



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

SOLUZIONI AI PROBLEMI LEGATI ALL'ETÀ NEL SETTORE DELL'ISTRUZIONE

SOLARIS

“2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

Questo materiale è stato creato nell'ambito di un progetto Erasmus+: SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION

SECTOR-SOLARIS, Numero progetto: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227



Co-funded by the
European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Questo materiale è concesso in licenza



PREFAZIONE

Il progetto SOLARIS mirava a sviluppare una serie di risultati pratici a beneficio di insegnanti, dirigenti scolastici e parti interessate. Uno dei principali risultati del progetto è un materiale formativo completo. Questo materiale fornisce linee guida per le politiche di age-friendly nelle scuole, casi di studio che mostrano le migliori pratiche e metodologie innovative per promuovere l'apprendimento intergenerazionale. Il materiale formativo SOLARIS comprende sei moduli principali, riportati di seguito. Inoltre, ci sono sei strumenti di autovalutazione incorporati in ogni modulo in relazione ai contenuti del modulo stesso. I discenti possono esaminare le loro conoscenze implementando i quiz.

Contenuto

Modulo 1 Introduzione alla gestione dell'età nell'educazione scolastica	Il modulo 1 sottolinea l'importanza di una gestione olistica dell'età per affrontare le sfide e le opportunità del panorama educativo in evoluzione e dei cambiamenti demografici della forza lavoro. Evidenzia l'impatto della gestione dell'età sulla qualità dell'insegnamento, sul benessere degli insegnanti e sulla produttività ed esplora le misure per migliorare i risultati degli educatori, incoraggiando la riflessione e l'adattamento per una crescita sostenuta nel dinamico settore dell'istruzione. Il Modulo 1 è stato preparato da CESUR.
Modulo 2 Problemi legati all'età nel settore educativo	Il modulo 2 si concentra sulle sfide educative affrontate dagli insegnanti anziani, sottolineando l'importanza della gestione dei carichi di lavoro e dell'identificazione dei fattori di stress per gli educatori anziani. Introduce nuovi metodi, compresa la tecnologia, per ridurre lo stress, prevenire il burnout e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, fornendo competenze e risorse agli educatori per affrontare i problemi legati all'età e promuovere il benessere nei contesti educativi. Il modulo 2 è stato preparato da ARCHIVIO DELLA MEMORIA.
Modulo 3 Processo decisionale nella ricerca di soluzioni ai problemi legati all'età nelle scuole	Il modulo 3 offre un'esplorazione completa del processo decisionale nei contesti educativi in relazione alle sfide legate all'età, sottolineandone l'importanza nell'affrontare le problematiche legate all'invecchiamento del personale e nel promuovere ambienti scolastici a misura di anziano. I partecipanti acquisiscono la padronanza dei processi di risoluzione dei problemi legati all'età, tra cui l'identificazione del problema, la raccolta di informazioni, lo sviluppo di opzioni, la selezione delle azioni e la valutazione dei risultati, con l'introduzione di schemi pratici come l'analisi SWOT e l'analisi costi-benefici per affrontare i problemi legati all'età. Il modulo 3 è stato preparato da PROEDUCA.
Modulo 4 Buone pratiche per la gestione dell'età	Il Modulo 4 si concentra sulle definizioni, i concetti e i casi di studio di buone pratiche che gli insegnanti di un'ampia gamma di contesti educativi potrebbero utilizzare per migliorare l'efficacia delle condizioni sensibili all'età e affrontarle sul posto di lavoro, con un'attenzione particolare alle pratiche attuabili a breve termine con effetti a lungo termine. Il modulo 4 è stato preparato da EIA.
Modulo 5 Strategie di gestione dell'età nelle scuole	Il modulo 5 presenta strategie efficaci per gestire le sfide legate all'età incontrate dagli insegnanti nei contesti educativi, evidenziando approcci come la formazione tra pari, i programmi di mentoring e i servizi di consulenza per sostenere l'entusiasmo e la motivazione in classe. Il modulo attinge alle esperienze e alle prospettive di insegnanti e decisori a vari livelli, offrendo spunti per la pianificazione dell'azione per l'attuazione di strategie di gestione dell'età. Il modulo 5 è stato preparato da ASIE.
Modulo 6 L'implementazione di strumenti di valutazione orientati alla gestione dell'età nelle scuole	Il modulo 6 si concentra sull'implementazione di strumenti di valutazione orientati all'età nelle scuole, coprendo le conoscenze e gli strumenti per l'adozione della gestione dell'età. Si compone di due unità principali: la prima affronta l'adozione della gestione dell'età nelle scuole, mentre la seconda fornisce informazioni sulla gestione delle risorse umane nell'ambiente scolastico, con l'obiettivo di migliorare la consapevolezza e offrire strategie attuabili per gli educatori e i dirigenti scolastici, al fine di creare istituzioni educative inclusive, collaborative e di supporto nel contesto di cambiamenti demografici dinamici. Il modulo 6 è stato preparato da SBTC.

Modulo 5

Strategie di gestione dell'età nelle scuole

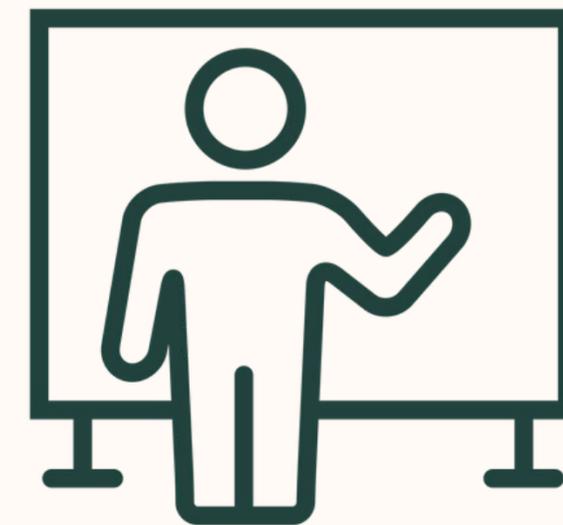
Contenuti

- Introduzione
- Obiettivi di apprendimento
- Risultati dell'apprendimento
- Descrizioni delle unità
- Contenuto dell'unità
- Punti di forza
- Conclusione
- Autovalutazione



Introduzione

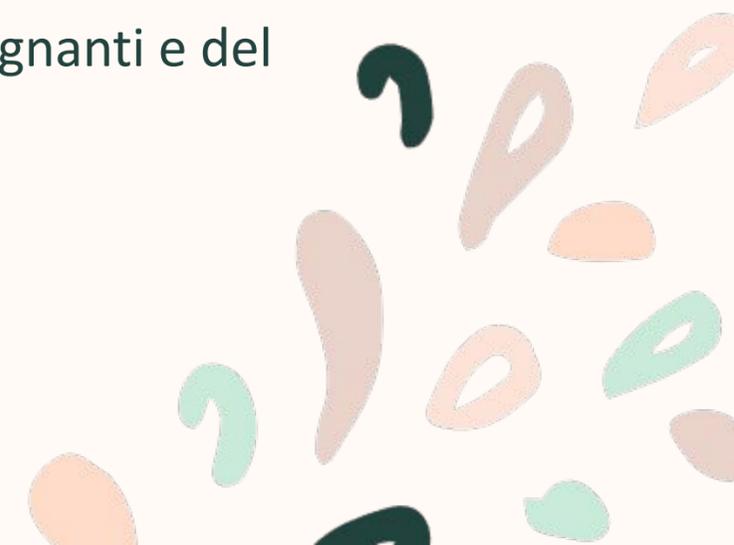
Il modulo 5 approfondisce alcune prospettive e strategie efficaci per gestire le dinamiche e le sfide legate all'età che gli insegnanti devono affrontare in ambito educativo. Esploreremo alcune strategie specifiche di gestione dell'età per gli insegnanti, tra cui la formazione tra pari, i programmi di mentoring o i servizi di consulenza per mantenere l'entusiasmo e la motivazione in classe. Il modulo fornisce le esperienze e le prospettive degli insegnanti e dei decisori a diversi livelli, affrontando anche la pianificazione di strategie per la gestione dell'età.



Obiettivi di apprendimento

- **Comprendere il concetto di gestione dell'età** nelle scuole per creare un ambiente di lavoro favorevole e inclusivo.
- **Riconoscere** le diverse esigenze, sfide ed esperienze degli insegnanti e dei membri del personale nelle diverse fasi della loro carriera.
- **Esplorare** strategie specifiche per promuovere la diversità di età e la collaborazione intergenerazionale all'interno del luogo di lavoro educativo.

- **Esplorare** approcci **efficaci di comunicazione e collaborazione** tra insegnanti e membri del personale di diversi gruppi di età.
- **Applicare strategie di pianificazione dell'azione adattate** per implementare la gestione dell'età e le iniziative che supportano il benessere, la soddisfazione lavorativa e la crescita professionale degli insegnanti e del personale.



Risultati dell'apprendimento



- I partecipanti saranno in grado di **dimostrare una comprensione dell'**importanza della gestione dell'età nelle scuole e del suo impatto sul benessere e sulla produttività degli insegnanti e del personale.



- I partecipanti saranno in grado di **identificare e analizzare** le esigenze, le sfide e le esperienze uniche degli insegnanti e dei membri dello staff nelle diverse fasi della loro carriera.



- I partecipanti saranno in grado di **applicare strategie** per promuovere la diversità di età e favorire la collaborazione intergenerazionale all'interno del luogo di lavoro educativo.



- I partecipanti saranno in grado di **utilizzare tecniche di comunicazione e collaborazione efficaci** per facilitare le interazioni positive tra insegnanti e membri del personale di diversi gruppi di età.



- I partecipanti saranno in grado di **progettare e attuare strategie di pianificazione dell'azione adattate** per la gestione dell'età nelle scuole.

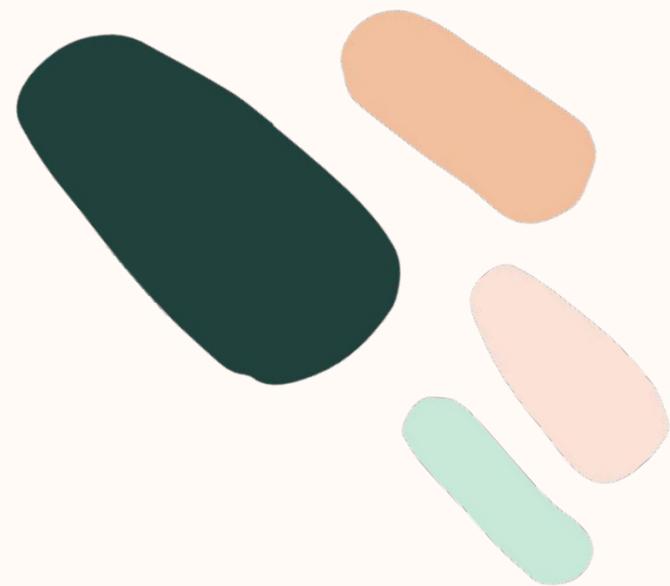


Descrizioni delle unità

L'Unità 1 fornisce una panoramica delle strategie di gestione dell'età attraverso l'approccio all'apprendimento continuo e allo sviluppo professionale degli insegnanti e del personale. Vengono approfonditi i temi della formazione peer to peer, dei programmi di mentoring e delle comunità di apprendimento collaborativo. I partecipanti impareranno i vantaggi di mantenere una mentalità di crescita e di aggiornare continuamente le proprie competenze e conoscenze. Verranno discusse le strategie e le risorse per facilitare l'apprendimento e lo sviluppo continuo.

L'unità 2 affronta l'importanza di fornire un supporto di consulenza e coaching agli insegnanti e al personale. Verranno presentate le diverse forme di consulenza, la consulenza e il coaching online, i programmi di assistenza ai dipendenti e i programmi di benessere. L'unità tratterà le tecniche per affrontare le sfide legate all'età e per promuovere il benessere personale e professionale.

5.1. Strategie di gestione dell'età che utilizzano l'apprendimento e lo sviluppo continui



Insegnanti ed età

Vi siete mai chiesti come l'invecchiamento influisca sulla professione degli insegnanti?

Si tratta di un argomento interessante che solleva domande importanti sull'evoluzione delle esigenze, delle esperienze e delle sfide affrontate dagli educatori nelle diverse fasi della loro carriera. Come possiamo fare in modo che gli insegnanti continuino a sentirsi ispirati, valorizzati e sostenuti anche quando invecchiano nel loro ruolo?

Diamo un'occhiata più da vicino alle strategie di gestione dell'età che consentono agli insegnanti di prosperare, ispirare gli studenti e avere un impatto duraturo nel campo dell'istruzione in continua evoluzione.



Strategie chiave

Le problematiche legate all'età nel campo dell'istruzione comprendono una serie di sfide, tra cui l'adattamento alle nuove tecnologie, il mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e la gestione di metodologie didattiche in continua evoluzione.

Alcune delle strategie chiave generalmente implementate nel settore dell'istruzione in tutto il mondo includono:

- Apprendimento e sviluppo continui
- Collaborazione intergenerazionale
- Modalità di lavoro flessibili
- Programmi di salute e benessere
- Riconoscimento e apprezzamento
- Pianificazione della transizione

Naturalmente, queste strategie hanno un'indirizzabilità generale e sono valide per tutti i settori di attività. La loro applicazione in campo educativo implica un approccio specifico che produce effetti su tutti gli attori coinvolti.

Questa unità si concentra sulla prima strategia, l'apprendimento e lo sviluppo continui.



Photo by Jacob Lund

Che cos'è l'apprendimento e lo sviluppo continui (CLD)?

L'apprendimento e lo sviluppo continui si riferiscono al processo continuo di acquisizione di nuove conoscenze, competenze e abilità nel corso della vita e della carriera.

Si tratta di cercare attivamente le opportunità per imparare, crescere e migliorarsi professionalmente e personalmente.

L'apprendimento e lo sviluppo continui sono essenziali nel mondo di oggi, in rapida evoluzione, dove emergono regolarmente nuove tecnologie, industrie e tendenze.



Numerosi studi hanno evidenziato l'impatto significativo dell'apprendimento e dello sviluppo continui sull'efficacia degli insegnanti e sui risultati degli studenti (si veda questo studio di metanalisi). Le strategie di CLD sono particolarmente importanti per gli insegnanti, in quanto svolgono un ruolo critico in:

- migliorare l'efficacia dell'insegnamento,
- tenere il passo con i progressi dell'istruzione,
- soddisfare le diverse esigenze degli studenti,
- promuovere la crescita professionale
- adattarsi alle mutevoli esigenze
- aiutando gli insegnanti a rimanere informati sulle ultime strategie didattiche e sui progressi tecnologici.

Apprendimento e sviluppo continui per gli insegnanti - La prospettiva europea

L'apprendimento e lo sviluppo continui degli insegnanti sono altamente incoraggiati e sostenuti in tutto il mondo. I sistemi educativi sottolineano l'importanza della crescita professionale e offrono agli insegnanti varie opportunità per migliorare le proprie competenze e rimanere aggiornati sulle più recenti pratiche pedagogiche.



La situazione in Europa, in breve:

Quasi tutti i Paesi europei offrono programmi strutturati di CPD (Continuing Professional Development) per gli insegnanti.

In molti Paesi europei esistono **istituti di formazione per insegnanti** nazionali o regionali che offrono opportunità di sviluppo professionale agli educatori.

Inoltre, l'Unione Europea offre programmi di finanziamento come **Erasmus+** che sostengono lo sviluppo professionale degli insegnanti. Questi programmi offrono agli insegnanti l'opportunità di partecipare a corsi di formazione internazionali, job shadowing e scambi didattici tra i Paesi europei.

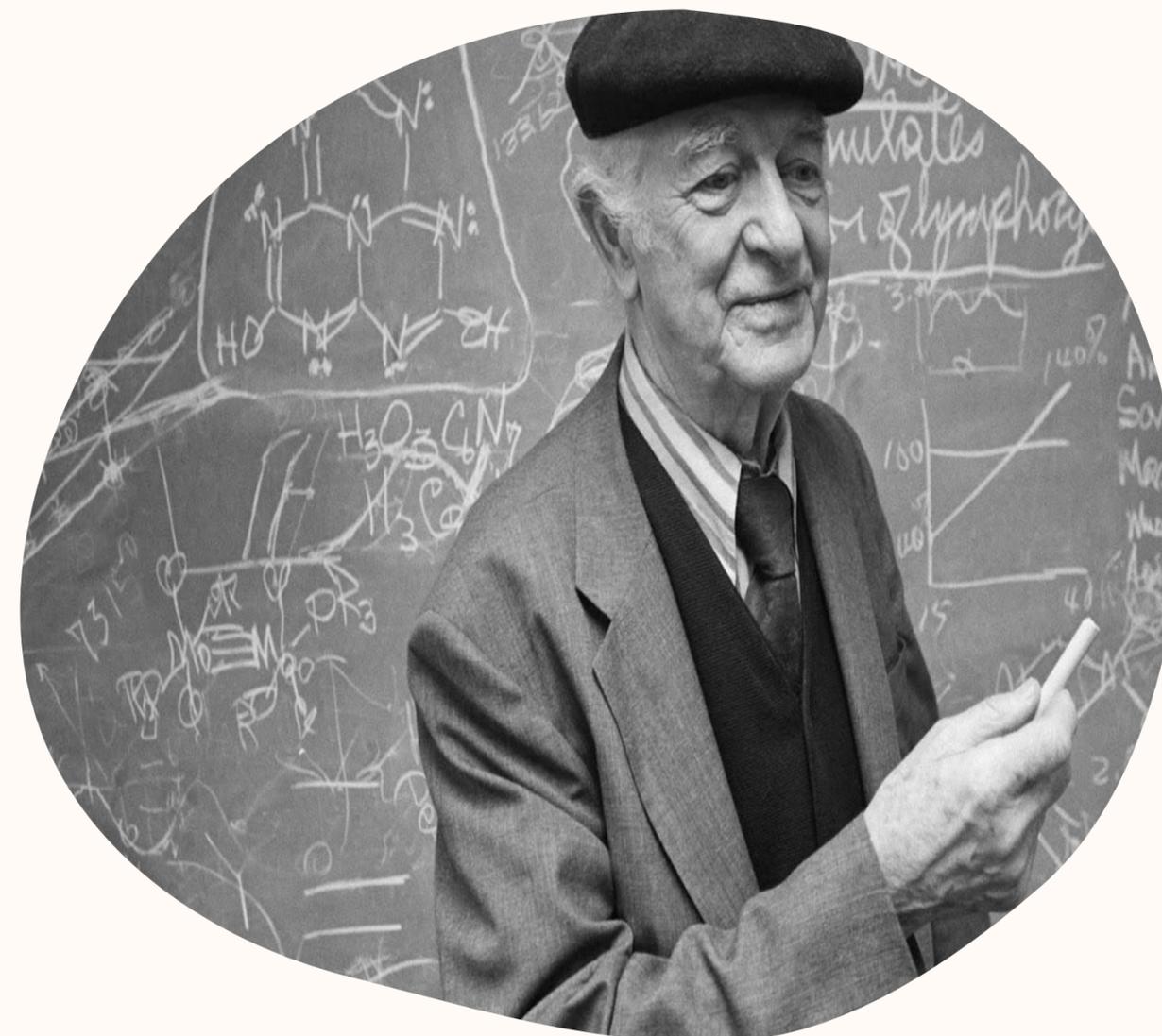
CLD e gestione dell'età

L'apprendimento e lo sviluppo continui possono svolgere un ruolo cruciale nella gestione dell'età degli insegnanti.

Quando gli educatori progrediscono nella loro carriera e accumulano anni di esperienza, è importante abbracciare l'apprendimento continuo per rimanere motivati, adattabili ed efficaci in classe.

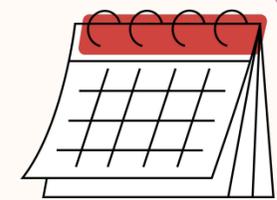
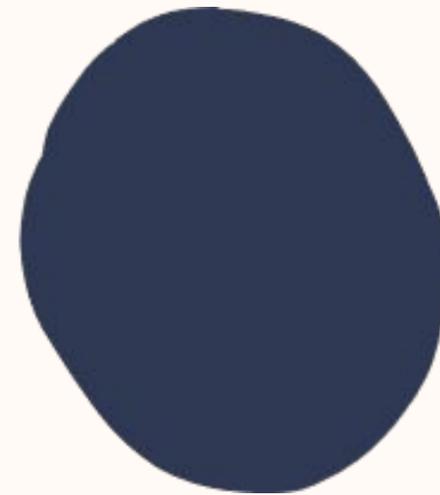
I vantaggi per gli insegnanti anziani sono molteplici:

- Adattamento al cambiamento del panorama educativo
- Acquisizione di nuove competenze
- Abbracciare una mentalità di crescita
- Acquisizione di nuove competenze
- Promuovere la salute cognitiva
- Condivisione di competenze e tutoraggio
- Rinnovare l'entusiasmo



Piano di autosviluppo professionale come strategia di gestione dell'età individuale o organizzativa

Componenti di un piano di sviluppo individuale



Un piano d'azione



Strengths & talents



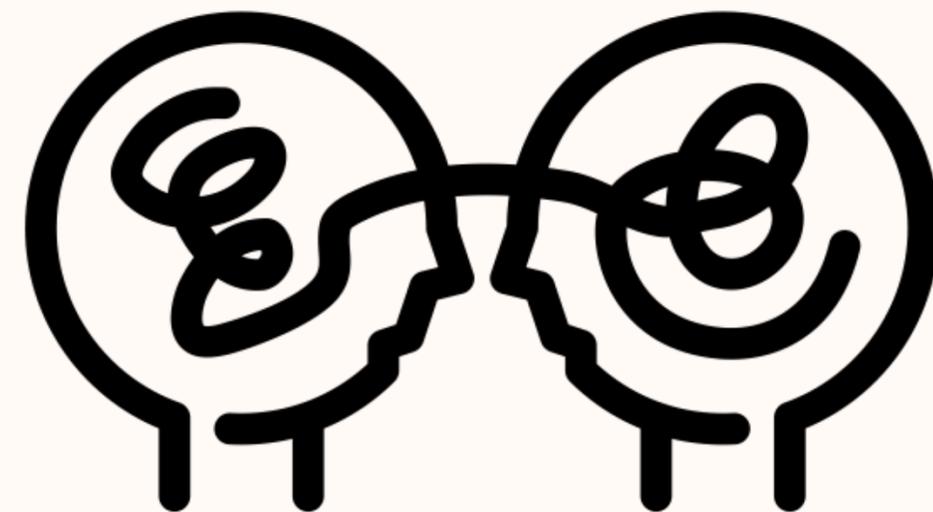
Fonte

La formazione peer-to-peer come strategia di gestione dell'età per l'apprendimento e lo sviluppo continui

La **formazione peer-to-peer**, nota anche come *apprendimento tra pari* o *mentoring tra pari*, è una forma di formazione in cui persone con background professionale o ruoli simili imparano e si sostengono a vicenda.

In questo approccio, **colleghi con diversi livelli di competenza ed esperienza si riuniscono** per condividere conoscenze, abilità e intuizioni. La formazione peer-to-peer può avvenire all'interno di *una singola organizzazione* o *tra diverse istituzioni* e si basa sul principio che gli individui possono imparare efficacemente dai loro pari che hanno esperienza diretta in un settore specifico.

Nella formazione peer-to-peer, gli **insegnanti assumono il ruolo di discenti e formatori**. Si scambiano idee, condividono le migliori pratiche, forniscono feedback e si sostengono a vicenda. Questo approccio di apprendimento collaborativo promuove un senso di comunità, incoraggia la partecipazione attiva e favorisce una cultura di miglioramento continuo all'interno della professione docente.



Apprendere in sincronia: La Compagnia degli Insegnanti

Osservazione tra pari: Gli insegnanti osservano le pratiche in classe dei loro colleghi, dando e ricevendo feedback costruttivi per migliorare le strategie di insegnamento.

Pianificazione collaborativa delle lezioni: Gli insegnanti lavorano insieme per pianificare e progettare le lezioni, condividendo le loro competenze e la loro creatività per sviluppare materiali didattici coinvolgenti ed efficaci.

Circoli di apprendimento o gruppi di studio: Piccoli gruppi di insegnanti si riuniscono per esplorare argomenti specifici, impegnarsi in discussioni e approfondire collettivamente la comprensione di concetti educativi o metodologie di insegnamento.

Workshop e presentazioni: Gli insegnanti conducono workshop o tengono presentazioni su argomenti specifici, condividendo la loro esperienza e le loro conoscenze con i colleghi.



Iniziative europee che hanno implementato la formazione peer-to-peer per gli insegnanti:

Circoli di apprendimento per insegnanti in Svezia

I Circoli di apprendimento degli insegnanti (TLC), noti come "Lärarkollegier" in svedese, sono gruppi di sviluppo professionale collaborativi in cui gli insegnanti si incontrano regolarmente per discutere e condividere le pratiche didattiche. Questi circoli forniscono una piattaforma per l'apprendimento tra pari, consentendo agli insegnanti di scambiare idee, risolvere sfide insieme e sviluppare le proprie competenze pedagogiche.

Per saperne di più sul metodo dei circoli di studio in Svezia, consultare l'articolo [Circoli di studio in Svezia. Una panoramica e una bibliografia](#)

E [Circoli di apprendimento guidati dagli insegnanti: sviluppare la leadership degli insegnanti e la pratica didattica per l'uso della valutazione formativa per migliorare l'apprendimento degli studenti](#). Quest'ultimo articolo è stato pubblicato nel 2022.



Le fasi delle TLC sono
Riflessione, apprendimento, pianificazione, azione e
valutazione.

Iniziative europee che hanno implementato la formazione peer-to-peer per gli insegnanti:

TeachMeet nel Regno Unito

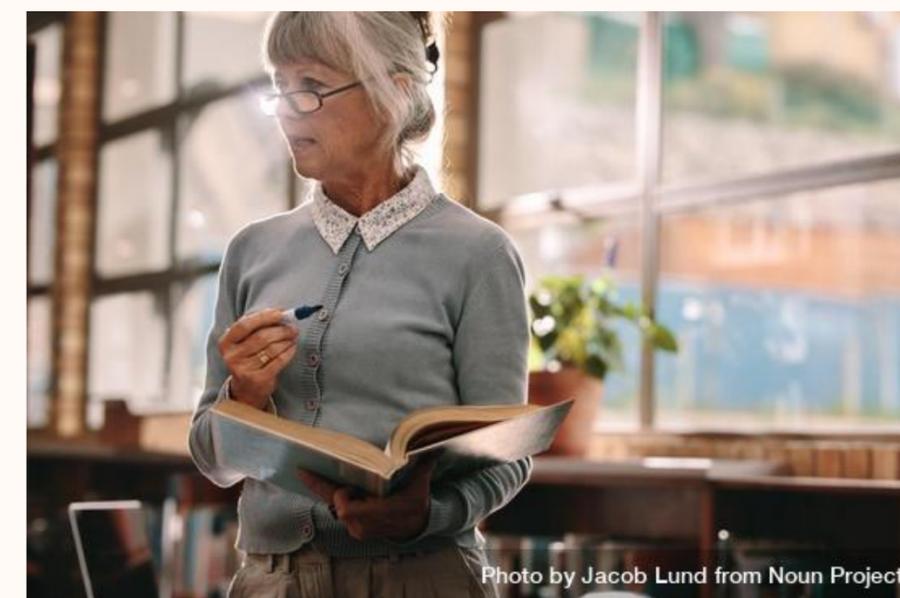
TeachMeet è un movimento di base nato nel Regno Unito e diffusi anche in altri Paesi. Si tratta di incontri informali, spesso organizzati dagli stessi insegnanti, che creano opportunità di apprendimento peer-to-peer e di networking.

Un TeachMeet è un incontro organizzato ma informale (nello stile di una conferenza) in cui gli insegnanti condividono buone pratiche, innovazioni pratiche e approfondimenti personali sull'insegnamento. Questi eventi sono spesso organizzati in coincidenza con altri eventi educativi come lo Scottish Learning Festival e il British Educational Technology and Training Show BETT. I partecipanti si offrono volontariamente (tramite il sito web di ogni evento TeachMeet) per dimostrare le buone pratiche che hanno realizzato nell'ultimo anno o per discutere di un prodotto che migliora la pratica in classe.

Gli eventi TeachMeet sono aperti a tutti, non prevedono una quota di iscrizione e si svolgono in un contesto sociale.



TeachMeet



I programmi di mentoring come strategia di gestione dell'età per l'apprendimento e lo sviluppo continui

I programmi di tutoraggio per gli insegnanti sono iniziative strutturate per fornire orientamento, supporto e opportunità di sviluppo professionale agli educatori. In questi programmi, gli insegnanti esperti, noti come mentori, sono abbinati a insegnanti meno esperti, noti come mentee, per facilitare un rapporto di apprendimento reciprocamente vantaggioso. I programmi di mentoring mirano a migliorare le competenze didattiche, le conoscenze pedagogiche e l'efficacia complessiva dei mentee in classe.

I mentori, che spesso possiedono competenze ed esperienze significative nell'insegnamento, fungono da modelli e risorse per i mentee. Offrono una guida, condividono le migliori pratiche e forniscono un feedback costruttivo per aiutare i mentee a migliorare le loro pratiche di insegnamento e ad affrontare le sfide della professione. I programmi di mentoring prevedono in genere incontri regolari, osservazioni dell'insegnamento in classe, discussioni riflessive e sessioni di pianificazione collaborativa.



Mentoring: il buono, il brutto e il cattivo

Un mentore è una persona esperta che può aiutare a sviluppare la carriera di un mentee.

Due funzioni principali dei mentori.

- **La funzione legata alla carriera:** il mentore è un coach che fornisce consigli per migliorare le prestazioni e lo sviluppo professionale del mentee.
- **La funzione psicosociale:** stabilisce il mentore come modello di ruolo (qualcuno che ispira gli altri a imitare il suo buon comportamento) e sistema di supporto per il mentee.

Entrambe le funzioni forniscono lezioni esplicite e implicite relative allo sviluppo professionale e all'equilibrio generale tra lavoro e vita privata.



Buoni programmi di tutoraggio

Il mentore o il mentee sono ruoli molto diversi, con aspettative diverse su ciò che è richiesto loro, quindi è importante che gli individui accettino il ruolo.

Un buon programma di mentoring richiede una mappatura: assicurarsi che le competenze che il mentee vuole apprendere siano realmente possedute dal mentore, o che quest'ultimo abbia le capacità di condividere e trasmettere le proprie conoscenze nel modo giusto.

Entrambe le parti avranno bisogno di un supporto in questo senso, per assicurarsi che ci sia un accordo che metta in evidenza ciò che vogliono ottenere dalla relazione.



Cattivi schemi di mentoring

I programmi di mentoring che falliscono sono di solito dovuti a:

- entrambe le parti non ottengono ciò che vogliono dalle sessioni di mentoring;
- rottura del rapporto di fiducia;
- nessun miglioramento è stato ottenuto.

Entrambe le parti devono concordare i livelli di riservatezza più adatti a loro e assicurarsi di avere chiari i passi successivi da compiere dopo ogni incontro.



Iniziative europee che hanno implementato programmi di tutoraggio per gli insegnanti:

Caso di studio n. 1 - Programma di mentorship in Finlandia

La Finlandia ha implementato programmi di tutoraggio come parte del suo approccio globale allo sviluppo professionale degli insegnanti. I nuovi insegnanti sono abbinati a mentori esperti che forniscono guida, supporto e feedback durante i primi anni di carriera. Il programma di tutoraggio mira a promuovere l'apprendimento continuo, a migliorare le pratiche di insegnamento e a facilitare l'integrazione dei nuovi insegnanti nel sistema educativo.

Un nuovo concetto interessante: Il Flash Mentoring è un incontro o una discussione una tantum che consente al mentee di imparare e di chiedere consiglio a una persona più esperta che può trasmettere conoscenze ed esperienze rilevanti. Lo scopo del Flash Mentoring è quello di fornire una preziosa opportunità di apprendimento ai principianti, richiedendo un impegno limitato di tempo e risorse.



Le 4 fasi di una relazione di mentoring sono: Scopo, Coinvolgimento, Crescita, Completamento.

Iniziative europee che hanno implementato la formazione peer-to-peer per gli insegnanti:

Caso di studio n. 2 - Sistema Buddy in Germania

Alcune scuole tedesche hanno implementato un sistema di "buddy" per sostenere i nuovi insegnanti. In questo programma, gli insegnanti esperti fungono da mentori o da "compagni" per gli insegnanti appena qualificati. I buddy forniscono indicazioni, condividono risorse e offrono assistenza per aiutare i nuovi insegnanti ad affrontare i primi anni di lavoro. Il sistema di buddy mira a facilitare l'integrazione professionale dei nuovi insegnanti e a promuovere il loro successo complessivo.

La durata e la struttura del sistema di sostegno possono variare a seconda della scuola e della sua specifica implementazione. Alcuni sistemi di affiancamento possono avere una struttura formalizzata con incontri regolari e obiettivi definiti, mentre altri possono avere un approccio più informale. In genere, il programma si estende ai primi anni della carriera del nuovo insegnante, per fornire un sostegno costante durante le prime fasi critiche. Per saperne di più: avere un "Buddy" al lavoro può fare un'enorme differenza nella velocità con cui i nuovi assunti riescono ad ambientarsi nel loro ruolo.



Photo by Jacob Lund from Noun Project

Le comunità educative di apprendimento

Una comunità di apprendimento è un gruppo di persone che condividono un interesse comune per un argomento o un'area, una particolare forma di discorso sui loro fenomeni, strumenti e approcci di sense-making per costruire una conoscenza collaborativa e attività apprezzate.

Queste comunità possono essere **grandi**, il compito generale e la forma di comunicazione distante, come nel caso di un gruppo di matematici di tutto il mondo che sviluppano un curriculum di matematica e pubblicano il loro lavoro in una serie di riviste. In alternativa, possono essere **piccole**, il compito specifico e la comunicazione ravvicinata, come nel caso di un gruppo di insegnanti e studenti che pianificano lo statuto della loro scuola.



Le comunità educative di apprendimento

Le comunità di apprendimento forniscono agli insegnanti una piattaforma per condividere conoscenze, scambiare idee e migliorare le loro pratiche di insegnamento. Tali comunità possono essere strutturate attraverso incontri regolari, workshop di sviluppo professionale, forum online o opportunità di networking informali. Queste comunità hanno:

- Obiettivi di apprendimento condivisi
- Condivisione della conoscenza e co-creazione
- Partecipazione attiva
- Pratica riflessiva
- Supporto professionale



Photo by Jacob Lund from Noun Project

Iniziative europee che hanno implementato comunità di apprendimento per gli insegnanti:

Comunità di pratica per insegnanti in Spagna

La Spagna ha abbracciato il concetto di "Comunidades de Aprendizaje" (Comunità di apprendimento) per promuovere la formazione tra insegnanti. Queste comunità si basano sui principi di collaborazione, partecipazione e responsabilità condivisa. Gli insegnanti si impegnano nell'apprendimento collettivo, condividono esperienze e sviluppano strategie innovative per migliorare i risultati degli studenti.

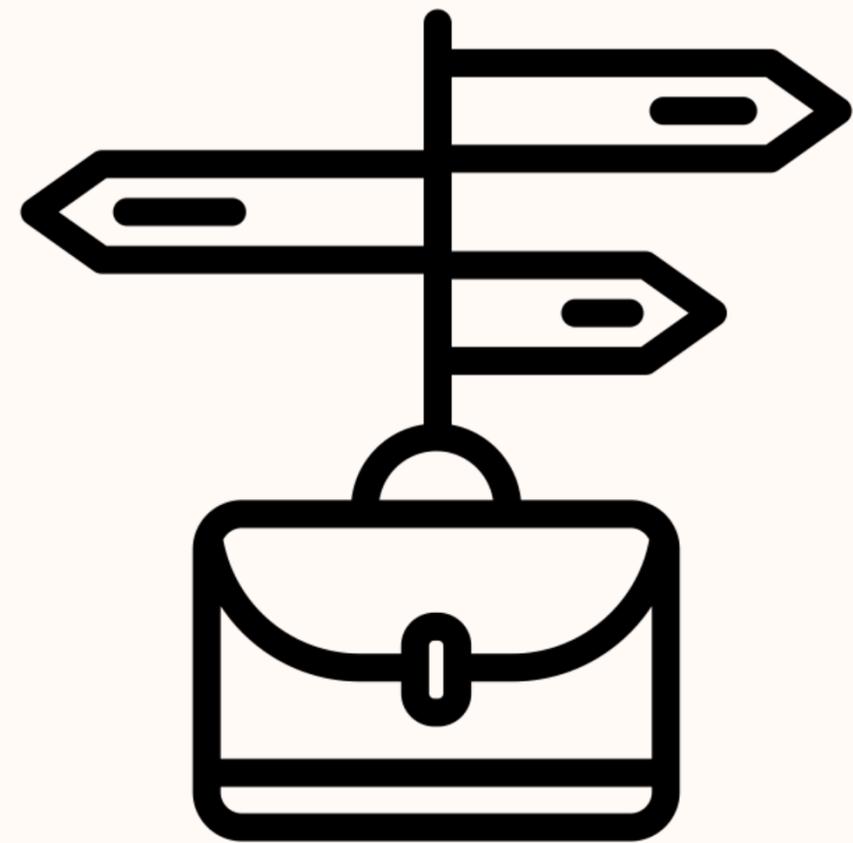
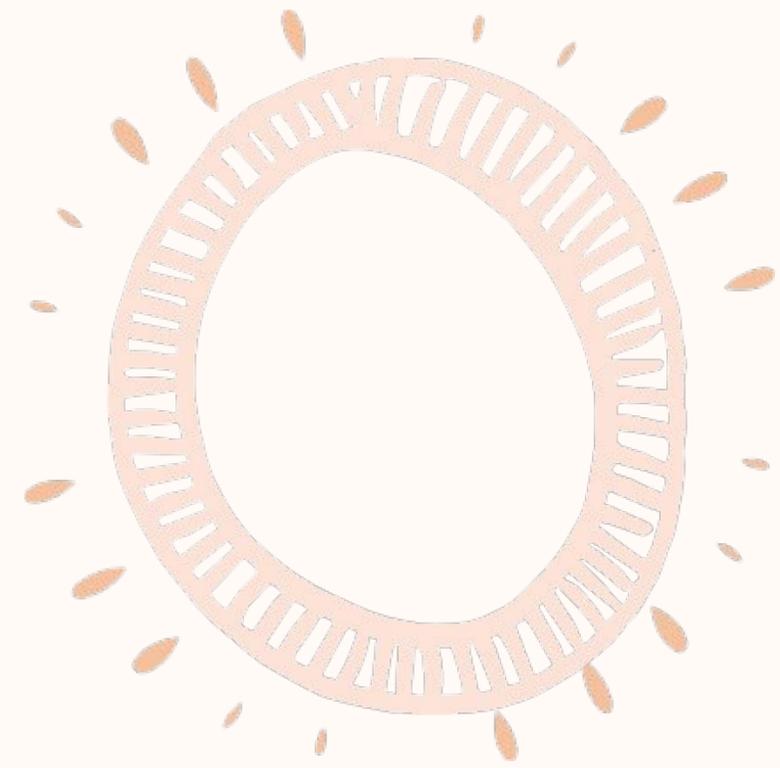
Lesson Study in Portogallo

Il Lesson Study, noto come "Investigação-Ação Colaborativa" in portoghese, è stato implementato in Portogallo come forma di sviluppo professionale peer-to-peer. Gli insegnanti formano dei gruppi e collaborano per pianificare, osservare e analizzare le lezioni. Questo processo consente una riflessione profonda e il miglioramento delle pratiche didattiche attraverso la condivisione di competenze e feedback.



Photo by Jacob Lund from Noun Project

5. 2. Supporto di consulenza e coaching per gli insegnanti e il personale.



Approcci di counselling per la gestione dei problemi legati all'età nelle scuole

Utilizzando una serie di approcci di counseling adatti alle diverse fasi della carriera, le scuole possono sostenere efficacemente gli insegnanti e il personale nella gestione dei problemi legati all'età.

Questi approcci forniscono la guida, le risorse e gli interventi necessari per aiutare gli educatori a superare le varie sfide e transizioni che possono affrontare durante il loro percorso professionale.

I servizi di counselling&coaching possono affrontare le sfide legate alle diverse fasi della carriera degli insegnanti, come ad esempio:

Sostegno all'inizio della carriera

Transizioni di metà carriera

Pianificazione della tarda carriera

Benessere legato all'età

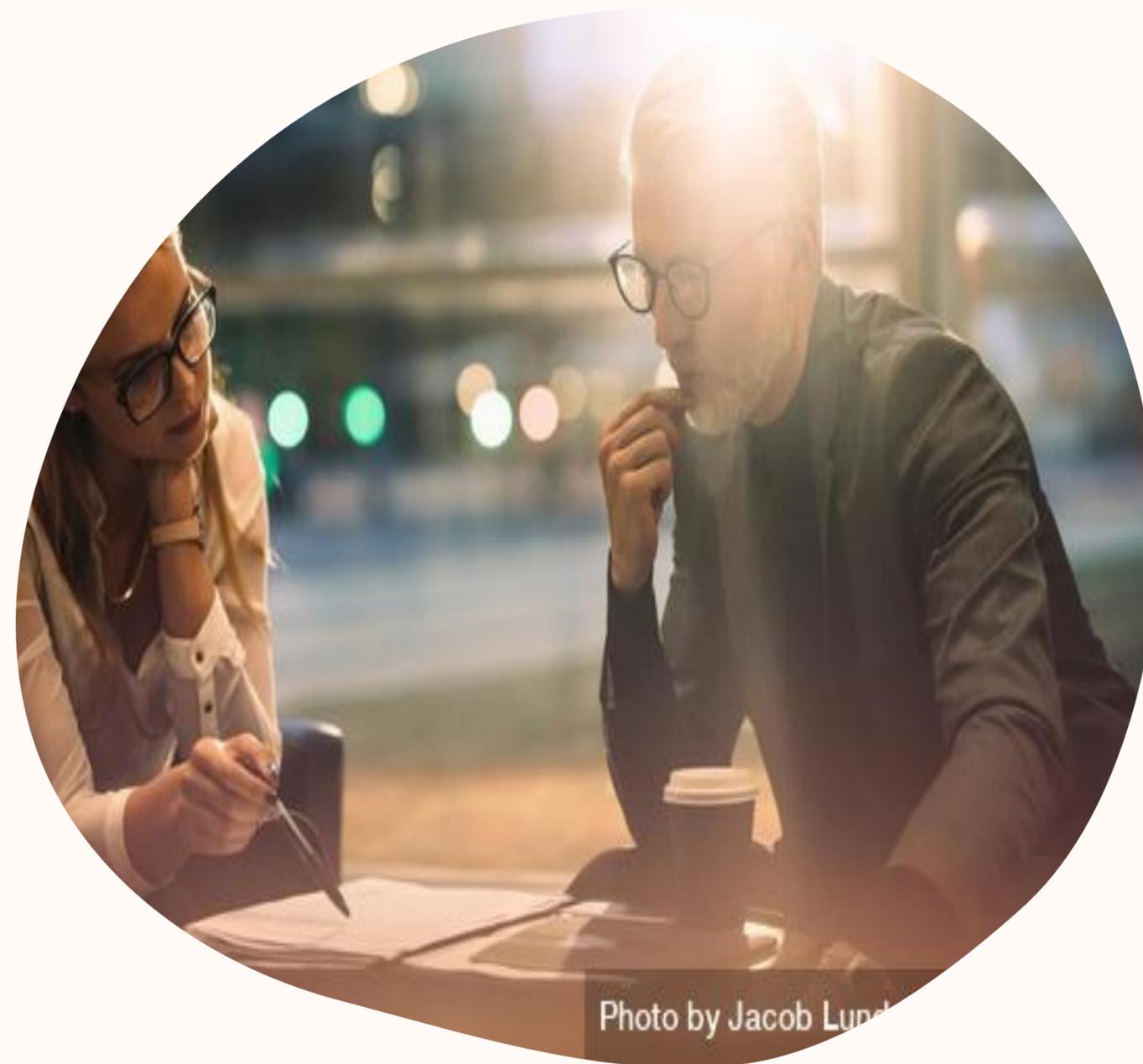


Photo by Jacob Lund

Sostegno all'inizio della carriera

Il sostegno all'inizio della carriera si concentra sulla guida e sull'assistenza ai nuovi insegnanti che devono affrontare le prime sfide della loro professione. Ciò include l'aiuto a stabilire tecniche efficaci di gestione della classe, a costruire relazioni positive con gli studenti e ad adattarsi alla cultura scolastica. Attraverso la consulenza individuale, i programmi di tutoraggio e i workshop, il sostegno all'inizio della carriera mira a fornire agli insegnanti le competenze e le strategie necessarie per prosperare nei primi anni di insegnamento. Per maggiori dettagli sul sostegno alle prime carriere, [consultate questa infografica](#).

Transizioni di metà carriera

Le transizioni di metà carriera possono essere un momento cruciale per gli insegnanti, che possono prendere in considerazione la possibilità di cambiare ruolo, assumere posizioni di leadership o cercare nuove sfide. Gli approcci di consulenza in questa fase aiutano gli insegnanti a esplorare le opportunità di crescita professionale, a stabilire obiettivi e a creare piani d'azione. Si affrontano temi come l'avanzamento di carriera, l'acquisizione di nuove competenze, il mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e la gestione della complessità delle maggiori responsabilità. [Questo studio](#) sintetizza la ricerca sulle esperienze e le percezioni degli insegnanti che cambiano carriera.

Pianificazione della tarda carriera

La pianificazione della fine della carriera si concentra sul sostegno agli insegnanti che si stanno avvicinando alla pensione o che stanno valutando cambiamenti nella fine della carriera. Gli approcci di consulenza forniscono indicazioni sulla pianificazione della pensione, sulle considerazioni finanziarie e sulla transizione a nuovi ruoli o al lavoro part-time. Inoltre, affrontano gli aspetti emotivi e psicologici della transizione da una carriera di lunga durata, aiutando gli insegnanti a trovare un significato e uno scopo nella prossima fase della loro vita. [Questo articolo](#) può aiutare a comprendere meglio come le esperienze di invecchiamento influenzino lo sviluppo di una carriera avanzata.

Benessere legato all'età

Gli approcci in materia di benessere legati all'età si concentrano sulla promozione del benessere generale degli insegnanti durante l'invecchiamento. Si tratta di strategie per gestire lo stress, mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, migliorare le pratiche di autocura e promuovere la resilienza. Questi approcci possono includere esercizi di mindfulness, tecniche di riduzione dello stress e piani di sviluppo personale per aiutare gli insegnanti a mantenere la loro salute fisica, mentale ed emotiva nel corso della loro carriera. [In questo documento](#), l'OCSE propone un quadro concettuale completo per analizzare il benessere lavorativo degli insegnanti.

Servizi di consulenza individuale



Consulenza personalizzata

Una consulenza individuale che offre agli insegnanti sessioni individuali con consulenti qualificati che forniscono una guida personalizzata in base alle loro esigenze specifiche. I consulenti aiutano gli insegnanti a esplorare le sfide legate all'età, a stabilire obiettivi e a sviluppare strategie per gestire il carico di lavoro, lo stress e le aspirazioni di carriera.

Pianificazione e sviluppo della carriera

Sessioni di consulenza individuale per aiutare gli insegnanti a pianificare la loro carriera e a prendere decisioni informate sulle opportunità di sviluppo professionale. I consulenti aiutano gli insegnanti a valutare le loro competenze, a identificare le aree di crescita e a creare piani attuabili per far progredire la loro carriera.

Strategie di conciliazione vita-lavoro

Consulenza che affronta l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e aiuta gli insegnanti a sviluppare strategie per gestire il proprio tempo, stabilire limiti e dare priorità alla cura di sé. I consulenti offrono strumenti e tecniche per aiutare gli insegnanti a mantenere una sana integrazione tra lavoro e vita privata.



Servizi di consulenza di gruppo

Supporto e collaborazione tra pari

Sessioni di consulenza di gruppo che offrono agli insegnanti l'opportunità di entrare in contatto con colleghi che affrontano sfide simili. Facilitate dai consulenti, queste sessioni favoriscono un ambiente di sostegno e collaborazione in cui gli insegnanti possono condividere esperienze, chiedere consigli e ricevere convalida e incoraggiamento dai colleghi.

Comunità di apprendimento professionale

Servizi di consulenza di gruppo che potrebbero includere la formazione di comunità di apprendimento professionale, in cui gli insegnanti si impegnano nella risoluzione collettiva di problemi, nella condivisione di idee e nell'apprendimento collaborativo.

Workshop e formazione per lo sviluppo delle competenze

Sessioni di consulenza di gruppo che potrebbero incorporare workshop e sessioni di formazione incentrate sullo sviluppo di competenze specifiche relative alla gestione dell'età e alla realizzazione professionale.



Approcci di consulenza e coaching online per la gestione dei problemi legati all'età nelle scuole

Nell'era digitale, la consulenza e il coaching online sono emersi come approcci efficaci per affrontare i problemi legati all'età degli insegnanti nelle scuole.

La consulenza individuale virtuale, i webinar, il coaching e il mentoring virtuali e le comunità di supporto online offrono flessibilità, accessibilità e supporto personalizzato per gli insegnanti nelle diverse fasi della carriera. Grazie alle piattaforme online, le scuole possono affrontare efficacemente le sfide legate all'età, promuovere la crescita professionale e sostenere il benessere generale del personale docente. La consulenza e il coaching online sono componenti preziosi di una strategia completa di gestione dell'età, che consente agli insegnanti di prosperare nella loro carriera e di offrire un'istruzione di alta qualità ai loro studenti.



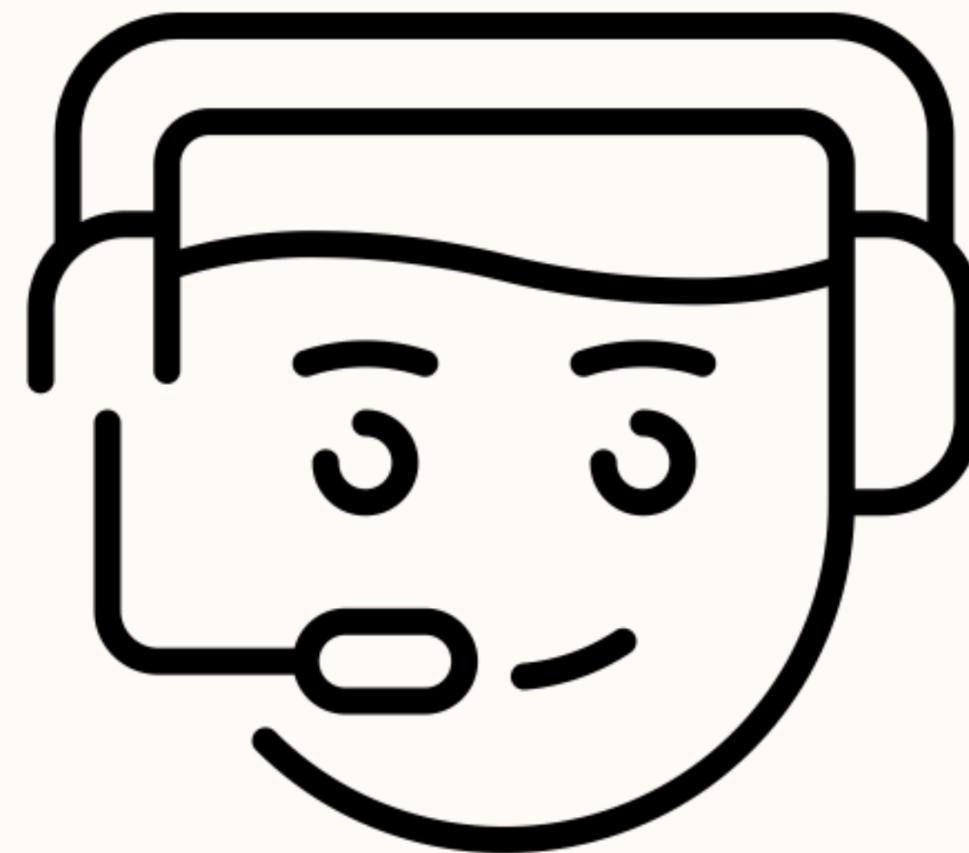
Le migliori pratiche per gli approcci di consulenza e coaching online per gli insegnanti:

Servizio di consulenza virtuale

Piattaforme terapeutiche online come [BetterHelp](#) e [Talkspace](#) offrono servizi di consulenza virtuale per gli individui, compresi gli insegnanti, affrontando un'ampia gamma di sfide personali e professionali. Molte scuole in Europa includono servizi di consulenza virtuale per supportare gli insegnanti, con un accesso confidenziale e conveniente al supporto di consulenti professionisti.

Programmi di coaching e mentoring virtuali

I programmi di mentoring virtuale, facilitati da istituzioni educative o reti professionali, mettono in contatto mentori esperti con mentee in cerca di guida e supporto. Questi programmi forniscono una piattaforma per il coaching personalizzato e la condivisione delle conoscenze.



Le migliori pratiche per gli approcci di consulenza e coaching online per gli insegnanti:

Piattaforme di sviluppo professionale online

Piattaforme educative come Coursera, Udemy e LinkedIn Learning offrono corsi e risorse online progettati per lo sviluppo professionale. Gli insegnanti possono accedere a queste piattaforme per migliorare le proprie competenze, imparare nuove strategie di insegnamento e affrontare le sfide legate all'età.

Reti di supporto virtuale

I gruppi e i forum di supporto online, come le comunità di Reddit o le piattaforme online specializzate, consentono agli individui, compresi gli insegnanti, di entrare in contatto con altre persone che vivono sfide simili. Le piattaforme di social media come Twitter e Facebook ospitano gruppi e comunità professionali in cui gli insegnanti possono partecipare a discussioni, accedere a risorse e connettersi con educatori che la pensano allo stesso modo per ottenere supporto e collaborazione.

Programmi di assistenza ai dipendenti per la gestione delle problematiche legate all'età nelle scuole

I programmi di assistenza ai dipendenti (EAP) sono sistemi di supporto completi progettati per assistere i dipendenti, compresi gli insegnanti, nella gestione di varie sfide, compresi i problemi legati all'età, sul posto di lavoro. Questi programmi offrono in genere una serie di servizi volti a promuovere il benessere e a fornire risorse per affrontare problemi personali e professionali. **I EAP sono generalmente offerti ai dipendenti a un costo minimo o nullo.** Di solito i datori di lavoro collaborano con fornitori esterni per offrire una serie di servizi, ma non è sempre così. È importante notare che la gamma di offerte sta crescendo e cambiando. Alcune aziende possono ancora pensare che un EAP si limiti ai servizi di assistenza clinica, alla disassuefazione dal fumo e ai programmi per la perdita di peso. Altre includono tutto, dalla palestra ai consulenti finanziari al servizio di ristorazione in loco.



Maggiori informazioni sui programmi di assistenza ai dipendenti

Ecco alcuni apprezzati programmi di assistenza ai dipendenti (EAP) in Europa che hanno ottenuto il riconoscimento per i loro servizi di supporto completi. Sono noti per il loro impegno a favore del benessere dei dipendenti e per aver affrontato una serie di sfide personali e professionali.

EAP Services - fornitore leader di programmi di assistenza ai dipendenti: consulenza, workshop, risorse online, benessere.

Telus Health - un fornitore globale di assistenza e benessere per i dipendenti, al servizio delle organizzazioni in Europa e oltre.

VIVAPRO - i loro programmi includono consulenza, coaching, formazione e iniziative di benessere per affrontare le sfide personali, professionali e di salute.

Ceridian LifeWorks - si concentra sul benessere dei dipendenti e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.



Photo by Jacob Lund Photography from Noun Project

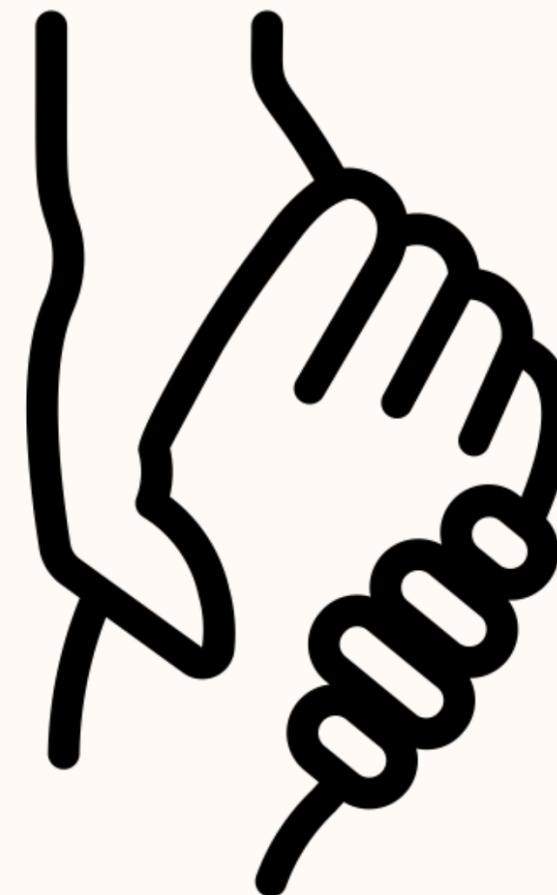
Maggiori informazioni sui programmi di assistenza ai dipendenti

Esistono programmi di assistenza ai dipendenti (EAP) specifici per gli insegnanti in Europa. Questi programmi riconoscono le sfide uniche che gli insegnanti devono affrontare e forniscono un supporto personalizzato per rispondere alle loro esigenze. La loro disponibilità può variare a seconda dei Paesi e delle regioni.

Teachers' Support Network (TSN): TSN è un EAP specificamente progettato per gli insegnanti del Regno Unito. Offre servizi di consulenza confidenziali, linee telefoniche di assistenza e risorse per aiutare gli insegnanti a gestire le varie sfide personali e professionali, tra cui lo stress, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la gestione della classe e lo sviluppo della carriera.

EAP per insegnanti di ComPsych: ComPsych, fornitore globale di EAP, offre un programma EAP specializzato per gli insegnanti.

Lehrer-Online Hilfe: Lehrer-Online Hilfe è un EAP disponibile in Germania che fornisce servizi di supporto agli insegnanti.



Programmi di benessere per la gestione dei problemi legati all'età nelle scuole

I programmi di benessere nelle scuole possono affrontare i problemi legati all'età promuovendo la salute fisica, il benessere mentale, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e il sostegno sociale tra gli insegnanti. Con l'implementazione di queste iniziative, le scuole creano un ambiente di sostegno e nutrimento che aiuta gli insegnanti a gestire efficacemente le sfide associate all'invecchiamento e a mantenere il loro benessere generale.

[Leggete qui](#) i 9 motivi per cui i programmi di benessere scolastico sono una strategia scolastica intelligente nel 2023.

Sessioni di meditazione e mindfulness

Le scuole possono organizzare sessioni di mindfulness e meditazione per gli insegnanti per ridurre lo stress, migliorare la concentrazione e promuovere il benessere generale. Queste sessioni forniscono agli insegnanti tecniche di rilassamento e pratiche di mindfulness per far fronte alle esigenze della loro professione e gestire i fattori di stress legati all'età.



[Ecco 7 modi in cui la mindfulness può aiutare gli insegnanti](#)

Programmi di benessere per la gestione dei problemi legati all'età nelle scuole

Iniziative di fitness fisico

Le scuole possono offrire programmi e iniziative di fitness per promuovere uno stile di vita attivo tra gli insegnanti. Tra queste possono esserci corsi di ginnastica, sessioni di yoga, gruppi di cammino o di corsa e accesso a strutture per il fitness. Un'attività fisica regolare può contribuire a migliorare i livelli di energia, a ridurre il rischio di patologie croniche e a migliorare il benessere fisico generale.

Come possono gli insegnanti trovare il tempo per il fitness e le idee per l'esercizio fisico?

Laboratori di nutrizione e alimentazione sana

Le scuole possono organizzare workshop e seminari sulla nutrizione e sulle abitudini alimentari sane per aiutare gli insegnanti a fare scelte consapevoli per il loro benessere. Questi programmi forniscono indicazioni sul mantenimento di una dieta equilibrata, sulla gestione dei livelli di energia e sull'ottimizzazione dell'alimentazione per sostenere la loro salute generale.

Scoprite alcune informazioni sulle diete salutari dedicate agli insegnanti!



Programmi di benessere per la gestione dei problemi legati all'età nelle scuole

Strategie di conciliazione vita-lavoro

I programmi di benessere sottolineano l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata per gli insegnanti. Le scuole possono organizzare seminari sulla gestione del tempo, sulla definizione dei limiti e sulla cura di sé. Queste iniziative aiutano gli insegnanti a raggiungere un sano equilibrio tra vita personale e professionale, riducendo lo stress e promuovendo il benessere generale. Scoprite come raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata!



Sostegno alla salute emotiva e mentale

I programmi di benessere forniscono risorse e attività a sostegno della salute emotiva e mentale degli insegnanti. Possono includere l'accesso a servizi di consulenza, workshop sulla gestione dello stress e sulla costruzione della resilienza e campagne di sensibilizzazione che promuovono la salute mentale e il benessere. 5 risorse per sostenere la salute mentale degli insegnanti e del personale scolastico.

Programmi di benessere per la gestione dei problemi legati all'età nelle scuole

Sostegno sociale e impegno nella comunità

Le scuole promuovono un senso di comunità e di sostegno sociale tra gli insegnanti. Ciò può includere l'organizzazione di eventi sociali, attività di team building e reti di supporto tra pari. Creare legami e impegnarsi in interazioni sociali positive contribuisce al benessere generale e crea un ambiente di sostegno per gli insegnanti.

[Date un'occhiata a queste 25 attività di team building per insegnanti.](#)

Formazione sulla gestione dello stress e sulla resilienza

Le scuole *dovrebbero* attuare programmi di formazione sulla gestione dello stress e sulla resilienza per dotare gli insegnanti di strategie efficaci e di tecniche di costruzione della resilienza. Workshop, seminari e sessioni di formazione possono concentrarsi su pratiche di mindfulness, tecniche di rilassamento, psicologia positiva e promozione di una mentalità di crescita per migliorare il benessere e costruire la resilienza. Leggete i [risultati di questa ricerca](#) per capire meglio.



Principali insegnamenti del modulo 5



RISULTATI PRINCIPALI 1/4

- Le problematiche legate all'età nel campo dell'istruzione comprendono sfide quali l'adattamento alle nuove tecnologie, il mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e la gestione di metodologie didattiche in continua evoluzione.
- Le strategie chiave attuate nel settore dell'istruzione in tutto il mondo comprendono l'apprendimento e lo sviluppo continui, la collaborazione intergenerazionale, la flessibilità del lavoro, i programmi di salute e benessere, il riconoscimento e la valorizzazione e la pianificazione delle successioni.
- L'apprendimento e lo sviluppo continui si riferiscono al processo continuo di acquisizione di nuove conoscenze, competenze e abilità nel corso della vita e della carriera.
- L'apprendimento e lo sviluppo continui sono fondamentali per gli insegnanti per rimanere motivati, adattabili ed efficaci in classe.
- Le strategie di gestione dell'età per gli insegnanti comprendono l'adattamento ai cambiamenti del panorama educativo, l'acquisizione di nuove competenze, l'adozione di una mentalità di crescita, la promozione della salute cognitiva, la condivisione delle competenze e del tutoraggio e il rinnovo dell'entusiasmo.

RISULTATI PRINCIPALI 2/4

- La formazione peer-to-peer è una forma di formazione in cui persone con background professionali o ruoli simili imparano e si sostengono a vicenda.
- La formazione tra pari nell'insegnamento prevede lo scambio di idee, la condivisione delle migliori pratiche, il feedback e il sostegno reciproco.
- Le comunità di apprendimento offrono agli insegnanti una piattaforma per condividere conoscenze, scambiare idee e migliorare le loro pratiche di insegnamento.
- Tra le iniziative europee che hanno implementato comunità di apprendimento per gli insegnanti vi sono eTwinning, le Comunità di pratica per insegnanti in Spagna e Lesson Study in Portogallo.
- I programmi di tutoraggio per gli insegnanti forniscono orientamento, sostegno e opportunità di sviluppo professionale per migliorare le competenze didattiche e le conoscenze pedagogiche.

RISULTATI PRINCIPALI 3/4

- I problemi legati all'età nel campo dell'istruzione richiedono approcci di consulenza personalizzati per gli insegnanti nelle diverse fasi della carriera.
- I servizi di consulenza affrontano sfide come l'equilibrio tra lavoro e vita privata, l'evoluzione delle metodologie di insegnamento e le nuove tecnologie.
- Le strategie chiave per sostenere gli insegnanti includono l'apprendimento e lo sviluppo continui, la collaborazione intergenerazionale e accordi di lavoro flessibili.
- I programmi di salute e benessere promuovono il benessere degli insegnanti e li aiutano a gestire i fattori di stress legati all'età.
- Il riconoscimento e l'apprezzamento sono importanti per garantire che gli insegnanti si sentano ispirati, valorizzati e sostenuti mentre crescono nel loro ruolo.

RISULTATI PRINCIPALI 4/4

- La pianificazione è fondamentale per le scuole per preparare la transizione degli insegnanti esperti e garantire una continuità educativa senza intoppi.
- L'apprendimento e lo sviluppo continui svolgono un ruolo cruciale nella gestione dell'età, aiutando gli insegnanti a rimanere motivati, adattabili ed efficaci in classe.
- I programmi di formazione e tutoraggio tra pari offrono un valido supporto e la condivisione delle conoscenze tra gli insegnanti.
- La consulenza virtuale, il coaching e le comunità di supporto online forniscono risorse flessibili e accessibili agli insegnanti nelle diverse fasi della carriera.
- I programmi di benessere nelle scuole affrontano i problemi legati all'età attraverso la mindfulness, la forma fisica, l'alimentazione, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, il supporto emotivo e l'impegno sociale.

Conclusione

Il modulo 5 sottolinea l'importanza di affrontare le questioni legate all'età nella professione di insegnante per sostenere gli insegnanti e garantire la loro efficacia nel campo dell'istruzione in continua evoluzione.

Strategie come l'apprendimento e lo sviluppo continui, la formazione e il tutoraggio tra pari, la consulenza individuale e di gruppo, la consulenza e il coaching online, i programmi di benessere, il sostegno sociale e l'impegno della comunità svolgono un ruolo cruciale nel consentire agli insegnanti di prosperare, adattarsi ai cambiamenti e avere un impatto duraturo sull'istruzione degli studenti.

Dare priorità alla gestione dell'età nella professione di insegnante assicura che gli educatori esperti si sentano valorizzati, ispirati e sostenuti durante la loro carriera, con conseguente miglioramento della realizzazione professionale e dei risultati degli studenti.



Modulo 5 Strumento di autovalutazione

Lo scopo di questo quiz è quello di valutare la vostra comprensione e competenza dei contenuti trattati nel Modulo 5. Durante questo quiz, risponderete alle domande sui materiali didattici del Modulo 5 che riguardano varie strategie per la gestione dell'età negli insegnanti. Queste strategie comprendono la formazione tra pari, i programmi di mentoring, i servizi di consulenza e la pianificazione dell'azione per l'attuazione delle strategie di gestione dell'età. Ogni domanda è pensata per verificare la comprensione delle informazioni fornite.

Per avviare il Modulo 5 Strumento di autovalutazione, fare [clic sul link.](#)



Riferimenti

- 1) Sonnenstuhl, W. J., & Trice, H. M. (1990). Strategie per i programmi di assistenza ai dipendenti: The Crucial Balance (REV-Revised, 2). Cornell University Press.
<http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctv1nhjs8>
- 2) Addison, A. K. (2015). Un'indagine su come le insegnanti donne gestiscono lo stress e il burnout degli insegnanti, Journal of Education Practice. 6(10), 1-25.,
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1081677.pdf>.
- 3) Emma García e Elaine Weiss, Il ruolo dei supporti all'inizio della carriera, dello sviluppo professionale continuo e delle comunità di apprendimento nella carenza di insegnanti: quinto rapporto della serie "La tempesta perfetta nel mercato del lavoro degli insegnanti", Report by, July 17, 2019
<https://www.epi.org/publication/teacher-shortage-professional-development-and-learning-communities/>
- 4) Linda Hogg, Quincy Elvira, Anne Yates, Cosa possono imparare gli educatori degli insegnanti dalle percezioni e dalle esperienze degli insegnanti che cambiano carriera: Una revisione sistematica della letteratura., Insegnamento e formazione degli insegnanti, Volume 132, [2023](#),
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23001968>
- 5) O.M. Ventista, C. Brown, Teachers' professional learning and its impact on students' learning outcomes: Findings from a systematic review, Social Sciences & Humanities Open Volume 8, Issue 1, [2023](#), <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291123001705>
- 6) Ulrike Fasbender, Michela Vignoli, Gabriela Topa, Understanding how aging experiences shape late career development, The Career Development Quarterly, June 2022,
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12301>
- 7) Carine Viac e Pablo Fraser (OCSE) TEACHERS' WELL-BEING: A FRAMEWORK FOR DATA COLLECTION AND ANALYSIS - OECD Education Working Paper No. 213, 27 gennaio 2020,
[https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2020\)1/En/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2020)1/En/pdf)
- 8) Chesak SS, Khalsa TK, Bhagra A, Jenkins SM, Bauer BA, Sood A. Formazione sulla gestione dello stress e sulla resilienza per insegnanti e personale della scuola pubblica: Un intervento innovativo per migliorare la resilienza e avere un impatto positivo sulle interazioni con gli studenti. 2019 Nov, 37:32-38, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31445365/>

Riferimenti

- 9) Power C.N., Maclean, R., Apprendimento permanente: Meaning, Challenges, and Opportunities, vol. 19. Springer, 2013, Dordrecht.
- 10) https://doi.org/10.1007/978-94-007-5937-4_2
- 11) Brod, G., Apprendimento generativo: Quali strategie per quale età? Educ Psychol Rev 33, 2021. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09571-9>
- 12) Vol. 29, n. 4, marzo 1982, AGING EDUCATION: Perspectives and Techniques for School Counselors, Pubblicato da: Sage Publications, Inc.
<https://www.jstor.org/stable/i23890140>
- 13) Gal, A. e Fallik, O. (2021). Imparare gli uni dagli altri: Un modello di insegnamento tra pari, Interdisciplinary Journal of Environmental and Science Education, 17(3), e2242.
<https://doi.org/10.21601/ijese/10896>
- 14) Zachary, Lois J., The Role of Teacher as Mentor, New Directions for Adult and Continuing Education 2002, no. 93 (2002): 27–38. <http://dx.doi.org/10.1002/ace.47>.
- 15) Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S. e Wallace, M. (2005). Creare e sostenere comunità di apprendimento professionale efficaci. Recuperato il 28 settembre 2008, <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB637.pdf>.
- 16) Jessie, L. G. (inverno 2007). Gli elementi di una comunità di apprendimento professionale. Leadership Compass, 5(2). Recuperato il 28 settembre 2008, da http://www.naesp.org/resources/2/Leadership_Compass/2007/LC2007v5n2a4.pdf.
- 17) Olwyn Alexander, Sue Argent, Jenifer Spencer, EAP Essentials: Guida dell'insegnante ai principi e alla pratica - Seconda edizione (eBook 317605)
- 18) Owen, F. K., & Çelik, N. D. (2018). Stile di vita sano e benessere per tutta la vita, 10(4), 430-443, <https://doi.org/10.18863/pgy.364108>.
- 19) Thompson, J. J., & Porto, S. C. S. (2014). Sostenere il benessere nell'educazione online degli adulti. Open Praxis, 6(1), 17-28.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/openpraxis>
- 20) UNDP (2009): Handbook on Planning, Monitoring and Evaluation for Development Results. New York: Programma di sviluppo delle Nazioni Unite.
<http://web.undp.org/evaluation/evaluations/handbook/english/documents/pme-handbook.pdf>



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

Per ulteriori informazioni, seguiteci!

[PAGINA WEB](#)

[FACEBOOK](#)

"Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili".

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy