



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/)

Vita personale e professionale

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

Questo modulo si propone di analizzare l'influenza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata sulle prestazioni lavorative degli insegnanti e di fornire agli insegnanti non qualificati gli strumenti per riflettere sull'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata fin dall'inizio della loro carriera, tenendo conto della soddisfazione lavorativa e della qualità della loro vita personale. Offre una riflessione sull'impatto negativo che una vita lavorativa non equilibrata ha sulla vita lavorativa e familiare dell'insegnante (stress, problemi fisici, problemi relazionali, pratiche non etiche, disturbi familiari, calo delle prestazioni). Infine, il modulo supporta gli insegnanti e i loro tutor nel dare priorità ai compiti e nel fissare obiettivi precisi e raggiungibili, aiutandoli a imparare a gestire meglio il loro tempo e a essere più efficienti sul lavoro per produrre risultati migliori.

B. Risultati di apprendimento attesi:

L'NQT:

- Comprende i vantaggi di un equilibrio tra lavoro e vita privata
- Riconosce i segnali di una vita squilibrata e attiva i meccanismi necessari per invertire la situazione.
- Utilizza le risorse per stabilire uno stile di vita equilibrato
- Capisce che deve separare i contesti di lavoro e di casa (lasciare lo stress da lavoro al lavoro e lo stress da casa a casa).
- Traccia una linea di demarcazione tra lavoro e vita privata
- Impara a gestire il tempo in modo efficiente
- Trova i metodi di lavoro più efficaci per lui/lei

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

ELEMENTO	Pubblico di riferimento	Tipo di risorsa	Tempo per le risorse	Area
6.1 Metodologia del modulo	Mentore e/o NQT	Presentazione	1 ora	Emotivo
6.2 Questionario sul benessere degli insegnanti	NQT e mentore	Questionario/strumento di auto-riflessione	1 ora	Emotivo
6.3 Guida alla riflessione (per il mentore)	Mentore	Guida	2 ore	Emotivo
6.4 Sessioni di coaching sull'equilibrio tra lavoro e vita privata	NQT	Casi di studio	2 ore	Emotivo

6.5 Consigli pratici	NQT	Strumento/elenco di auto-riflessione	1 ora	Emotivo
----------------------	-----	--------------------------------------	-------	---------

6.1 Metodologia del modulo contiene una breve descrizione della metodologia applicata, la metodologia ADKAR, che si basa su 5 obiettivi sequenziali.

6.2 Il questionario sul benessere dell'insegnante è un modulo di indagine che porta l'insegnante principiante a riflettere sull'equilibrio tra la propria vita personale e professionale, con la volontà di definire strategie per aumentare la propria produttività e soddisfazione in entrambi i campi. È uno strumento di auto-riflessione che dovrebbe essere esplorato dall'insegnante principiante e, in base ai risultati, avere il supporto di professionisti per gestire al meglio la propria vita lavorativa e domestica. I risultati del questionario possono essere un punto di partenza per passare all'attività successiva, la riflessione con il mentore, utilizzando la guida alla riflessione e definendo il proprio STATO DI CAMBIAMENTO.

6.3 Guida alla riflessione (per il mentore) è una guida che consente al mentore un approccio olistico al tema dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. In questo modo il mentore e il mentee riflettono sui confini emotivi che dovrebbero essere stabiliti tra le due dimensioni che sostengono il loro equilibrio, supportati da una serie di domande che affrontano i seguenti argomenti:

- I benefici di un sano equilibrio
- Definizione degli obiettivi
- Gestione del tempo
- Come sono al lavoro
- Come sono a casa
- Gestione dello stress

Questo documento basato sulla riflessione mira ad aiutare gli insegnanti principianti a prendere coscienza dei propri obiettivi e a stabilire le priorità, ma soprattutto a definire una nuova agenda per il proprio lavoro, che comprenda nuovi modi di comunicare con i colleghi e i familiari.

6.4 Le sessioni di coaching sull'equilibrio tra lavoro e vita privata sono una raccolta di casi di studio con potenziali scenari che il mentore può sviluppare durante le sessioni di coaching. Questi possono essere utilizzati in diverse fasi e possono essere la base per un discorso con un team di supporto durante un workshop (compagni, dirigente scolastico...).

6.5 I consigli pratici sono esempi concreti, un elenco di consigli a cui un insegnante principiante ha accesso quando inizia a lavorare e che il mentore ritiene utili da mettere in pratica. Questi esempi possono anche essere utilizzati dal mentore per aiutare l'insegnante principiante a bilanciare la propria vita professionale e personale.

D. Suggerimenti per l'implementazione del modulo

In termini pratici, è necessario progettare raccomandazioni per l'equilibrio vita-lavoro per la comunità degli insegnanti, per consentire loro di bilanciare le esigenze di vita e di lavoro. Nel tentativo di identificare le diverse motivazioni personali che portano a

una vita personale e professionale (non) equilibrata, questo modulo presenta diversi strumenti che consentono all'insegnante principiante di avere momenti di auto-riflessione, ma anche altri strumenti e strategie che un team di supporto (mentore, gruppo di pari, dirigente scolastico...) può utilizzare per imparare a gestire al meglio la vita lavorativa e domestica nel modo più soddisfacente possibile.

Nel caso in cui l'NQT desideri svolgere questo modulo durante il suo anno di inserimento, il tutor dovrebbe introdurlo introducendo la metodologia ADKAR. L'obiettivo principale è che l'insegnante principiante abbia una vita lavorativa più equilibrata, produca risultati migliori e mantenga uno stile di vita sano.

Utilizzando la metodologia ADKAR, l'insegnante principiante sviluppa la **(A)**wareness e il **(D)**esire necessari per uscire dallo stato attuale, di squilibrio vita-lavoro, in cui il cambiamento è necessario ma non è ancora iniziato. La **(K)**onoscenza e la **(A)**bilità si manifestano durante la transizione, mentre il **(R)**inforzo delle nuove abitudini si concentra sul futuro e rimarrà alla fine.

La metodologia ADKAR qui proposta è orientata ai risultati. È destinata a essere utilizzata per facilitare il cambiamento desiderato (transizione) fissando chiare tappe da raggiungere nel corso del processo, consentendo una transizione pianificata, per migliorare l'equilibrio tanto desiderato (il futuro).

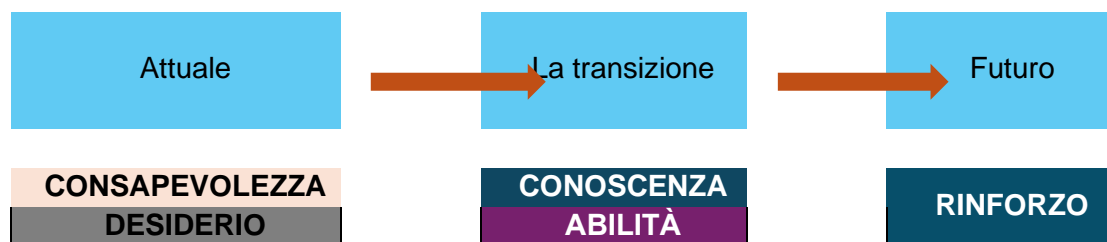


Figura 5: Metodologia ADKAR

METODOLOGIA DEL MODULO

La metodologia ADKAR si basa su 5 obiettivi sequenziali (vedi figura seguente). Permette di identificare le aree di resistenza. È implicito che una persona non è capace di cambiare se non capisce perché è necessario (Consapevolezza), o non capisce come fare il cambiamento (Conoscenza), il cambiamento non sarà possibile da realizzare, cercando lo STATO DI CAMBIAMENTO.

Questa metodologia deve essere applicata passo dopo passo (vedi sotto) e utilizzando i materiali sviluppati per questo modulo, anch'essi descritti qui. Questo documento serve come piano di implementazione completo per l'intero processo.

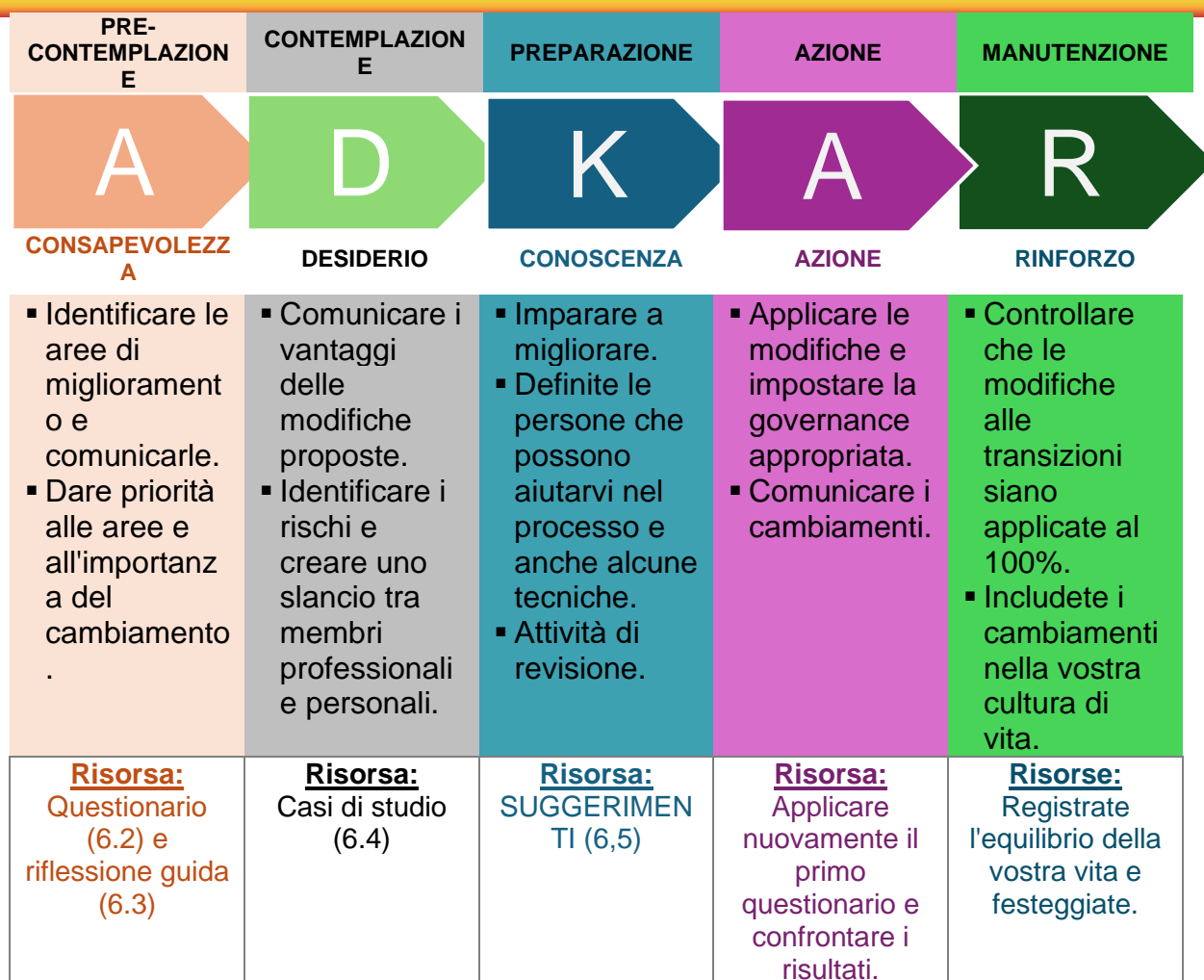


Figura 6: Processo di implementazione

1. Creare consapevolezza della necessità di cambiare.

È fondamentale creare consapevolezza per il cambiamento, che va oltre il semplice annuncio. Affinché l'insegnante principiante sia veramente consapevole della necessità di un cambiamento, deve non solo comprenderne le motivazioni, ma anche essere d'accordo con esse. Ci si aspetta quindi che, dopo aver risposto al questionario e aver discusso con il tutor l'equilibrio gestionale tra vita personale e professionale, l'insegnante principiante prenda coscienza della necessità di un cambiamento. Quindi, in questa fase l'insegnante principiante identifica le aree di miglioramento e le comunica, dopodiché stabilisce le priorità delle aree e concorda l'importanza del cambiamento. In questa fase particolare, può utilizzare il questionario.

Come fare:

Questionario sul benessere dell'insegnante (6.2): i risultati del questionario possono essere un punto di partenza per passare all'attività successiva Riflessione con il tutor, utilizzando la guida alla riflessione e definendo il proprio STATO di CAMBIAMENTO.

Guida alla riflessione (6.3): questo documento basato sulla riflessione ha lo scopo di aiutare gli insegnanti principianti a prendere coscienza dei propri obiettivi e a stabilire le priorità, ma soprattutto a definire una nuova agenda per il proprio lavoro, che comprende nuovi modi di comunicare con i colleghi e i familiari.

2. Favorire il desiderio di cambiare.

Affinché un insegnante principiante adotti il cambiamento, deve desiderarlo. Per stimolare il desiderio, quindi, gli insegnanti principianti devono essere specifici sui benefici del cambiamento.

È importante presentare il cambiamento come qualcosa che andrà a vantaggio degli insegnanti principianti nella loro vita quotidiana. In questa fase, è necessario utilizzare casi di studio sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Siate consapevoli che, quando si promuove il desiderio, la resistenza al cambiamento è un ostacolo importante. Quindi, aspettatevi una certa resistenza e cercate di capirne la ragione principale.

Come fare:

Guida alla riflessione (6.3): dopo aver creato una certa consapevolezza, l'obiettivo della sessione di riflessione del mentore e dell'NQT è anche quello di favorire il desiderio di cambiamento.

Sessioni di mentoring sull'equilibrio tra lavoro e vita privata (6.4): la compilazione di casi di studio ci permetterà di individuare ciò che l'NQT vuole cambiare, di vedere i benefici di tale cambiamento e di comunicarli e dividerli con il mentore e i suoi familiari.

3. Fornire conoscenze su come cambiare

La tappa della conoscenza nella Metodologia ADKAR riguarda principalmente la formazione e l'istruzione. Per iniziare la transizione, l'insegnante principiante deve capire come la sua vita sarà influenzata. Pertanto, è necessario fornire conoscenze e utilizzare consigli pratici per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. È importante prendersi del tempo per valutare quali competenze, strumenti e mansioni aggiuntive richiederà il cambiamento.

Come fare:

Consigli pratici per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata: esempi concreti/elenco di consigli a cui un insegnante principiante ha accesso quando inizia a lavorare e che il mentore ritiene utile mettere in pratica.

4. Assicurarsi che l'insegnante principiante sia in grado di effettuare il cambiamento

Indipendentemente da quanto gli insegnanti principianti sappiano fare qualcosa, la fiducia nelle loro competenze determina la possibilità o meno di fare qualcosa. Dare agli insegnanti principianti l'opportunità di testare il cambiamento prima di introdurlo completamente, permette loro di acquisire fiducia. Inoltre, è possibile monitorare il cambiamento e fornire un feedback dettagliato, applicando nuovamente il questionario e confrontando i risultati.

5. Rafforzare il cambiamento

Una volta instaurate le nuove abitudini, rafforzate il cambiamento anche dopo l'implementazione e celebrate i successi durante e dopo la trasformazione, in modo da costruire e mantenere l'entusiasmo. Infine, includete nel vostro piano di gestione del cambiamento il tempo per il rinforzo.

La metodologia qui strutturata si basa su una strategia che prevede l'utilizzo di 5 attività, identificate cronologicamente di seguito, che hanno lo scopo di supportare l'insegnante nella progettazione del suo piano di cambiamento. Alla fine l'insegnante dovrà pubblicare il suo piano di cambiamento, utilizzando la metodologia sopra descritta.

Poiché questo modulo è trasversale all'intero programma di inserimento, sarebbe importante organizzare incontri mensili di verifica tra il mentore e l'NQT per risolvere alcuni vincoli o sfide che l'NQT potrebbe trovarsi ad affrontare, ad esempio problemi di gestione del tempo, mancanza di confini emotivi, stress, calo delle prestazioni, pratiche non etiche, ecc. Durante questi incontri congiunti, il mentore può rivedere gli strumenti e lavorare con il mentee sui casi di studio, sul questionario sul benessere o anche riesaminare i suggerimenti sulle buone pratiche per aiutarlo a superare i suoi problemi, senza dimenticare di celebrare i successi e i nuovi traguardi.

I riferimenti per tutti i moduli sono riportati insieme alla fine del manuale del Programma di formazione per insegnanti.

QUESTIONARIO SUL BENESSERE DEGLI INSEGNANTI

Tempo stimato: 1 ora

Questo documento è suggerito per essere utilizzato durante la fase di CONSAPEVOLEZZA della metodologia ADKAR. Prendetevi del tempo per rispondere alle domande e condividete i risultati con il mentore. Ripetere il questionario nella fase di AZIONE e confrontare i risultati.

Identificazione

Età	
Genere	
Anni di esperienza	
Area/reparto	

Bilanciare il lavoro e la vita

	Mai	Raramente	A volte	Spesso	Sempre
Di solito lavora più di 5 giorni alla settimana?					
Di solito lavora più di 8 ore al giorno?					



Quanto spesso pensa o si preoccupa del lavoro? (quando non lavora)					
Sente di poter bilanciare la sua vita personale e professionale?					
Non riuscite a trascorrere abbastanza tempo con la vostra famiglia?					
Vi capita mai di perdere del tempo di qualità con la famiglia o con gli amici a causa della pressione del lavoro?					
Vi sentite mai stanchi o depressi a causa del lavoro?					
Riuscite a trovare il tempo per allenarvi?					
Riuscite a ritagliarvi del tempo durante la giornata lavorativa per prepararvi alle lezioni?					
La vostra scuola adotta iniziative per gestire la vita lavorativa degli insegnanti?					
Lavorate per molte ore o per straordinari e anche nei giorni festivi?					
Gestite bene il vostro tempo?					
Siete produttivi sul lavoro?					

Classifica in base all'importanza di conciliare vita personale e professionale

Fattori	Classifica
Orari più flessibili	
Lavorare da casa quando non si frequentano le lezioni	
Tempo libero durante le vacanze scolastiche	
Permessi durante le emergenze e gli eventi	
Sostegno da parte dei familiari	
Sostegno da parte di colleghi/dirigenti scolastici	
Meno carico di lavoro a scuola	
Sicurezza del lavoro	
Orario di lavoro prevedibile	

Spuntare il fattore che vi motiva a lavorare

Fattori
Soddisfazione personale
Ambito di lavoro
Indipendenza finanziaria
Stipendio



	Il sostegno della mia famiglia
	Lavoro con i giovani
	Apprendimento tra pari (condivisione di strumenti, attività, metodologie...)
	Superare le barriere
	Migliorare le mie competenze trasversali (pensiero critico, adattabilità, autoconsapevolezza, creatività, comunicazione, lavoro di squadra...).
	Benefici in termini di ferie e permessi
	Prestazioni mediche
	Orario di lavoro
	Cultura organizzativa
	Sicurezza del lavoro



GUIDA ALLA RIFLESSIONE

Tempo stimato: 2 ore.

Questo documento deve essere utilizzato durante la fase di **CONSAPEVOLEZZA** della metodologia ADKAR. Prendetevi del tempo per esplorare gli argomenti relativi a: Benefici di un sano equilibrio; Definizione degli obiettivi; Gestione del tempo; Come sto al lavoro; Come sto a casa; Gestione dello stress, e aiuterà gli insegnanti principianti a prendere coscienza dei propri obiettivi e a stabilire le priorità. Non dimenticate di registrare alcune riflessioni.

CONTENUTI / ARGOMENTI	DOMANDE	Riflessioni, punti principali
I benefici di un sano equilibrio - Cosa e perché è importante - Aumento della produttività - Miglioramento della salute fisica e mentale - Aumento del morale	Cosa significa per lei mantenere un equilibrio tra lavoro e vita privata? Ritiene che il rapporto tra vita professionale e personale sia in equilibrio? Quali sono i segnali che indicano che la vostra vita è in equilibrio o in disequilibrio? (Questo potrebbe essere legato al fatto che vivete nello stesso posto della vostra famiglia e avete tempo per rilassarvi e bere un caffè al mattino, per esempio...). Alla fine della giornata e dopo aver riflettuto su ciò che avete o non avete completato, che tipo di compiti rimandate di solito? Quali sono le attività della sua vita quotidiana che le danno maggiore soddisfazione? Quali attività della sua vita quotidiana le danno meno soddisfazione? Trovate che il vostro lavoro sia gratificante e significativo?	
Definizione degli obiettivi e dell'agenda - Le tre P: Pianificazione, Definizione delle priorità e Realizzazione contro passione, pazienza e perseveranza.	Qual è la vostra passione per il lavoro? Cosa vi stimola ad andare oltre? Quali sono i suoi obiettivi personali e professionali per il futuro? Siete in grado di stabilire le priorità nel loro insieme? Cosa siete in grado di fare per realizzarli?	
Gestione del tempo - Matrice Urgente vs Importante - Imparare a dire "no" - Rimanere flessibili	Quante ore lavora in una settimana? Quante ore alla settimana trascorre al lavoro? Quanto tempo passate sui social media? Avete bisogno di controllare il telefono e la posta elettronica quando uscite dal lavoro? Qual è la più grande distrazione sul posto di lavoro? Quanto tempo ha a disposizione per i suoi hobby? Cosa fate per rilassarvi dopo una lunga giornata di lavoro? Quanto tempo trascorre con la sua famiglia e i suoi amici a settimana? A fare cosa?	
Come sono al lavoro - Lasciate a casa lo stress domestico - Suddividere i compiti più grandi - Delegato - Stabilire obiettivi precisi	Di solito non vede l'ora che arrivi il giorno dopo o si sente stressato? Delegate i vostri compiti ai vostri colleghi? O chiedete la loro collaborazione?	
Come sono a casa - Lasciate lo stress da lavoro al lavoro - Spegner il telefono - Prendetevi un po' di tempo per voi - Mantenere i propri limiti	Per quanto tempo siete rimasti con gli amici senza badare al tempo? Di solito avete l'energia per fare qualcosa di divertente prima/dopo il lavoro? Lavorate da casa nei vostri giorni liberi?	
Gestione dello stress - Esercizio - Mangiare bene	Quanto spesso si esercita? Fate tutta la pausa pranzo?	



<p>- Dormire a sufficienza - Autovalutazione</p>	<p>Utilizzate sempre tutti i vostri giorni di ferie ogni anno? Qual è la priorità più importante per lei, il suo lavoro o la sua vita privata? Cosa ne pensa degli straordinari? Avete un lungo tragitto? Quante ore avete dormito nell'ultima settimana?</p>	
<p>Alcune scuole offrono un supporto di sviluppo personalizzato per aiutare i membri a capire e a possedere i loro punti di forza e a metterli in grado di raggiungere il loro pieno potenziale. Questa scuola offre un programma introduttivo per supportarvi in questo senso.</p>		

SESSIONI DI MENTORING SULL'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Tempo stimato: 1 ora.

Questa raccolta di casi di studio (6 in totale) con potenziali scenari è stata preparata per il mentore da affrontare durante la fase Desiderio della metodologia ADKAR. Il mentore può scegliere uno o più casi come base per un discorso con un gruppo di supporto durante un workshop (compagni, dirigente scolastico...). I casi possono essere adattati o presi da un ambiente concreto. L'obiettivo finale è far sì che il NQT si renda conto che il cambiamento è necessario e che lo desidera.

Elenco dei casi di studio:

- 1st caso: Il difficile equilibrio tra lavoro e vita privata: Come un insegnante ha trovato una soluzione
- 2nd caso: Cercare di fare tutto
- 3rd caso: Un nuovo approccio
- 4th caso: "Le macchine ben oliate non macinano". - Phonte
- 5th caso: Il mio punto di vista sull'equilibrio tra lavoro e vita privata come insegnante
- 6th : Ci ho provato. Oh, come ho provato

I casi:

1st caso: Il difficile equilibrio tra lavoro e vita privata: Come un insegnante ha trovato una soluzione

Quan Neloms è consulente ed è stato insegnante di studi sociali nel Distretto comunitario delle scuole pubbliche di Detroit. È stato uno dei primi vincitori della borsa di studio per educatori Teach 313 di Detroit. Neloms ha fondato la Lyricist Society, un programma di doposcuola che unisce alfabetizzazione e arti creative. Gli studenti di questo programma hanno vinto un Grammy per un video rap creato con un iPhone. Neloms gestisce anche In Demand, un'iniziativa per il reclutamento di educatori maschi neri.

Per anni ho lavorato a lungo a scuola e ho ridotto il tempo da dedicare alla mia famiglia. Finalmente, una mattina alle 4.30, mio figlio ha reso dolorosamente chiaro lo squilibrio.

Mi ero alzata prima dell'alba per allenarmi, come faccio quasi tutti i giorni. In questa mattina di qualche anno fa, anche mio figlio maggiore, che allora aveva 8 anni, si è svegliato e abbiamo chiacchierato mentre mi preparavo. Mentre uscivo dalla porta,

mio figlio si girò per tornare a letto. Si fermò e disse: "Ti voglio bene, papà. Ci vediamo domani".

Ci vediamo domani? Pensai tra me e me. Ero sbalordita. Sapevo che mio figlio non voleva essere irrispettoso. Stava dicendo qualcosa sulla sua esperienza, ed era vero. Spesso non riuscivo a tornare a casa prima che i miei figli andassero a dormire, quindi non li vedevo fino al giorno dopo. Sapevo che qualcosa doveva cambiare.

Di Quan Neloms - 31 dicembre 2019

2nd caso: Cercare di fare tutto

Ironia della sorte, una potente miscela di elementi positivi nella mia vita di bambina mi ha portato a lavorare troppo da adulta. Crescendo a Detroit, ho avuto la fortuna di avere il sostegno di una famiglia che mi ha nutrito, di una serie di educatori interessati e coinvolti e di una comunità impegnata. Questa tripletta ha fatto sì che fossi esposta a esperienze e opportunità che mi hanno cambiato la vita e che la mia formazione, sia dentro che fuori la scuola, fosse piena di orgoglio culturale e consapevolezza.

Sapevo quanto fossi fortunata. E quando sono diventata insegnante, ho voluto fare tutto ciò che era in mio potere per offrire ai miei studenti lo stesso tipo di esperienze e di sostegno.

Così mi sono messa al lavoro. Oltre a insegnare studi sociali e poi a diventare consulente scolastico, ho creato la Lyricist Society, dove gli studenti possono trovare la loro voce attraverso i media creativi. Sono stata entusiasta di vedere i miei studenti vincere premi e viaggiare a livello internazionale per condividere i contenuti creativi che hanno prodotto. Ho lavorato anche ad altri progetti, come la progettazione di accademie di 9th grado, l'organizzazione di corsi extracurricolari supplementari e la pianificazione di campeggi scolastici.

In fondo alla mia mente, sapevo che mi stavo spremendo troppo. Ma ho continuato, perché mi sentivo personalmente responsabile del successo della mia scuola e dei nostri studenti. Questo senso di responsabilità, unito al desiderio di restituire ciò che avevo ricevuto da giovane, ha fatto sì che il mio tempo e le mie energie si sbilanciassero, dedicandosi completamente alle attività scolastiche.

Spesso lasciavo il lavoro solo a tarda sera. Mi ritrovavo a fare più per i miei studenti che per i miei figli. Avevo buone intenzioni, ma il mio altruismo era diventato un mostro che divorava tutto il mio tempo.

3rd caso: Un nuovo approccio

Mentre riflettevo su come ritrovare un sano equilibrio, ho pensato alle mie esperienze di giovane uomo a Detroit. Come facevano gli adulti preoccupati della mia vita, tanto tempo fa, a crescere i figli e ad avere tempo per la famiglia, lasciando apparentemente spazio alla vita? E perché io non ero in grado di farlo?

Mi sono resa conto che stavo facendo un lavoro importante da sola. Non cercavo né volevo aiuto, quindi il mio lavoro divorava completamente il mio tempo. Mi sono reso conto che, mentre cercavo di replicare le mie esperienze di giovane uomo, non riuscivo a replicare la triade di sostegno - famiglie, educatori e comunità - che lavorava insieme per aiutare tutti noi giovani. Invece di lavorare insieme alla mia comunità, avevo lavorato egoisticamente e paternalisticamente da solo.

Sapevo di dover continuare il lavoro a cui tenevo così tanto, ma mi impegnai anche a chiedere aiuto.

Per prima cosa, ho chiesto a genitori e insegnanti, preoccupati quanto me per il benessere della nostra scuola, di aiutarci a pianificare il prossimo anno scolastico. Abbiamo suddiviso le nostre grandi idee in fasi e compiti che potevano essere portati a termine da volontari. Poi abbiamo fatto approvare il nostro piano dall'amministrazione della scuola.

Infine, abbiamo ottenuto il consenso di altri genitori. Un piccolo gruppo di insegnanti e io abbiamo trascorso l'estate visitandoli a casa e raccontando loro i nostri piani innovativi per l'anno successivo. Abbiamo chiesto il loro sostegno come volontari e il loro impegno come genitori. Abbiamo anche costruito il sostegno e ottenuto volontari dalla comunità raggiungendo i post sui social media e le visite alle chiese, e attivando le reti personali dei genitori e degli educatori della nostra scuola. L'idea era che investire nel reclutamento a monte avrebbe dato i suoi frutti durante l'anno scolastico.

E sapete cosa? Mi ha commosso l'aiuto e il sostegno che abbiamo ricevuto. I nostri educatori, le famiglie e i membri della comunità entravano e uscivano dalla scuola ogni giorno per contribuire a fornire agli studenti un'ampia gamma di esperienze e opportunità. La triplice azione di sostegno è stata pienamente efficace. Ho potuto dedicare più tempo all'istruzione dei miei figli e alle loro attività extrascolastiche, alleggerendo il peso che mia moglie portava con sé. Inoltre, poiché nella scuola c'era un'atmosfera più familiare, ho potuto coinvolgere la mia famiglia nel mio lavoro, che è diventato un'impresa in cui abbiamo investito insieme.

4th caso: "Le macchine ben oliate non macinano". - Phonte

Trascorrere ore e ore di maratona a scuola, senza avere abbastanza tempo per i nostri cari o per la cura di noi stessi, ci porta a fare fatica. Molte magliette glorificano il grinding. Ma il grinding indica un fallimento del sistema.

Ho imparato che, chiedendo e accettando l'aiuto di questa triplice organizzazione, posso avere più tempo per la mia vita al di fuori della scuola. Da allora ho adottato l'approccio del lavoro di squadra anche nelle altre iniziative a sostegno dei giovani della mia città. Invito tutti gli educatori a considerare la propria comunità come una risorsa. Dobbiamo fare affidamento sull'intero villaggio per sostenere gli studenti. Il compito di ispirare e promuovere il loro successo è troppo arduo perché gli educatori possano gestirlo da soli.

5th caso: Il mio punto di vista sull'equilibrio tra lavoro e vita privata come insegnante

Ho iniziato a insegnare subito dopo l'università e avevo solo 22 anni. Riflettere sui miei 22 anni al primo anno di insegnamento mi fa sempre rabbrivire un po', ma è da quella versione di me che inizia questa storia.

Per i primi tre anni di insegnamento ho lavorato uno o due giorni alla settimana in un negozio di articoli in saldo, finché non sono rimasta incinta del mio primo figlio e ho deciso che un solo lavoro era abbastanza faticoso. Mentre lavoravo al negozio di rigatteria, passavo quasi tutte le domeniche a correggere compiti e a fare lezioni per almeno 3-4 ore, ma a volte per tutto il giorno. Uno dei miei più grandi rimpianti è il ricordo di quando qualcuno ha regalato i biglietti dei Bengals a mio marito e io ho dovuto dirgli che non potevo partecipare perché avevo così tanti compiti da correggere.

Ora, come insegnante esperto da nove anni, ho un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e non lavoro più ai compiti nei fine settimana. Anche se ci sono molte storie dell'orrore sulle ore extra trascorse a scuola e sugli straordinari non retribuiti degli insegnanti, posso dirvi onestamente che non deve essere così. Grazie a metodi didattici diversificati, a un'efficace pianificazione delle lezioni e a un'accurata definizione delle priorità, gli insegnanti possono ottimizzare il loro tempo durante la giornata e la settimana scolastica, in modo che i fine settimana possano essere trascorsi (come dovrebbero) con gli amici e la famiglia.

Allison Stacy

6th : Ci ho provato. Oh, come ho provato

Ho smesso di portare a casa i compiti da correggere e ho rinunciato a molti extra al lavoro. Quando ero al lavoro, non parlavo di mio figlio; ero lì per concentrarmi sui miei studenti. Ho dovuto dare ai miei studenti il mio numero di cellulare - è nel mio contratto - ma ho stabilito orari specifici in cui potevano chiamarmi, in genere l'ora dopo che mio figlio era a letto. Il lavoro rimaneva al lavoro e la casa rimaneva a casa... e io ho quasi perso la testa.

Trascorrevo tutto il mio tempo al lavoro cercando freneticamente di tenere la testa fuori dall'acqua. Era come essere di nuovo un'insegnante al primo anno, ma ero in classe da sei anni. Non c'era mai un secondo durante la giornata in cui potessi sedermi e fare un respiro profondo e, se mai ci provavo, mi sembrava di rubare ai miei studenti o a mio figlio il tempo e l'attenzione che spettavano loro di diritto.

L'ansia si è riversata su ciò che accadeva a casa. Non riuscivo a dormire, in parte perché avevo un bambino piccolo e in parte perché mi sembrava di affogare nelle minuzie del lavoro. Mi sentivo come se dovessi passare ogni momento a casa a fare il buon genitore - interazioni faccia a faccia e pratiche con un bambino che, onestamente, era perfettamente soddisfatto di stare seduto per trenta minuti a dare da mangiare al cane. Dovevo essere costantemente produttiva al lavoro e costantemente impegnata a casa.

Così alla fine ho preso una decisione che mi ha cambiato la vita: mi sono arresa. Invece di essere un'insegnante per nove ore al giorno e una mamma per il resto, sono diventata una mamma insegnante.

Ho iniziato a portare a casa i compiti da correggere un paio di sere alla settimana. Correggo i compiti mentre mio figlio colora o gioca. Ora correggo mentre lui fa i compiti e a volte saltiamo il suo esercizio di scrittura dei numeri per lasciare che sia lui a scrivere i voti in cima ai compiti dei miei figli. Ogni tanto mettiamo in valigia i compiti, il quaderno dei voti e qualche libro o materiale artistico e passiamo un pomeriggio alla Waffle House a sbrigare le faccende insieme.

Ho ripreso le attività extra che mi fanno amare il mio lavoro: fare da tutor ai ragazzi, pianificare programmi extra, essere l'assistente sociale di riferimento per i miei studenti. Ma ora lo faccio con una spalla. Mio figlio a volte passa il sabato mattina alle partite di calcio della scuola, cosa che di solito gli piace anche se si lamenta in anticipo. È stato portato in giro per diverse aree residenziali a basso reddito e ha visto i fratellini e le sorelline dei miei studenti godersi i suoi vestiti e i suoi giocattoli di seconda mano.

Ora la casa si ripercuote anche sul lavoro. Dato che mi occupo un po' dei compiti e della pianificazione, di tanto in tanto mi prendo un periodo di pianificazione per andare a leggere alla classe d'asilo di mio figlio. L'anno scorso abbiamo portato tutti i bambini di seconda media in campeggio per tre giorni, mentre mio marito era fuori città per

lavoro, e così il nostro bambino di quattro anni è venuto con noi. Ha perfezionato le sue scoregge a braccio, ha assaggiato il mango con il peperoncino in polvere (non è stato un successo) ed è stato usato come spia in un'epica partita di Cattura la bandiera. I miei studenti lo conoscono e lo amano e capiscono quando devo saltare il lavoro per, ad esempio, fargli rimuovere chirurgicamente un minuscolo pezzo di Lego dal condotto uditivo. (L'intervento è andato bene, comunque).

Alcuni confini sono sacrosanti, ovviamente.

I miei figli mi chiamano per aiutarmi a fare i compiti dopo la scuola, ma se mi chiamano mentre sto leggendo la favola della buonanotte a mio figlio, mi lasciano un messaggio vocale. I miei studenti amano ascoltare le storie di mio figlio, ma quando diventa più grande devo essere un po' più attenta alla sua privacy... dopo tutto, tra qualche anno potrebbe frequentare la mia scuola.

E il mio modo non funzionerebbe per tutti. Al momento ho un solo figlio... quando il secondo farà la sua comparsa tra circa un mese, questo squilibrio accuratamente creato potrebbe andare a rotoli. La nostra casa, la mia scuola e la sua scuola elementare sono tutte a circa cinque minuti di distanza. Mio figlio è relativamente sano ed estroverso. Non tutti hanno questi fattori, quindi il gioco di prestigio sarà diverso per tutti.

Ma credo che questo sia il punto. Una rigida separazione tra l'insegnamento e la casa viene spesso propagandata come l'unico modo per mantenere la propria sanità mentale ed essere un insegnante decente e un genitore responsabile... ma non è così. Come chiunque altro al mondo, ho molti ruoli diversi: insegnante, genitore, moglie e persino, a volte, essere umano indipendente! Quando ho smesso di cercare di programmare ognuna di queste identità in una fascia oraria ordinata e specifica, è diventato molto più facile essere un essere umano disordinato, fluido e completo. E questo si è rivelato essere esattamente ciò di cui i miei studenti e la mia famiglia avevano bisogno.

CONSIGLI PRATICI PER MIGLIORARE L'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Tempo stimato: 1 ora.

Questa raccolta di suggerimenti (12 in totale) deve essere utilizzata durante la fase Conoscenza della metodologia ADKAR. Scegliete i suggerimenti che più si addicono al NQT e discutetene con lui/lei. Attingete alla vostra esperienza personale. Rivedete i suggerimenti nella fase di rinforzo, scegliendo gli stessi o altri suggerimenti per rafforzare la nuova abilità.

Prendete tempo per creare una visione

L'equilibrio tra lavoro e vita privata ha significati diversi per persone diverse. Per alcuni insegnanti, può significare immergersi nel lavoro durante l'anno scolastico e staccare completamente la spina durante le pause e le estati. Per altri, l'obiettivo può essere quello di ritagliarsi più tempo nei giorni di scuola per le responsabilità familiari. "Come immaginate la vostra vita e il vostro lavoro?". ha detto Alstad-Davies. Un modo per discernere questo aspetto è tenere un diario su "ciò che volete fare nella vostra carriera e nella vostra vita personale".



Lavorare in modo più intelligente, non più difficile

Identificate ed eliminate le attività non essenziali. Un modo per farlo è applicare il principio di Pareto, o regola dell'80/20, alla vostra giornata lavorativa. Vilfredo Pareto era un economista che ha teorizzato che l'80% dei risultati si ottiene dal 20% del lavoro che facciamo. L'educatore Dave Stuart Jr. spiega la regola dell'80/20 per gli insegnanti: "L'80% dei risultati degli studenti deriva dal 20% del lavoro che facciamo con gli studenti". Stuart raccomanda di consolidare il tempo dedicato a rispondere alle e-mail, di ridurre al minimo le pratiche burocratiche e di non preoccuparsi di creare bacheche elaborate, come modi per ridurre le attività non essenziali.

Fare amicizia

Le relazioni strette sul lavoro aumentano la soddisfazione e l'impegno. Ricordate che non siete gli unici a sentirvi stressati al lavoro. Parlare con colleghi con cui sfogarsi, chiedere aiuto o condividere una risata può fare miracoli per il vostro benessere. Se non avete un compagno di lavoro, non siate timidi. Iniziate una conversazione con un altro insegnante e vedete se avete interessi comuni.

Concedetevi una pausa

Allontanarsi dall'aula durante il giorno aumenta la produttività. E non stiamo parlando di mangiare alla scrivania tra una lezione e l'altra. La parola chiave nella frase "pausa pranzo" è "pausa". Allontanarsi dall'aula, anche solo per pochi minuti, può aiutare a essere più creativi. È dimostrato che fare una passeggiata intorno all'isolato aumenta la produttività, e fare una passeggiata nella natura è ancora meglio. Stare nella natura è il modo più efficace per rilassare il cervello e rinfrescare i sensi, quindi, se possibile, recatevi al parco più vicino.

Investite nel vostro sviluppo

Non lesinate sulla vostra crescita professionale, perché ripaga con la soddisfazione della vostra carriera. Rimanete aggiornati sulle ultime ricerche in materia di tecnologie didattiche e di apprendimento, dedicando del tempo alla lettura delle vostre pubblicazioni preferite. Iscrivetevi a un'associazione professionale e partecipate alle riunioni locali, quando possibile. Se siete più introversi, prendete in considerazione l'idea di fare volontariato in una delle posizioni per darvi un "lavoro" e un motivo per avvicinarvi agli altri. Partecipate alle conferenze che vi interessano per ampliare le vostre conoscenze e creare una rete di contatti con altri educatori.



E alla fine il modo migliore per farlo è essere anche la versione migliore di se stessi,
anche se questo significa passare il fine settimana a guardare Netflix!

Figura 7: Consigli per l'equilibrio tra lavoro e vita privata

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

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of
Slovenia**

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

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

 **casadoprofessor**

Casa do Professor

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
-
ULISBOA**

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

 **Univerza v Ljubljani**

University of Ljubljana

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

University of Peloponnese

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **PetitPhilosophy**

Association Petit Philosophy

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet**

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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