

HAND:ET recomendações para apoiar as competências socioemocionais e de sensibilização para a diversidade dos professores nas políticas e práticas educativas

Urška Štremfel, Ana Kozina, Tina Vršnik Perše, Iva Odak, Ivana Pikić Jugović, Lisa Paleczek.
Valerie Fredericks, Nina Roczen, Mojca Rožman, Nina Eliasson, Helene Dahlström, Gina
Tomé, Margarida Gaspar de Matos, Hrvoje Bakić, Aleš Ojsteršek, Iva Perkovič

Janeiro 2024

Identificação do Projeto

Título: Hand ET: Capacitar os professores de toda a Europa para lidarem com os desafios socioemocionais e relacionados com a diversidade da carreira

Financiamento: Comissão Europeia, Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura Erasmus+, Key Action 3, Experimentação de Políticas

Duração: 1.3.2021 – 28.2.2024

Líder: Dr Ana Kozina (ana.kozina@pei.si)
Educational Research Institute, Slovenia

Parceiros: Ministro da Educação, Slovenia
Ministro da Ciência e Educação, Croatia
Conselho de Educação de Styria, Austria
DIPF | Instituto Leibniz de Investigação e Informação em Educação, Germany
Instituto de Investigação Social em Zagreb, Croatia
Universidade de Graz, Austria
Universidade do Centro da Suécia, Sweden
Universidade de Lisboa, Portugal
Universidade de Aarhus, Denmark
NEPC | Rede de Centros de Política Educativa

Webpage: <https://handinhand.si/en/>

Facebook: <https://www.facebook.com/HANDinHAND.si>

INTRODUÇÃO

Sobre o projeto

HAND:ET fundamentação do projeto

A União Europeia (UE) e os seus Estados-Membros são atualmente confrontados com vários desafios relacionados com a profissão docente. Estes desafios incluem as elevadas taxas de abandono da profissão, a escassez de estudantes que se inscrevem na formação inicial de professores e a escassez de professores causada pelo envelhecimento da população docente (reformas). Os professores que permanecem na profissão deparam-se com cargas de trabalho mais pesadas e níveis elevados de stress relacionado com o trabalho. Além disso, manifestam a necessidade de serem mais apoiados para lidar com a evolução da diversidade na sala de aula e com o aumento da sua carga de trabalho.

Foco e objetivo do projeto

O projeto HAND:ET centra-se nos professores, apoiando o desenvolvimento das suas competências socioemocionais, bem como a sensibilização para a diversidade (SEDA), a fim de os capacitar para a complexidade da vida profissional quotidiana em salas de aula cada vez mais diversificadas e permitir-lhes lidar de forma flexível e competente com os novos desafios. Coloca também o bem-estar dos professores no centro, salientando a forma como o desenvolvimento das competências SEDA promove simultaneamente o autocuidado dos professores e estimula a sua colaboração. Ao integrar de forma inovadora a sensibilização para a diversidade com as competências socioemocionais, o projeto HAND:ET dota os professores de competências para enfrentar os desafios do ensino em salas de aula diversificadas, prevenindo o abandono precoce da profissão, capacitando-os para monitorizar e planear a sua carreira, apoiando simultaneamente o seu próprio bem-estar e o dos seus alunos.

Atividades

Para atingir estes objetivos, foram realizadas várias tarefas no âmbito do projeto, incluindo seis tarefas-chave:

- **Desenvolvimento de competências essenciais.** Consideramos que as nossas competências essenciais são: as competências socioemocionais (autoconsciência, autogestão, consciência social, capacidade de relacionamento, tomada de decisões responsável), bem como a consciência da diversidade. O desenvolvimento destas competências foi efectuado no programa através das ferramentas de *mindfulness*, curiosidade empática e reflexão.

- **Desenvolvimento do sistema HAND:ET.** Os parceiros do projeto desenvolveram o programa HAND:ET, um conjunto de actividades participativas inovadoras e experiências de aprendizagem que - juntamente com a supervisão, monitorização e apoio regulares/contínuos - formam o sistema HAND:ET.

- **Formação de formadores.** Foi dada especial atenção à formação de formadores para conduzirem o sistema HAND:ET em diferentes ambientes nacionais. Antes de o sistema HAND:ET ser implementado, todos os formadores participaram na preparação da formação de formadores, que incluiu 6 dias completos de formação (4 dias para competências socioemocionais, 2 dias para sensibilização para a diversidade) e um curso em linha de 8 semanas sobre a Redução do Stress com Base na Atenção Plena ("MBSR"). Ao longo da implementação, os formadores foram supervisionados para os apoiar no processo.

- **Implementação do projeto.** O sistema HAND:ET foi implementado em cinco países (Áustria, Croácia, Portugal, Eslovénia e Suécia). O programa mais longo (6 dias presenciais e cinco de 2 horas em linha) foi realizado para professores e o programa mais curto (2 dias presenciais e um de 2 horas em linha) para diretores e outros profissionais de educação.

- **Avaliação sumativa e formativa.** O programa foi avaliado em cada país em termos de aspectos sumativos e formativos, combinando uma abordagem experimental e uma abordagem baseada em entrevistas.

- **Recomendações para políticas e práticas.** As recomendações HAND:ET para apoiar as competências SEDA dos professores nas políticas e práticas educativas encontradas neste documento procuram sensibilizar para a importância de fornecer apoio sistémico às competências SEDA dos professores e identificar áreas onde este apoio é especialmente necessário.

Sobre as recomendações HAND:ET

Enquanto experiência política, o projeto HAND:ET visa fornecer dados de investigação orientados para as políticas, a fim de melhor compreender os factores individuais, escolares e sistémicos relevantes para o reforço das competências SEDA dos professores como factores vitais para apoiar e gerir a carreira dos professores. Assim, o projeto HAND:ET procura contribuir consideravelmente para a formação de uma política de professores abrangente na UE que englobe todas as fases da carreira dos professores. Desta forma, estabelece recomendações a nível da UE e específicas para cada país, abordando os problemas estruturais da atual profissão docente de uma forma baseada em evidências. Como tal, delinea as condições necessárias para a expansão, transmissibilidade e, conseqüentemente, sustentabilidade dos resultados do HAND:ET no domínio mais vasto das competências SEDA dos professores e no seu desenvolvimento profissional.

As recomendações seguem uma revisão dos quadros políticos nacionais existentes que apoiam as competências SEDA dos professores nos países participantes, bem como os resultados da avaliação externa do sistema HAND:ET e os conhecimentos obtidos nas reuniões nacionais das partes interessadas.

As recomendações apresentadas neste documento estão divididas em duas secções. As recomendações gerais que constam da Parte 1 são as que consideramos mais cruciais para continuar a desenvolver as políticas e práticas nacionais e da UE neste domínio. De facto, estas recomendações devem ser consideradas em conjunto, uma vez que muitas estão estreitamente interligadas. A ordem pela qual são enumeradas não sugere uma prioridade específica, mas pode ser vista como uma orientação significativa ao empreender acções para garantir que o desenvolvimento das competências SEDA dos professores na UE atinja todo o seu potencial. Estas recomendações mais amplas para a UE e para as políticas e práticas educativas nacionais são as seguintes

- 1. Incluir o conteúdo das competências SEDA no desenvolvimento profissional dos professores**
- 2. Apoiar o desenvolvimento e a implementação de programas SEDA para os professores**
- 3. Considerar o papel das condições de trabalho no bem-estar dos professores**
- 4. Reforçar o estatuto profissional dos professores na sociedade**
- 5. Melhorar os marcos políticos para apoiar as competências SEDA dos professores em todos os níveis da governação multinível da UE**

A Parte 2 apresenta as recomendações específicas mais importantes que, na nossa opinião, para além das recomendações gerais encontradas na Parte 1, devem ser especialmente consideradas durante o desenvolvimento de planos nacionais de implementação para apoiar

sistematicamente o desenvolvimento das competências SEDA dos professores nos países do estudo de campo (Áustria, Croácia, Portugal, Eslovénia, Suécia).

Recomendações para as políticas e práticas educativas nacionais e da UE

1. Inclusão de conteúdos de competências SEDA no desenvolvimento profissional dos professores

Principais conclusões e resultados

A análise dos contextos políticos dos países que implementaram o programa (Áustria, Croácia, Portugal, Eslovénia e Suécia) revela a atual falta de apoio sistémico aos professores e aos profissionais de educação para o desenvolvimento das competências SEDA, tanto no desenvolvimento profissional inicial como no contínuo. Para enfrentar os desafios actuais do ensino, são essenciais programas que se centrem nas competências SEDA dos professores. Até à data, nos países da UE, os programas têm-se centrado principalmente no apoio às competências SEDA dos alunos e menos nas competências SEDA dos professores. A falta de oportunidades para desenvolver as competências SEDA na sua formação inicial foi revelada, em particular, pelos professores que participaram em todos os países do ensaio de campo (Štremfel, 2024).

Recomendações

1.1. Desenvolvimento profissional inicial

1.1.1. *Integrar as competências SEDA nos cursos existentes e considerar a sua introdução na modalidade de disciplinas específicas.* Embora o carácter universal das competências SEDA permita a sua integração em diferentes disciplinas, a abordagem exaustiva do tema em disciplinas específicas que se concentrem nas competências SEDA poderia constituir um valor acrescentado adicional.

1.1.2. *Reforçar as competências SEDA dos professores universitários.* Os professores servem de modelo para os seus alunos. Isto também se aplica aos professores universitários que estão a formar futuros professores.

1.1.3. *Assegurar que todos os futuros professores recebam formação adequada neste domínio.* Isto pode ser conseguido acrescentando as competências SEDA aos perfis de competências dos licenciados (futuros professores) e aos critérios de acreditação dos programas e/ou exigindo que todos os futuros professores recebam determinados créditos no domínio do desenvolvimento das competências SEDA.

1.2 Desenvolvimento profissional contínuo

1.2.1 *Defender a importância do desenvolvimento profissional contínuo no domínio das competências SEDA, com o tempo atribuído ao desenvolvimento profissional*

contínuo a fazer parte do horário de trabalho remunerado. A organização sistémica do desenvolvimento profissional contínuo influencia fortemente a disponibilidade, a motivação e a responsabilidade dos professores para participarem.

1.2.2 *Planear programas de desenvolvimento profissional contínuo a longo prazo.*

Aconselham-se programas a longo prazo com comunidades de aprendizagem profissional e ambientes de apoio estabelecidos nas escolas. A cooperação dos directores nestes programas é crucial.

1.2.3 *Proporcionar supervisão como medida e prática sistémica.*

Para que as competências SEDA sejam plenamente desenvolvidas, é necessário um apoio profissional contínuo a longo prazo sob a forma de supervisão.

1.2.4 *Prestar apoio personalizado aos professores em início de carreira.*

Este apoio é especialmente importante no primeiro ano de trabalho, com o objetivo de regular o stress, melhorar o autocuidado e apoiar as competências SEDA dos professores para enfrentar uma vasta gama de desafios na vida profissional quotidiana.

1.2.5 *Estabelecer um quadro de competências dos professores.*

Este deve indicar claramente as competências básicas que os professores devem desenvolver. Numa primeira fase, poder-se-ia, portanto, tornar obrigatória a frequência de determinadas horas de desenvolvimento profissional contínuo no domínio do desenvolvimento das competências SEDA para todos os professores.

1.2.6. *Introduzir programas especiais SEDA obrigatórios para os novos funcionários sem habilitações académicas.* É importante garantir que as medidas políticas atualmente em vigor para ultrapassar a escassez de professores na Europa não ignorem a importância das competências SEDA do pessoal não docente.

2. Apoiar o desenvolvimento e a implementação dos programas SEDA dos professores

Principais conclusões e resultados

As conclusões da avaliação formativa e sumativa do sistema HAND:ET revelam vários resultados positivos, incluindo um aumento das competências SEDA dos professores, juntamente com a sua avaliação positiva do programa, mudanças sentidas em termos de aspectos do seu estilo de vida e um vasto leque de resultados de aprendizagem relatados. O sistema HAND:ET pode, por conseguinte, ser avaliado como eficaz, embora os seus efeitos sejam complexos, pareçam variar entre países e dependam do resultado específico que está a ser examinado. Com base nos resultados, são recomendados vários pontos fortes a ter em consideração durante o planeamento e a realização de programas de apoio às competências SEDA dos professores (para mais pormenores, ver Kozina, 2024).

Recomendações

2.1. A integração das competências socioemocionais e a consciência da diversidade. As complexidades dos desafios temporários do ensino exigem o reforço das competências socioemocionais e a consciencialização da diversidade. Ao incluir esta combinação de competências, elas podem reforçar-se mutuamente e conduzir a resultados mais positivos.

2.2. Flexibilidade dos conteúdos. Os programas SEDA devem manter os seus ingredientes fundamentais (centrar-se nas competências e actividades essenciais) e, ao mesmo tempo, ser adaptados às necessidades de contextos nacionais, escolas ou participantes específicos. As adaptações podem também estar relacionadas com as diferentes fases da carreira dos participantes.

2.3. Duração do programa. Embora o HAND:ET tenha sido implementado em versões mais longas (todo o ano) e mais curtas (duas reuniões), permitindo assim flexibilidade na sua execução, a versão mais longa é preferida pelos participantes e revelou-se mais eficiente.

2.4. Apoio à supervisão a longo prazo. A garantia de apoio profissional a longo prazo para os participantes nos programas SEDA reforçaria a eficácia dos programas a longo prazo e a incorporação de qualidade dos principais ingredientes dos programas na prática quotidiana dos professores.

2.5. Implementação do programa presencial. A implementação presencial (mas fora da escola), em comparação com a implementação virtual, permite um envolvimento mais ativo e um trabalho de colaboração dos professores, incentivando a sua interação e intercâmbio. Cria também a possibilidade de estabelecer uma distância da vida profissional quotidiana e de se concentrar no desenvolvimento das competências SEDA.

2.6 Abordagem de toda a escola. Dado que as competências SEDA estão fortemente ligadas a um clima escolar positivo, os programas SEDA devem incluir toda a escola. O envolvimento dos diretores escolares é importante para garantir o empenho e a sustentabilidade. Isto inclui a mudança da cultura escolar, tornando mais pronunciada a orientação para a interação e as relações sociais. Além disso, permite que o programa seja adaptado às necessidades de uma determinada escola.

2.7. Formadores competentes e experientes. Os formadores com formação e experiência profissionais adequadas são necessários para a realização dos programas SEDA, respondendo às necessidades dos participantes e criando um ambiente positivo e inclusivo. Para desempenharem com êxito as suas funções, os formadores devem ter formação inicial e apoio de supervisão. É essencial que os formadores recebam a formação centrada nas suas próprias competências SEDA.

2.8. Grupos pequenos. Os grupos (15-25 participantes) são preferidos para a implementação dos programas SEDA, porque a aquisição de competências SEDA implica muitos exercícios práticos e interactivos, enquanto os grupos pequenos também permitem que todos os participantes participem ativamente.

2.9. Avaliação mista do programa. Os programas SEDA devem ser avaliados. Aconselha-se uma abordagem mista, composta por medidas qualitativas e quantitativas e combinando um procedimento experimental e centrado nos participantes que inclua componentes sumativas e formativas.

3. Considerar o impacto das condições de trabalho no bem-estar dos professores

Principais conclusões e resultados

Os professores relatam o stress relacionado com o trabalho resultante do volume de tarefas administrativas, da escassez de pessoal, da falta de apoio de agências profissionais externas, do comportamento desafiante dos alunos, das frequentes mudanças nas políticas e regulamentos nacionais e, em alguns casos, também da falta de competências e formação. A sua baixa satisfação com as actuais condições de trabalho foi também demonstrada em greves (por exemplo, na Croácia em 2019 e em Portugal em 2023).

Recomendações

- 3.1. *Prestar atenção ao bem-estar pessoal e profissional dos professores através de uma análise sistemática das suas necessidades no terreno.*** Isto deverá ajudar a desenvolver medidas baseadas em evidências.
- 3.2. *Apoiar os directores no reconhecimento da importância das competências SEDA.*** O reconhecimento pelos directores da importância das competências SEDA no ambiente escolar, juntamente com o desenvolvimento das suas próprias competências SEDA, são importantes para relações interpessoais positivas e um clima escolar positivo.
- 3.3. *Criar serviços de apoio com os quais os professores possam discutir os seus desafios num ambiente seguro.*** Isto pode ser criado através da criação de serviços de apoio internos nas escolas ou externos, consoante o contexto nacional.
- 3.4. *Assegurar a maior percentagem possível de empregos permanentes nas escolas.*** Os contratos temporários bastante frequentes tornam a profissão menos atractiva e aumentam o stress dos professores. A flutuação frequente do pessoal docente pode também ter um impacto negativo no ambiente escolar e no bem-estar dos alunos, que dependem em grande medida de relações estáveis e de apoio dos professores.
- 3.5. *Estabelecer quadros de carreira nacionais.*** É fundamental estabelecer quadros de carreira nacionais que permitam estimular a progressão na carreira e aumentar a motivação e a vontade dos professores de permanecerem na profissão.
- 3.6. *Proporcionar percursos de carreira flexíveis.*** Estes podem permitir que os professores desempenhem temporariamente outras tarefas no sistema educativo (por exemplo,

investigação orientada para a prática, trabalho de funcionários públicos a nível local ou nacional).

3.7. *Sensibilizar os professores para a importância de expor o problema das suas condições de trabalho não favoráveis a nível político e social.* Os professores são quem melhor conhece os desafios profissionais que enfrentam. Para os enfrentar sistematicamente, é necessário que os comuniquem proactivamente ao sistema político.

4. Melhorar o estatuto profissional dos professores na sociedade

Principais conclusões e resultados

Os seres humanos têm necessidades existenciais de se sentirem valorizados e de sentirem que têm integridade. Os professores estão na linha da frente quando os desafios de muitas sociedades são expressos na sala de aula como um microcosmo que espelha a sociedade em geral e, ao mesmo tempo, são agentes cruciais quando a sala de aula de hoje é vista como a sociedade de amanhã (Juul & Jensen 2005, 2017; Mattson, 2019 in Kozina, 2024). No entanto, os dados do TALIS (OCDE, 2019a, b) revelam que a maioria dos professores nos países HAND:ET não se sente valorizada na sociedade. Isto pode aumentar as condições de trabalho já stressantes dos professores, o baixo bem-estar e o esgotamento. Embora as competências SEDA possam ajudar os professores a lidar com estas pressões, também são necessárias mudanças sistémicas na sociedade para tornar a profissão docente mais valorizada.

Recomendações

4.1. *Atrair estudantes para os programas universitários de formação de professores.* São necessárias medidas sistemáticas de política educativa (por exemplo, bolsas de estudo) para atrair os melhores candidatos à profissão docente.

4.2. *Aumentar a capacidade dos programas de formação de professores nos programas universitários.* As projecções relativas à escassez de professores na UE nos próximos anos tornam razoável esperar que as vagas não sejam preenchidas pelas capacidades existentes (número de estudantes) nos programas universitários de formação de professores.

4.3. *Realizar campanhas públicas para promover a profissão docente.* Revelar as histórias individuais dos professores e o papel que desempenham na vida dos estudantes como inspiração para que os (jovens) cidadãos valorizem a profissão docente e nela ingressem.

4.4 *Reconhecimento (público) das realizações dos professores através da atribuição de prémios aos professores.* As realizações individuais dos professores devem ser fortemente promovidas para aumentar o valor da profissão na sociedade, como confirmação do seu trabalho e para inspirar outros professores a permanecerem na profissão.

4.5. *Sensibilizar os pais para os seus direitos e obrigações, bem como para os limites da sua participação no processo educativo.* Atualmente, os professores referem a comunicação com os pais como um elemento considerável do seu stress profissional. É importante estabelecer relações adequadas de responsabilidade e autoridade entre os estabelecimentos

de ensino e os pais no que diz respeito à consecução dos objectivos educativos e de aprendizagem dos alunos.

4.6 Incentivar a cobertura mediática da importância dos professores e do conhecimento na sociedade. Uma cobertura mais frequente e mais favorável das questões relacionadas com a educação pode ajudar a sensibilizar para o importante papel desempenhado pelos professores e pela educação na sociedade.

5. Melhorar os quadros políticos para apoiar as competências SEDA dos professores a todos os níveis da governação multinível da UE

Principais conclusões e resultados

The review of existing policies in the countries participating in the HAND:ET project shows that the development of teachers' SEDA competencies is not being optimally systemically supported in terms of clear political goals, initial and continuous professional development, favourable working conditions as well as systematic measurement and supporting policy-oriented research in the area. For many of these measures, concerning which we have already presented recommendations in the previous sections, high-level political and policy support is needed.

Recomendações

- 5.1. **Fazer da educação uma grande prioridade política.** Esta medida daria um sinal a todos os intervenientes de que a educação é importante e uni-los-ia num compromisso e esforços comuns para promover a educação como condição prévia para um futuro melhor da sociedade.
- 5.2. **Estabelecer quadros políticos europeus e nacionais claros para o desenvolvimento das competências SEDA dos professores.** Quadros políticos claros clarificariam as responsabilidades dos actores e aumentariam a sua sensibilização e empenho na questão.
- 5.3. **Articular os objectivos políticos e estratégicos relacionados com o desenvolvimento das competências SEDA dos professores.** Para que as políticas sejam eficazes, é vital que os seus objectivos sejam claramente definidos. Isto permite que as diferentes partes interessadas se concentrem na prossecução desses objectivos, ao mesmo tempo que aumenta as hipóteses de que a sua realização seja devidamente medida.
- 5.4 **Valorizar a dimensão SEDA da educação.** Isto pode ser feito em termos de expor os resultados dos professores e dos alunos neste domínio como um indicador importante da qualidade do ensino, que atualmente se centra em grande medida nos resultados cognitivos e ignora os resultados sociais e emocionais.
- 5.5. **Abrir possibilidades para a voz dos professores na elaboração das políticas educativas.** Devem ser dadas aos professores as possibilidades normativas e de facto de participarem ativamente na elaboração da política de professores a nível escolar, local, regional, nacional e comunitário.

5.6. A introdução sistemática das competências SEDA nos planos de desenvolvimento das escolas reforçaria o empenho de toda a escola no desenvolvimento das competências SEDA.

5.7. Apoiar a avaliação sistemática das necessidades dos professores no domínio da SEDA. Esta avaliação deve também estar relacionada com o bem-estar dos professores, o stress profissional e *burnout*. A avaliação das necessidades dos professores é importante para o desenvolvimento de políticas adequadas neste domínio.

5.8. Apoiar a investigação científica no domínio. Os conhecimentos da investigação científica são cruciais para o desenvolvimento de medidas baseadas em factos para apoiar o desenvolvimento das competências dos professores no domínio da SEDA e o seu bem-estar.

Recomendações para os planos nacionais de implementação

PORTUGAL

Situação Atual

De acordo com o Relatório sobre Educação e Monitorização (Comissão Europeia, 2023), o sistema educativo português enfrenta vários desafios que envolvem a profissão docente, nomeadamente:

- o envelhecimento do corpo docente e o facto de não haver muitos jovens a entrar na profissão;
- a escassez de professores em determinadas regiões, áreas disciplinares e especializações;
- o número de professores licenciados está a diminuir;
- os professores consideram que a sociedade não valoriza o seu trabalho; e
- muitos professores relatam stress e exaustão relacionados com o trabalho.

Recomendações

- Está atualmente a ser preparado em Portugal um novo modelo de formação inicial de professores que inclui estágios mais longos. Devem ser consideradas as possibilidades de incluir neste quadro os programas de desenvolvimento de competências SEDA.
- As intenções de reduzir a carga administrativa sobre os professores abrem espaço para a discussão sobre se este tempo pode ser dedicado ao desenvolvimento profissional dos professores no domínio das competências SEDA.
- Uma vez que existem em Portugal várias formações (mais curtas) para professores no domínio das competências SEDA, deve ser considerado um quadro comum para estas formações e um apoio mais sistemático a este quadro.

References

European Commission (2023). *Education and Training Monitor 2023*.
<https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/>

Kozina, A. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 1: Experimentation Perspectives*. Waxmann Verlag.

OECD (2019a). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.

OECD (2019b). *TALIS 2018 results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD Publishing.

Štremfel, U. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 2: Policy Perspectives*. Waxmann Verlag.

Further reading

- Gøtzsche, K. et al. (2022). HAND in HAND: Empowering teachers, A training programme to develop social and emotional competencies and diversity awareness in teachers and other school staff. [https://handinhand.si/documents/18/Hand in Hand Program EN.pdf](https://handinhand.si/documents/18/Hand_in_Hand_Program_EN.pdf)
- Kozina, A. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 1: Experimentation Perspectives*. Waxmann Verlag.
- Štremfel, U. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 2: Policy Perspectives*. Waxmann Verlag.