



**Associazione di Formazione alle Innovazioni Didattiche
e Sviluppo di sistemi formativi per la Persona**

Project-Work - PROGETTO PERSONA COMPETENTE: le competenze che includono, orientano e non disperdono.

Tema:

Il titolo del presente Progetto vuole sinteticamente indicare quanto l'acquisizione di competenze specifiche, necessarie per gli insegnanti, possa contribuire al raggiungimento della piena inclusione delle differenze, saper orientare per meglio contribuire alla riduzione del fenomeno della dispersione scolastica, contribuire al successo formativo e alla formazione di persone competenti.

Il Project-Work ha una funzione strategica nel percorso formativo e ne qualifica l'offerta formativa-didattica seguendo i principali paradigmi alla base degli attuali modelli socio-costruttivisti, secondo questa impostazione viene favorita la dimensione sociale.

La metodologia del Project-Work vuole, per sua natura, un approccio che utilizza il **metodo dei progetti e la didattica laboratoriale**, ovvero, una scelta didattica in grado di valorizzare il saper fare in contesti reali, al fine di favorire il raggiungimento di **competenze grazie alla messa in pratica delle conoscenze acquisite durante il percorso formativo per poter rendere più efficace il processo di insegnamento-apprendimento** in classe.

L'aspetto **innovativo** della presente proposta formativa sta nel fatto che i partecipanti verranno formati a **saper lavorare per progetti con il metodo del Project-Work**

La metodologia usata, quella **della ricerca-azione partecipata**, costituirà una modalità elettiva che attiverà processi d'indagine vicini sia ai problemi che alle possibilità d'intervento, **evitando scissioni tra conoscenza e azione**, perché ogni metodologia ha valore se aiuta i partecipanti a comprendere gli argomenti trattati e velocizzare i tempi di apprendimento. Uno strumento aumenta di valore se oltre all'aspetto funzionale consente ai partecipanti ad **accrescere la motivazione e a mettere in campo le proprie potenzialità**.

Questo perché un buon insegnante: a) si prende cura della propria formazione, b) si prende cura della propria classe, c) si prende cura della propria scuola.

Per la realizzazione di questi tre standard professionali, non può mancare **la condivisione di buone prassi e la ricerca di nuovi orizzonti per l'insegnamento non più decisi da altri, ma costruiti assieme ai propri colleghi** nella realtà in cui si opera.

L'organizzazione della presente proposta formativa è stata così pensata per rispondere a diverse esigenze della scuola: **ottimizzare i tempi stretti** del personale docente e della Scuola, **favorire la partecipazione** all'attività formativa **a più i docenti**, promuovere una *Comunità di pratiche* nella logica della **metodologia di ricerca-azione e del lavorare per progetti (Project-Work)** per una formazione continua e favorire la promozione di una *Comunità di apprendimento*.

Nonostante, comunque, le varie difficoltà che necessariamente si incontreranno e che necessita organizzarsi per superarle, l'esperienza insegna che il **Project Work rappresenta un valido strumento** per far acquisire ai soggetti coinvolti *"L'IMPARARE AD IMPARARE"* e **l'autonomia e flessibilità cognitiva, ossia le competenze trasversali valide per tutta la vita (lifelong learning)**

Pertanto il percorso di formazione proposto non sarà frammentato, riuscirà ad organizzare e **animare le situazioni di apprendimento**, per poter **gestire** la progressione dell'apprendimento, **favorire l'osservazione e la valutazione** dei partecipanti nelle situazioni di apprendimento secondo un approccio formativo, **coinvolgendo i partecipanti nel loro apprendimento e nel loro lavoro**.

Le attività e i contenuti proposti non saranno organizzate attraverso trasmissione di contenuti, diversamente verranno organizzate con il **coinvolgimento operativo dei partecipanti**, che avranno la possibilità **di riflettere sui propri bisogni, prendere delle decisioni** e avere la consapevole possibilità di divenire **agenti di cambiamento nella loro stessa Comunità**.

Il percorso /progetto formativo qui proposto è innovativo, per struttura e metodologie, in linea e nel rispetto delle *"indicazioni e orientamenti per la definizione del piano triennale per la formazione del personale"* circolare MIUR.AOODPIT.REGISTRO UFFICIALE(U).0000035.07-01-2016, che vede i docenti impegnati, come *"soggetti attivi"* e protagonisti in *"percorsi significativi di sviluppo e di ricerca professionale"*.

Scheda descrittiva del corso di formazione

Finalità

Lo scopo del presente percorso formativo è quello di delineare, **attivare e attuare con i partecipanti una strategia e un metodo formativo, il Project-work**, che fa riferimento alla **progettualità e all'operatività** ritenendole fondamentali risorse per la formazione e per l'apprendimento. Una strategia e un metodo rivolti a sviluppare una sorta di **apprendistato cognitivo** in linea col modello didattico del **costruttivismo socio-educativo**, che, per un verso, privilegia la didattica **laboratoriale**, il lavoro e l'operatività per la realizzazione di compiti e **la risoluzione di problemi** concreti, e, per un altro verso, **la progettazione come metodo didattico per sviluppare autonomia e flessibilità cognitiva** nei soggetti in formazione.

Il progetto formativo, qui proposto, vuole rispondere, nella finalità generale, a promuovere lo sviluppo di competenze professionali del personale scolastico in servizio, sulle innovazioni didattiche: **Didattica metacognitiva, inclusiva, per progetti, per problemi, per competenze, laboratoriale, alla relazione di aiuto in caso di difficoltà e della didattica orientativa**, (perché essa è finalizzata a sviluppare pre-competenze di orientamento, prerequisiti, abilità di base affinché la persona impari in seguito ad orientarsi autonomamente), affinché la prassi didattica quotidiana

possa essere inclusiva, orientativa con la conseguente riduzione del fenomeno della dispersione scolastica.

Così come per la didattica per competenze, fondata sul presupposto che gli studenti apprendono meglio quando **costruiscono il loro sapere in modo attivo attraverso situazioni di apprendimento basato sull'esperienza**, alla stessa maniera la **formazione rivolta ai docenti**, qui proposta, **per essere efficace**, partirà dalla realtà per arrivare alla costruzione **di nuove prassi in modo attivo e partecipativo**.

Pertanto nell'implementazione del presente percorso formativo, gli esperti non si limiteranno a trasferire le conoscenze, ma **saranno una guida nel progetto dei docenti** in grado di porre domande per sviluppare strategie per risolvere problemi che quotidianamente si riscontrano nelle realtà scolastiche.

Il modello proposto permetterà ai partecipanti di giungere così a comprensioni più profonde rispetto alle diverse metodologie delle didattiche innovative, riuscendo a tradurre nella propria Comunità **il lavorare per progetti, singolarmente o in collaborazione con i colleghi**.

Inoltre, gli insegnanti saranno sostenuti per essere capaci di trasferire ciò che hanno appreso durante il percorso ad altri colleghi e in nuove situazioni (*Comunità di pratiche*).

Obiettivi

Per il raggiungimento delle finalità su esposte, la presente proposta formativa vuole aiutare i partecipanti ad acquisire le competenze necessarie per:

- **progettare e affrontare i problemi attraverso la metodologia del Project-work**, lavorare per progetti e progettare per competenze;
- **condurre un Focus Group**;
- **gestire un Problem-Solving**;
- **costruire** un questionario di monitoraggio e di indagine;
- **potenziare** la valenza orientativa della propria disciplina e il lavoro interdisciplinare finalizzato a sviluppare metodo critico di risoluzione di problemi concreti;
- **facilitare il processo di apprendimento** attraverso la ridefinizione dell'idea di apprendimento che diventa anche responsabilità, strategia, motivazione e collaborazione;
- **acquisire le strategie della didattica metacognitiva** per contribuire a sviluppare negli alunni: abilità cognitive, apprendimento scolastico, metodo di studio, competenze trasversali, capacità di progettazione e processo decisionale, realizzazione di obiettivi, elaborazione efficace delle informazioni, abilità sociali, consapevolezza dei momenti evolutivi e della storia personale, interessi professionali, motivazione, caratteristiche di personalità, autostima e autoefficacia;

- **costruire situazioni problema autentiche** in grado di stimolare la ri-organizzazione delle risorse possedute dal soggetto (apprendimento situato);
- **condurre** una conversazione per ancorare i nuovi apprendimenti, per **migliorare il potenziale d'apprendimento negli alunni**, catturare, focalizzare e mantenere l'attenzione;
- **potenziare le strategie metacognitive** per lo sviluppo dell'autoregolazione apprenditiva attraverso strategie di potenziamento della motivazione intrinseca, locus of control, autostima, autoefficacia e il metodo del problem solving;
- **sviluppare il pensiero creativo** e le rispettive caratteristiche per impostare attività, percorsi laboratoriali e proposte educative-didattiche trasversali volte alla conoscenza e alla valorizzazione della creatività;
- **potenziare/recuperare la dimensione riflessiva della propria professionalità** per comprendere appieno l'importante funzione esercitata;
- **orientarsi per orientare**, orientarsi è una ricerca di unitarietà soggettiva e di coerenza che comporta l'assunzione di un impegno verso di sé e verso gli altri al fine di accettare di "essere tutti in percorso", che permetterà il riconoscimento attraverso l'azione, che valorizzerà la dimensione progettuale della persona con la conseguente valorizzazione della professionalità docente;
- **facilitare l'apprendimento** attraverso le metodologie della Didattica laboratoriale;
- **stabilire e saper gestire una relazione di aiuto** per il superamento delle difficoltà nel processo di apprendimento;
- **aiutare gli studenti a sviluppare un efficace metodo di studio;**
- **costruire questionari** per la valutazione iniziale degli apprendimenti, per la verifica in itinere e per la valutazione finale;
- **elaborare** un portfolio personale e professionale da integrare con la valutazione degli esperti per una valutazione più autentica possibile, per poi riuscire a trasferirlo nella loro realtà.

Alla fine della realizzazione dell'idea progettuale, i risultati dei lavori di ricerca degli insegnanti e le pratiche sviluppate, per renderli fruibili anche ad altre Comunità Scolastiche, verranno pubblicati sul sito della scuola di appartenenza in una apposita sezione.

Programma dei lavori

CONTENUTI e ATTIVITA' previsti nei momenti di formazione necessari per il raggiungimento degli obiettivi che verranno svolti in aula di formazione, in modalità e-learning e nelle classi con gli alunni (**Peer review**).

Contenuti

- **Il Project-Work, Progetto di lavoro per compiti di realtà:**

Fase preliminare del P.W, Definizione del problema da risolvere, Analisi del bisogno, Strumento (Focus-Group), Studio di fattibilità, Prodotto finale.

Fase preliminare:

- *La consegna agli studenti:* Per “consegna” si intende il documento che il docente o l’équipe dei docenti presenta agli studenti, sulla cui base essi si attivano e realizzano il prodotto, nei tempi e nei modi definiti, tenendo anche presenti i criteri di verifica o valutazione. Il P.W. viene utilizzato sia come attività ai fini formativi, sia ai fini valutativi.
- Il tipo di linguaggio: accessibile, comprensibile, semplice e concreto.
- **Attività previste:** Simulazioni di casi concreti in cui si può applicare il P.W. (Es. come aiutare gli alunni a sviluppare un metodo di studio, come stabilire un contratto in classe per una buona convivenza civile, ecc.) L’attività sarà da stimolo, per i docenti, al fine di implementare in aula il P.W. e sviluppare poi un prodotto finale sulla problematica oggetto della ricerca-azione scelta, a seconda della realtà in cui operano.
- Attività pratica su come si conduce un Focus-Group.

Fase di progettazione del P.W. (Elaborazione fasi e modalità attuative), Strumento (Problem-solving e Brainstorming) utile per far decidere agli alunni come impostare le fasi di attuazione e di realizzazione.

Attività previste:

- Role-play su come si gestisce e si facilita un problem-solving attraverso l’attuazione delle sue sei fasi.

Fase di Realizzazione del P.W.: (Processo, Riflessione, Risultati), la didattica laboratoriale, strumento del p.w., dimensione operativa e di ricerca.

Fase di testing e revisione finale (Monitoraggio, Feedback, Riflessione/veridicità).

Costruzione di questionari per il monitoraggio.

- **Didattica metacognitiva:** «Come intendi fare per...», «Che cosa stai facendo per», «Come hai fatto per...»
- **Didattica laboratoriale:** Esercitazioni pratiche su un laboratorio: “Come si costruisce un contratto in classe per stabilire buone norme di convivenza sociale”; “Laboratorio di scrittura creativa autobiografica”. Ecc.
- **Le quattro fasi del processo di apprendimento:** come rendere consapevoli della personale incompetenza gli alunni, per rendersi disponibili all’apprendimento di nuovi contenuti per farli divenire conoscenze utili al raggiungimento degli obiettivi e renderli disponibili a divenire competenti/consapevoli.
- **La Conversazione “clinica”** necessaria per poter ancorare i nuovi apprendimenti;
- **Aiutare gli studenti a sviluppare un efficace metodo di studio**

- *I diversi tipi di intelligenza.*
- *Gli stili di attribuzione e i loro effetti:* vissuti di efficacia o di non efficacia.
- “Locus of control interno” dell’attribuzione: Impegno, sforzo, lavoro, abilità, intelligenza.
- “Locus of control esterno”: Fortuna, contingenze, benevolenza/malevolenza altrui
- **Mediatori didattici e simulatori:** *attivi ,iconici ,analogici, simbolici*
molto potenti e molto poco praticati, simulazioni, role-playing, compiti relativi al “mettersi nei panni di”, agire “come se”.
- **Le teorie dell’apprendimento cooperativo**
 - *Vantaggi del lavoro di gruppo.*
 - *L’interdipendenza positiva nel gruppo:*
 - *gli obiettivi* (interdipendenza di obiettivi): vengono dati obiettivi comuni a tutto il gruppo;
 - *i compiti* (interdipendenza di compito): si assegnano al gruppo compiti che nessun membro è in grado di eseguire da solo;
 - *i ruoli* (interdipendenza di ruolo): si distribuiscono fra i membri i ruoli necessari a un buon andamento del gruppo;
 - *le risorse* (interdipendenza di risorse): i materiali e gli strumenti di lavoro vengono forniti non individualmente, ma al gruppo che ne organizza l’utilizzo;
 - *la valutazione* (interdipendenza di ricompensa).
 - *La responsabilità personale.*
- **La teoria dei gruppi:** La facilitazione di un gruppo. Il processo del gruppo. Le strutture comunicative di gruppo. L’impiego dei gruppi nei vari contesti.
- **Cooperazione e competizione fra e dentro i gruppi:** Il gruppo di lavoro e il gruppo di supporto
- **Metodologia della relazione di aiuto**
 - La teoria dei bisogni. Strategie per la determinazione di soluzioni efficaci. Metodologie di problem-solving e di risoluzione dei conflitti.
 - Teoria della risoluzione dei conflitti di gruppo e tra gruppi.
 - Il colloquio di consulenza. Il colloquio di orientamento.
- **I questionari di valutazione:** ex ante, in itinere e finali per la valutazione del processo di apprendimento e delle competenze.
- **Indicazioni per la stesura del portfolio:** concetto, idea, parola, esperienza. **Attività:** stesura del portfolio personale e di gruppo dell’esperienza effettuata nel percorso formativo.

ATTIVITA’ PRATICHE

- Laboratori sulla gestione e la facilitazione dei conflitti e sulla negoziazione

- Laboratori sull'autovalutazione
- Esercitazioni di autoconsapevolezza
- Gruppi d'incontro facilitati dai docenti
- Integrazione cognitiva dei gruppi d'incontro

MOMENTO PROPOSITIVO-PROGETTUALE ED ESECUTIVO:

Implementazione in classe su quanto appreso durante il percorso formativo è la fase di sperimentazione in un contesto reale con l'individuazione dei risultati raggiunti.

Si tratta di verificare il rapporto tra competenze acquisite durante il percorso formativo, attraverso il confronto fra i risultati attesi e quelli effettivamente raggiunti, a seguito della sperimentazione sul campo dei risultati ottenuti dopo l'attività formativa nei laboratori.

Verrà sempre previsto un costante monitoraggio dell'andamento, con momenti di **raffronto dialogico e riflessivo in modo da consentire l'autovalutazione** ed essere disponibili ad apportare le eventuali modifiche necessarie.

La condizione limite, frattanto, è la disponibilità dei soggetti a sperimentare, a mettersi in discussione, ad affrontare una sfida di natura cognitiva.

Considerato il limite su esposto verranno offerte ai gruppi due modalità per rendere consapevoli gli apprendimenti e le competenze acquisite:

Prima Modalità

- Peer review

Per meglio implementare e prendere consapevolezza delle personali competenze, verrà proposta l'attività di *Peer review*.

Facoltativa è l'eventuale osservazione in classe di altri due colleghi/osservatori partecipanti allo stesso percorso che si alterneranno nei ruoli. I gruppi di docenti che aderiranno condivideranno i loro feed-back in presenza dell'esperto in una sessione specifica, dove gli osservatori forniranno i loro feed-back per ridurre al minimo i disagi della nuova esperienza. Sarà questa un'occasione per apprendere attraverso il fare, l'osservare, il rielaborare e il riferire.

Con la proposta di un **rapporto tra pari** (*peer to peer*) si vorrebbe orientare il percorso di formazione verso una dimensione di concreta professionalizzazione e l'introduzione di momenti di reciproca **osservazione tra insegnanti** (*tutoring in practice*).

Questo tipo di attività viene proposta in via facoltativa senza forzature, come possibile esempio di cooperazione professionale, di inter-azione tra pari, non c'è, né ci deve essere, alcun intento di controllo, di verifica o di valutazione, il tutto è finalizzato al "passaggio" di saperi, di motivazioni e di stimoli culturali tra pari colleghi. Non si tratta, però, di "mettere in scena" attività particolari per colpire gli osservatori, ma di **condividere pratiche didattiche "normali"**, con l'obiettivo di raccogliere elementi – da entrambi i lati, quello

dell'osservato e quello dell'osservatore – su cui confrontarsi successivamente, per riflettere sui passaggi-chiave in cui si sostanzia una efficace azione didattica.

Verranno forniti dall'esperto le schede di osservazione in classe relative **alle metodologie didattiche**, oggetto di formazione. La fase di osservazione sarà preceduta da un momento di raccordo preventivo con l'esperto in cui saranno concordati i tempi e le modalità della presenza in classe e gli strumenti utilizzabili.

La scheda di osservazione verrà fornita dagli esperti e sarà quella sperimentata dall'Invalsi nel progetto Valutazione e Miglioramento. Una semplice check-list, che passa in rassegna gli indicatori più significativi dell'azione didattica:

- *Strategie didattiche* (strutturazione dell'insegnamento, interazione verbale, sostegno all'apprendimento, feed-back, ecc.)
- *Gestione della classe* (*gestione del tempo, gestione delle attività, organizzazione degli spazi, ecc.*);
- *Sostegno personalizzato* (*supporti, incoraggiamento, attenzione alle differenze, inclusione, BES, ecc.*);
- *Contesto* (*coinvolgimento degli allievi, rapporti interpersonali, uso della voce, gestualità, ecc.*);
- *Utilizzo delle risorse didattiche* (*tecnologie, libro di testo, LIM, altre risorse, ecc.*).

L'osservazione dovrebbe cogliere dominanze, regolarità, stili di lavoro rilevabili in una ipotetica ora di lezione, scandita in unità temporali più ridotte (ad esempio di 10/15 minuti), corredandola di notazioni di eventi, incidenti critici, reazioni, ecc.

Un utile criterio-guida per le osservazioni e per le successive riflessioni in comune può essere rappresentato dal concetto di “**ambiente di apprendimento**”, **dall'idea di una didattica per competenze, dai temi della valutazione formativa ed autentica**, dal richiamo alle dimensioni operative e collaborative, che si trovano espresse chiaramente nei documenti programmatici ufficiali (Indicazioni per il 1° ciclo, 2013; Indicazioni per i Licei, 2011; Linee guida per gli Istituti tecnici e professionali, 2010). Temi che oggi trovano spazio anche nella guida alla elaborazione del Rapporto di Autovalutazione (RAV), di cui alla Direttiva n. 11 del 18-9-2014.

Seconda Modalità

- I gruppi di lavoro ricerca-formazione

I partecipanti che non sceglieranno l'osservazione in classe, **attuano 2 incontri di gruppo settimanali di auto/aiuto**, senza la presenza dell'esperto, **con scambio** collaborativo tra colleghi **sui punti di forza e di debolezza dei contenuti appresi, con scambi di esperienziali sulle nuove prassi e le implicazioni didattiche**, sviluppando una check-list di punti da approfondire, i problemi posti verranno risolti in gruppo nella logica **della ricerca-azione e soluzione attraverso il problem solving-** con un format da riferire poi nell'incontro successivo del personale laboratorio e domande da offrire all'esperto, delle situazioni che non hanno trovato risoluzioni al problema.

Attraverso questa modalità organizzativa del percorso, i partecipanti (secondo il metodo induttivo) potranno prendere **consapevolezza delle personali incompetenze** per meglio rendersi disponibile poi al processo di apprendimento degli input teorici dell'esperto o addirittura proporre e fare

richiesta di contenuti che non erano fino ad ora stati pensati e progettati e **divenire consapevoli della loro competenza**.

Partecipando a situazioni di ricerca in piccoli gruppi, viene favorito lo scambio professionale, **la riflessione sulle pratiche**, la ricerca di soluzioni migliorative, grazie anche all'animazione di una figura di *tutor*. Così lavorando si delinea un tipo di **formazione partecipata e collaborativa**, con la possibilità in seguito **sostenere progetti di ricerca didattica** che poi si possono tradurre in **momenti di formazione continua** sul campo.

Quando la **formazione “veste” i bisogni di conoscenze pratiche degli insegnanti**, con ipotesi spendibili in classe, **da “tessere” e provare insieme ai colleghi**, su cui ritornare per un indispensabile *feed-back*, siamo già **usciti dalla routine della lezione cattedratica** e ci inoltriamo lungo i sentieri della **riflessività professionale**.

Il **“laboratorio”** adulto è una pratica assai promettente, ma richiede tempi adeguati per essere strutturato, con affidamento di conduzione a docenti capaci di accompagnare e far crescere un gruppo, di fornire stimoli appropriati, di favorire la documentazione degli esiti via via raggiunti.

Verrà creata una piattaforma digitale, sulla quale i partecipanti, potranno condividere in ogni momento del percorso i loro dubbi, le loro perplessità e le loro proposte di miglioramento.

• MOMENTO DELL'AUTOVALUTAZIONE

La costruzione del portfolio

Alla fine dei momenti formativi, delle osservazioni, dei *feed-back* e di gruppi di riflessività professionale, i partecipanti verranno aiutati nella **elaborazione di un portfolio personale**.

Il modello formativo proposto si ispira all'idea di una **professionalità docente che si arricchisce attraverso la riflessione sulle pratiche, sul lavoro collaborativo e sulla capacità di documentazione della propria attività**.

Questa fase del progetto vuole contribuire alla **costruzione di una comunità professionale che si prende le sue responsabilità**, che fa crescere le persone che in essa operano, **che trasforma l'autovalutazione in una occasione di confronto e di sviluppo professionale**, per proporre una alternativa alla solitudine di ogni insegnante.

Verrà dedicato una parte del tempo della formazione (Laboratorio specifico) alla predisposizione del portfolio, inteso come, **documentazione dinamica della propria crescita professionale**.

Parte iniziale del portfolio (intitolata all'identità professionale) è dedicata alla ricostruzione/documentazione degli studi fatti, della formazione professionalizzante, delle esperienze lavorative. In definitiva è la ricostruzione della propria biografia di insegnante (quello che spesso chiamiamo curriculum vitae), ma corredata di annotazioni personali.

Una seconda parte è legata alla consapevolezza dei momenti significativi che hanno contribuito allo sviluppo professionale, quindi si ricostruiscono e si documentano incontri importanti, eventi formativi, ricerche e innovazioni, partecipazione a gruppi, ecc. (per fare emergere il docente **“riflessivo”**).

Segue poi la zona centrale, dedicata alla “**professionalità in contesto**”, cioè alla documentazione di come si organizza il lavoro in classe, come lo si progetta, lo si gestisce, lo si valuta. Lo si può fare attraverso auto-osservazioni, protocolli di osservazione “esterne”, presentazione di evidenze, meglio se corredati di documenti autentici.

L’ultima parte del portfolio è legata alla elaborazione di un **percorso di sviluppo professionale**, a seguito di un **bilancio critico delle proprie competenze**.

Inoltre, questa parte dà conto della coerenza tra le proprie idee sul fare scuola e le pratiche didattiche che si realizzano in classe.

Necessita **sviluppare la capacità dei docenti di descrivere una professionalità complessa** (non di valutarla), **favorendo la narrazione, l’autocomprensione, la consapevolezza di come si può diventare un buon insegnante**. Quindi, al di là della selezione di materiali o di documenti da inserire nel portfolio, è la cornice riflessiva che accompagna i diversi documenti a dare valore anche ad un piccolo frammento di esperienza, perché lo inserisce in un **quadro di consapevolezze meta-didattiche, in definitiva di maturazione professionale**. Ecco perché è importante che questa dimensione riflessiva sia appresa, attraverso un confronto in piccoli gruppi, con l’aiuto di un esperto per selezionare, organizzare, dare un “significato” strutturato ai documenti via via inseriti nel portfolio.

- Prodotto finale:

Elaborazione dei risultati della ricerca-azione svolta dai docenti sulla base dell’esperienza del P.W. con stesura finale di lavori da rendere pubblici attraverso il Portale della propria Scuola;

Report finale e portfolio collettivo, per ogni Istituzione scolastica coinvolta, sull’esperienza fatta, con le indicazioni di propositi per una riprogettazione futura, per rafforzare e mantenere i punti di forza della propria professionalità e relativa revisione per il miglioramento dei punti deboli.

Direttore del Corso:

Cognome Rotiroti Nome Maria Francesca

- **qualifica:**

PSICOLOGA- PSICOTERAPEUTA, formatore per docenti di ogni ordine e grado sulle innovazioni didattiche e sviluppo di sistemi formativi rivolti alla persona, alle competenze trasversali di Problem-Solving e di gestione dei conflitti. Esperto in pratiche didattiche di natura individualizzata e personalizzata. Consulente didattico. Esperto e manager didattico nel settore della progettazione di percorsi formativi per il miglioramento della qualità dei contesti, del servizio e dell’offerta formativa, erogata sia in ambito scolastico, sia in ambito delle agenzie educative e dei servizi sociali territoriali. Comunicatore e mediatore culturale e formativo in ambito economico-aziendale, socio-lavorativo, socio-sanitario e nell’area dei mass-media in qualità di esperti in comunicazione educativa e culturale-formativa. Facilitatore dei processi di apprendimento.

Nominativo dei relatori:

Cognome	Nome	Qualifica professionale
Rotiroti	Maria Francesca	PSICOLOGA- PSICOTERAPEUTA
Guarnaccia	Antonino	PSICOLOGO- PSICOTERAPEUTA
Cartisano	Valentina	PICOLOGA Esperta in C.P.P. per il trattamento dei disturbi dirompenti in età evolutiva.
Branca	Caterina	PSICOLOGA – Esperta in Didattica inclusiva.

Destinatari: INSEGNANTI E DI OGNI ORDINE E GRADO.

N°ORE previste: 24 ore

Sede del corso: Le sedi delle Istituzioni Scolastiche interessate.

N.B. Per le adesioni personali dei docenti, agli stessi, verrà comunicata la sede e il calendario.

Date di svolgimento del corso: Verranno concordate con le Istituzioni interessate

N.B. Per le adesioni singole dei docenti le edizioni si terranno nei mesi di Ottobre – Gennaio- Aprile

Aree disciplinari: Tutte

Metodologia di lavoro

Metodologie di conduzione delle lezioni

METODOLOGIA

Il corso promuove la partecipazione attiva dei partecipanti e la creazione della comunità di apprendimento mediante.

I laboratori avranno tutti la seguente struttura:

- **Brevi input teorici sui contenuti del percorso formativo strutturato con i docenti;**
 - **Laboratori esperienziali, rispetto alle innovazioni didattiche, su situazioni reali (apprendimento situato), in una prima fase per fare esperienze di apprendimento attivo delle competenze proposte, in seguito per la verifica delle competenze acquisite.**
-
- lezioni frontali

- laboratori/esercitazioni
- lavori di gruppo
- e-learning
- cooperative learning
- didattica per problemi
- didattica per progetti
- gruppi di incontro
- role-playing, supervisioni
- integrazione cognitiva dell'esperienza
- riunioni dell'intera comunità di apprendimento (community meeting)

Verifica e valutazione

Tipo di prove

Sara la fase del resoconto della sperimentazione con l'individuazione dei risultati raggiunti.

Vi sara sempre un costante monitoraggio dell'andamento, in fase iniziale, in itinere e finale, con momenti di raffronto dialogico e riflessivo in modo da consentire l'autovalutazione ed essere disponibili ad apportare le eventuali modifiche necessarie.

Nella fase in itinere verrà svolto un monitoraggio del processo di apprendimento anche attraverso l'autovalutazione, la valutazione del gruppo e la valutazione dello staff e nel caso di scostamenti tra i risultati attesi fino al momento e quelli raggiunti si procederà alla rettifica di alcuni punti mediante un'attenta fase di controllo revisionando ogni step dell'elaborato.

Periodicità: iniziale, in itinere, finale

Quota di partecipazione al corso:

€ 110,00 pro capite / € 1.400.00 per istituzione scolastica