



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



# GRADIVNI BLOK II: MENTORSTVO U PROGRAMU UVOĐENJA UČITELJA

## CJELINA IX - RAZLIČITE VRSTE MENTORSTVA I KAKO IH KORISTITI

Izrada ove publikacije sufinancirana je iz programa bespovratnih sredstava Erasmus+ Europske unije pod br. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Ova publikacija odražava samo stavove autora. Niti Europska komisija niti nacionalna agencija za financiranje projekta nisu odgovorni za sadržaj niti za bilo kakve gubitke ili štetu nastalu korištenjem ove publikacije.



© Copyright 2021 LOOP Consortium Bilo kakvo reproduciranje ili distribucija sadržaja ili dijela sadržaja ove publikacije dopušteno je samo uz prethodno pismeno odobrenje LOOP partnerstva. Osim toga, mora se navesti priznanje autora dokumenta i svih primjenjivih dijelova obavijesti o autorskim pravima.

Sva prava pridržana.

Ovaj dokument se može promijeniti bez prethodnog upozorenja.



Ovo djelo je licencirano pod [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



## CJELINA IX - RAZLIČITE VRSTE MENTORSTVA I KAKO IH KORISTITI

### UVOD

Obično, kad god pomislimo na „mentorstvo“, na pamet nam padne slika iskusnijeg pojedinca koji pruža smjernice, podršku i ohrabrenje manje iskusnom suradniku potičući njegov/njezin osobni i profesionalni razvoj.



Ova slika odgovara tradicionalnoj vrsti ili modelu mentorstva, koje poznajemo kao **mentorstvo jedan na jedan**. Ova vrsta mentorstva najčešća je u obrazovanju, gdje u pravilu iskusniji učitelji preuzimaju ulogu mentora novog ili manje iskusnog učitelja, kako bi podržali njegovu/njezinu integraciju u kontekst, procedure i samu profesiju.

Unatoč tome, postoji drugih pet vrsta mentorstva s različitim obilježjima, koristima i prednostima, koje također mogu biti korisne i relevantne za obrazovni kontekst i mentorstvo učitelja (vidi *Sliku 9*).

**Grupno mentorstvo:** Jedan ili više iskusnih učitelja vodi i pruža podršku grupi učitelja početnika.

**Suradničko mentorstvo:** Mentorstvo između pojedinaca sa sličnim kvalifikacijama i/ili iskustvima u osobnim ili profesionalnim kontekstima.

**Mentorstvo na daljinu ili e-mentorstvo:**

Mentorski odnos zasnovan i održavan online kroz korištenje digitalne tehnologije i programa.

**Obrnuto mentorstvo:**

Novo ili manje iskusno stručno osoblje vodi i pruža podršku iskusnijem stručnom osoblju.

**Brzo mentorstvo:** Vrlo kratak trenutak mentoriranja, usmjeren na specifičan problem, temu ili izazov.



Slika 9 – Identificiranje 6 vrsta mentorstva

Ovo su kratki opisi različitih vrsta mentorstva, koji su temelj aktivnosti predstavljene u nastavku.



## CILJEVI

- Poznavati i identificirati različite vrste mentorstva
- Prepoznati obilježja, prednosti i nedostatke različitih vrsta mentorstva
- Odabrati i usvojiti adekvatan tip mentorstva po potrebi konteksta i ciljeva mentorskog odnosa

## SADRŽAJI

- Priprema i prezentacija simulacija koje prikazuju različite vrste mentorstva
- Zajednička analiza i rasprava o prednostima i nedostacima svake vrste mentorstva u obrazovanju
- Rasprava u velikoj grupi na temu kako iskusni učitelji mogu imati koristi od različitih vrsta mentorstva u programu uvođenja u posao

## TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 120m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Simulacija – istraživanje vrsta mentorstva	1. Priprema simulacije	40m	90m
	2. Predstavljanje, analiza i rasprava o simulacijama	50m	
2. Grupna debata na temu „Kako koristiti različite vrste mentorstva u LOOP programu uvođenja?“	1. Rasprava i planiranje korištenja vrsta mentorstva	30m	30
			120m

### Aktivnost 1: Simulacija - istraživanje vrsta mentorstva | 90 minuta

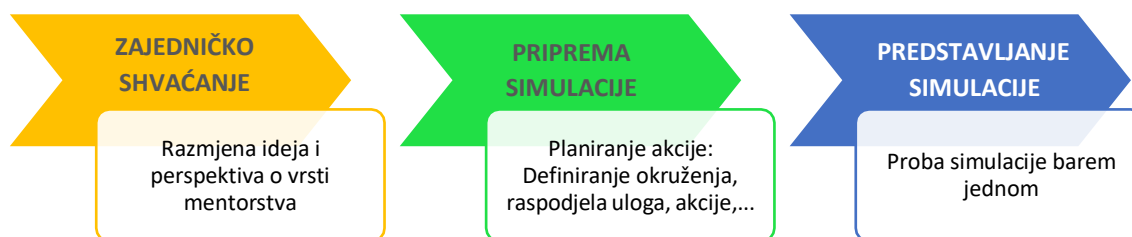
Simulacija se shvaća kao metodologija koja omogućuje duboko razumijevanje profesionalnih i obrazovnih situacija. Ovo „duboko razumijevanje“ postiže se kroz praktično iskustvo (praksa u stvarnom kontekstu ili simuliranom) i zamjensku analizu (promatranje i rasprava o praksi).

U ovoj će aktivnosti iskusni učitelji pripremiti i predstaviti simulaciju kako bi ilustrirali različite vrste mentorstva.



### Dinamika 1 – Priprema simulacije | 40 minuta

- Ovisno o broju iskusnih učitelja u programu osposobljavanja, iskusni učitelji trebali bi se podijeliti na sljedeći način:
  - 4 grupe od 2 do 3 elementa – ove grupe će raditi na vrstama suradničkog mentorstva, mentorstva na daljinu ili e-mentorstva, obrnutog mentorstva i brzog mentorstva
  - 2 grupe od 6 do 8 elemenata – ove grupe će raditi na grupnom mentorstvu
- Nakon što iskusne učitelje podijelite u grupe, zamolite svaku grupu da odabere karticu vezanu uz vrste mentorstva (vidi [Prilog 24](#)) bez da je pokaže. Grupe od 6 do 8 elemenata trebaju birati između kartica „više učitelja početnika” i „više iskusnih učitelja”. Ostale grupe biraju opcije s druge četiri kartice.
- Trener počinje predstavljati neke karakteristike, prednosti i nedostatke vrsta mentorstva (vidi [Prilog 25](#)).
- Svaka grupa će morati raspraviti, pripremiti i predstaviti simulaciju koja predstavlja vrstu određenog mentorstva, pomoću:



Slika 10 – Koraci koje trebaju slijediti grupe za pripremu simulacije.

### Dinamika 2 - Predstavljanje, analiza i rasprava o simulacijama | 50 minuta

- Svaka grupa će započeti predstavljanje pripremljene simulacije, a za to će imati do 5 minuta.
- Dok grupe rade simulacije, drugi iskusni učitelji će morati promatrati i registrirati vrstu mentorstva, glavna obilježja, prednosti i nedostatke, koristeći obrazac za promatranje (vidi [Prilog 26](#)). Ovo treba napomenuti svim iskusnim učiteljima.
- Na kraju svake prezentacije, svi iskusni učitelji će raspravljati o vrsti mentorstva, glavnim obilježjima, prednostima i nedostacima svake simulacije, bilježeći glavne ideje na *flipchartu* (demonstracijskoj ploči) ili bijeloj ploči.

### Aktivnost 2: Grupna debata na temu „Kako koristiti različite vrste mentorstva u LOOP programu uvođenja?“ | 30 minuta

U ovoj 2. aktivnosti, iskusni učitelji će imati priliku zajednički raspravljati o važnosti vrsta mentorstva za program uvođenja i mogu li se i kako kombinirati u ovom kontekstu. Istovremeno, iskusni učitelji će se naći pred izazovom gdje moraju razmisliti o tome kako mogu najbolje iskoristiti različite vrste mentorstva tijekom provedbe LOOP programa uvođenja u rad.



---

### *Dinamika 1 – Rasprava i planiranje korištenja vrsta mentorstva | 30 minuta*

Važno je da instruktor uvede ovu aktivnost tako da napomene da je LOOP program uvođenja osmišljen kao mentorski odnos jedan na jedan. Ipak, moguće ga je kombinirati s drugim tipologijama mentorstva u slučaju da obje strane to smatraju korisnim.

Početak debate instruktor može pokrenuti sljedećim pitanjima:

- a. Iz vaše perspektive, koju je vrstu mentorstva moguće koristiti u programu uvođenja, osim mentorstva jedan na jedan, i zašto?
- b. Postoji li prikladnija kombinacija više vrsta mentorstva koju biste željeli isprobati ili s kojom biste željeli eksperimentirati u ovom procesu?
- c. Koju vrstu mentorstva trenutno planirate koristiti za mentoriranje novih/manje iskusnih učitelja u ovoj školskoj godini?

Instruktor može dodati druga pitanja koja se smatraju relevantnima za promicanje rasprave i razmišljanja o tome kako iskusni učitelji mogu koristiti više vrsta mentorstva. Za kraj aktivnosti važno je predstaviti neke ideje o tome kako iskusni učitelji mogu koristiti ove vrste mentorstva istovremeno (vidi [Prilog 27](#)).



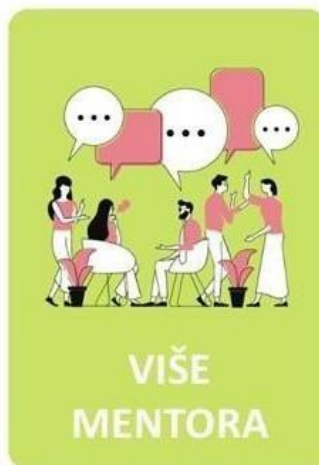
Sufinancirano sredstvima  
programa Europske unije  
Erasmus+



# PRILOZI



Prilog 24 – Vrste mentorstva - kartice







## Prilog 26 - Obrazac za promatranje

### NAPOMENE

Grupna identifikacija

Vrste mentorstva



Glavna obilježja

Prednosti

Nedostaci

Ostala zapažanja

## Prilog 25 – Karakterizacija vrsta mentorstva

Vrste	Obilježja	Prednosti	Nedostaci
<p><b>Mentorstvo jedan na jedan</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tradicionalni model</li> <li>▪ Najviše se koristi u obrazovanju</li> <li>▪ Uključuje jednog iskusnog učitelja i jednog učitelja početnika</li> <li>▪ Iskusnija osoba u paru s manje iskusnim početnikom</li> </ul> <p><b>S učiteljima u školama:</b> Kada iskusni učitelj postane mentorom učitelju manjeg iskustva ili učitelju početniku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iskusni učitelj također može imati koristi od toga: Razvoj vještina vođenja, učenje od svog učitelja početnika i osjećaj zadovoljstva.</li> <li>▪ Dugoročni odnos može se izgraditi i njegovati tijekom dužeg vremena</li> <li>▪ Dubok utjecaj na samopouzdanje, mentalno zdravlje i područja osobnog razvoja za obje strane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Može biti ograničeno kada školama nedostaje iskusnih učitelja</li> <li>▪ Iziskuje više vremena od obje strane</li> </ul>
<p><b>Grupno mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jedan ili nekoliko iskusnih učitelja radi sa skupinom učitelja početnika.</li> <li>▪ Grupa za suradnju koju vodi jedan ili više iskusnih učitelja</li> <li>▪ <i>Različiti primjeri:</i> Mentorstvo grupe suradnika; jedan iskusni učitelj na više učitelja početnika; više iskusnih učitelja na jednog učitelja početnika; više iskusnih učitelja na više učitelja početnika</li> </ul> <p><b>S učiteljima u školama:</b> Škole često primjenjuju ovaj model jer možda nemaju dovoljno vremena ili resursa da imaju jednog iskusnog učitelja za svakog učitelja početnika.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Više fluidnosti u procesu mentorstva</li> <li>▪ Korisno kada učitelji rade na više predmeta i više različitih godina/razina</li> <li>▪ Omogućuje dosezanje i utjecaj na više učitelja početnika u kraćem vremenskom roku</li> <li>▪ Učinkovit način usavršavanja grupa, zadržavanja/prenošenja znanja, doprinošenja kulturi dijeljenja znanja, inkluzije i učenja</li> <li>▪ Omogućuje poboljšanje vještina timskog rada iskusnih učitelja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kada je uključeno više učitelja početnika, pojedinačni ciljevi i potrebe mogu se doseći tek površno</li> <li>▪ Kada je uključeno više iskusnih učitelja, potrebno je više vremena za zajedničku pripremu i analizu</li> </ul>



## Suradničko mentorstvo



- Iskusni učitelji imaju zajedničke ili slične kvalifikacije i iskustva u osobnom ili profesionalnom kontekstu; oboje bi mogli biti na sličnoj profesionalnoj razini.
- Ovi se suradnici uparuju kako bi pružili podršku jedni drugima
- *Različiti primjeri:* Suradničko grupno mentorstvo ili suradničko mentorstvo jedan na jedan.

**S učiteljima u školama:** Škole obično imaju grupe učitelja sa sličnim kvalifikacijama i iskustvima.

- Uzajamno razumijevanje i prepoznavanje između stranaka: osjećaj pripadnosti
- Zajednički naponi i resursi za zajedničko suočavanje s istim vrstama izazova i prilika
- Omogućuje učiteljima izgradnju odnosa i korištenje svojih snaga za podučavanje i učenje jednih od drugih
- Također korisno za iskusne učitelje kako bi se mogli međusobno podržavati dok su u mentorskom odnosu; ili za učitelje početnike kako bi se i oni mogli međusobno podržavati dok su u mentorskom odnosu

- Ne predviđa suradnju između iskusnijih i manje iskusnih učitelja
- Ne promiče međugeneracijsko učenje, prijenos znanja ili inkluziju

## Mentorstvo na daljinu ili e-mentorstvo



- Mentorski odnosi uspostavljeni/održavani putem napredne tehnologije
- Iskusni učitelji i učitelji početnici koriste mrežne alate i komunikacijske aplikacije za virtualno povezivanje

**S učiteljima u školama:** Steklo popularnost tijekom pandemije

- Olakšanje komunikacije kada postoje vremenska ograničenja ili se raspoređi učitelja previše razlikuju
- Olakšava snimanje i pregled lekcija, pregled drugih primjera lekcija
- Otvara mentorstvo ljudima iz različitih škola, gradova pa i diljem svijeta
- Inkluzivnije, posebno s obzirom na ljude koji ne mogu putovati na sastanke uživo ili koji se radije povezuju virtualno
- Smanjuje zagađenje kroz smanjenje putovanja
- Čini mentorstvo učinkovitijim i djelotvornijim
- Usklađenost s procesima online rada i suradnje

- Manje osobno i intimno
- Smanjene mogućnosti osiguravanja promatranja u stvarnom kontekstu
- Može smanjiti fokus i predanost objiju strana
- Više je emocionalno iscrpljujuće



## Obrnuto mentorstvo



- Obrnuto od tradicionalnog modela
- Mlađi stručnjak s iskustvom podučava starijeg stručnjaka
- U pravilu je tehničke prirode

**S učiteljima u školama:** Učestalije je kada učitelj početnik promiče stjecanje/jaćanje digitalnih vještina iskusnih učitelja ili ih uči kako koristiti novu aplikaciju ili tehnologiju

- Izuzetno vrijedno u višegeneracijskom radnom okruženju gdje se potrebe mogu bazirati na tehničkim vještinama
- Osnažuje osjećaj uzajamnog učenja i obostrane koristi od mentorskog odnosa
- Povećava integraciju novih ili manje iskusnih učitelja u organizaciji
- Osnažuje odnos između iskusnog učitelja i učitelja početnika (osjećaj ravnopravnosti)

- S obzirom da će fokus biti više na iskusnim učiteljima, smanjuje se integracija i uključivanje novih ili manje iskusnih učitelja

## Brzo mentorstvo



- Učitelj početnik ima niz razgovora jedan na jedan sa skupom različitih iskusnih učitelja
- Učitelj početnik prelazi od jednog iskusnog učitelja do drugog nakon kratkog sastanka
- Obično se događa kao dio korporativnog događaja ili konferencije

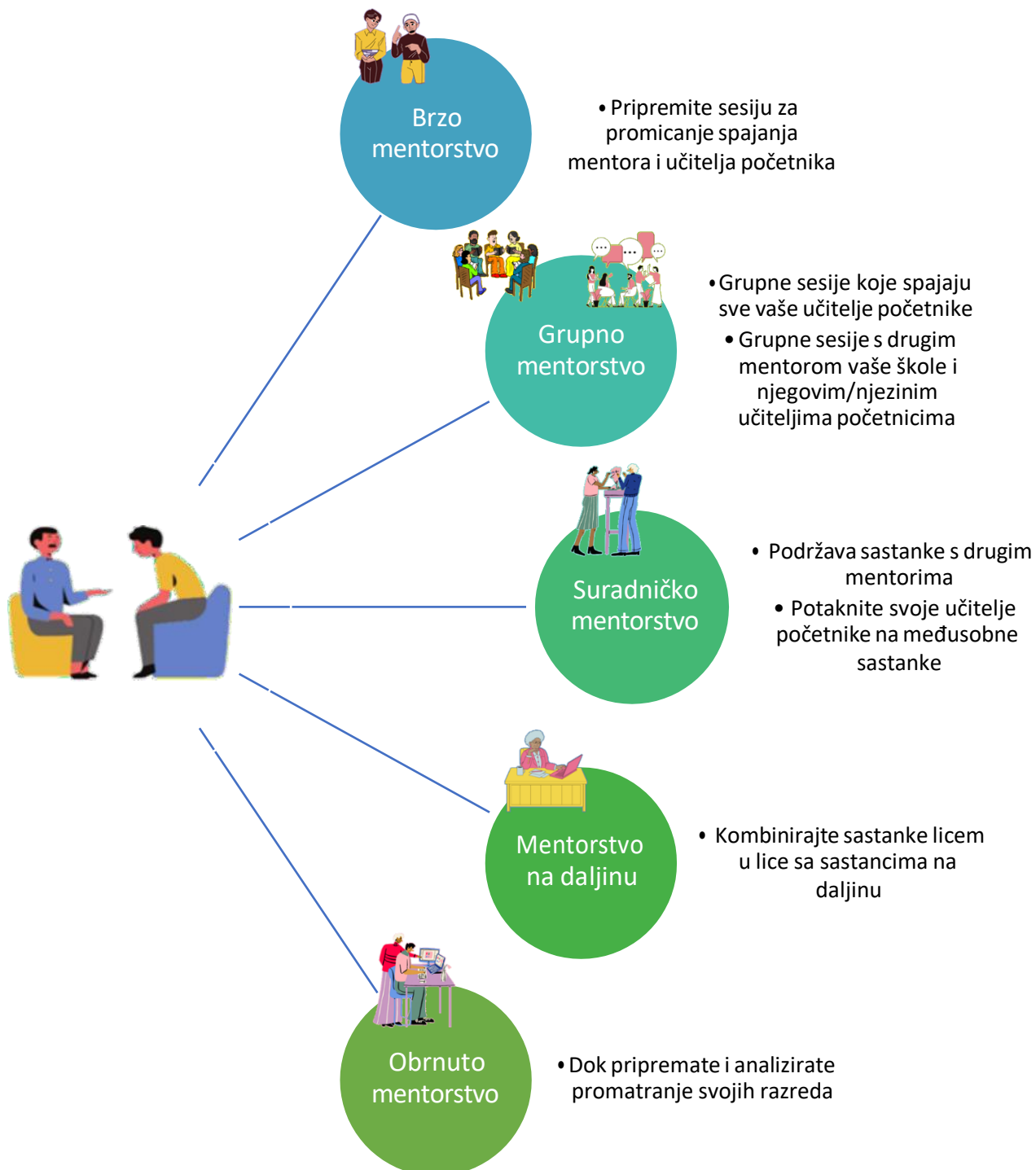
**S učiteljima u školama:** Odvija se neformalno, kada novi/manje iskusni učitelji traže podršku od različitih iskusnih učitelja

- Može biti korisna strategija za prepoznavanje odgovarajućeg iskusnog učitelja za učitelja početnika
- Korisno kao nadopuna mentorstvu jedan na jedan, nakon što se poveća mogućnost učitelja početnika za interakciju s drugim iskusnim učiteljima
- Povećava mogućnost socijalne uključenosti novih/manje iskusnih učitelja u školama

- Može biti ograničeno kada školama nedostaje iskusnih učitelja
- Učitelj početnik bi trebao doći spreman s pitanjima za savjete od stručnjaka na višoj razini
- Nije strukturirano i stoga je manje učinkovito u smislu integracije novih/manje iskusnih učitelja



## Prilog 27 - Kombinacija vrsta mentorstva





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



# IZVORI

Alderman, M. K. (1990, September). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.

Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press

Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.

Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.

Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.

Campus Compact. (1994, March). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Available from Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Please make checks payable to "The Education Commission of the States")

Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.

Coppock, M. L. (1995, April). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.

Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.

Dorrell, L. D. (1989, January). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.

Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.

Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.

Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (1991, Summer). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.

Holland, S. H. (1996, Summer). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.

Ion, G. & Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore

Lieberman, A. (1994). Teacher development: commitment and challenge Em P. Grimmett e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. New York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.9 ed.). Chaves: SNPL.

Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: November 2018.

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado em 2022, setembro, 29, em: [http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350\\_09por.pdf](http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf)

OECD (2018). "Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success", *OECD Reviews of School Resources*. Paris: OECD Publishing.

OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [[link](#)]

Pedone, F. and Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. In *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Peterson, R. W. (1989, August). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Available online: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: Corwin press.

Révai, Nóra (2020). "What difference do networks make to teachers' knowledge? Literature review and case descriptions". *OECD Education Working Papers*, 215. Paris: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Carnegie foundation archive.

Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica*. Um estudo empírico. Lisboa: Departamento de Educação Básica.

Sliwka, A. (2003). "Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis", In OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation - Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. Paris: OECD Publishing.



Sparks, W. G. (1993, February). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.

The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. State of Victoria: Department of Education and Training.

Turner, S., & Scherman, A. (1996, Winter). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Available from Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

### Online izvori

Allen, Brian and *etal* in Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (retrieved Sep 27, 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (retrieved Aug 8, 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? From <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (retrieved Jun 9, 2022).

European project . [www.unigrowthminds.eu](http://www.unigrowthminds.eu)

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series*. 16. April. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (retrieved Jun 1, 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (retrieved Jun 8, 2022)

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (retrieved May 25, 2021).



Comparative report (2021), Comparative report. [https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf) (retrieved Jun 8, 2022).

Official Journal of the European Union, 2020/C 193/04, 9 June 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (retrieved Jun 9, 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)

 casado professor

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/>