



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.

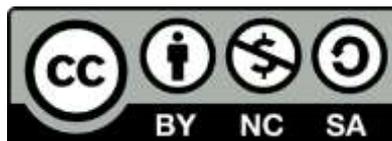
© Copyright 2021 Consorzio LOOP

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/)

Sviluppo della pianificazione e definizione di obiettivi/traguardi

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

Questo modulo mira a fornire all'insegnante principiante (NQT) e al tutor dell'insegnante gli strumenti e la guida per progettare un piano d'azione per gli insegnanti principianti che entrano in un programma di inserimento. Vuole offrire un supporto all'insegnante principiante nell'acculturazione/appropriazione di competenze che gli permettano di raggiungere i propri obiettivi professionali con progressiva indipendenza e autonomia. Offre inoltre strumenti che promuovono il monitoraggio dell'attuazione del piano d'azione stabilito e l'auto-riflessione sul proprio percorso.

B. Risultati di apprendimento attesi:

- Il nuovo insegnante si familiarizza con la cultura e le specificità del suo nuovo ambiente di lavoro e con i moduli del programma di inserimento.
- Il nuovo insegnante rifletterà sui propri bisogni e desideri professionali per l'anno di inserimento.
- Il nuovo insegnante e il tutor stabiliranno un rapporto di lavoro efficace e definiranno il piano d'azione per l'anno di inserimento, che potrà essere modificato durante l'anno scolastico in base alle sfide che l'NQT dovrà affrontare.
- Riconoscimento di ciò che il nuovo insegnante ha bisogno e desidera raggiungere (l'NQT può porsi la domanda "cosa saprò alla fine del programma di inserimento").

C. Attività, presentazioni e altri materiali inclusi nel modulo:

ELEMENTO	Pubblico di riferimento	Tipo di risorsa	Tempo per le risorse	Area
2.1 Metodologia del modulo	Mentore e/o NQT	Presentazione	2 ore	Trasversale
2.2 Lista di controllo con i moduli del programma di induction	NQT (eventualmente insieme al mentore)	Elenco/strumento di auto-riflessione	45 minuti	Trasversale
2.3 Lista di controllo con le attività extrascolastiche	NQT e mentore	Elenco/strumento di auto-riflessione	15 minuti	Trasversale
2.4 Modello di piano d'azione	NQT (eventualmente insieme al mentore)	Guida alla creazione di un modulo	1 ora	Trasversale
2.5 Modello di registrazione delle	NQT e mentore	Giornale/forma	45 minuti per riunione	Trasversale

attività e degli incontri di monitoraggio				
--	--	--	--	--

2.1 Metodologia del modulo contiene una breve descrizione relativa alla metodologia applicata in questa unità e prevede la progettazione di un piano d'azione, basato su un rapporto di collaborazione tra NQT e mentore, sui processi da applicare nella pianificazione e nel monitoraggio delle attività selezionate, sugli obiettivi da raggiungere e sulla riflessione critica sul percorso intrapreso.

2.2 La lista di controllo con i moduli del programma di inserimento consente all'insegnante non qualificato di familiarizzare con tutti i compiti che potrebbe incontrare durante il periodo di inserimento. Presenta diversi livelli di inserimento in modo che il candidato possa avere un momento di auto-riflessione e, in collaborazione con il tutor, definire quali sono le sue debolezze e i suoi punti di forza e le aree su cui vuole lavorare. Questo documento è un primo passo per l'NQT e i tutor per iniziare a progettare il loro piano d'azione per il programma di inserimento.

2.3 Lista di controllo con attività extracurricolari è un documento aperto con altre attività scolastiche che un mentore e un nuovo insegnante potrebbero trovare utili da implementare e che possono essere incluse nel piano d'azione. Le attività suggerite sono varie, ma l'NQT o il tutor possono aggiungerne altre in base al contesto scolastico. L'elenco presenta anche diversi livelli di inserimento, in modo che l'insegnante neoassunto possa avere un momento di auto-riflessione per definire le attività su cui vuole lavorare durante il programma di inserimento. Questo aiuterà il nuovo insegnante a prepararsi al meglio per le attività scolastiche.

2.4 Il modello di piano d'azione è l'elemento centrale di questo modulo. La progettazione del piano d'azione globale per l'inserimento si basa sul **ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act)**. Comporta la progettazione del programma di inserimento nel dettaglio e la personalizzazione per il nuovo insegnante, per guidarlo durante il periodo di inserimento. Il piano d'azione comprende una serie di obiettivi, attività suggerite e risultati attesi che soddisfano le intenzioni, le aspettative e le esigenze professionali dell'insegnante principiante (anch'esse espresse nel piano d'azione).

2.5 Modello per registrare le attività e gli incontri di monitoraggio è un modulo in cui il nuovo insegnante registrerà le attività svolte nel tempo e i suoi progressi durante il periodo di inserimento. Deve definire lo strumento più adatto da utilizzare, che può essere una semplice lista di controllo, un diario, una mappa mentale o qualsiasi altro supporto.

D. Suggerimenti per l'implementazione del modulo

Questo modulo mira a sostenere il nuovo insegnante (NQT) e il tutor dell'insegnante nello sviluppo di un piano d'azione che guiderà il nuovo insegnante durante il periodo di inserimento. Il piano d'azione includerà una serie di obiettivi, attività suggerite e risultati attesi che soddisfino le intenzioni, le aspettative e le esigenze professionali dell'insegnante principiante (anch'esse espresse nel piano d'azione). Per questo motivo, questa unità è trasversale all'intero programma, poiché sarà adattata alle esigenze degli insegnanti principianti in base all'evoluzione del loro percorso di apprendimento e delle loro prestazioni e alle sfide che dovranno affrontare.

Come funziona? In questo modulo, l'NQT e il mentore pianificheranno tutte le attività che l'NQT desidera svolgere dagli altri moduli del programma di inserimento, ma anche altri tipi di attività associate ai compiti di insegnante principiante e alle attività scolastiche (extracurricolari, come club, progetti, attività con la comunità, ecc.) In questo senso, per le prime due settimane, il carico di lavoro sarà più intenso (in media 3 ore a settimana) per la progettazione del piano e della tabella di marcia; successivamente il carico di lavoro di questa unità si riduce a 1h al mese per favorire i momenti diretti di riflessione, monitoraggio e feedback comuni.

L'obiettivo principale è che l'NQT esamini il contenuto del programma introduttivo e capisca cosa ha bisogno e vuole imparare di più, per poi pianificare le attività da svolgere nel tempo. Tuttavia, in base all'assegnazione del servizio che l'NQT può/potrebbe ricevere oltre alle sue responsabilità di insegnamento, la fase di pianificazione può includere anche altri tipi di attività che corrispondono a esigenze e interessi specifici dell'NQT.

La progettazione di un piano d'azione consente all'insegnante principiante (NQT), con la guida e in riflessione con il mentore, di definire gli interessi/bisogni dell'insegnante all'inizio della carriera, contestualizzare quello che sarà il punto di partenza, considerare anche il contesto della nuova realtà professionale.

E. Un link utile

Informazioni sul ciclo PDCA: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

METODOLOGIA DEL MODULO (Il ciclo PDCA)

La metodologia applicata in questa unità prevede la progettazione di un piano d'azione, basato su un rapporto di collaborazione tra l'NQT e il mentore, i processi da applicare nella pianificazione e nel monitoraggio delle attività selezionate, gli obiettivi da raggiungere e la riflessione critica sul percorso intrapreso. Per questo motivo si suggerisce di applicare la metodologia Plan, Do, Check and Act (ciclo PDCA¹) per sostenere l'attuazione del programma di inserimento nelle sue diverse fasi. Il piano d'azione dimostrerà un **accordo** sulle attività da sviluppare e sugli obiettivi da raggiungere. Le attività devono essere **adeguate** al profilo dell'NQT, alle sue aspettative, ai suoi bisogni e ai suoi desideri, ma anche al contesto educativo in cui avviene la sua immersione professionale.

D'altra parte, il mentore non deve dimenticare che un insegnante principiante ha un'esperienza di vita e un bagaglio di conoscenze scientifiche e pedagogiche che gli consentono di assumersi delle responsabilità, ha una visione strategica del lavoro educativo da sviluppare e ha una capacità analitica che gli consente di prendere decisioni; pertanto, dovrebbe essere corresponsabile durante tutto il processo e adottare un ruolo attivo. Pertanto, è importante garantire che la **comunicazione** tra il NQT e il tutor sia efficace e consenta l'adeguamento delle azioni, sulla base di

¹ Ulteriori informazioni possono essere consultate qui: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

feedback formativi, come risultato di un **monitoraggio** costante del piano d'azione e dei suoi obiettivi.



Figura 1: Schema ACDA

Il piano d'azione per l'NQT sarà regolato dai seguenti principi:

- **Coerenza e integrazione:** garantire che le esperienze vissute e l'apprendimento realizzato integrino il bagaglio di conoscenze, esperienze, valori, sentimenti e desideri dell'insegnante.
- **Responsabilità e sviluppo:** la responsabilità consente lo sviluppo professionale, attraverso un successivo impegno nell'individuazione di opportunità di crescita personale e professionale, nel rispetto del contesto e in risposta alle sfide educative emergenti.
- **Orientamento alla qualità:** il piano deve essere orientato alle esigenze, alle responsabilità e ai desideri dell'insegnante principiante, garantendo un aumento della sua fiducia e della qualità delle sue azioni.
- **Partecipazione e collaborazione:** le azioni devono essere sostenute nell'apprendimento tra pari, nella condivisione delle conoscenze e delle responsabilità tra NQT e mentore.
- **Flessibilità per l'adattamento:** il piano deve avere la flessibilità necessaria affinché il percorso dell'insegnante principiante possa facilmente adattarsi a situazioni nuove e impreviste, in cui è richiesta una risposta rapida e adeguata.

Questa unità comprende 3 attività principali:

Atto.1: Diagnosi e analisi dei bisogni

Atto.2: Definizione del PIANO d'azione

Atto.3: Impostazione delle attività (DO, CHECK e ACT)

Tempo stimato: 2 ore

Atto. 1: Diagnosi e analisi dei bisogni

Esistono due tipi di induzione e quindi le diagnosi e l'analisi dei bisogni dovranno comprendere entrambi: l'immersione in diverse unità tematiche del programma di induzione e l'induzione in attività associate agli eventi scolastici e ai compiti dell'insegnante (attività extracurricolari). Per entrambi, è fondamentale avere una diagnosi dei bisogni e degli interessi degli insegnanti principianti. Quindi, dopo che il

mentore ha analizzato il servizio assegnato al suo NQT e ne conosce il profilo, è il momento per entrambi di:

- Analizzare tutte le unità tematiche del programma di inserimento e definire quali di esse sono più importanti per l'NQT in base alla cultura della scuola e alle sue esigenze. Ci sono 12 unità tematiche raggruppate in tre categorie principali: Io nel ruolo di insegnante, Io e i miei studenti e Il mondo fuori dall'aula. È importante ricordare che le unità selezionate all'inizio possono essere modificate nel corso dell'anno scolastico in base a esigenze o interessi specifici del NQT che possono emergere (per maggiori dettagli, vedere 2.2 *Lista di controllo*).
- Elaborare un elenco di attività scolastiche che l'insegnante dovrà svolgere. Questo elenco deve essere contestualizzato e le attività devono essere presentate in modo più dettagliato, con l'obiettivo che il NQT possa comprenderne facilmente e semplicemente lo scopo e il funzionamento. L'elenco che segue è un suggerimento di attività scolastiche che possono essere elencate e proposte al NQT:
 - Delineare e preparare un viaggio sul campo
 - Incontro con il Consiglio di classe
 - Incontro con genitori e tutori
 - Sviluppare un progetto interdisciplinare
 - Creare e strutturare un club scolastico
 - Animare e sviluppare un club esistente
 - Essere coinvolti in un progetto europeo
 - Sviluppare un gruppo etwinning

....

Atto. 2: Definizione del piano d'azione

Quando si progetta insieme il piano d'azione è necessario considerare che le attività e gli obiettivi devono essere sistematizzati, pianificati e strutturati e includere indicatori misurabili per essere realistici.

Così, dopo la selezione delle attività che si intendono sviluppare durante il periodo di inserimento (Atto 1), l'NQT e il tutor procedono alla pianificazione (master).

PIANO - Che cos'è il piano? - Questa fase riguarda la definizione del piano d'azione iniziale per il percorso di inserimento degli insegnanti principianti.

Il piano deve comprendere:

1. L'identificazione delle persone coinvolte nel piano (NQT e mentore) e il periodo di attuazione del programma di inserimento.
2. Una caratterizzazione del punto di partenza: che implica una breve contestualizzazione dei bisogni, delle aspettative e dei desideri dell'insegnante principiante che supportano le unità tematiche selezionate per il programma di inserimento e le altre attività associate ai momenti extracurricolari.

3. La definizione delle procedure/compiti per implementare le attività. Come verranno realizzate? Che cosa devono fare? Quali passi devono seguire?
4. Una tabella di marcia per il piano d'azione: presentare i dettagli del piano generale, il calendario (quando), la durata stimata e l'identificazione dei collaboratori/supporter adatti o necessari.
5. Momenti di monitoraggio: in cui l'NQT e il tutor rifletteranno insieme sul processo e sui risultati, confrontandosi con gli obiettivi iniziali. Nel piano il NQT e il tutor devono pianificare i momenti di riflessione, monitoraggio e feedback mensili (CHECK) e gli incontri di riflessione più ampi (tre incontri, uno alla fine di ogni trimestre² -ACT).

Atto. 3: Impostazione delle attività (DO, CHECK e ACT)

Una volta concordato il piano d'azione, l'NQT e il tutor lavoreranno insieme nel tempo. Mentre l'NQT è responsabile della registrazione delle attività implementate nel tempo (DO), insieme, l'NQT e il mentore si incontreranno mensilmente (incontri mensili CHECK) per monitorare l'implementazione delle attività e per riflettere insieme sul percorso di apprendimento dell'NQT e sulla relazione/processo di mentorship.

Questo processo è integrato da ulteriori incontri (ACT Meetings - 2 o 3, alla fine di ogni semestre o trimestre scolastico) in cui, oltre a monitorare l'implementazione delle attività e a riflettere congiuntamente sul percorso di apprendimento del NQT e sulla relazione/processo di mentorship, entrambi rivedono il piano d'azione e lo modificano se necessario.

Va notato che nell'incontro finale, alla fine dell'anno scolastico, il tutor deve includere alcuni suggerimenti e consigli per lo sviluppo professionale e personale dell'NQT, in collegamento con l'unità tematica 8 "Opportunità di formazione (possibilità di formazione continua e miglioramento)" del programma di inserimento.

LISTA DI CONTROLLO CON I MODULI DEL PROGRAMMA DI INDUZIONE

Tempo stimato: 45 minuti

Questo allegato presenta un elenco delle unità tematiche del programma di introduzione.

In questa prima attività inclusa nella *Metodologia 2.1* (Atto 1: Diagnosi e analisi dei bisogni) siete stati invitati ad analizzare quali sono le aree più importanti e interessanti su cui il tutor e il nuovo insegnante devono concentrarsi.

Utilizza una scala da 1 a 5, in cui 1 significa che l'argomento sembra MENO IMPORTANTE per il vostro processo di induzione, il che corrisponde a una minore necessità di immergersi profondamente in quel modulo. All'opposto, abbiamo il

² Se l'anno scolastico è organizzato in semestri, è possibile modificare questi incontri in due anziché in tre.



valore 5 che corrisponde a PIÙ IMPORTANTE, il che significa una maggiore necessità di immergersi in un certo modulo del programma di induzione.

Unità tematiche del programma di inserimento

	ATTIVITÀ	[Meno importante] [Più importante]				
		1	2	3	4	5
Io nel ruolo di insegnante	3. Identificazione della motivazione e della spinta e auto-riflessione					
	4. Autorità e fiducia nella classe					
	5. Problemi di pressione e stress					
	6. Vita personale e professionale					
	7. Stili di insegnamento, uso delle TIC, uso/sviluppo di materiali di supporto all'insegnamento e vari approcci all'insegnamento nell'ambito di pedagogie specializzate.					
	8. Opportunità di formazione (possibilità di formazione e miglioramento continuo)					
Io e i miei studenti	9. Gestione della classe e impostazione della disciplina					
	10. Trattare con studenti diversi (studenti con esigenze diverse)					
	11. Valutazione e feedback					
Il mondo fuori dall'aula	12. Collaborazione con i genitori					
	13. Collaborare con altri attori locali					
	14. Obblighi amministrativi e tecnici, un quadro europeo per la cooperazione nel campo della formazione e delle attività di divulgazione nell'ambito della professione di insegnante					

* Questo elenco promuove lo sviluppo di diverse competenze, in particolare *soft skills* come l'adattabilità, il pensiero critico, la consapevolezza di sé, la collaborazione, la comunicazione e la creatività, ma anche *hard skills*, come le procedure amministrative e burocratiche della scuola. Si tratta di una "lista aperta" e l'insegnante principiante o il tutor possono aggiungere altre attività adatte al loro contesto scolastico. L'obiettivo è far sì che l'NQT sappia che tipo di attività può trovare e lavorare e capire se ha bisogno o interesse a essere inserito in tali attività durante il periodo del programma di inserimento.

Dopo aver esaminato l'elenco e aver aggiunto altre attività, se necessario, l'insegnante principiante è invitato a fare un'auto-riflessione e a dare un punteggio al livello di induzione che ritiene necessario per ogni attività. Coloro che hanno un bisogno di induzione più elevato (5) saranno al punto di partenza della fase di pianificazione.

LISTA DI CONTROLLO DELLE POSSIBILI ATTIVITÀ (EXTRA)CURRICULARI

Cose che accadono in un ambiente scolastico e che sono forse un po' più oscure o così evidenti da essere facilmente trascurate e che possono servire da promemoria.

Attività pedagogiche dirette:



- Lezioni
- Assemblee scolastiche
- Lezioni interdisciplinari specifiche/giornate di progetto
- Gite ed escursioni sul campo
- Giornate sportive e competizioni sportive
- Fiere didattiche (es.: scienze)
- Ritiri di classe
- Visite alla scuola da parte di gruppi di persone

Attività extrascolastiche:

- Club (ad esempio: teatro, scrittura, ecc.)
- Squadre sportive
- Gruppi di progetto di studenti
- Visite alle organizzazioni locali interessate
- Organizzazione del corpo studentesco

Impegni degli insegnanti:

- Conferenze del personale
- Riunioni di dipartimento
- Conferenze/seminari/gruppi di studio (inter)nazionali per insegnanti
- Pianificazioni/ritiri del personale
- Incontri genitori-insegnanti
- Visite collegiali alle lezioni
- Osservazioni in classe
- Sessioni di insegnamento congiunte
- Coinvolgimento in un progetto internazionale

TEMPIO DEL PIANO D'AZIONE (basato sul ciclo PDCA)

Tempo stimato: 1 ora

Il modello è composto da 5 sezioni principali:

1. Identificazione (delle persone coinvolte nel piano e del periodo di attuazione);
2. Il punto di partenza dell'NQT (esigenze e aspettative rispetto al contenuto del programma di inserimento; esigenze in base al servizio assegnato nella scuola);
3. Procedure/Compiti;
4. Una tabella di marcia (cosa, quando, con chi)
5. Monitoraggio (riunione mensile CHECK e riunioni semestrali ACT);

Questo piano può essere adattato alle esigenze del nuovo insegnante in base all'evoluzione del suo percorso di apprendimento e dei suoi risultati e alle sfide che dovrà affrontare. Questo piano sarà il piano generale dell'NQT per il suo anno di inserimento e il piano dettagliato di ogni unità tematica dovrà essere progettato in ogni unità.



PIANO D'AZIONE																								
	Nome dell'NQT: Nome del mentore:		Data di inizio: Data di scadenza:																					
Punto di partenza	Esigenze, aspettative e desideri dell'NQT in relazione al contenuto del programma di inserimento:		Esigenze del NQT legate al servizio assegnato e alle attività scolastiche (extracurricolari):																					
Procedure / Compiti ³	<ul style="list-style-type: none"> • • • • 																							
Tabella di marcia (DO)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Individuazione dell'unità tematica del programma di inserimento o dell'attività extracurricolare</th> <th>(Quando) Periodo di sviluppo/attuazione (si suggerisce di considerare l'unità "settimana")</th> <th>Durata stimata</th> <th>Individuazione dei collaboratori/supporter adatti o necessari (a livello di scuola)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>				N°	Individuazione dell'unità tematica del programma di inserimento o dell'attività extracurricolare	(Quando) Periodo di sviluppo/attuazione (si suggerisce di considerare l'unità "settimana")	Durata stimata	Individuazione dei collaboratori/supporter adatti o necessari (a livello di scuola)															
N°	Individuazione dell'unità tematica del programma di inserimento o dell'attività extracurricolare	(Quando) Periodo di sviluppo/attuazione (si suggerisce di considerare l'unità "settimana")	Durata stimata	Individuazione dei collaboratori/supporter adatti o necessari (a livello di scuola)																				
Monitoraggio	CONTROLLO: incontri mensili		ACT: fine di ogni semestre scolastico/incontri trimestrali																					

³ si suggerisce di includere attività come l'osservazione delle classi, l'essere osservati, ...

MODELLO PER REGISTRARE LE ATTIVITÀ E GLI INCONTRI DI MONITORAGGIO

Tempo stimato: 45 minuti per riunione

Per gli incontri mensili di CHECK, viene fornito un modello per registrare i risultati della riflessione e del monitoraggio mensile, così come viene fornito un modello per registrare i risultati degli incontri ACT.

RIUNIONI DI CONTROLLO MENSILI	
CONTROLLO	

RIUNIONI DELL'ATTO	
ATTO	

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

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
- 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 (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



Ministry of Education and
Science of Portugal



Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



University of Ljubljana



University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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