



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



# GRADNIK II: MENTORSTVO V PROGRAMU UVAJANJA UČITELJEV

## ENOTA IX - RAZLIČNE VRSTE MENTORSTVA IN KAKO JIH UPORABITI

Nastanek te publikacije je bil sofinanciran v okviru programa Evropske unije Erasmus+ pod št. 626148-EPP-1-2020-2-PT- EPPKA3-PI-POLICY. Ta publikacija odraža izključno stališča avtorja. Niti Evropska komisija niti nacionalna agencija za financiranje projekta nista odgovorni za njeno vsebino in ne odgovarjata za kakršno koli izgubo ali škodo, ki bi nastala zaradi uporabe te publikacije.

© Copyright 2021 LOOP Consortium Ta dokument se ne sme kopirati, razmnoževati ali spreminjati v celoti ali po delih za noben namen brez pisnega dovoljenja konzorcija LOOP. Poleg tega je treba jasno navesti priznanje avtorjev dokumenta in vse ustrezne dele obvestila o avtorskih pravicah.

Vse pravice pridržane.

Ta dokument se lahko spremeni brez predhodnega obvestila.



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



## ENOTA IX - RAZLIČNE VRSTE MENTORSTVA IN KAKO JIH UPORABITI

### UVOD

Ko pomislimo na »mentorstvo«, si običajno predstavljamo bolj izkušenega posameznika, ki svetuje, podpira in spodbuja manj izkušenega strokovnjaka pri njegovem osebnem in poklicnem razvoju.



Ta podoba ustreza tradicionalni vrsti ali modelu mentorstva, ki je opredeljen kot **mentorstvo ena na ena**. Ta vrsta mentorstva je najpogostejša v izobraževanju, pri kateri običajno izkušenejši učitelj prevzame vlogo mentorja za novega ali manj izkušenega učitelja, ter mu pomaga pri vključevanju v nepoznano okolje, kontekst, postopke in poklic.

Hkrati obstaja še pet drugih vrst mentorstva z različnimi značilnostmi, prednostmi in ugodnostmi, ki so lahko prav tako koristne in pomembne v izobraževalnem kontekstu in pri mentorstvu učiteljev (glej sliko 9).

**Skupinsko mentorstvo:** Eden ali več učiteljev mentorjev vodi in podpira skupino učiteljev začetnikov.

**Kolegialno mentorstvo:** Mentorstvo med posamezniki s podobnimi kvalifikacijami in/ali osebnem ali poklicnem okolju.

**Mentorstvo na daljavo ali e-mentorstvo:** odnos, ki se vzpostavi in vzdržuje prek spleta z digitalne tehnologije in programov.

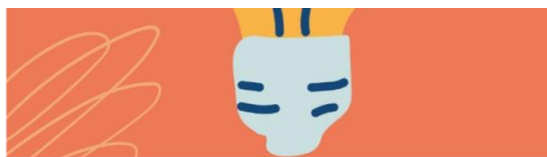
**Obratno mentorstvo:** Novi ali manj izkušeni usmerja in podpira bolj izkušenega strokovnjaka.

**Hitro mentorstvo:** Kratkoročno mentorstvo, osredotočeno na določeno vprašanje, problem ali izziv.

To so kratki opisi različnih vrst mentorstva, ki so dejavnost, predstavljeno v nadaljevanju.



Slika 9 - Opredelitev šestih vrst mentorstva



izkušnji v

Mentorski uporabo

strokovnjak

ki je

osnova za



### CILJI:

- Spoznati in opredeliti različne vrste mentorstva;
- prepoznati značilnosti, prednosti in slabosti različnih vrst mentorstva;
- izbrati in sprejeti ustrezno vrsto mentorstva glede na kontekst in cilje mentorskega odnosa.

### VSEBINA

- Priprava in predstavitev simulacij, ki ponazarjajo različne vrste mentorstva.
- Skupna analiza in razprava o prednostih in slabostih posameznih vrst mentorstva v izobraževanju.
- Razprava v skupini o tem, kako lahko učitelji mentorji uporabijo različne vrste mentorstva v uvajalnem programu.

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas dela: 120 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
1. Simulacija - raziskovanje vrst mentorstva	1. Priprava simulacije	40 min	90 min
	2. Predstavitev, analiza in razprava o simulacijah	50 min	
2. Skupinska razprava o tem, »kako uporabiti različne vrste mentorstva v uvajalnem programu LOOP?«	1. Razprava in načrtovanje uporabe vrst mentorstva	30 min	30 min
			120 min

### Dejavnost 1: Simulacija - raziskovanje vrst mentorstva | 90 minut

Simulacijo razumemo kot metodologijo, ki omogoča poglobljeno razumevanje poklicnih in izobraževalnih situacij. To "globoko razumevanje" se doseže s praktičnimi izkušnjami (praksa v resničnem ali simuliranem kontekstu) in nadomestno analizo (opazovanje in razprava o praksi).

V tej dejavnosti bodo učitelji mentorji pripravili in predstavili simulacijo, s katero bodo ponazorili različne vrste mentorstva.

#### Dinamika 1 – Priprava simulacije | 40 minut

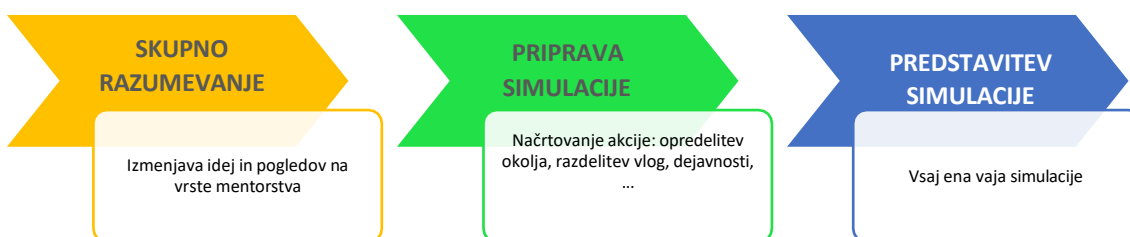
- Glede na število učiteljev mentorjev v MCP programu je treba učitelje mentorje razdeliti na naslednji način:



- i. 4 skupine po 2-3 učitelji - te skupine se bodo ukvarjale z vrstami vrstniškega mentorstva, mentorstva na daljavo ali e-mentorstva, obratnega mentorstva in hitrega mentorstva
- ii. 2 skupini po 6 do 8 učiteljev - te skupine bodo delale na skupinskem mentorstvu

Po razdelitvi h učiteljev mentorjev v skupine prosite vsako skupino, naj si izbere kartico, povezano z vrstami mentorstva (

- b. **Priloga 24 - Vrste mentorstva – karte**), ne da bi jih pokazala. Skupine od 6 do 8 učiteljev naj izberejo med karticama »več učiteljev začetnikov« in »več učiteljev mentorjev«. Ostale skupine se formirajo iz drugih štirih kartic.
- c. Vodja usposabljanja zaključi temo s predstavitvijo nekaterih značilnosti, prednosti in slabosti posameznih vrst mentorstva (glej Priloga 25 – Opredelitev vrst mentorstva).
- d. Vsaka skupina bo morala razpravljati, pripraviti in predstaviti simulacijo, ki predstavlja dodeljeno vrsto mentorstva, po naslednjih korakih:



Slika 10 - Koraki, ki jih morajo skupine upoštevati pri pripravi simulacije

### Dinamika 2 - Predstavitev, analiza in razprava o simulacijah | 50 minut

- a. Vsaka skupina pripravi simulacijo, za kar ima na voljo največ 5 minut.
- b. Medtem, ko posamezne skupine izvajajo simulacije, drugi učitelji mentorji v drugih skupinah opazujejo dogajanje in zabeležijo opažene vrste mentorstva. S pomočjo delovnega lista (Priloga 26 - List za opazovanje) si zapišejo glavne značilnosti, prednosti in slabosti, ki jih opažajo pri izbrani vrsti mentoriranja. Jasna navodila za delo pri opazovanju je potrebno dati na začetku.
- c. Ob koncu vsake predstavitve učitelji mentorji razpravljajo o vrsti izbranega modela mentoriranja, glavnih značilnostih, prednostih in slabostih vsake simulacije ter glavne ideje zabeležijo na flipchart ali tablo.

### Dejavnost 2: Skupinska razprava na temo »Kako uporabiti različne vrste mentorstva v uvajalnem programu LOOP?« | 30 minut

V tej drugi dejavnosti imajo učitelji mentorji priložnost, da skupaj razpravljajo o pomenu posameznih vrst mentorstva v uvajalnem programu in o tem, ali in kako jih je mogoče kombinirati. Hkrati so učitelji mentorji soočeni z izzivom, da razmislijo o tem, kako lahko načrtujejo in koristijo različne vrste mentorstva pri izvajanju uvajalnega programa LOOP.



## *Dinamika 1 - Razprava in načrtovanje uporabe različnih vrst mentorstva | 30 minut*

Pomembno je, da voditelj uvede to dejavnost in omeni, da je uvajalni program LOOP zasnovan kot mentorski odnos ena na ena. Kljub temu ga je mogoče kombinirati z drugimi vrstami mentoriranja, če obe strani menita, da je to koristno.

Za začetek razprave lahko voditelj postavi naslednja vprašanja:

- a. Katero vrsto mentorstva je z vašega vidika mogoče uporabiti v uvajalnem programu poleg mentorstva ena na ena in zakaj?
- b. Ali obstaja primernejša kombinacija več vrst mentorstva, ki bi jo želeli preizkusiti ali eksperimentirati v tem procesu?
- c. Katero vrsto mentorstva nameravate v tem trenutku uporabiti pri mentoriranju novih/manjših učiteljev v tem šolskem letu?

Voditelj lahko doda druga vprašanja, ki se mu zdijo pomembna za spodbujanje razprave in razmisleka o tem, kako lahko učitelji mentorji uporabljajo različne vrste mentorstva. Za zaključek dejavnosti je pomembno predstaviti nekaj idej o tem, kako lahko učitelji mentorji hkrati uporabljajo različne vrste mentorstva (**Prilog 27 - Kombinacija vrst mentorstva**).

# PRILOGE



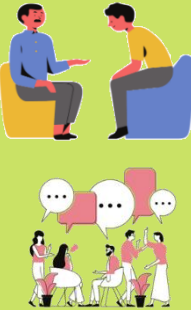



## Priloga 24 - Vrste mentorstva – karte







## Priloga 25 - Opredelitev vrst mentorstva

Vrste	Značilnosti	Prednosti	Slabosti
<p><b>Mentorstvo ena na ena</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tradicionalni model.</li> <li>▪ Najpogosteje uporabljen model v izobraževanju.</li> <li>▪ Vključuje enega učitelja mentorja in enega učitelja začetnika.</li> <li>▪ Izkušenejši posameznik v paru z manj izkušenim ali mlajšim učiteljem začetnikom.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ko učitelj mentor postane mentor manj izkušenega učitelja ali učitelja začetnika.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Učitelj mentor ima lahko od tega tudi koristi: razvoj vodstvenih sposobnosti, učenje od učitelja začetnika in občutek zadovoljstva.</li> <li>▪ Sčasoma se lahko vzpostavi in neguje dolgoročen odnos.</li> <li>▪ Velik vpliv na samozavest, duševno zdravje in področja osebnega razvoja obeh akterjev.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lahko je omejen, kadar v šolah primanjkuje izkušenih učiteljev.</li> <li>▪ Od obeh zahteva več časa.</li> </ul>
<p><b>Skupinsko mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eden ali več učiteljev mentorjev dela s skupino učiteljev začetnikov.</li> <li>▪ Sodelujoča skupina, ki jo vodi eden ali več učiteljev mentorjev.</li> <li>▪ Različni primeri: skupinsko mentorstvo; en učitelj mentor je mentor več učiteljem začetnikom; več učiteljev mentorjev mentorira enega učitelja začetnika; več učiteljev mentorjev je mentorjev za več učiteljev začetnikov.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Šole pogosto uporabljajo ta model, ker morda nimajo dovolj časa ali sredstev za individualno mentorstvo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Večja pretočnost v mentorskem procesu.</li> <li>▪ Uporabno, kadar učitelji delajo pri več predmetih in v različnih letnikih/ravneh.</li> <li>▪ Omogoča doseči in vplivati na več učiteljev začetnikov v krajšem času</li> <li>▪ Učinkovit način za izpopolnjevanje skupin, ohranjanje/prenos znanja, prispevanje h kulturi izmenjave znanja, vključevanja in učenja.</li> <li>▪ Omogoča izboljšanje spretnosti skupinskega dela učiteljev mentorjev.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nekateri cilji in potrebe so dosežene površno, pomanjkljivo.</li> <li>▪ Pri vključevanju več učiteljev mentorjev je potrebno več časa za skupno pripravo in analizo.</li> </ul>
<p><b>Vrstniško mentorstvo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Učitelji mentorji imajo skupne ali podobne kvalifikacije in izkušnje v osebnem ali poklicnem kontekstu; oba sta lahko na podobni poklicni ravni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medsebojno razumevanje in identifikacija med strankami: občutek pripadnosti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ne predvideva sodelovanja med bolj izkušenimi in manj izkušenimi učitelji.</li> </ul>



Vrste	Značilnosti	Prednosti	Slabosti
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ti mentorji se povežejo in drug drugemu nudijo podporo.</li> <li>Različni primeri: mentorstvo v skupini kolegov ali mentorstvo ena na ena.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>V šolah so običajno skupine učiteljev s podobnimi kvalifikacijami in izkušnjami.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skupna prizadevanja in viri za skupno soočanje z istimi vrstami izzivov in priložnosti.</li> <li>Učiteljem omogoča, da gradijo odnose in uporabljajo svoje prednosti za poučevanje in učenje drug od drugega.</li> <li>Uporabno tudi za učitelje mentorje, da se medsebojno podpirajo, ko so v mentorskem odnosu; ali za učitelje začetnike, da se medsebojno podpirajo, ko so v mentorskem odnosu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ne spodbuja medgeneracijskega učenja, prenosa znanja ali vključevanja.</li> </ul>
<p><b>Mentorstvo na daljavo ali e-mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentorski odnosi, ki se vzpostavijo/ vzdržujejo s pomočjo napredne tehnologije.</li> <li>Učitelji mentorji in učitelji začetniki uporabljajo spletna orodja in komunikacijske aplikacije za virtualno povezovanje, ne da bi izgubili osebni stik.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pridobilo na priljubljenosti in se okrepilo v razmerah pandemije.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Olajša snemanje in pregledovanje pouka, pregledovanje drugih primerov pouka</li> <li>Ker vključuje ljudi iz različnih šol, mest in sveta, je tovrstna oblika mentorstva bolj odprta.</li> <li>Ker upošteva ljudi, ki ne morejo potovati na osebna srečanja ali se raje povezujejo virtualno, je tovrstno mentorstvo bolj vključujoče.</li> <li>Vpliva na zmanjšanje ogljičnega odtisa zaradi manjšega števila potovanj.</li> <li>Mentorstvo postane učinkovitejše in uspešnejše.</li> <li>Usklajeno s procesi spletnega dela in sodelovanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manj osebno in intimno.</li> <li>Manj možnosti za zagotovitev opazovanja v resničnem kontekstu.</li> <li>Lahko zmanjša osredotočenost in zavezanost obeh strani.</li> <li>Je čustveno bolj izčrpavajoče.</li> </ul>
<p><b>Obratno mentorstvo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obratno od tradicionalnega modela.</li> <li>Mlajši izkušeni učitelji so mentorji izkušenejšemu, starejšemu učitelju.</li> <li>Običajno je tehnične narave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Izjemno dragoceno v večgeneracijskem delovnem okolju, kjer so potrebe osredotočene na tehnična znanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Glede na to, da je poudarek bolj na izkušenih učiteljih, se zmanjša vključevanje in integracija učiteljev začetnikov.</li> </ul>



Vrste	Značilnosti	Prednosti	Slabosti
	<p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Je pogostejše, kadar učitelj začetnik spodbuja pridobivanje/krepitev digitalnih spretnosti izkušenih učiteljev ali jih uči, kako uporabljati novo aplikacijo ali tehnologijo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krepitev občutka vzajemnega učenja in obojestranske koristi v mentorskem odnosu.</li> <li>Poveča vključevanje novih ali manj izkušenih učiteljev v organizacijo.</li> <li>Krepi odnos med učiteljem mentorjem in učiteljem začetnikom (občutek enakopravnosti).</li> </ul>	
<p><b>Hitro mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Učitelj začetnik ima več individualnih pogovorov z različnimi izkušenimi učitelji.</li> <li>Učitelj začetnik po kratkem srečanju preide od enega izkušenega učitelja k drugemu.</li> <li>Običajno poteka kot del korporativnega dogodka ali konference.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dogaja se v šolah, neformalno, ko novi/manj izkušeni učitelji iščejo podporo pri različnih izkušenih učiteljih.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lahko je koristna strategija za določitev ustreznega učitelja mentorja za učitelja začetnika.</li> <li>Koristno dopolnjuje mentorstvo ena na ena, saj učitelju začetniku omogoča interakcijo z drugimi učitelji mentorji.</li> <li>Poveča priložnost za socialno vključenost novih/manj izkušenih učiteljev v šoli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lahko je omejeno, kadar šolam primanjkuje učiteljev mentorjev.</li> <li>Učitelj začetnik mora priti pripravljen z vprašanji za nasvete strokovnjakov na višji ravni.</li> <li>Ni strukturiran in je zato manj učinkovit v smislu vključevanja novih/manj izkušenih učiteljev.</li> </ul>



## Priloga 26 - List za opazovanje

### OPOMBE

Identifikacija skupine

Vrsta mentorstva

Glavne značilnosti

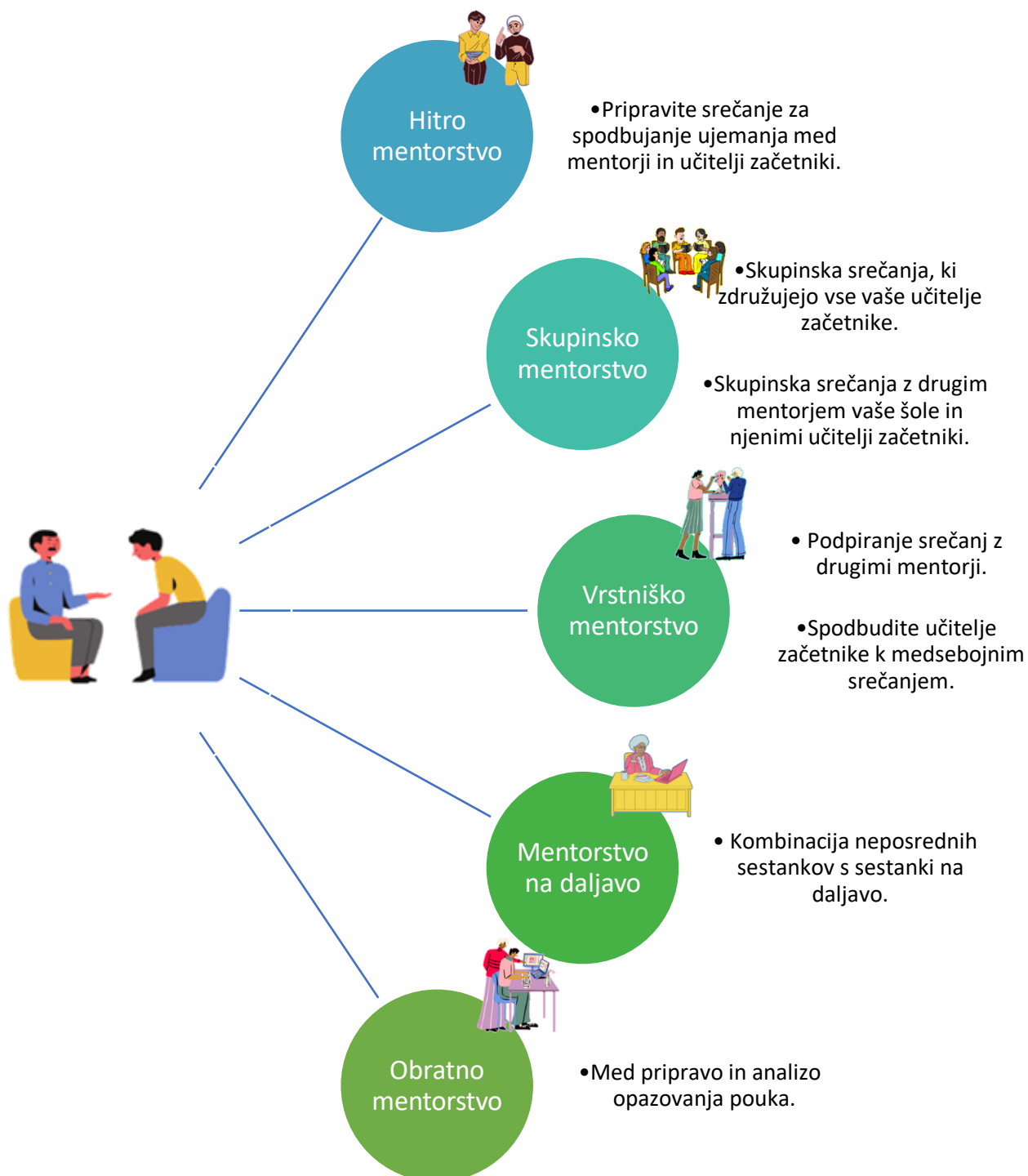
Prednosti

Slabosti

Druge ugotovitve



## Prilog 27 - Kombinacija vrst mentorstva



# REFERENCE



## Reference

- Alderman, M. Kay.** 1990. Motivation for At-risk students. *Educational Leadership* 48, št. 1: 27–30.
- Allen, Dwight W.** 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press.
- Azevedo, Joaquim.** 2003. *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.
- Brueggeman, Amanda.** 2022. *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.
- Campus Compact.** 1994. *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. Campus Compact: Rhode Island, 863–1119.
- Carrington, Jody.** 2019. *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: Friesen Press.
- Coppock, Marjorie L.** 1995. Mentoring At-Risk Hispanic Students in Self-Esteem, Academic Growth, and Citizenship Awareness. *Equity & Excellence in Education* 28, št. 1: 36–43.
- Cunha, Pedro De Orey.** 1996. *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, Larry D.** 1989. At-risk students need our commitment. *NASSP Bulletin* 73, 81–82.
- Dubois, David L., in Helen A. Neville.** 1997. Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits. *Journal of Community Psychology* 25, št. 3: 227–234.
- Goodson, Ivor F.** 2001. *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H., in Richard Hadley.** 1991. Motivational strategies for at risk students. *Education* 111, št. 4: 573–575.
- Holland, Spencer H.** 1996. PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys. *Journal of Negro Education* 65, št. 3: 315–321.
- Ion, Georgeta, in Chris Brown.** 2020. *Networks between schools for educational improvement: What practices are the most effective?* Barcelona: Bonallettera Alcompas.
- Isidori, Emanuele.** 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore.
- Lieberman, A.** 1994. Teacher development. Commitment and challenge. V: *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*, strani. Ur. Peter P. Grimmett in Jonathan Neufeld. New York: Teachers College Press.
- Maia, Carlos Fernandes.** 2011. *Elementos de ética e deontologia profissional*. Chaves: Sindicato Nacional dos Professores Licenciados.
- Minor, Cornelius.** 2019. *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Portsmouth: Heinemann Educational Books.
- Nóvoa, António.** 2009. Para uma formação de professores construída dentro da profissão. *Educação, Sociedade e Processos de Escolarização* 5, št. 350: 203–218.





- O'Mahony, Gary, Bruce Barnett in Robin Matthews.** 2004. *Reflective practice: The Cornerstone for School Improvement*. Moorabbin: Hawker Brownlow Education.
- OECD.** 2018. *Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success*, doi.org/10.1787/9789264306707. Paris: OECD Publishing.
- OECD.** 2019. Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*.
- Pedone, Francesca, in Gabriella Ferrara.** 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Giornale italiano della ricerca educativa* 13, 85–98.
- Portner, Hal.** 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: 1–76.
- Seiça, Aline Bernardes.** 2003. *A docência como praxis ética e deontológica. Um estudo empírico*. Lisboa: Ministerio da Educação, Departamento de Educação Básica.
- Sliwka, Anne.** 2003. Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis. *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, 49–65.
- Sparks, William C.** 1993. Promoting Self-Responsibility and Decision Making with At-Risk Students. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance* 64: 74–78.
- Stone, Douglas, in Sheila Heen.** 2014. *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. London: Penguin Group.
- Sweeney, Diane, in Leanna S. Harris.** 2020. *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Dallas: Corwin.
- The Education State.** 2019. *Mentoring Capability Framework*. State of Victoria: Department of Education and Training.
- Turner, Sean, in Avraham Scherman.** 1996. Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors. *Adolescence* 31, št. 124: 875–881.
- Volusia County School Board.** 1993. *VIPS youth motivator handbook*. Florida: Volusia County Schools.

### *Spletne reference*

- Allen, Brian, Dan Herrick, Karen McRitchie, Dana Pfeiffer, Beth Rugg, Chrisitne Vucinich in Mark Zocher.** 2006. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (pridobljeno 27. 9. 2022).
- Cherry, Kendra.** 2020. What is negativity bias? <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (pridobljeno 9. 6. 2022).



- European Centre for the Development of Vocational Training.** 2009. Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 29. november. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (pridobljeno 25. 5. 2021).
- 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/> (pridobljeno 1. 6. 2022).
- Growthminds.** 2020. Collection of GM Tools. <http://www.unigrowthminds.eu> (pridobljeno 9. 6. 2022).
- Jornal Oficial da União Europeia.** 2020. Conclusões do Conselho sobre a literacia mediática num mundo em constante mutação, 9 junij. [HYPER://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)) (pridobljeno 9. 6. 2022).
- LOOP. Empowering teachers.** 2022. Comparative report, 1. februar. [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) (pridobljeno 8. 6. 2022).
- McKinley, Dianne.** 2022. Why New Teachers Need Mentors, 4. oktober. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (pridobljeno 8. 6. 2022).
- Peterson, R. W.** 1989. *Mentor teacher handbook [8 sections]*. <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html> (pridobljeno 12. 6. 2022).
- Schulman, Lee S.** 2003. No Drive-by Teachers, 1. oktober. <http://archive.carnegiefoundation.org/publications/perspectives/no-drive-teachers.html> (pridobljeno 26.6.2022).
- Teaching Degree. Professional Networking in Teaching.** <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/>(pridobljeno 8. 8. 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

Institutouto 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

 U  
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

KREPITEV STALNEGA OSEBNEGA, POKLICNEGA IN SOCIALNEGA RAZVOJA UČITELJEV Z  
INOVATIVNIMI PROGRAMI KOLEGIALNEGA UVAJANJA

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