



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA ROMAGNA
Istituto Comprensivo n.5 Bologna



FONDI
STRUTTURALI
EUROPEI **pon**
2014-2020



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la Programmazione
Direzione Generale per interventi in materia di edilizia
scuolastica, per la gestione dei fondi strutturali per
l'istruzione e per l'innovazione digitale
Ufficio IV

PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO (FSE-FESR)

Sintesi della documentazione “Imparare come vorrei”

martedì 15 maggio

Istituto Beata Vergine di San Luca in via Jacopo della Quercia n. 1,

Tutor Coordinatore S.F.P . Unibo Rossella Cestari

Sperimentare percorsi finalizzati all'apprendimento attraverso l'acquisizione delle competenze; condividere e migliorare le pratiche didattiche e valutative dei docenti; accrescere la cultura valutativa per competenze sia nei docenti che negli studenti, in supporto all'aumento del livello medio degli apprendimenti al termine del primo ciclo di studi e del successo formativo nel biennio/triennio

Programma del corso

Dal 8 gennaio 2018 al 23 marzo 2018

totale ore 55 – 25 ore 1 CFU

Progettazione-coordinamento e monitoraggio delle attività - 16 ore a testa per n. 6 docenti referenti

Percorso di formazione esperta rivolta ai docenti-12 ore

Formazione esperta in modalità laboratoriale - 4 ore

Studio individuale per preparare la propria unità di lavoro e la relativa rubrica di osservazione, monitoraggio, valutazione
- 14 ore a docente

Gruppo di lavoro in rete in presenza o modalità cloud (8 ore
per 5 docenti individuati dall' Istituto) da svolgere presso IC

5 Bologna

Focus group - 6 ore a docente

Avvio sperimentazione - 4 ore a docente

Realizzazione sperimentazione -8 ore a docente

Produzione pubblicazione - 5 ore a docente

Diffusione risultati - 2 ore a docente

DATI DEL QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE

Il percorso formativo contiene la descrizione delle caratteristiche dei destinatari della formazione.: 68% Docenti, 23% collaboratori del Dirigente Scolastico, 9 % Figure Strumentali

La valutazione delle aspettative permette di conseguire risultati importanti, sia dal punto di vista dell'efficacia formativa che dal punto di vista della valutazione.

Il grafico ci mostra che il 56% dei partecipanti ritiene che gli argomenti previsti nell'intervento formativo in relazione alla propria attività, possono essere molto interessanti

Dai dati emerge che un 31% ritiene che un intervento formativo deve fornire delle occasioni per conoscere la realtà di altre istituzioni scolastiche.
Sappiamo per altro che le reti, così come prospettate nelle *Indicazioni*, intendono valorizzare l'autonomia delle istituzioni scolastiche attraverso forme di collaborazione e utilizzo di risorse comuni, siano esse umane, finanziarie e strumentali, per il perseguimento di specifici obiettivi istituzionali, ascrivibili anche al Piano triennale dell'offerta formativa

Tutti i corsisti, sebbene in diversa misura, ritengono che gli argomenti previsti nell'intervento formativo siano in relazione alle attività di lavoro svolte.

Dalle risposte degli item emerge che i corsisti si indentificano in una scuola che applica la didattica per competenze dove l'insegnante, guida, modella, struttura, in un contesto è reale, in un ambiente sociale. In una scuola che si impegna a favorire un apprendimento profondo, significativo e lo studente è attivo nello svolgere la prestazione richiesta. La valutazione avviene attraverso rubriche di valutazione condivise.

Dalle risposte, si comprende l'esigenza, da parte dei corsisti, di conoscere in modo approfondito, in un'ottica di integrazione, diversi aspetti metodologici didattici per garantire il successo formativo degli allievi. Insegnare ad alunni con tipologie diverse di difficoltà è un aspetto del saper insegnare. Ciò di cui noi abbiamo bisogno sono delle buone prassi didattiche, di mezzi che, come diceva Maria Montessori, "possono rendersi adatti alle capacità di ciascuno". Quindi, occorre conoscere molti strumenti didattici, molti metodi, molti modi di lavorare e di organizzare la classe ... e conoscere i processi attraverso cui possiamo di volta in volta trasformarli, modificarli, curarli per "renderli adatti alle capacità di ciascuno".

Il contesto di riferimento

Nell'attuale contesto sociale e scolastico italiano:- l'immigrazione è un dato strutturale e così la presenza a scuola di minori stranieri a scuola; il tema dell'integrazione dei minori stranieri (accoglienza, inserimento, partecipazione ecc.) e il tema dell'intercultura a scuola sono all'ordine del giorno.- Non è dunque più possibile – in prospettiva - un approccio al tema meramente "emergenziale"; anche se spesso nelle scuole esso non è ancora affrontato in termini sistematici, dal punto di vista dell'organizzazione delle attività e delle risorse dedicate, spesso viene gestito in termini contingenti, in base alla rilevanza nel contesto e alla sensibilità presente nella singola scuola.-

Inoltre: non si può pensare l'accoglienza e l'intervento nei riguardi dei minori stranieri (e delle loro famiglie) e l'intercultura come "una parte in più" dell'attività della scuola, come se la scuola potesse restare la stessa e limitarsi solo a contenere questo aspetto, trattandolo esclusivamente come problema (più o meno intenso in base alle situazioni) e non come una risorsa, una opportunità nuova di crescita e sviluppo educativa, culturale, civile.

Come ricorda documento ministeriale* "l'intercultura in classe assume il significato di paradigma per l'intero sistema scuola"

*"La via italiana per la scuola interculturale e l'integrazione degli alunni stranieri" (Osservatorio nazionale per l'integrazione degli alunni stranieri e per l'educazione interculturale - ottobre 2007)



IMPARARE COME VORREI Nerino Arcangeli

Progetto ideato e fondato su quattro criteri metodologici di qualità del TQM: - Miglioramento a piccoli passi - Miglioramento continuo - Leadership educativa diffusa - Scuola-comunità

Curricolo verticale (essenziale - per competenze) delle competenze chiave e di cittadinanza

*Le competenze chiave e di cittadinanza «di vita» «life skills» «personali» «sociali» «social skills» «civiche» «di personalità» **promuovono** - "benessere personale" - "relazioni interpersonali" efficaci e nutrienti - "clima sociale" accogliente e confortante per il sè a scuola... cioè nella «scuola - comunità» in famiglia... cioè nella «famiglia solidale» negli ambienti di vita... cioè nei contesti di «cittadinanza attiva, responsabile, democratica e artefice di viluppo sostenibile»*

Apprendere per competenze
Vivere e apprendere le life skills
Valutazione disciplinare
Valutazione del comportamento
Certificazione delle competenze

Comunità Scolastica...

è tutta e solo comunicazione/relazione

Scuola Comunità

T. J. Sergiovanni "Dirigere la scuola comunità che apprende" LAS

- ✓ **Comunità di apprendimento**
- ✓ **Comunità collegiale -
professionale**
- ✓ **Comunità di "cura"**
- ✓ **Comunità inclusiva**
- ✓ **Comunità di ricerca**
- ✓ *Qualità/Armonia del sè... = f (alterità/relazione)*

Comunità Scolastica...

è tutta e solo comunicazione/relazione

Scuola Comunità

Ambiente di vita

ad altissima densità relazionale

Scuola Comunità

VIVE DI RELAZIONE

VIVE NELLA RELAZIONE

Qualità/Armonia del sè... = f (alterità/relazione)

Nei processi di
autovalutazione – valutazione interna
valutazione esterna – valutazione di sistema

Scuola Comunità

focalizza - 1

- ❖ **“determinanti del benessere personale”**
 - ❖ **“qualità delle relazioni”**
- nelle diverse aree/dimensioni/criteri oggetti di valutazione,
per tutti i soggetti che abitano la comunità
e per gli stakeholder

Qualità/Armonia del sè... = f (alterità/relazione)

Nei processi di
autovalutazione – valutazione interna
valutazione esterna – valutazione di sistema

Scuola Comunità

promuove - 2

- ❖ **“benessere personale”**
 - ❖ **“qualità delle relazioni”**
- per tutti i soggetti che la abitano e per gli stakeholder

come risultati di output (Realizzazioni della scuola - comunità)

come risultati di outcome (Esiti percepiti dagli utenti)

come risultati di impact (Effetti oltre le intenzionalità dirette)

*Nei processi di
autovalutazione – valutazione interna
valutazione esterna – valutazione di sistema*

Scuola Comunità

Focalizzazione su

*Benessere
personale*

*Qualità delle
relazioni*

promuove

*Vivere la «Qualità»
del mio benessere personale a scuola*

è = a

*Vivere la «Qualità»
della mia relazione*

con me stesso,

con l'altro,

con il mondo

è = a

comunicarla

modellarla

nella mia scuola - comunità

Finalità del vivere la «Qualità» del benessere personale a scuola

- ❖ *Vivere il BENESSERE a scuola come persona e/o professionista e/o utente (studente/famiglia)*
 - ✓ *Processo intrapsichico*
Armonia dei bisogni profondi personali – professionali - istituzionali - contestuali
 - ✓ *Processo interpersonale*
Armonia dei bisogni di comunicazione e di relazione interpersonali – professionali – istituzionali - contestuali

«Determinanti» del benessere personale

Mindfulness

- ❖ *Processi Intrapsichici*
Armonia dei bisogni profondi personali – professionali – istituzionali – contestuali (Pensare – Sentire – Fare)
- ❖ *Processi Interpersonali*
Armonia dei bisogni di comunicazione e di relazione interpersonali – professionali – istituzionali - contestuali
- ❖ *Processi Operativi*
Armonia dei bisogni di gestione delle azioni quotidiane in situazione
- ❖ *Processi Organizzativi*
Armonia dei bisogni di gestione di azioni complesse ed articolate in una organizzazione
- ❖ *Processi Istituzionali / Interistituzionali*
Armonia dei bisogni di mission di una istituzione o tra istituzioni
Inizio/fine - Nome - Tempo - Supervisione

Autoconsapevolezza Miglioramento

Processo intenzionale di cambiamento verso il benessere

CHI: Persona – Coppia – Gruppo – Organizzazione

*COME: Autovalutazione e/o valutazione interna e/o
valutazione esterna e/o valutazione di sistema*

Autovalutazione - come PERSONA

Ampliare la consapevolezza dell'armonia tra



Autovalutazione - come PPROFESSIONISTA

Ampliare la consapevolezza dell'armonia tra



Apprendimento per “COMPETENZA” - MULTIASSIALE”

COMPETENZA “... capacità di far fronte ad un compito, o un insieme di compiti, riuscendo a mettere in moto ed a orchestrare le proprie risorse interne, cognitive, affettive e volitive, e a utilizzare quelle esterne disponibili in modo coerente e fecondo”. [Pellerey, 2004]

COGNIZIONE (Che cosa)

conoscenze dichiarative
conoscenze/abilità procedurali
conoscenze/competenze strategiche/euristiche

ATTRIBUZIONE (Chi)

concetto di sé/autostima
senso di autoefficacia

MOTIVAZIONE (Perchè)

curiosità/interesse/impegno
riconoscimento di senso

METACOGNIZIONE (Come)

consapevolezza dei processi
regolazione dei processi

Apprendimento per “COMPETENZE”

Dimensione MULTIASSIALE della «COMPETENZA»

COGNIZIONE (Che cosa)

Conoscenze dichiarative
Conoscenze / abilità procedurali
Conoscenze / Competenze strategiche / euristiche
Compiti di realtà / Prove autentiche / Prove esperte

ATTRIBUZIONE (Chi)

Concetto e senso di sé / Autostima
Senso di autoefficacia

MOTIVAZIONE (Perchè)

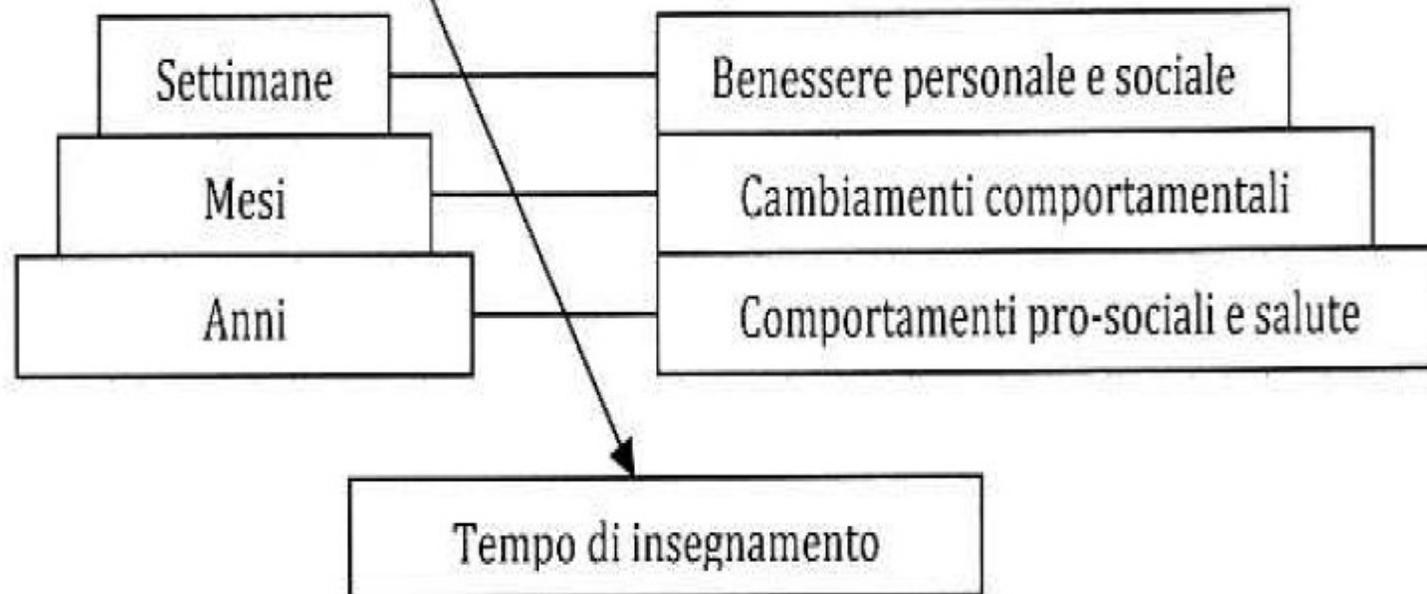
Curiosità / Interesse / Impegno
Riconoscimento di senso

METACOGNIZIONE (Come)

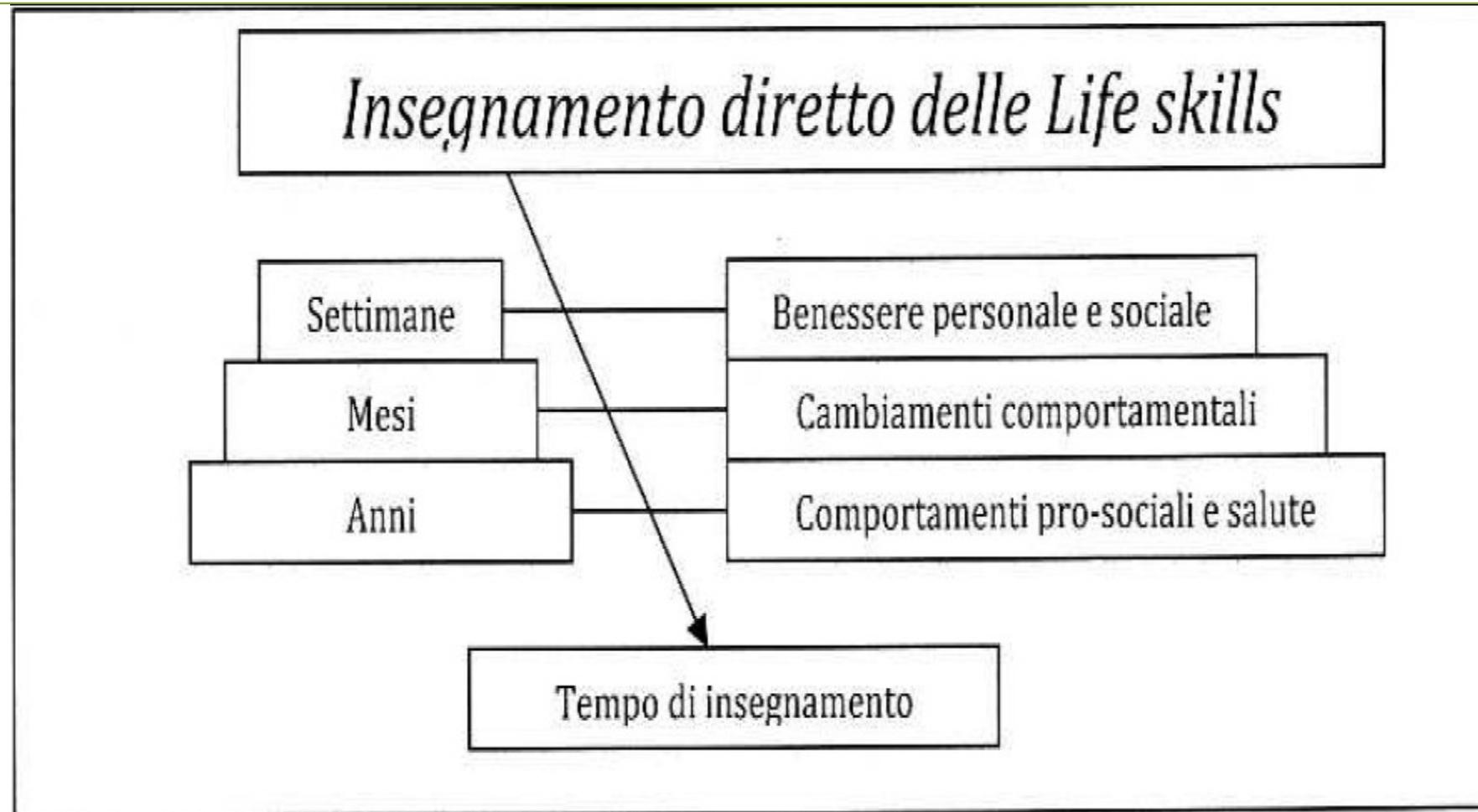
Consapevolezza dei processi
Regolazione dei processi

Osservazioni sistematiche – Autobiografia cognitiva

Insegnamento diretto delle Life skills



Cfr. Boda G., Landi S. (2005), *Life skills: il problem solving*, Roma Carocci Faber.



Cfr. Boda G., Landi S. (2005), *Life skills: il problem solving*, Roma Carocci Faber.

L'autoefficacia

DECISION MAKING

PROBLEM SOLVING

CREATIVITA'

SENSO CRITICO

COMUNICAZIONE EFFICACE

RELAZIONI INTERPERSONALI

AUTOCONSAPEVOLEZZA

EMPATIA

GESTIONE DELLE EMOZIONI

Il processo comunicativo

Gli assiomi della comunicazione

E 'impossibile non comunicare;

Ogni messaggio presenta un aspetto di contenuto (che cosa si dice) e uno di relazione (come si dice);

Tutti gli scambi di comunicazione sono simmetrici o complementari a seconda che siano basati sull'uguaglianza o sulla differenza

La comunicazione

ogni comunicazione avviene contemporaneamente su più piani:

Quello **VERBALE** (ciò che si dice o che si scrive);

Quello **NON VERBALE** (Tutto quello che si trasmette attraverso la propria postura, i propri movimenti, gesti, sguardi, sorrisi, espressioni del volto ma anche attraverso la posizione occupata nello spazio e gli aspetti ESTETICI)

Quello **PARA VERBALE** (è il modo di parlare, ci si riferisce al tono, alla velocità, al timbro, al volume, ecc. della voce).

La Comunicazione non Verbale

Il linguaggio del nostro corpo è l'espressione del nostro pensiero senza far ricorso alle parole..... anche se i nostri interlocutori tradurranno in modo automatico il loro significato in linguaggio verbale.

Affinché la comunicazione non verbale possa raggiungere gli obiettivi proposti è tuttavia indispensabile avere conoscenza e controllo di tutto ciò che esprimiamo.

Sentimenti ed emozioni atte a controllare la situazione sociale immediata: stato emotivo, sociale, professionale, culturale e atteggiamenti interpersonali.

Sincronismo interattivo per sostenere ed integrare la comunicazione verbale: attesa del feed-back.

IL GRUPPO

NORME

Dott.ssa

Silvana d'Addario

Implicite: regole consuetudinarie seguite dal gruppo (ad es. non scritte)

Le norme assolvono a quattro funzioni principali :

- 1) **avanzamento del gruppo:** le norme servono al gruppo per raggiungere i propri obiettivi (ad es. le procedure di lavoro);
- 2) **mantenimento del gruppo:** le norme permettono al gruppo di restare in vita (ad es. la regolarità degli incontri);
- 3) **costruzione della realtà sociale:** le norme permettono di condividere idee, opinioni, emozioni, comportamenti (ad es. condivisione di spazi);
- 4) **definizione dei rapporti con l'ambiente sociale:** le norme creano consenso sulle relazioni tra il proprio gruppo e l'ambiente esterno (ad es. relazioni scuola-famiglia).

I ruoli permettono alla vita di un gruppo di essere più ordinata e sono funzionali al conseguimento degli scopi del gruppo.

Consistono in **comportamenti** e **modi di essere** che un individuo riveste all'interno di un gruppo:

- in relazione alla **funzione** che ricopre;
- sulla base di **attese** che emergono dall'interazione tra i membri del gruppo.

I ruoli si traducono nelle funzioni da svolgere nell'ambito della divisione del lavoro (Brown, 1989).

IL GRUPPO CONFLITTO E COESIONE

Coesione: grado di attrazione reciproca dei membri di un gruppo tra loro e del gruppo nel suo complesso.

Rappresenta il punto di equilibrio tra le forze centripete e le forze centrifughe che agiscono sui membri (Lewin, 1965).

Conflitto: confronto tra due forze che si contrappongono entro un individuo, entro un gruppo, tra gruppi

IL GRUPPO FATTORI DI COESIONE

Somiglianza tra i membri;

- Interesse dei membri per l'attività e le mete del gruppo;
- Raggiungimento degli obiettivi;
- Minaccia esterna e competizione con un gruppo esterno;
- Clima favorevole e limitata competizione interna;
- Efficacia della leadership;
- Buon grado di partecipazione alle decisioni;
- Ampiezza non eccessiva del gruppo

Gruppi di apprendimento

Conoscenza ed interesse che i partecipanti al gruppo manifestano nei confronti di alcune situazioni reali.

I gruppi terapeutici e di educazione infantile hanno, sullo sfondo, un modello di questo tipo.

- **Gruppi di discussione**

Gruppi tematici i cui membri hanno sull'argomento convinzioni diverse.

- **Gruppi di attività**

Gruppi che si interessano di tematiche di impegno sociale (volontariato, aiuto ai disabili, infanzia critica, malattie terminali, ecc)

Gruppi di ascolto

Aiuto per la soluzione dei problemi. Il gruppo è testimone e ascoltatore di una esperienza personale.

Gruppi di lavoro

I membri del gruppo sviluppano il sentimento di appartenenza e lo spirito di corpo. Si differenziano in gruppi di progetto e gruppi di processo

IL GRUPPO OBIETTIVO

Le condizioni che gli obiettivi devono soddisfare per creare un “Goal Setting” nel team

1. Difficoltà/la “sfida”
2. Specificità
3. Presenza del feedback
4. Aspettativa di successo
5. Collegamento ad incentivi
6. Condivisione
7. Coinvolgimento diretto

IL GRUPPO

I VINCOLI

- tempo:** gestione di scadenze, agenda, imprevisti
- **leggi:** sostenibilità normativa delle azioni (legittimità)
- **budget:** limite alla sostenibilità del progetto
- **organizzazione:** limite all'azione di progetto
- **clima:** limite all'azione del progetto

IL GRUPPO LE RISORSE

persone: competenze (sapere, saper fare, saper essere)

- **informazioni** (governo dei dati)
- **setting** (ambiente di lavoro)
- **budget** (sostenibilità economica)
- **organizzazione** (supporto all'azione di progetto)
- **clima** (opinioni, percezioni dei singoli membri rispetto alla qualità dell'ambiente del gruppo e della sua atmosfera)

IL GRUPPO METODO

Percorso per eseguire l'attività che permette di raggiungere l'obiettivo. Si riferisce a:

- **Modalità tecniche** di realizzazione delle attività
- **Modalità di interazione** tra i membri
- **Comunicazione** tra i membri

Da evitare:

- **Abitudine:** rischio di applicare metodi vecchi a situazioni nuove
- **Imposizione dall'alto:** rischio di perdere energia ed entusiasmo, di diventare meri esecutori
- **Improvvisazione:** rischio di essere poco produttivi

GRAZIE PER L'ATTENZIONE