddivise in due gruppi principali:

### *1. Parti interne*

Sono i gruppi di persone all'interno della comunità scolastica. In genere si tratta di studenti, genitori o familiari, educatori, membri del consiglio scolastico, personale di supporto, ecc.

### *2. Parti esterne*

Le parti esterne sono gruppi di persone o organizzazioni esterne alla scuola. Ci sono membri della comunità, enti governativi, varie autorità locali, operatori sociali, formatori, fornitori, agenzie e molti altri soggetti esterni.

## **Le parti interessate e i loro interessi**

### *Studenti*

Il ruolo degli studenti nell'educazione è fondamentale. A seconda della loro età, gli studenti richiedono un diverso livello di attenzione e un diverso approccio e programma educativo. In questo caso, la competenza dell'educatore è più importante.

### *Le famiglie*

I genitori si impegnano a fornire ai propri figli una buona istruzione, sono coinvolti nel processo educativo e forniscono supporto agli studenti. I genitori controllano lo

sviluppo sociale e sono pronti ad aiutare i dirigenti scolastici ad aumentare i risultati degli studenti.

#### *Membri della scuola*

La scuola è un soggetto interessato a fornire un'istruzione di alto livello. Tuttavia, tra i membri della scuola ci sono altri gruppi di individui che possono essere considerati separatamente.

- Gli insegnanti si concentrano sull'insegnamento e sul miglioramento del livello di conoscenza degli studenti.
- Il consiglio scolastico ha la responsabilità di garantire un'elevata qualità dell'insegnamento e del materiale didattico per gli studenti del proprio distretto scolastico. Assicura inoltre condizioni di lavoro confortevoli per gli insegnanti e tutto il personale scolastico. Inoltre, interagisce con le varie autorità locali e mantiene la reputazione di esperto del settore.
- Nel processo sono coinvolti anche diversi professionisti, come assistenti sociali, volontari o psicologi.
- Il personale di supporto mantiene un ambiente confortevole provvedendo alla pulizia della casa, al trasferimento, alla protezione della proprietà, ecc.

#### *Governo*

Diverse strutture governative possono essere parti interessate all'istruzione, come il Ministero dell'Istruzione, il Ministero della Salute e vari responsabili delle politiche. Essi regolano e monitorano la strategia educativa generale, promuovono la salute nelle scuole.

#### *Comunità*

I leader della comunità prestano molta attenzione al sistema educativo. Hanno bisogno di scuole che preparino i futuri leader e i membri della comunità che poi costruiranno una comunità più forte.

#### *Altre organizzazioni*

Ci sono anche altre organizzazioni che forniscono materiale didattico, cibo, prodotti per la pulizia e servizi che influiscono sulla qualità dell'ambiente nelle scuole.

La tabella seguente mostra l'elenco delle parti interessate all'ambiente della scuola:

Amministratori	Leader aziendali locali	Studenti
Club doposcuola	Genitori	Fornitori
Ufficio Alumni	Membri del consiglio scolastico	Fornitura di personale docente temporaneo
Leader aziendali	Autisti di scuolabus	Insegnanti
Associazioni di beneficenza	Consulente scolastico	Società di servizi
Membri della comunità	Governatori della scuola	Organizzazioni di volontariato
Le famiglie	Assistenti sociali	Ufficio di assistenza sociale

## **I vantaggi del coinvolgimento degli stakeholder**

LOOP - Sviluppo continuo degli insegnanti sul piano personale, professionale e sociale  
attraverso programmi innovativi di inserimento tra pari

- Possibilità di prendere decisioni importanti in tempi rapidi e a costi inferiori;
- Ulteriore supporto da parte delle parti interessate che partecipano al processo decisionale;
- Aumentare la consapevolezza e ottenere più idee;
- Un risultato migliore;
- Miglioramento della fiducia e del rispetto per il leader educativo.

## GUIDA PER IL MENTORE PER PRESENTARE LA COOPERAZIONE CON GLI STAKEHOLDER LOCALI

### Introduzione

Il coinvolgimento degli stakeholder nel settore dell'istruzione consente un dialogo e un'interazione illimitati tra i responsabili dell'istruzione e gli altri stakeholder (come insegnanti, genitori, studenti, ecc.).

La partecipazione degli stakeholder deve essere informata, completa e sistematica durante l'intero processo e le scelte decisionali devono essere incluse. Il coinvolgimento può essere utilizzato per una varietà di temi, tra cui l'uso del consenso, il feedback della scuola, la pianificazione dell'innovazione, lo sviluppo di strategie, la partecipazione dei genitori e altri.

### Coinvolgimento degli stakeholder nell'ambiente scolastico

Durante il processo di coinvolgimento si seguono quattro fasi:

- 1. Pianificazione:** È necessario un piano iniziale per decidere quali obiettivi e piani saranno interessati e chi sarà presente durante il processo. Inoltre, è fondamentale acquisire ampie informazioni di base e compilare un elenco di domande pertinenti.
- 2. Partecipazione:** È la fase di coinvolgimento più completa, che prevede un dibattito e la raccolta di tutti i pensieri e le raccomandazioni possibili. Questa fase comprende anche la classificazione delle informazioni raccolte.
- 3. Analisi:** La terza fase è probabilmente quella che richiede più tempo. Richiede il consolidamento di tutti i dati di input, la definizione di nuovi obiettivi, la descrizione del nuovo corso e un elenco di azioni da intraprendere.
- 4. Condivisione:** Questa fase prevede il completamento della proposta nei dettagli e la sua presentazione alle parti interessate con le argomentazioni e i commenti necessari.

### Un quadro di riferimento per la pianificazione e la valutazione dell'impegno per la qualità

Il quadro comprende quattro "dimensioni" di impegno e una serie di indicatori per la valutazione.



Figura 18: Schema di impegno per la qualità (fonte: <https://www.unescap.org/>)

## Uno strumento per aiutare il mentore a preparare una presentazione per l'NQT

Questa sezione del documento presenta una scheda di identificazione degli stakeholder con cui il tutor (e la scuola) ha già avviato una relazione. Il mentore dovrà compilare una scheda per ogni categoria di stakeholder e mostrare al NQT i risultati delle attività di stakeholder engagement svolte. Infine, la sezione relativa al "nuovo progetto" dovrà essere compilata insieme al NQT e dovrà riportare le proposte di nuove collaborazioni con quella specifica categoria di stakeholder.

Potrebbe essere utile che il tutor prenda in considerazione il calendario annuale della scuola e consulti le varie attività che si svolgono al di fuori dell'ambiente scolastico o le attività in cui vengono invitati a scuola attori esterni. Durante un dibattito, il tutor può presentare queste attività e sottolineare in particolare le ragioni e i vantaggi dell'interazione con soggetti esterni.

Dati degli stakeholder	
Categoria:	
Nome e cognome:	
E-mail:	
Sito web:	
Attività degli stakeholder	
Questo stakeholder è importante perché...	





Elencare le iniziative realizzate con questo stakeholder:	
Nuovo progetto	
Fornite un elenco di azioni che suggerite di implementare:	

## Riferimenti

- Allen, D. W. 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.
- Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.
- Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.
- Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Bergland, Cristopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185-200.
- CHAMPS, A Proactive & Positive Approach to Classroom Management, 2009 Pacific Northwest Publishing
- Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.
- Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.
- Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 315- 324.
- Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.
- Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.



Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.

Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.

Department of Education and Training, A Teacher's Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014  
[https://education.nt.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/427583/2017\\_teachers\\_guide\\_to\\_effective\\_mentoring.pdf](https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf)

Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, (2006) <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkman in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? *Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*. Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology* 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. *Canadian Journal of School Psychology* 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [New teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Isaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Organizational Behavior* 10, št. 2:179–188.  
Gayle Furlow, "How to be an exceptional mentor teacher", *teacherready*, June 28, 2019  
<https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. "Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship", Skyward, <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>

- Gonser, Sarah. 2022 "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", Edutopia, <https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>
- Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.
- Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.
- Horneffer, P. 2020. Implementing a Flipped Classroom in Medical Education.
- Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
- Isidori, E. 2003. La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie. Perugia: Morlacchi Editore
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*,79(1), 491-525
- Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.
- Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.
- Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santrorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.
- Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.
- Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.
- König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.

Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. Integrative Health: a holistic approach for health professionals. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.

Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession. V: Handbook of reflection and reflective inquiry, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.

Križaj, Robert. 2019. Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. Journal of education for Teaching, 26(2), 117-126.

Kyriacou, C., & Kobori, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. Educational studies, 24(3), 345-351.

Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. Teacher Development, 3(3), 373-381.

Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. Journal of Education for Teaching, 31(3), 153-168.

Leddy, Susan Kum. 2006. Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.

Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergen. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, Proceeding of the 2011 annual conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).

Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. New Zealand Annual Review of Education, 16, 29-53.

Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. Teacher Development, 10(1), 5-24.

Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]. Fundació Jaume Bofill i Bonal·letra Alcompàs.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. Annual Review of Psychology 52, 397–422.

Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? Journal of Educational Psychology. Advanced online publication.

Mcgonigal, Kelly. 2015. The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It. London: Ebury Publishing.

- Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers. Paris, France: OECD.
- Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey. Retrieved from [http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll\\_misc](http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll_misc)
- Mentoring Guide: a guide for mentors. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Directors Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).
- Middleton, Kate. 2009. Stress. How to de-Stress Without Doing Less. Oxford: Lion Hudson.
- Mojša-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 28, št. 1:102–119.
- Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. Educational Management Administration & Leadership, 37(5), 574-599.
- Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. Scandinavian Journal of Educational Research, 62(6), 813-831.
- OECD. 2018. Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre. OECD Publishing.
- OECD. 2018. Effective Teacher Policies: Insights from PISA. OECD Publishing.
- Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. Teacher Education Quarterly, 23-40.
- Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. Psychoneuroendocrinology 34, št. 1:87–98.
- Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).
- Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. Italian Journal of Educational Research, (13), 85-98.
- Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. Policy Analysis for California Education, PACE.
- Pianta, R. 2001. Student–Teacher Relationship Scale–Short Form. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. Didakta. Spletni vir: [https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08\\_11didaktaizgorelost.pdf](https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11didaktaizgorelost.pdf) (pridobljeno 28. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. *American Psychological Association*. <https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.

Sugai & Colvin. 2004. *Self-Assessment of Classroom Management*. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post-Pandemic. *EdSurge*.

Vieten, Cassandra. 2011. Mindfulness for Moms: The Basics. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).

Walker, Matthew. 2017. *Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams*. New York: Scribner.

Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, Classroom Management Self-Assessment.

Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.

Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.

Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.

Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306.

Tutti i riferimenti elettronici recuperati nell'ottobre 2022.



# INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da  
Administração Escolar**

Ministry of Education and  
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of  
Slovenia**

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

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-  
tute of Educational Policy)**

 **casadoprofessor**

**Casa do Professor**

 **INSTITUTO DE  
EDUCAÇÃO  
-  
ULISBOA**

**Institute of Education of the  
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

**University of Ljubljana**

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

**University of Peloponnese**

 **idec**

**IDEC SA**

 **UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA**

**Fundación Universitaria Balmes**

 **PetitPhilosophy**

**Association Petit Philosophy**

 **UNIVERSITÀ  
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del  
Mediterraneo Jean Monnet**

# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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