

FORMAZIONE DOCENTI DI SISTEMA



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO



FONDAZIONE
CARITRO
CASSA DI RISPARMIO DI TRENTO E ROVERETO



docenti trentini

Dipartimento Istruzione e Cultura



Il presente documento ha lo scopo di fornire indicazioni utili alla stesura del progetto formativo del proprio Istituto (o in rete tra Istituti) e alla sua concreta attuazione, con il supporto del Dipartimento Istruzione e Cultura della Provincia autonoma di Trento e il sostegno di Fondazione Caritro.

Si precisa che il presente bando dedicato alla formazione docenti non sostituisce e non esclude il già attivo Bando Fondazione Caritro "Sperimentazione didattica 2022-2023", focalizzato sulle attività con gli studenti, ma anzi lo integra, focalizzandosi sulla formazione docenti.



AREE TEMATICHE

su cosa puntare

I progetti devono indicare quale area è stata scelta per il proprio Istituto (o rete di Istituti), a partire da quelle elencate nel documento programmatico *Piano Strategico 2023-2025: una scuola aperta, una scuola per tutti e per ciascuno* (sintesi nelle slide "Formazione docenti di sistema"). Di quel piano strategico, promosso dalla Sovrintendenza scolastica, si riportano le aree tematiche:

- 1. Personalizzazione:** il modello della Progettazione Universale per l'Apprendimento (*Universal Design for Learning*) come riferimento per una scuola più inclusiva e volta al successo formativo di tutti
- 2. Competenze non-cognitive:** le *Character skills* degli studenti come effettivo obiettivo formativo, in funzione della crescita della personalità e delle competenze di Educazione Civica e di Cittadinanza
- 3. Clima di classe:** la gestione dei conflitti e le dinamiche di gruppo per un vissuto socio-emotivo positivo, negli insegnanti e negli studenti
- 4. Nuovi paradigmi per la valutazione:** valorizzare e sviluppare una mentalità dinamica (*Growth mindset*) negli studenti
- 5. Didattica orientativa:** l'orientamento dentro l'insegnamento delle discipline per una maggiore consapevolezza di sé negli studenti, in funzione del progetto di studio, lavoro e vita
- 6. Ambienti di apprendimento:** ripensamento e riprogettazione di spazi di apprendimento intenzionali in funzione del Piano Scuola 4.0 (*Next Generation Classroom/Lab*) per una scuola centrata sullo studente
- 7. Didattica Digitale Integrata:** oltre l'alfabetizzazione digitale, verso un modello di insegnamento-apprendimento dove reale e virtuale, offline e online si compenetrano (*on-life*)
- 8. Didattica STEM per le competenze scientifico-matematiche:** adozione dell'approccio integrato STEM (*Science Technology Engineering Maths*) per potenziare l'apprendimento in chiave di applicazioni reali e autentiche
- 9. Competenze di lingua straniera:** la Glottodidattica per il potenziamento dell'insegnamento delle lingue comunitarie e dell'approccio CLIL (*Content and Language Integrated Learning*).





ESITI ATTESI

dove arrivare

Il percorso formativo da proporre mira a ristrutturare il “come facciamo scuola” in maniera profonda e duratura. Si invita pertanto a fare riferimento ai seguenti **criteri** di stesura e attuazione:

- **Numero di docenti coinvolti ed eventuali reti di classi/scuole:** il percorso formativo deve impattare sul corpo docenti di ciascun Istituto (anche se in rete) per almeno il 20%
- **Formazione sul campo:** il percorso formativo va progettato secondo un approccio esperienziale, applicativo e sul campo (*on-the-job*), in riferimento ai reali contesti/bisogni/processi lavorativi dei partecipanti, attraverso l'impiego di metodologie attive e la creazione di materiali da condividere e disseminare
- **Concretezza dell'impatto:** il percorso deve dimostrare una ricaduta concreta sulle pratiche didattiche effettive dei docenti, in termini sia di quantità che di qualità, per giungere ad un lessico e ad un agire condiviso (cfr. il *Toolkit didattico*)
- **Continuità e Tutoraggio:** il percorso, caratterizzato da trasversalità, va fondato sull'affiancamento osservativo (*job shadowing*) e sul tutoraggio da parte dei docenti più esperti (*mentorship*). Attraverso questa valorizzazione delle risorse umane interne, esso punta a diventare una prassi strutturale della scuola: i docenti formati potranno poi assumere il ruolo di leader rispetto ai colleghi, per creare un laboratorio di ricerca-azione di una comunità che apprende in continuo fermento.

La prima condizione affinché si rifletta e si riveda il modo di fare scuola risiede nella creazione di un **Team interno di Ricerca e Sviluppo** dedito a studio, progettazione, disseminazione delle tematiche pedagogiche e didattiche, in grado di guidare su di esse la formazione continua delle risorse umane.

RIFERIMENTI DI METODO

come impostare

Per raggiungere gli esiti attesi, il primo passo progettuale è quello di individuare le metodologie più adatte che il formatore esperto utilizzerà con i docenti partecipanti e che loro stessi applicheranno con i loro studenti. La forza di questa formazione si misurerà sulla capacità di rendere attori quelli che in una prima fase sono semplici partecipanti. Come chiarito nel punto successivo relativo alle tempistiche, nel primo anno i docenti sperimenteranno attivamente quanto appreso, trasferendolo nella loro pratica didattica in classe. Nel secondo anno questi stessi proseguiranno la formazione applicativa in classe rinforzandola attraverso forme di **osservazione-affiancamento** (*job-shadowing*) tra colleghi in azione (dello stesso istituto ma anche di scuole differenti), restituendosi *feedback* costruttivi sulla base di precisi indicatori, rielaborando assieme le migliori pratiche didattiche e di gestione della classe.



Nel documento allegato "*Riferimenti metodologici per le Linee guida per la formazione di sistema*" si fornisce un quadro sintetico per indirizzare i percorsi formativi verso criteri di **massima attivazione della didattica**, sia relativamente al percorso dei docenti, sia a quello che i docenti metteranno in atto con i loro studenti.



TEMPI E MODALITA' REALIZZATIVE

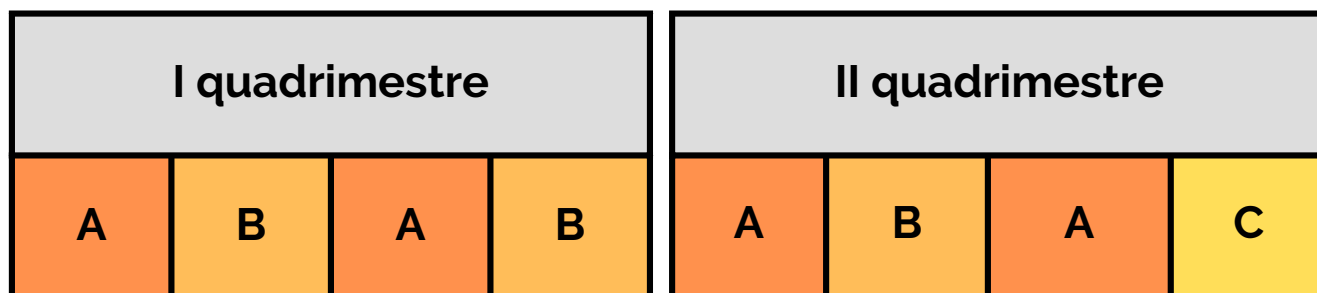
come lavorare

Al fine di garantire il più possibile un'azione formativa sistematica e continuativa, la durata dei percorsi da progettare si colloca in una dimensione temporale non occasionale o sporadica, ma lungo un **arco biennale**, per un **minimo di 50 ore complessive**.

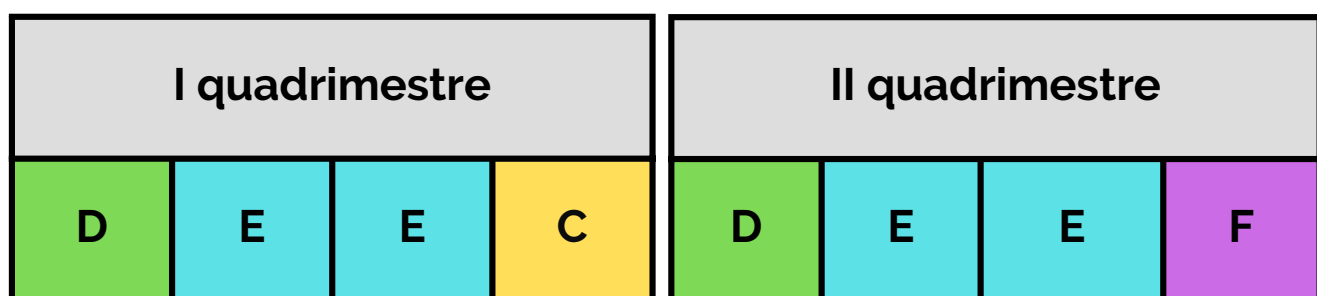
Con la stessa finalità, è importante tener conto di un'alternanza tra parte teorica e parte applicativa, tale da consentire ai docenti coinvolti una potente auto-riflessione costruttiva sulle proprie pratiche professionali, in un circolo virtuoso di **ricerca-azione-riflessione**, lavorando su attività e materiali di loro effettivo utilizzo.

Se si prevedono auspicabili **momenti immersivi**, si tenga conto che inizio settembre e fine giugno sono per le scuole i periodi più adatti. Per quanto riguarda invece attività di affiancamento e formazione sul campo, si suggerisce di intrecciare momenti di aula e momenti di monitoraggio, secondo il modello **on-the-job training**, come segue:

Primo anno



Secondo anno



Negli incontri di tipo A, il formatore esperto guida i docenti nella progettazione e pianificazione delle attività didattiche che loro dovranno applicare in aula.

Negli incontri di tipo B, il gruppo dei docenti rielabora, sotto la guida dell'esperto, quanto ha prima sperimentato nelle proprie classi rispetto alle strategie e tecniche apprese.

Negli incontri di tipo C, vengono documentati i risultati dell'applicazione, che dovranno essere condivisi in rete nell'archivio *Toolkit didattico* (vedi incontro F).

Negli incontri di tipo D, l'esperto assegna il compito per le fasi di co-progettazione e *job-shadowing*, in modo da massimizzare l'efficacia degli incontri di tipo E.

Negli incontri di tipo E, i docenti rielaborano in intergruppo sotto la guida dell'esperto quanto hanno rilevato nei momenti di co-progettazione e *job shadowing*: nel periodo intermedio tra incontri D ed E, ai docenti partecipanti viene chiesto di confrontarsi mentre pianificano lezioni/attività e di osservarsi a vicenda mentre le svolgono con gli studenti, dandosi reciproci feedback al termine del processo. In questo modo i colleghi apprenderanno uno dall'altro e potranno anche sperimentare interdisciplinarietà.

Nell'incontro finale di tipo F, si conclude il percorso biennale lanciando le successive auspicabili ripetizioni (anche scegliendo aree differenti) e documentando l'insieme dei risultati e prodotti di tutto il processo in un *Toolkit didattico*, archivio digitale aperto e fruibile da tutti i colleghi e dal sistema educativo trentino.

L'esito documentato del percorso di ricerca-azione-riflessione si traduce in un **Toolkit didattico** che funge da archivio digitale, aperto e integrabile, predisposto online, da arricchire via via negli anni. Gli output previsti in questo *Toolkit* sono riconducibili a:

- **pianificazioni/programmazioni** (*lesson plan*) disciplinari e interdisciplinari, con esplicito riferimento alla didattica attiva per compiti, progetti, esperienze
- **metodologie** da applicare con gli studenti nelle situazioni di apprendimento per un impatto concreto di quanto appreso nel percorso
- **strumenti** di tipo analogico e digitale, abbinati ad esempi di utilizzo in concrete situazioni didattiche
- **vademecum** di comportamenti per la gestione dell'aula, delle dinamiche di gruppo e del clima di lavoro (con particolare riferimento alle competenze emotive, caratteriali, sociali)
- **creazione di materiali digitali** per l'apprendimento (*learning objects design*)
- **progettazione di setting d'aula/laboratorio**, anche digitali (piattaforme, app, ecc.), unitamente alle indicazioni della loro applicazione (*learning environment design*)
- **rubriche di valutazione**, con riferimento ai nuovi paradigmi (cfr. *character skills, growth mindset, creative thinking, critical thinking*, abilità prosociali ecc.) e con indicazione del loro effettivo impiego nelle schede di valutazione ufficiali (pagelle), in funzione di una vera didattica per competenze (la quale richiede che si siano fatte esperienze/compiti in cui le competenze sono state attivate).



Le scuole o i gruppi di docenti che si impegneranno maggiormente nella costruzione e applicazione di questo *Toolkit*, saranno considerate scuole/docenti *mentor*, ovvero in grado di porsi come guide per accompagnare i colleghi in un'ottica di formazione continua.

Per tutte le scuole il percorso dovrebbe agevolare la formazione di un **Team interno di Ricerca e Sviluppo focalizzato sulla didattica e sulla formazione continua degli insegnanti**, che funga da stimolo per tutta la comunità educante.

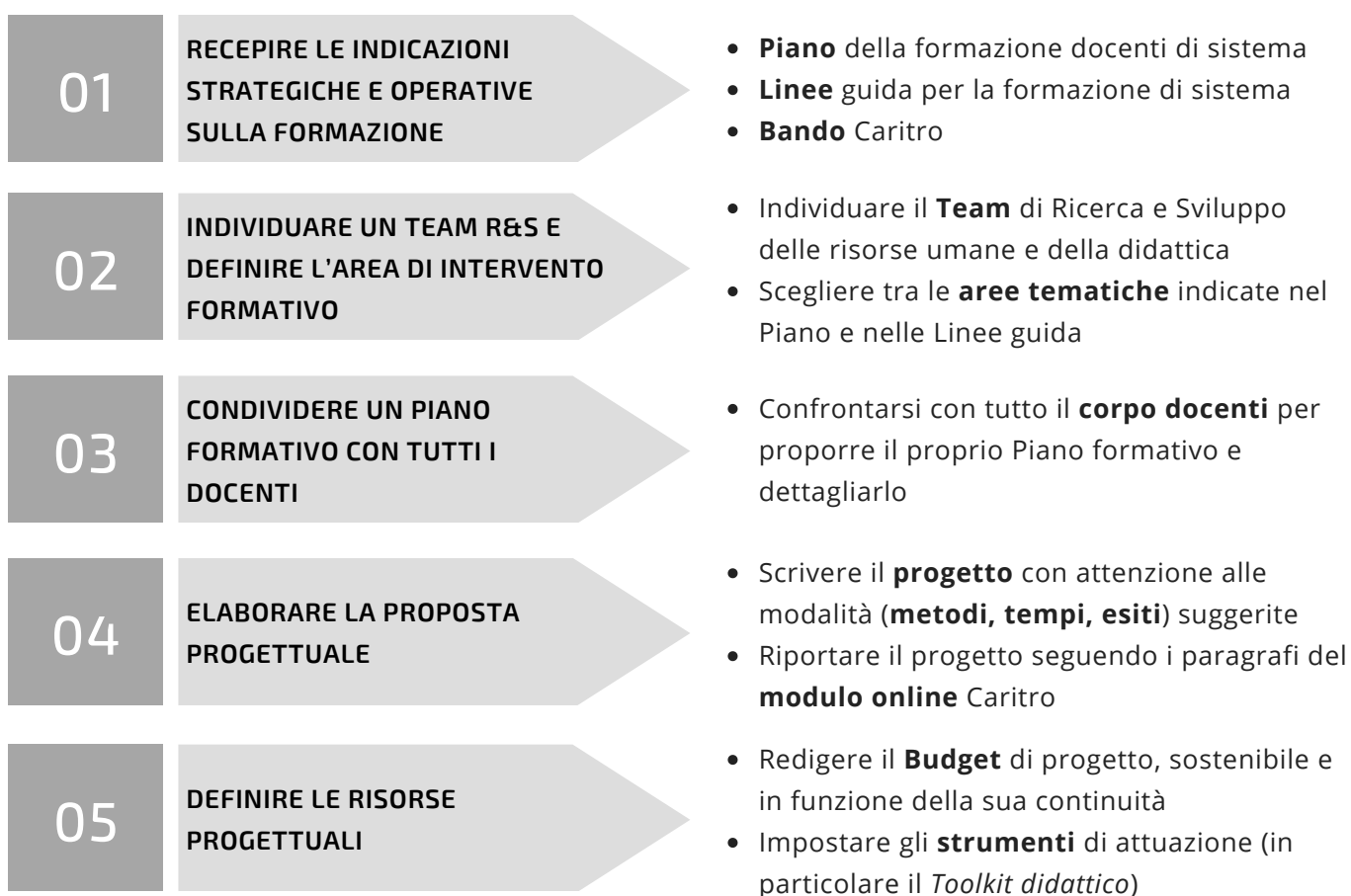
A conclusione del percorso biennale, in vista della disseminazione dei risultati, si richiede una **relazione finale** del progetto con **link alle risorse prodotte** (*Toolkit didattico*).

Al fine di garantire uno svolgimento efficace dei percorsi, il Dipartimento istruzione e cultura è disponibile per consulenza e supporto, anche presso i singoli Istituti.



RICAPITOLAZIONE E RISORSE

Per presentare un progetto, in sintesi, occorre seguire questi passaggi:



Relativamente alle spese ammissibili, fare diretto riferimento al bando Fondazione Caritro, così come per i criteri di valutazione. Qui si riportano solamente le due voci di spesa principali:

- costo orario dell'esperto formatore: fino a max 120 € onnicomprensivi
- compenso orario per ognuno dei docenti partecipanti: 17,50 €

Contatti ed informazioni

Lo Staff della Sovrintendente e lo Staff della Fondazione Caritro rimangono a disposizione per fornire ulteriori informazioni e indicazioni per la stesura dei progetti formativi:

> contatto **Dipartimento Istruzione**: alberto.garniga@provincia.tn.it 0461-496968 e sabrina.campregher@provincia.tn.it 0461-494353

> contatto **Caritro**: info@fondazionecaritro.it 0461-232050

Testo del Bando "[BANDO FORMAZIONE DOCENTI](#)" sul sito della Fondazione Caritro.



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO



FONDAZIONE
CARITRO
CASSA DI RISPARMIO DI TRENTO E ROVERETO