



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/)

Introduzione

Questo opuscolo presenta il lavoro in corso del progetto LOOP. L'obiettivo del progetto LOOP è misurare l'impatto e la scalabilità del programma di formazione formale dei tutor e del programma di inserimento degli insegnanti per migliorare i percorsi di carriera nella professione di insegnante. In questa sede, proponiamo e suggeriamo una serie di moduli diversificati che coprono un'ampia gamma di argomenti fondamentali per il sostegno degli insegnanti neoqualificati (NQT), da utilizzare per i mentori formati e formalmente nominati.

I moduli proposti e le relative attività mirano a colmare il divario tra i programmi di formazione iniziale degli insegnanti (ITE) e il primo sviluppo professionale continuo. In altre parole, rappresentano il **primo passo della carriera degli insegnanti** e mirano a offrire un **sostegno personale, sociale e professionale agli insegnanti neoassunti**, insieme a risorse che li aiutino ad affrontare i bisogni più urgenti individuati dalla ricerca esistente.

Date le diverse realtà in termini di contesto politico e di quadri di riferimento per l'ITE e l'inserimento in azienda in tutta Europa, per non parlare delle sfide molto particolari di ogni regione e di ogni scuola, questo opuscolo dovrebbe essere affrontato come un invito per i mentori e gli insegnanti, un **kit di strumenti con suggerimenti e attività pronte all'uso che le scuole e i mentori possono selezionare e adattare alle loro esigenze e realtà più urgenti**.

L'opuscolo è strutturato in 14 moduli, a loro volta organizzati secondo diversi tipi di attività: sessioni 1:1, workshop di discussione, letture teoriche e lezioni, linee guida e strumenti di auto-riflessione/autovalutazione. In breve, le attività proposte mirano a supportare i nqt in:

- **Aspetti professionali legati alle competenze pedagogiche**, come l'adattamento degli approcci pedagogici a un gruppo di studenti o a singoli individui, l'uso di strumenti innovativi e creativi per preparare, tenere e valutare le lezioni, le capacità di comunicazione e interrelazione.
- **Argomenti legali/amministrativi** associati alla professione di insegnante e alla scuola, come le procedure amministrative interne della scuola.
- **Aspetti socioculturali** relativi alle norme/processi della scuola/del gruppo di scuole in cui i nuovi insegnanti devono essere assegnati, vale a dire il contesto scolastico specifico, la cultura e la particolare **"politica del personale"** in cui gli insegnanti devono negoziare opinioni divergenti sulla metodologia di insegnamento più appropriata.

Questi moduli sono stati concepiti con la necessaria flessibilità per consentirne l'adattamento alle realtà nazionali e locali di ciascun Paese. Pertanto, è fondamentale che le scuole e i tutor che utilizzano questo opuscolo si **approccino a questo opuscolo in modo flessibile e proattivo**: in primo luogo, devono rivedere attentamente i moduli e le attività e selezionare gli argomenti e le aree prioritarie; in secondo luogo, sebbene le attività siano concepite come autonome e pronte per l'implementazione, molto probabilmente i tutor devono adattare, contestualizzare e arricchire queste attività in base al loro particolare contesto, alla cultura scolastica e all'esperienza professionale; in terzo luogo, le attività qui proposte sono, come detto, solo un primo passo nel più ampio sviluppo professionale sia dei tutor che degli nqt, e quindi i moduli possono e devono essere ampliati e collegati al programma di sviluppo professionale in corso presente in ogni contesto.

È importante notare che **l'opuscolo affronta le scuole come organizzazioni di apprendimento**. In altre parole, le attività del programma di inserimento qui delineate si basano sul principio dell'apprendimento collaborativo, sotto forma di apprendimento tra pari/di gruppo, reti professionali, comunità di apprendimento collaborativo e apprendimento cooperativo. Pertanto, coinvolge **l'intera comunità degli insegnanti al di là delle relazioni** e delle attività **tra mentori e insegnanti**. Richiede che diversi membri della scuola siano responsabili dell'attuazione del programma di inserimento, per spingere a condividere l'impegno nel sostenere le prime fasi dell'inserimento degli insegnanti.

Infine, i diversi moduli contengono elementi e attività che si sovrappongono e interagiscono consapevolmente con altri moduli e attività. Il numero relativamente elevato di moduli mira a fornire **pacchetti di attività diversificati e autosufficienti che possono essere utilizzati indipendentemente o combinati parzialmente o fortemente con altri moduli per approfondirne l'impatto e favorire approcci diversi a questioni simili**. La seguente tabella riassume il contenuto di ciascun modulo e le possibili modalità di collegamento:

Modulo	Potenzialità di utilizzo con i moduli...
1. Kit di benvenuto	Tutti i moduli.
2. Sviluppo della pianificazione e definizione di obiettivi/traguardi	2, 4, 5, 6 e 11.
3. Identificazione della motivazione e della spinta e auto-riflessione	3, 7, 8 e 11.
4. Autorità e fiducia nella classe	3, 9, 10 e 12.
5. Problemi di pressione e stress	3, 4, 6, 9, 10, 11 e 12.
6. Vita personale e professionale	3, 4, 6, 9 e 8.
7. Sviluppo di materiali di supporto e utilizzo delle TIC	2, 8, 10 e 11.
8. Opportunità di formazione	2, 6 e 13.
9. Gestione della classe e impostazione della disciplina	4, 7, 10 e 11.
10. Trattare con studenti diversi	4, 7, 12, 13 e 14.
11. Valutazione e feedback	2, 3, 7 e 9.
12. Collaborazione con i genitori	4, 5 e 10.
13. Collaborazione con altre parti interessate (locali)	8, 10 e 14.
14. Obblighi amministrativi e tecnici	10 e 13.

Queste potenziali relazioni si basano semplicemente su coincidenze tematiche e possono emergere quadri molto diversi una volta analizzata la natura delle attività di ciascun modulo e i modi in cui queste possono essere combinate (ad esempio, unendo diverse attività 1:1 o diversi moduli di autovalutazione).

Un'ultima osservazione va fatta in relazione al ruolo degli nqt. **Questo programma di inserimento mira a sostenere, motivare e sfidare i nqt in modo che possano partecipare attivamente a queste attività e proporre modi per selezionarle, adattarle e implementarle**. È fondamentale che i mentori presentino sempre queste attività come un invito per gli nqt a dire la loro in ogni fase del processo di mentoring, favorendo una discussione aperta tra pari e includendo, quando possibile, tutto il personale della scuola, oltre ad altri mentori e nqt.

Ci auguriamo che questo opuscolo aiuti tutti voi a sviluppare un piano d'azione partecipativo e basato sul contesto per implementare un programma di inserimento che sia attraente e utile, in grado di innescare nuove attività e di fungere da strumento di riflessione e miglioramento della vostra scuola.

Contenuto

Introduzione	1
1. Kit di benvenuto.....	5
1.1 Lista di controllo per il dirigente scolastico	9
1.2 Lista di controllo per il mentore.....	11
1.3 Un pratico kit di benvenuto	13
1.4 Guida per l'impostazione del rapporto mentore-nuovo insegnante.....	13
1.5 Accordo di monitoraggio.....	16
1.6 Nuovo piano di inclusione professionale e sociale degli insegnanti.....	17
1.7 Perché sono qui.....	21
2. Sviluppo della pianificazione e definizione di obiettivi/traguardi	Error! Bookmark not defined.
2.1 Metodologia del modulo (ciclo pdca)	Error! Bookmark not defined.
2.2 Lista di controllo con i moduli del programma d'inserimento.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Lista di controllo delle possibili attività (extra)curricolari	Error! Bookmark not defined.
2.4 Modello di piano d'azione (basato sul ciclo pdca)	Error! Bookmark not defined.
2.5 Modello per la registrazione delle attività e degli incontri di monitoraggio	Error! Bookmark not defined.
3. Individuazione della motivazione e della spinta e autoriflessione....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Testimonianze	Error! Bookmark not defined.
3.2 Guida alla discussione con i tutor.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Rassegna della letteratura sulle principali motivazioni professionali che spingono a diventare insegnanti.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Fattori che influenzano la scala di scelta dell'insegnamento.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Idee per i direttori scolastici e gli insegnanti esperti per motivare i nqt	Error! Bookmark not defined.
3.6 Guida per discutere le aspettative dei nuovi insegnanti	Error! Bookmark not defined.
3.7 Piano per mantenere alta la motivazione	Error! Bookmark not defined.
4. Autorità e fiducia nella classe.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Guida per un colloquio con il mentore	Error! Bookmark not defined.
4.2 Modello di lavoro di gruppo	Error! Bookmark not defined.
5. Problemi di pressione e stress	Error! Bookmark not defined.
5.1 Introduzione al tema dello stress.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Introduzione alla tematica del burnout nella professione di insegnante....	Error! Bookmark not defined.
5.3 Esempi di esercizi per rilassare corpo e mente.....	Error! Bookmark not defined.
5.4 Esempi di riduzione dei fattori di stress	Error! Bookmark not defined.
5.5 Questionario per la verifica dello stress	Error! Bookmark not defined.
5.6 Modulo per il monitoraggio dello stress attraverso la scrittura di un diario	Error! Bookmark not defined.



- 5.7 Modulo per un diario della gratitudine**Error! Bookmark not defined.**
- 5.8 Auto-riflessione su una situazione di stress sul lavoro.....**Error! Bookmark not defined.**
- 5.9 Template per la matrice di Eisenhower**Error! Bookmark not defined.**
- 6. Vita personale e professionale.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 6.1 Metodologia del modulo**Error! Bookmark not defined.**
 - 6.2 Questionario sul benessere degli insegnanti.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 6.3 Guida alla riflessione**Error! Bookmark not defined.**
 - 6.4 Sessioni di mentoring sull'equilibrio tra lavoro e vita privata**Error! Bookmark not defined.**
 - 6.5 Consigli pratici per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata**Error! Bookmark not defined.**
- 7. Sviluppare materiali di supporto e utilizzare le tecnologie informatiche**Error! Bookmark not defined.**
 - 7.1 Sviluppo di materiali di supporto.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 7.2 Utilizzo di approcci didattici diversi dall'insegnamento frontale..**Error! Bookmark not defined.**
 - 7.3 Elenco degli strumenti online.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 7.4 Guida per un colloquio con il mentore**Error! Bookmark not defined.**
- 8. Opportunità di formazione (possibilità di formazione e miglioramento continuo) . **Error! Bookmark not defined.**
 - 8.1 Il quadro nazionale, i requisiti e i regolamenti per la progressione di carriera degli insegnanti
Error! Bookmark not defined.
 - 8.2 Modello di discussione con il mentore.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 8.3 Modello di piano di progressione di carriera/ questionario di auto-riflessione.....**Error! Bookmark not defined.**
- 9. Gestione della classe e impostazione della disciplina**Error! Bookmark not defined.**
 - 9.1 Guida per la presentazione da parte del tutor di varie norme e regolamenti per la gestione della classe.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 9.2 (Auto)valutazione della gestione della classe**Error! Bookmark not defined.**
 - 9.3 Scenari di potenziali interazioni con gli studenti per una discussione sulla gestione efficace
Error! Bookmark not defined.
 - 9.4 Guida per stabilire un rapporto con gli studenti.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 9.5 Elenco delle attività di osservazione (microinsegnamento)**Error! Bookmark not defined.**
- 10. Trattare con studenti diversi (studenti con esigenze diverse).....**Error! Bookmark not defined.**
 - 10.1 Uno strumento di auto-riflessione degli insegnanti sulla diversità.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 10.2 Quadro nazionale/regionale per gli studenti diversificati.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 10.3 Riconoscere le principali categorie di studenti con esigenze diverse tra i propri studenti
Error! Bookmark not defined.
 - 10.4 Guida per la discussione del tutor con gli insegnanti di materie prime sui bisogni degli studenti eterogenei.....**Error! Bookmark not defined.**
- 11. Valutazione e feedback.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 11.1 Principi di valutazione e feedback**Error! Bookmark not defined.**
 - 11.2 Guida per un colloquio con il mentore.....**Error! Bookmark not defined.**
- 12. Lavoro con i genitori.....**Error! Bookmark not defined.**

- 12.1 Introduzione ai diversi tipi/profili di genitori e a come lavorare con loro..... **Error! Bookmark not defined.**
- 12.2 Guida all'interazione genitori-insegnanti.....**Error! Bookmark not defined.**
13. Collaborazione con altre parti interessate (locali)**Error! Bookmark not defined.**
- 13.1 Lista di controllo delle parti interessate potenzialmente rilevanti**Error! Bookmark not defined.**
- 13.2 Guida per il tutor alla presentazione della cooperazione con gli stakeholder locali..... **Error! Bookmark not defined.**
14. Obblighi amministrativi e tecnici**Error! Bookmark not defined.**
- 14.1 Lista di controllo delle relazioni e di tutti gli altri documenti....**Error! Bookmark not defined.**
- 14.2 Guida alla configurazione di un repository**Error! Bookmark not defined.**
- 14.3 Guida alla costruzione di un portfolio per insegnanti.....**Error! Bookmark not defined.**
- Riferimenti.....**Error! Bookmark not defined.**

Kit di benvenuto

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

L'implementazione del modulo **Welcome kit** vuole garantire una transizione fluida di un giovane professionista in un posto di lavoro con una cultura e strutture lavorative specifiche già consolidate. Essendo il primo modulo del programma, assicura la creazione di un rapporto di lavoro significativo ed efficace tra il nuovo insegnante e il suo mentore. Comprende inoltre diversi strumenti e modelli che possono essere implementati durante l'intera durata del programma di inserimento.

B. Risultati di apprendimento attesi:

- Il dirigente scolastico avrà la conoscenza e la consapevolezza delle condizioni da stabilire per promuovere un programma di inserimento di successo attraverso il mentoring.
- Il mentore verrà familiarizzato e aperto ai potenziali problemi e alle domande aperte che un nuovo insegnante potrebbe trovarsi ad affrontare.
- Il mentore e il nuovo insegnante stabiliranno un rapporto di lavoro efficace e definiranno le loro esigenze e aspettative, definendo le fasi future della loro collaborazione.
- Il nuovo insegnante si familiarizzerà con la cultura e le specificità del suo nuovo ambiente di lavoro, imparerà a conoscere la struttura dell'organizzazione e i ruoli delle persone con cui lavorerà.
- Il nuovo insegnante rifletterà sui propri desideri professionali e sulle motivazioni personali per la carriera che sta intraprendendo.

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

ELEMENTO	Pubblico di riferimento	Tipo di risorsa	Tempo per le risorse	Area
1.1 Lista di controllo per il dirigente scolastico	Dirigenti scolastici (supportati da mentori)	Lista di controllo/elenco	30 minuti per la revisione; (attuazione molto variabile)	Burocratico/amministrativo
1.2 Lista di controllo per il mentore	Mentore	Lista di controllo/elenco	30 minuti per la revisione; (attuazione molto variabile)	Burocratico/amministrativo
1.3 Un pratico kit di benvenuto	Mentore (anche il dirigente scolastico)	Elenco/esempio di migliore pratica	15 minuti per la revisione; (attuazione molto variabile)	Sociale/culturale
1.4 Guida per l'impostazione del rapporto mentore-nuovo insegnante	Mentore	Guida	60 minuti per la revisione; 90 minuti per implementare con NQT	Sociale/culturale, Pedagogico/didattico
1.5 Nuovo piano di inclusione professionale e sociale degli insegnanti	Mentore (eventualmente da consultare con NQT)	Elenco	45 minuti per la revisione; Implementabile con la guida 1.4	Sociale/culturale
1.6 Accordo di monitoraggio	Mentore e NQT	Documento di accordo formulato	15 minuti per la revisione; Implementabile con la guida 1.4	Burocratico/amministrativo
1.7 Perché sono qui?	NQT (eventualmente da rivedere con il tutor)	Questionario	60 min da utilizzare individualmente; implementabile con la guida 1.4	Pedagogico/didattico

1.1 Lista di controllo per il dirigente scolastico - è un documento che descrive il programma di inserimento (e in parte anche il programma di abilitazione dei mentori) nella prospettiva del dirigente scolastico. Un'attenzione specifica è dedicata al processo di selezione e preparazione dei mentori appropriati. Il documento si conclude con suggerimenti sulle misure concrete che il dirigente scolastico potrebbe adottare per facilitare l'accoglienza di un nuovo insegnante nel corpo docente dell'istituto.

1.2 Lista di controllo per il mentore - è un breve documento che può servire come promemoria dei vari passaggi che un mentore potrebbe fare prima dell'arrivo di un nuovo insegnante a cui è stato assegnato come mentore. Include domande su specifiche politiche e regolamenti scolastici di cui il nuovo insegnante deve essere informato prima di arrivare a scuola e anche alcune domande e questioni concrete a cui il nuovo insegnante potrebbe aver bisogno di risposte, una volta iniziato a lavorare nel nuovo posto di lavoro, in modo che il mentore possa essere meglio preparato prima dell'arrivo del nuovo insegnante.

1.3 Un kit di benvenuto pratico - è un esempio concreto di raccolta di materiali (fisici) che un nuovo insegnante può ricevere una volta iniziato a lavorare. Include alcuni oggetti di cui il nuovo insegnante potrebbe aver bisogno per muoversi all'interno delle strutture, per ottenere una comprensione di base dell'istituzione, per costruire un senso di appartenenza, per esprimere apprezzamento.

1.4 Guida all'impostazione del rapporto mentore-nuovo insegnante - è l'elemento centrale di questo modulo. Comporta una preparazione per il mentore che è piuttosto pratica e può

essere utilizzata per strutturare direttamente l'incontro iniziale tra il mentore e il nuovo insegnante. Sono elencati diversi argomenti concreti che riguardano la gestione delle aspettative e la prossima collaborazione lavorativa, a cui è necessario rispondere perché definiranno il lavoro futuro all'interno del programma di inserimento.

1.5 Piano di inclusione professionale e sociale per i nuovi insegnanti: si tratta di un elenco di varie attività che un tutor e un nuovo insegnante potrebbero trovare utile implementare (la maggior parte di esse include solo loro due e alcune anche altri membri dello staff). Alcune attività sono supportate da vari modelli che possono essere utilizzati nell'implementazione delle attività. Per esempio, una di queste attività è l'osservazione delle lezioni e ci sono un paio di modelli di moduli che un nuovo insegnante può usare per strutturare la propria osservazione e cercare di imparare il più possibile da essa, segnando anche alcune questioni per ulteriori discussioni 1:1 con il tutor.

1.6 Accordo di monitoraggio - è un documento che può essere utilizzato per definire concretamente l'ambito e la natura della futura collaborazione tra il nuovo insegnante e il tutor. È piuttosto formale e dovrebbe servire a strutturare formalmente il programma. Il modello, tuttavia, dovrebbe essere cambiato e modificato per rispondere alle esigenze concrete della situazione. L'accordo può essere compilato alla fine dell'incontro iniziale e il piano di inclusione professionale e sociale del nuovo insegnante può essere una risorsa preziosa nel processo.

1.7 Perché sono qui? (strumento di riflessione per i nuovi insegnanti) - è un modulo di questionario che in parte porta il nuovo insegnante a formulare una sintesi delle sue aspettative nei confronti del programma di inserimento e del suo mentore e in parte consente al nuovo insegnante di definire espressamente le sue motivazioni personali per la carriera, i desideri professionali per l'inizio della sua carriera.

D. Suggerimenti per l'implementazione del modulo

Un nuovo insegnante è stato selezionato/assegnato alla scuola. Il dirigente scolastico consulta **la lista di controllo** che lo aiuta a impostare il processo di accoglienza. Esamina il processo di assegnazione di un mentore per il nuovo arrivato (se possibile, il mentore è una persona che soddisfa il maggior numero possibile di criteri, tra cui la conoscenza del processo di mentoring e del programma di inserimento, magari anche con qualche esperienza o formazione concreta in materia). I collaboratori hanno una conversazione con il mentore su come affrontare il processo di mentoring e utilizzano la lista di controllo per guidare il processo.

Il mentore consulta la **propria lista di controllo (più concreta)**. Prepara alcuni materiali concreti, informazioni da inviare in anticipo al nuovo insegnante e prepara anche un kit di benvenuto pratico/fisico da regalare al nuovo arrivato al momento dell'arrivo sul posto di lavoro. Per creare il kit di benvenuto, possono utilizzare alcune indicazioni tratte dalla **loro lista di controllo** o dal **kit di esempio**.

Una parte molto importante del modulo è la definizione del rapporto di lavoro tra il mentore e il nuovo insegnante. Il mentore si prepara a un incontro iniziale utilizzando la **guida per l'impostazione del rapporto**. Prima dell'incontro, il mentore riflette su alcuni aspetti della relazione in base alla propria personalità e alle proprie preferenze e si sintonizza anche su alcune potenziali domande/esigenze aperte del nuovo insegnante.

Durante l'incontro iniziale, il nuovo insegnante e il mentore discutono dell'intero processo di tutoraggio/inserimento, parlano delle loro aspettative, dei loro bisogni e dei loro desideri (e possono essere aiutati in questo con il **piano di inclusione professionale e sociale del nuovo**

insegnante). Discutono concretamente dei vari metodi di cooperazione e tutoraggio e possono usare come punto di partenza per la loro discussione, parlando concretamente di ciò che funzionerebbe per loro.

Questo incontro dovrebbe concludersi con la formalizzazione di un piano di lavoro concreto per il nuovo insegnante e il mentore per l'anno. Questo piano può essere scritto nell'**accordo di monitoraggio**.

A conclusione delle discussioni iniziali, che richiedono tempi piuttosto lunghi e possono essere suddivise in più incontri nell'arco di diversi giorni, il mentore consegna al nuovo insegnante **uno strumento di riflessione** da compilare, conservando una parte del sondaggio per avere una traccia scritta delle aspettative del nuovo insegnante nei confronti del processo e lasciando una parte del sondaggio al nuovo insegnante in modo che possa aiutare la sua riflessione dopo un certo periodo (potenzialmente dopo la fine del periodo di inserimento).

LISTA DI CONTROLLO PER IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Salve, state accogliendo alcuni nuovi insegnanti nella vostra scuola e avete deciso di adottare un approccio più attivo. È fantastico!

Vorremmo fornirvi un paio di spunti di riflessione se volete progettare un processo in cui l'integrazione dei nuovi membri del personale e il loro sviluppo iniziale sul posto di lavoro sia qualcosa di strategicamente pianificato e preveda una forte relazione di mentoring del nuovo insegnante con un insegnante più esperto, tenendo conto anche degli altri membri del personale.

Qual è il mio ruolo?

Il dirigente scolastico svolge un ruolo cruciale nell'integrazione dei nuovi colleghi, anche se non sono spesso in contatto. È il dirigente scolastico che dovrebbe dare formalmente il benvenuto ai nuovi insegnanti, esprimendo e mostrando come la leadership è normalmente condotta nella scuola e cosa il nuovo insegnante può aspettarsi; è bello se alcuni incoraggiamenti e (parole di) sostegno potrebbero essere espressi nei confronti del nuovo insegnante.

Forse ancora più importante è il ruolo della dirigenza scolastica nel definire il tono di lavoro per i tutor e il resto del personale scolastico quando si tratta di introdurre nuovi insegnanti nel team.

Come scegliere un mentore?

Innanzitutto, il mentore deve essere interessato a fare da mentore ai nuovi insegnanti. Se la direzione della scuola conduce un qualsiasi tipo di revisione del personale o di colloqui o altri tipi di accompagnamento, uno degli argomenti trattati potrebbe essere il potenziale interesse dei dipendenti a fare da mentori ai nuovi arrivati.

Un aspetto importante del mentore dovrebbe essere l'adesione alla comunità scolastica. Vogliamo avere dei mentori che possano essere dei modelli per i nuovi insegnanti. Quindi, insegnanti che sono impegnati nella comunità, che si preoccupano e vivono all'interno della comunità.

Il mentore deve essere una persona disposta a migliorare e a imparare dal nuovo insegnante. È importante che il mentore sia disponibile e che dia e incoraggi una voce corretta ai nuovi insegnanti. Il mentore deve essere disposto a mostrare di essere imperfetto, in modo che il suo esempio non frustri i nuovi insegnanti con standard eccessivamente elevati. Sebbene sia sovrano nel suo lavoro, un po' di umiltà è un'ottima caratteristica della personalità di un mentore.

Quando si tratta di alcune condizioni formali, ovviamente più anni di esperienza sono meglio. Se possibile, insegnare nella stessa scuola è un grande vantaggio. Se ciò non è possibile, è auspicabile insegnare nello stesso distretto scolastico o nella stessa regione. Anche in questo caso - se possibile - insegnare la stessa materia è un vantaggio.

Ma è importante rendersi conto che non esistono mentori perfetti. E tutti i mentori che sceglierete potranno beneficiare della vostra ulteriore attenzione.

Come posso motivare i mentori per il loro lavoro?

È importante gestire le aspettative. I mentori devono essere selezionati in modo che esprimano il loro interesse per il ruolo o almeno lo accettino volontariamente. Questo ruolo deve essere in qualche modo stabilito e formalizzato.

Se è possibile fornire alcuni mezzi finanziari, si tratta di un vantaggio, ma non dell'unica possibilità di riconoscere il ruolo. È opportuno discutere personalmente con gli insegnanti selezionati come mentori il modo in cui preferirebbero che il ruolo fosse riconosciuto.

Se possibile, potrebbero essere sollevati da alcuni altri compiti (magari non pedagogici). Potrebbero inoltre essere incoraggiati o messi in condizione di frequentare alcuni corsi di formazione per insegnanti. Potrebbero ricevere alcuni certificati o altre convalide da utilizzare per la loro carriera.

Tuttavia, indipendentemente dal modo in cui viene stipulato l'accordo per convalidare il lavoro di tutoraggio, è importante assicurarsi che i tutor si rendano conto che l'inserimento dei nuovi insegnanti è una priorità per la scuola e che la dirigenza scolastica si impegna in tal senso.

Come posso dimostrare l'importanza della formazione dei nuovi insegnanti nel mio lavoro abituale?

Se possibile, sono utili alcuni incontri programmati con i nuovi insegnanti durante l'anno. Anche assicurarsi che i nuovi insegnanti trovino posto nelle attività comuni di tutto il personale è un'ottima cosa. Ma se è possibile concentrarsi su una cosa: il dirigente scolastico dovrebbe incontrare i mentori in determinati momenti.

L'incontro con i mentori può fornire alcune informazioni sull'andamento del processo di tutoraggio, sui risultati ottenuti dai nuovi insegnanti e dà ai mentori un chiaro segnale che il loro lavoro non viene trascurato, anzi, che è importante. È ottimo se il processo di tutoraggio può essere affrontato in qualsiasi revisione o colloquio personale, ma anche alcuni incontri programmati con i tutor nel corso dell'anno sono utili per correggere potenzialmente la rotta e adattarsi alle sfide che si presentano. Inoltre, è possibile creare un gruppo di supporto per tutti i mentori nominati. La supervisione di questo lavoro può essere affidata alla direzione della scuola, al servizio di consulenza o a qualcun altro.

Si suggerisce di creare un gruppo di sostegno per i nuovi insegnanti (nella scuola, nel distretto scolastico, nella regione, forse a livello nazionale). I nuovi insegnanti dovrebbero essere incoraggiati a formare un gruppo in cui siano in grado di interagire tra loro riguardo ai loro problemi e alle loro sfide. I nuovi insegnanti potrebbero trarre beneficio da questo oltre che dalla collaborazione con i tutor. Uno dei mentori, qualcuno della direzione scolastica o del servizio di consulenza, dovrebbe essere incaricato di avviare il processo. Una riunione dei nuovi insegnanti dovrebbe essere convocata prima dell'inizio degli obblighi pedagogici o poco dopo l'inizio. Durante l'incontro potrebbero essere fornite alcune informazioni generali, forse tutti i nuovi insegnanti e i tutor potrebbero incontrarsi, potrebbero essere distribuiti dei materiali... L'obiettivo principale dell'incontro, tuttavia, dovrebbe essere quello di discutere il tipo di collaborazione futura e continuativa che i nuovi insegnanti preferirebbero. Si dovrebbe concordare la frequenza e la struttura dei potenziali incontri di persona: questi incontri potrebbero beneficiare della supervisione di un insegnante esperto o i nuovi insegnanti preferirebbero incontrarsi in modo più informale. Inoltre, è necessario creare un canale di comunicazione provvisorio. Questo dipende dalle strutture che la scuola ha a disposizione. La comunicazione può essere impostata con MS Teams, un forum online chiuso di qualsiasi tipo, una mailing list diretta o attraverso la piattaforma etwinning fornita a livello di UE, se non ci sono strumenti più convenienti già in uso nella scuola.

Cosa posso fare a livello di tutto lo staff?

È importante creare occasioni in cui tutto il personale possa incontrare i nuovi insegnanti in modo trasparente e, se possibile, accogliente. Le riunioni del personale o le conferenze o le occasioni speciali sono occasioni di questo tipo. Se possibile e conveniente, i nuovi insegnanti possono presentarsi e incontrare i colleghi che si presentano a loro volta. Inoltre, i mentori dovrebbero essere ringraziati o elogiati o in altro modo convalidati per la loro disponibilità ad assumere il ruolo. Questo dovrebbe avvenire, almeno in parte, di fronte a tutto il personale.

LISTA DI CONTROLLO PER IL MENTORE

Se siete stati nominati mentori (soprattutto per la prima volta), potreste chiedervi da dove iniziare il vostro lavoro. Come iniziare? Quali sono i ruoli e le responsabilità principali che avete?

Prima di tutto, si impara a essere un buon mentore con l'esperienza e sempre e solo in una relazione.

Tuttavia, se non sapete da dove cominciare, abbiamo stilato una semplice lista di controllo di alcune cose su cui potete riflettere prima di calarvi negli stivali da mentore.

Queste cose sono davvero basilari e potreste sicuramente inventarle voi stessi, ma forse alcune sono troppo basilari per un insegnante esperto per pensarci davvero. Quindi potete usare questo elenco a vostro vantaggio.

So quello che sto facendo? 😊

Ho avuto un incontro con la direzione della scuola? So cosa posso aspettarmi dal processo di mentoring? Cosa ci si aspetta da me? Cosa posso aspettarmi in cambio per il lavoro che sto per fare? Posso discutere del ruolo se non mi è chiaro?

Che tipo di mentore voglio essere? Chi sono stati i miei modelli, cosa mi hanno dato quando stavo iniziando a lavorare come insegnante? Di cosa avevo bisogno quando ho iniziato?

... OK, è fantastico... mi rendo conto che il nuovo insegnante che farò da tutor non è me e potrebbe avere esigenze o aspettative diverse? Come faccio a conoscere il mio NQT? (In questo modulo sono suggeriti anche alcuni strumenti).

So già qualcosa del mio NQT?

Quando posso contattarlo? Forse un primo contatto può essere fatto anche prima dell'incontro di persona per prepararsi un po'? Quali informazioni di contatto ho?

Qual è la situazione del nuovo insegnante per quanto riguarda gli spostamenti pratici all'interno della scuola?

Come arriverà a scuola il nuovo insegnante? Può raggiungere la scuola con i mezzi pubblici, è disponibile un parcheggio per l'insegnante? Ha bisogno di strumenti speciali per accedere alla scuola?

Conosce i locali della scuola? Gli sono stati mostrati? Posso organizzare una visita guidata?

Ha praticamente accesso ai locali? Possiede le chiavi, le carte e i codici di accesso necessari?

Abbiamo del materiale scolastico, qualcosa che possiamo dare al nuovo insegnante come una sorta di regalo di benvenuto (per le idee vedere un altro strumento in questo modulo)?

Qual è la situazione del nuovo insegnante per quanto riguarda la sua postazione di lavoro/attrezzatura?

Dove il nuovo insegnante avrà la possibilità di avere una sorta di guardaroba? Dove potrà lasciare i suoi effetti personali? Ha bisogno di istruzioni speciali su queste strutture (norme, regolamenti, sicurezza...)?

Dove l'insegnante potrà prepararsi per il lavoro? Ha la sua postazione di lavoro/ufficio? Posso facilitare l'acquisizione dello spazio necessario? I colleghi che lavoreranno con il nuovo insegnante sono stati informati e preparati?

Di quali attrezzature di lavoro avrà bisogno il nuovo insegnante? Cosa può ottenere dalla scuola? È già stato organizzato? Posso aiutare a facilitare questo processo? Come daremo il benvenuto al nuovo insegnante?

Abbiamo qualche evento concreto in cui presentare il nuovo insegnante?

Il dirigente scolastico presenterà il novizio, sarà opportuno che io, in qualità di mentore, lo presenti, sarà opportuno che il nuovo insegnante racconti a tutti un paio di cose su di sé? Sarebbe opportuno che anche i suoi nuovi colleghi si presentassero al nuovo insegnante?

Quali sono gli altri ruoli di supporto che il nuovo insegnante dovrà conoscere nell'ambiente scolastico? Ruoli come la manutenzione, la pulizia, la cucina, l'amministrazione, la consulenza scolastica... Come posso presentare queste persone al nuovo insegnante?

Una volta che il nuovo insegnante sarà presentato allo staff, come lo faremo sentire benvenuto? Quali sono le attività (informali) che potremmo fare insieme (c'è un elenco di suggerimenti in questo modulo)?

Come daremo al nuovo insegnante l'opportunità di partecipare attivamente alla vita della scuola? Dove possiamo dargli l'opportunità di trovare la sua voce?

Ci sono regole concrete, scritte o non scritte, che il nuovo insegnante dovrebbe conoscere? Quali normative nazionali/di istituto guidano la professione di insegnante? (Sarebbe gradito un elenco adattato a livello nazionale).

Ci sono clausole di comportamento specifiche nel contratto di lavoro? La scuola ha un codice di abbigliamento? (Insegnanti e/o studenti?) Quali sono le regole di condotta per gli studenti che il nuovo insegnante dovrebbe conoscere e saper far rispettare?

Come definiremo la nostra relazione?

Cosa faremo insieme durante l'anno? Come lo decideremo? Come lo pianificheremo? ... (In questo modulo si suggerisce l'impostazione della relazione).

UN PRATICO KIT DI BENVENUTO

È molto bello che un nuovo insegnante si senta accolto anche con un regalo fisico, un dono di benvenuto. Un piccolo e pratico segno di apprezzamento. Se è possibile organizzare qualcosa a livello di scuola, sarebbe fantastico. Se non esiste, forse il mentore potrebbe organizzare qualcosa da solo. Di seguito elenchiamo un paio di idee pratiche per questo scopo.

In pratica, come spostarsi

Chiavi/chiavette (un portachiavi o un portacarte - magari con il logo della scuola)
Elenchi di potenziali codici per computer scolastici, stampanti, aree speciali
Telecomandi per un parcheggio/garage
Targhetta (stampata o plastificata) da apporre sulla porta/sulla scrivania/sulla sedia

Trovare virtualmente il proprio spazio

Account/identità online (e-mail, aule elettroniche, repository)
Presentazioni della scuola (chiavetta USB o altro - magari con il logo della scuola)
Stampe o file di varie politiche scolastiche, regolamenti
Un elenco personalizzato di eventi formali e informali per l'anno scolastico.

Qualcosa di pratico

Una tazza da caffè
Una bottiglia d'acqua riutilizzabile
Abbigliamento scolastico (tutto ciò che esiste - cravatte, sciarpe, polo, magliette, felpe con cappuccio...)

GUIDA PER L'IMPOSTAZIONE DELLA RELAZIONE MENTORE-NUOVO INSEGNANTE

È importante!

Forse la parte più importante di questo modulo. LOOP ha sviluppato un sistema di inserimento dei nuovi insegnanti che si basa molto sul modello della mentorship. Caro mentore, la parte più importante di questo programma di inserimento non sta negli strumenti e nei contenuti che potresti ricevere, ma piuttosto nella relazione che svilupperai con il nuovo insegnante.

Speriamo quindi che, se state usando uno solo degli strumenti di questo modulo, stiate usando questo. Si tratta di un modello di discussione iniziale con il nuovo insegnante che vi è stato assegnato come mentore. Lo scopo di questa discussione iniziale dovrebbe essere la formazione di un quadro strutturale per il lavoro continuo dell'insegnante e del mentore per un periodo di tempo prolungato.

Inoltre, ovviamente, l'obiettivo di questo incontro dovrebbe essere quello di creare un rapporto iniziale. Nella preparazione dell'incontro, dovrete leggere questo modello e usarlo come base per renderlo veramente vostro. Alla fine c'è anche un "Accordo di monitoraggio" che può essere utilizzato per formalizzare il flusso di lavoro nel prossimo periodo.

Struttura della discussione

Questo modello è stato preparato per una sessione introduttiva di 60-80 minuti da svolgersi di persona. Sarebbe molto opportuno condurre questo incontro in un luogo in cui si terranno anche i futuri incontri tra il tutor e il nuovo insegnante. È necessario prevedere un livello di privacy adeguato per l'incontro ed evitare distrazioni inutili. Se possibile, il momento migliore per condurre questo incontro sarebbe prima dell'inizio degli obblighi pedagogici della classe per il nuovo insegnante.

Cronologia della discussione

Presentazioni del mentore e del nuovo insegnante (15-20 min.)
Gestione delle aspettative (40 - 50 min)
Formalizzazione delle conclusioni (5 - 10 min)

A. Presentazione del mentore e del nuovo insegnante

Ovviamente è importante stabilire un rapporto e, come in ogni comunicazione interpersonale, è importante una comprensione di base dell'altro. Vogliamo suggerire di sfruttare questa opportunità per cercare di andare al di là delle semplici informazioni superficiali sui dettagli personali.

Forse il mentore può rompere il ghiaccio raccontando la storia del suo esordio come insegnante. Gli spunti di discussione potenzialmente interessanti potrebbero essere i timori, le incertezze, le sorprese, le differenze tra la realtà e la formazione universitaria. Se possibile, sono graditi riferimenti concreti al suo inserimento, a ciò che è stato più prezioso per lui, a ciò di cui aveva più bisogno. Se possibile, il mentore dovrebbe cercare di rendersi disponibile e avvicinabile.

Altrettanto importante è dare voce al nuovo insegnante. In modo non invadente e interessato, il nuovo insegnante deve avere l'impressione di essere importante, che il mentore è interessato a lui e a ciò che gli interessa...

Tra le domande che potrebbero portare a conoscere meglio il nuovo insegnante ci sono:

Ha avuto qualche insegnante speciale durante la sua crescita?

Perché ha deciso di intraprendere la carriera di insegnante?

Che cosa ha trovato di più interessante nei suoi studi universitari?

Qual è la parte del programma che non vede l'ora di insegnare?

Cosa pensa che sia più gratificante nel suo lavoro, soprattutto nel primo anno?

Come vorreste essere ricordati dai vostri studenti?

Ha qualche timore specifico?

Ovviamente deve trattarsi di una discussione e non di un interrogatorio 😊 Il mentore deve cercare di far assumere al nuovo insegnante un ruolo il più possibile attivo. Dovrebbe offrire risposte alle domande che il nuovo insegnante potrebbe porre. A un certo punto, all'inizio, si dovrebbe parlare di uno spazio sicuro. Un livello di riservatezza sarebbe consigliabile, ma è uno degli aspetti da affrontare direttamente.

B. Gestione delle aspettative

È importante che il mentore e il nuovo insegnante inizino ad avere un'idea consolidata del tipo di rapporto che cercheranno di instaurare, di alcune attività che svolgeranno e che sappiano cosa aspettarsi l'uno dall'altro. Per questo motivo questa è la parte principale dell'incontro iniziale. Di seguito elenchiamo le questioni concrete che devono essere affrontate e discusse e su cui è necessario raggiungere un accordo.

La privacy

Come già accennato, uno dei primi aspetti da affrontare è il livello di riservatezza a cui è sottoposto il rapporto. Sebbene questo aspetto debba essere affrontato a livello scolastico, si consiglia di non considerare il mentore come un superiore o un valutatore diretto del nuovo insegnante (nei casi in cui il contratto viene esteso al nuovo insegnante solo dopo il periodo di inserimento/provazione). Il ruolo del mentore è in parte quello di un confidente, qualcuno con cui confidarsi, a cui raccontare anche gli errori, i dubbi, le sfide di cui non si è sicuri... Per questioni di questo tipo è necessario garantire un livello di privacy nelle conversazioni. E questo dovrebbe essere affrontato.

Requisiti formali

In ogni caso, il tutoraggio sarà in qualche modo formalizzato. È importante che sia il mentore che il nuovo insegnante capiscano quali saranno i loro obblighi formali nell'ambito del processo. Ci sarà bisogno di un numero specifico di incontri, di documenti concreti, di valutazioni e accertamenti, di coinvolgimento di terze parti? Il mentore dovrebbe chiarire tutti questi requisiti insieme alla dirigenza scolastica e presentarli al nuovo insegnante, rispondendo a qualsiasi domanda e fornendo un contesto concreto ad alcune nozioni più burocratiche.

Esigenze del nuovo insegnante

Oltre ai requisiti formali, occorre sottolineare che la relazione è finalizzata a favorire il nuovo insegnante e in questo senso il programma è adattabile, può essere personalizzato. Il mentore potrebbe fare riferimento alle sue esigenze quando era agli inizi e cercare di incoraggiare il nuovo insegnante a cercare di identificare quali potrebbero essere le sue esigenze concrete durante il periodo di inserimento.

Frequenza degli incontri continui

È necessario organizzare riunioni regolari. La loro frequenza e la loro natura possono variare notevolmente. Ma è importante che all'inizio del processo si stabilisca qualcosa di concreto. Potremmo parlare di brevi debriefing di 5 minuti ogni mattina e dopo la scuola, oppure di un incontro di 90 minuti ogni due mesi. Ma è necessario concordare qualcosa di concreto. Si dovrebbe discutere la natura di questi incontri: di persona, online, per telefono. Si suggerisce di pianificare un incontro di circa 45-90 minuti una volta alla settimana o una volta ogni due settimane. (L'implementazione dell'intero programma di induction con tutti i materiali è sviluppata per un'ora alla settimana).

Accessibilità nel frattempo

Il mentore e il nuovo insegnante devono definire chiaramente le modalità di comunicazione tra gli incontri. Non basta che il mentore dica qualcosa del tipo "se hai bisogno di qualcosa, chiedi pure"... Il mentore deve dire al nuovo insegnante quando e come può essere raggiunto. Può essere di persona, in determinati orari, presso la scuola, via e-mail o per telefono. Può essere limitato ai giorni di lavoro, all'orario di lavoro o in qualsiasi altro modo. È importante essere molto chiari su tutto questo e cercare di formulare questo accordo insieme al nuovo insegnante in base alle sue esigenze espresse.

Definizione di attività

È utile essere concreti nella pianificazione delle attività concrete che il mentore e il nuovo insegnante svolgeranno insieme. Queste attività potrebbero includere sessioni di insegnamento congiunte, osservazioni in classe da parte del nuovo insegnante o del mentore, supervisione, attività informali. Se possibile, queste attività dovrebbero essere pianificate con uno scopo e un obiettivo concreto da raggiungere.

Concretizzazione del feedback

Una delle idee principali dell'attuazione del programma di inserimento è quella di assicurarsi che il nuovo insegnante progredisca nella sua capacità professionale. Affinché ciò avvenga, il nuovo insegnante deve ricevere un feedback concreto dal suo mentore. Affinché questo processo sia efficace e produttivo, la forma del feedback deve essere concordata. Questo dovrebbe essere fatto in una discussione reciproca. Il nuovo insegnante deve esprimere il modo in cui ritiene che il feedback sia più utile per lui. Potenzialmente potrebbe essere direttamente dopo le attività in brevi rate, forse in occasioni più rare con discussioni più approfondite, forse potrebbe beneficiare di un paio di suggerimenti in forma scritta.

C. Formalizzazione delle conclusioni

In ogni caso, l'incontro dovrebbe sfociare in un piano chiaro per il lavoro e la collaborazione futuri. È preferibile che alcune di queste conclusioni vengano scritte e archiviate sia dal mentore che dal nuovo insegnante. A questo scopo si può utilizzare il modello "Accordo di monitoraggio".

ACCORDO DI MONITORAGGIO

Si tratta di un piano di monitoraggio di riferimento per il periodo di inserimento del nuovo insegnante. Con esso il tutor e il nuovo insegnante concorderanno le modalità della loro collaborazione.

Durata del periodo di induzione

Data di inizio: _____

Data di fine: _____

Intervallo regolare di incontri durante il periodo di inserimento

Le riunioni hanno
generalmente la forma:

di persona

online

per telefono

Frequenza delle riunioni:

quotidiano

settimanale

bisettimanale

mensile

Durata prevista della
riunione in minuti:



Il mentore sarà a disposizione del nuovo insegnante nel modo seguente:

Le attività previste per il periodo di inserimento comprendono (specificando le date, se del caso):

Feedback del mentore al nuovo insegnante e valutazione del processo di mentoring
breve descrizione:

Data e luogo: _____

Mentore

Nuovo insegnante

PIANO PROFESSIONALE E DI INCLUSIONE SOCIALE PER I NUOVI INSEGNANTI

Questo strumento è un supporto per il tutor nella preparazione di un piano di attività per aiutare il nuovo insegnante a integrarsi nel nuovo ambiente professionale. Il suo scopo è quello di evidenziare le diverse aree in cui il tutor può guidare il nuovo insegnante e fornire alcune idee concrete di attività.

Alcune proposte di attività sono accompagnate da modelli specifici (se questo è il caso, è indicato nella descrizione).

Queste attività devono essere prese in considerazione al momento della stesura dell'accordo di monitoraggio e inserite in esso in base alla discussione tra il tutor e il nuovo insegnante.

Attività introduttive

Presentazione dell'intero corpo docente

Dovrebbe esserci un'occasione più o meno formale per presentare il nuovo insegnante all'intero corpo docente in un contesto appropriato. Questo dovrebbe essere fatto dalla direzione della scuola, dal tutor o dal nuovo insegnante e dovrebbe essere concordato in anticipo con il nuovo insegnante. (In altre parti di questo modulo sono riportate alcune note al riguardo).

Presentazione del dipartimento

A seconda dell'organizzazione della scuola, ci sarà probabilmente un gruppo più ristretto di colleghi con cui il nuovo insegnante interagirà maggiormente a livello professionale (insegnanti dello stesso dipartimento, della stessa materia scolastica...). Ci si aspetta una presentazione più approfondita e personale del nuovo insegnante e una maggiore interazione con i colleghi man mano che si passa dall'intero corpo docente a gruppi sempre più ristretti di colleghi professionisti.

Gruppo di sostegno per nuovi insegnanti

Si suggerisce di creare un gruppo di sostegno per i nuovi insegnanti (nella scuola, nel distretto scolastico, nella regione, forse a livello nazionale). Anche se alcuni nuovi insegnanti potrebbero essere più proattivi, questo processo dovrebbe essere pianificato e dovrebbero essere incoraggiati a formare un gruppo in cui possano interagire tra loro riguardo ai loro problemi e alle loro sfide. I nuovi insegnanti potrebbero trarre beneficio da questo, oltre che dalla collaborazione con i tutor. Uno dei mentori, qualcuno della dirigenza scolastica o del servizio di consulenza dovrebbe essere incaricato di avviare il processo. Una riunione dei nuovi insegnanti dovrebbe essere convocata prima dell'inizio degli obblighi pedagogici o poco dopo l'inizio. Durante l'incontro potrebbero essere fornite alcune informazioni generali, forse tutti i nuovi insegnanti e i mentori potrebbero incontrarsi, potrebbero essere distribuiti dei materiali... L'obiettivo principale dell'incontro, tuttavia, dovrebbe essere quello di discutere il tipo di collaborazione futura e continuativa che i nuovi insegnanti preferirebbero. Si dovrebbe concordare la frequenza e la struttura dei potenziali incontri di persona: questi incontri potrebbero beneficiare della supervisione di un insegnante esperto o i nuovi insegnanti preferirebbero incontrarsi in modo più informale. Inoltre, è necessario creare un canale di comunicazione provvisorio. Questo dipende dalle strutture che la scuola ha a disposizione. La comunicazione può essere impostata con MS Teams, un forum online chiuso di qualsiasi tipo, una mailing list

diretta o attraverso la piattaforma etwinning fornita a livello di UE, se non ci sono strumenti più convenienti già in uso nella scuola.

Visita guidata della scuola

Con l'enfasi di incontrare i membri del personale di supporto (servizio di consulenza, amministrazione, contabilità, manutenzione, pulizia, cucina...) nel loro ambiente, presentando loro e al nuovo insegnante il loro lavoro e i canali appropriati per la comunicazione e l'interazione.

Attività professionali

Supervisione collegiale

Questo può essere visto come la spina dorsale di regolari sessioni di mentoring. L'obiettivo è quello di permettere al nuovo insegnante di esprimere i suoi problemi più urgenti, le sue sfide e le sue preoccupazioni. Il mentore deve seguire lo sviluppo del nuovo insegnante, guidarlo, suggerire le aree su cui lavorare, pianificare e discutere i passi concreti da compiere nel prossimo futuro.

Recensione in classe

A volte un feedback concreto da parte del tutor, basato sulle lezioni osservate dal nuovo insegnante, è uno strumento molto utile per progredire professionalmente. In questo caso, l'obiettivo dell'osservazione e il tipo di feedback previsto devono essere discussi in anticipo. L'ambito dell'osservazione può essere generale o focalizzato su un elemento specifico (uso di strumenti specifici, applicazione di tecniche o metodi specifici, abilità retorica, creazione di un rapporto, coinvolgimento degli studenti, ecc. Dopo la lezione, il feedback dovrebbe essere fornito secondo le modalità precedentemente concordate.

Osservazione in classe

Il nuovo insegnante può trarre beneficio dall'osservazione del suo mentore in azione in classe. L'osservazione in classe può essere programmata per mostrare concretamente al nuovo insegnante qualcosa su cui si sta interrogando (l'uso di determinate tecniche, metodi o strumenti), può essere programmata per coprire un argomento specifico (se pertinente in base alla materia insegnata dal mentore) o può servire come strumento generale per condurre riflessioni o discussioni.

Assistenza in classe

Si tratta di un passo avanti rispetto all'attività precedente. In questo caso il nuovo insegnante assume un ruolo più attivo, sostenendo il piano didattico del tutor. Può assistere nel lavoro di gruppo, fornendo un supporto aggiuntivo agli studenti con esigenze speciali, può tenere sezioni più piccole della lezione, può essere lo "studente modello" e interagire con il tutor, può facilitare sezioni di laboratorio/discussione della lezione, ecc. È importante che il ruolo sia discusso in anticipo e che la sua attuazione sia verificata dopo la lezione.

Sessioni di insegnamento congiunte

Si tratta di un passo avanti rispetto all'attività precedente. In questo caso, sia il mentore che il nuovo insegnante hanno ruoli più simmetrici e dovrebbero lavorare come partner alla pari. Questo tipo di collaborazione è spesso una sfida anche per gli insegnanti esperti e dovrebbe essere ben discussa in anticipo e accuratamente esaminata e riflessa dopo l'attuazione.

Collaborazione con altri insegnanti

Aggiungiamo questo suggerimento solo per sottolineare che in alcuni casi il tutor dovrebbe incoraggiare il nuovo insegnante a collaborare con altri colleghi esperti,

senza limitarsi al tutor (questo è particolarmente rilevante se il tutor non insegna la stessa materia). L'osservazione in classe, l'assistenza in classe e le sessioni di insegnamento congiunte sono attività che possono essere facilmente implementate con l'aiuto di altri colleghi. Gli stessi modelli possono essere utilizzati nella fase di pianificazione. È importante notare che il mentore può facilitare il coordinamento del nuovo insegnante con altri colleghi.

Attività extrascolastiche/club/eventi

Se possibile e applicabile, il nuovo insegnante dovrebbe essere incoraggiato a mettere a frutto alcuni dei suoi talenti e interessi speciali. Potrebbe essere utile che al nuovo insegnante venga data una sfida con maggiore libertà rispetto agli obblighi pedagogici quotidiani. Per integrare il nuovo insegnante nella comunità, è necessario che diventi un membro attivo e contribuente. Il mentore e il nuovo insegnante dovrebbero cercare di identificare le aree in cui il nuovo insegnante potrebbe farlo.

Conferenze e seminari di formazione per insegnanti

Anche se non è necessariamente l'obiettivo principale del lavoro del nuovo insegnante, si dovrebbe prestare attenzione alla riflessione sulle opportunità di formazione continua degli insegnanti. Il mentore può mostrare l'esempio di alcune attività in cui è coinvolto e invitare il nuovo insegnante ad accompagnarlo. Tuttavia, il mentore e il nuovo insegnante possono ovviamente discutere anche di potenziali eventi professionali che il nuovo insegnante potrebbe trovare interessanti e vantaggiosi e a cui partecipare. In questo caso è importante convalidare le conoscenze e le competenze appena acquisite dando al nuovo insegnante l'opportunità di presentarle ai colleghi o almeno di avere un de-brief approfondito da parte del mentore.

Attività sociali

Visite personali

Se è opportuno e adatto a entrambe le personalità, il mentore può invitare il nuovo insegnante a fargli visita a casa sua e a conoscere la sua famiglia.

Ritiro del personale

In alcuni casi le scuole conducono vari tipi di attività extrascolastiche per l'intero corpo docente (o forse per un gruppo più ristretto, come un dipartimento). Ciò potrebbe essere fatto come parte di un processo di pianificazione o di valutazione o forse semplicemente come team building. È importante invitare e coinvolgere attivamente il nuovo insegnante. Il mentore deve preparare il nuovo docente all'attività e fornire un contesto non incluso nelle comunicazioni ufficiali.

Pratiche di iniziazione

In alcuni contesti potrebbero esserci delle pratiche di iniziazione per i nuovi insegnanti/neoassunti e delle aspettative nei loro confronti. Sebbene sia ovviamente importante che queste pratiche siano rispettose e consensuali, è anche importante che i nuovi insegnanti abbiano una chiara comprensione di queste attività che il mentore potrebbe fornire. Queste pratiche, se utilizzate, dovrebbero servire a conoscere meglio il nuovo insegnante e a convalidare la sua presenza nell'istituto, mostrando un certo entusiasmo per il suo ingresso nel team. Ad esempio, al nuovo insegnante potrebbe essere chiesto di partecipare a uno "show and tell" e di presentare uno dei suoi talenti, come suonare uno strumento o cantare a una delle riunioni del personale. ...

Escursioni

In alcuni contesti le scuole possono organizzare escursioni professionali (e sociali) di un giorno o più lunghe per i propri dipendenti. È importante che il tutor presenti questi eventi al nuovo insegnante, lo inviti attivamente e si impegni con lui durante questi eventi. Il nuovo insegnante dovrebbe essere informato di questi eventi il prima possibile e dovrebbero essere inclusi/referenziati nel piano di lavoro (accordo di monitoraggio).

Eventi pomeridiani/serali

In alcuni contesti le scuole prevedono diverse attività formali e informali a cui gli insegnanti devono partecipare. Questi eventi dovrebbero essere presentati al nuovo insegnante con largo anticipo e il tutor dovrebbe fornire un contesto su di essi. Le tipologie di eventi formali includono concerti, inaugurazioni di mostre, eventi di beneficenza, funzioni per ex alunni o genitori, ecc. Gli eventi informali e interni al personale possono essere festeggiamenti di compleanno, eventi sportivi (allenamenti o tornei ricorrenti), eventi di attività (ad esempio, bowling, serate al cinema, club del libro, "after-parties" ufficiali di conferenze del personale), ecc.

PERCHÉ SONO QUI

Si tratta di uno strumento di riflessione che può essere utilizzato autonomamente dal nuovo insegnante (o come modello per il colloquio). Può servire al neo-insegnante per ricordare dove si trovava all'inizio, in una fase successiva del processo di inserimento o della carriera in generale.

Può anche essere condiviso con il tutor e utilizzato come punto di partenza per una discussione. In questo caso può essere utilizzato anche prima dell'incontro iniziale tra mentore e nuovo insegnante, affinché il nuovo insegnante si prepari un po'.

Chi sono i migliori insegnanti che ha avuto nella sua vita e perché?

Cosa l'ha spinto a decidere di diventare insegnante?

Quali sono le cose che le piacciono/divertono della materia che ha studiato per insegnare?

Quali sono le cose che non vede l'ora di fare nel suo attuale impiego?

Dove pensate di aver bisogno di maggior supporto e aiuto? Ci sono aree di preoccupazione, paura, dubbio che avete prima di iniziare il vostro lavoro?

Come prevede che si svolgerà la sua settimana tipo durante il primo anno di lavoro?

Dove vi ricaricate personalmente se vi sentite sovraccarichi?



Quali sono gli obiettivi specifici che avete per il vostro primo anno? Come saprete di aver avuto successo? Cercate di fissare tre obiettivi molto concreti.

Come vorrebbe essere ricordato dagli studenti a cui insegna?

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. *Buddha's 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



REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Fundación Universitaria Balmes



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/>