

# Corso di formazione per docenti su posti di sostegno senza titolo di specializzazione

Corso Help!

Anno scolastico 2017-2018

## Metodologia e didattica dell'insegnamento:

- Metodo operativo: il laboratorio
- Metodo euristico-partecipativo: la ricerca-azione
- Metodo individualizzato: mastery learning
- Problem solving
- Role playing
- Cooperative learning per apprendere insieme

# IL METODO OPERATIVO: IL LABORATORIO

“Qualsiasi *spazio* fisico, operativo e concettuale dove lo studente DOMINA il senso del suo apprendere perché produce.”

- Uso concreto del corpo
- Procedure
- Possibilità di scegliere e decidere
- Spiazzamento cognitivo (nuovo e vecchio)
- Giusta distanza
- Rapporto col sapere

## Esempi:

- costruzione di solidi
- misurazioni
- pianta della scuola
- scenografie
- teatro
- allestimenti

# Caratteristiche:

- **Personalizzazione**
- (obiettivi formativi e esigenze formative);
- **Operatività**
- (interagire con la realtà per comprenderla e/o cambiarla);
- **Metacognizione**
- (non solo abilità di base o acquisite, ma modalità di comprensione e utilizzazione);
- **Approccio cooperativo**
- (interazioni);

# METODO EURISTICO PARTECIPATIVO: LA RICERCA-AZIONE

Scoprire i fatti attraverso un costante e attivo coinvolgimento.

Soprattutto in ambito sociale dove la ricerca non può prescindere dall'azione.

## Comprende:

- identificazione dei problemi
- analisi del contesto
- formulazione di ipotesi di cambiamento e/o piani di implementazione
- applicazione
- istituzionalizzazione
- diffusione delle applicazioni

## Esempi:

- indagine su Situazioni di maggior conflitto in classe
- gestione delle pause ricreative
- classi debullizzate
- dimensione estetica
- come rendere attiva/importante la scuola all'interno del quartiere
- la grande Storia e le storie personali

Quelli euristici sono procedimenti **logici**

- dominati dell'incertezza
- legati al probabile e al possibile.

*Scopo:*

cambiamento delle persone, delle relazioni, del contesto.

Gli studenti vanno a capire la complessità dei sistemi in cui l'uomo interviene e la fluidità delle ipotesi progettuali.



# METODO INDIVIDUALIZZATO: IL MASTERY LEARNING (FAI LINK)

Modalità di organizzazione dell'intervento didattico attento alle diversità nei ritmi e tempi di apprendimento.

Block ne fissò il procedimento nel 1972

# Procedimento:

1. Definire le abilità concettuali e operative da raggiungere
2. Stabilire i livelli intermedi (analisi del compito) attraverso successione di unità che promuovano abilità finali
3. Elaborare prove per verificare il raggiungimento degli obiettivi delle unità
4. Predisporre le unità considerando lo stato di preparazione iniziale degli allievi
5. Strutturare attività integrative e di recupero per chi non avesse raggiunto livelli medi nelle singole unità
6. Controllare che non si affronti l' Unità successiva se non avendo raggiunto il dominio minimo indispensabile delle conoscenze previste dalle unità precedenti.

# PROBLEM SOLVING

“Procedura comunicativa che prevede una serie di passi, l’uno condizione preliminare all’altro, orientata al raggiungimento di una soluzione in merito a un problema che accomuna i partecipanti alla comunicazione.”

PROBLEM SOLVING	ATTIVITA' METACOGNITIVE DI CONTROLLO
Comprensione	Prima di lavorare rifletti: Quello che vai ad affrontare è proprio un problema? Cosa sai su come si fa? Hai incontrato problemi simili?
Previsione	Prima di lavorare prevedi: Chi ti può aiutare? Quanto tempo hai? Di quali/quantità strumenti hai bisogno? Qual è l'ambiente in cui svolgerai il compito?
Pianificazione	Organizzati: Identifica il problema. Vuoi/puoi lavorare da solo o in gruppo? Reperisci materiali e strumenti. Scegli i metodi di rappresentazione dei dati. Stabilisci i tempi di lavoro.
Monitoraggio	Mentre svolgi il compito risolutivo controlla: Sei sulla strada giusta? Cosa va eliminato o invece salvato? Il compito ti sembra facile o difficile? Se non riesci ad andare avanti, cosa fai? Quella che hai trovato è LA soluzione?
Valutazione	Quando hai risolto il problema, guarda indietro: Le tue previsioni e la tua pianificazione ti sono stati utili? Hai lavorato bene? Si sarebbe potuto fare in un altro modo? Questa procedura di risoluzione può esserti utile in altri compiti? C'è stato qualche problema insuperabile?

## Zurilla e Golfried hanno sviluppato un modello graduale in 7 fasi:

- Riconoscere che il problema esiste (emozioni come indizio)
- Individuare in cosa consiste e da cosa è prodotto
- Stabilire obiettivi rispetto al risultato atteso
- Formulare soluzioni potenziali in base alle risorse
- Valutare tutte le ipotesi di soluzioni (conseguenze logiche)
- Scegliere la soluzione migliore
- Strutturare e attuare un piano

**Comprende:** una componente emotiva, una cognitiva e una mentale.

**Fine:** orienta l'apprendimento verso la soluzione di un problema.

**Sfida:** abbandono della lezione cattedratica per proporre qualcosa che crei una DISSONANZA cognitiva (tra ciò che si sa e ciò che ancora non si conosce).

## Dalla parte dello studente

Lo studente è sollecitato a elaborare ipotesi e a verificarle accuratamente. Questo esige concentrazione per la ri-elaborazione suscitando interesse e coinvolgimento.

Apprende con più entusiasmo le informazioni presentate sotto forma di problemi, percependo la potenza della propria mente nell'individuare errori, generare ipotesi e trovare soluzioni a situazioni complesse (utile soprattutto per chi ha problemi di motivazione).

## Come iniziare:

- L'avvio sarà la concretezza: testo sospeso, padroneggiare tabelline o regole grammaticali.
- Perché allo specchio la mano dx appare a sx?
- Perché un aquilone resta sospeso in aria?
- Come aiutarsi a intervenire senza accavallarsi?
- Come fare ricreazione se piove?...

MA...

Il problema **non** deve essere presentato come quiz, passatempo o divertimento.

Gli studenti devono sapere cosa stanno andando a fare e quali concetti o abilità impareranno ad usare.



## Al problema che ci siamo posti, come rispondiamo?

- Si confrontano le risposte di ognuno o dei piccoli gruppi.
- Si analizzano individuando le più adeguate (e approvate) e capendo perché.
- Tutto può diventare strumento per pensare, occasione per confrontare ipotesi e generare soluzioni alternative, se esistono.

Quando il coinvolgimento, l'interesse e la disponibilità ad apprendere sono solidi e stabili, è possibile allontanarsi dagli esempi pratici e dedicarsi a situazioni più astratte e simboliche.

- Come rispettarci?
- Come ascoltarci?
- Cosa intendiamo per BEN STARE e BEN FARE?
- Cosa sono e come esperire davvero le competenze di cittadinanza attiva?
- Come recuperare memorie?
- Cosa sono e come superare STEREOTIPI e PREGIUDIZI?

## Cosa fa l'insegnante:

Aiuta il gruppo a capire ed affrontare il problema, a prendere decisioni per arrivare ad una soluzione.

### COME?

- AIUTA a definire il problema
- AIUTA a proporre una serie di soluzioni
- AIUTA a considerare gli aspetti positivi e negativi di ogni soluzione proposta
- AIUTA a eliminare le soluzioni meno idonee scegliendo le più adeguate
- AIUTA a verificare se esistono mezzi per attuare la soluzione scelta
- AIUTA a verificare i risultati ottenuti

# LA TECNICA SIMULATIVA DEL ROLE PLAYING

*Tecnica esperienziale* e protetta il cui scopo didattico è duplice:

1. I partecipanti, con la presentazione di un problema in uno specifico contesto, sviluppano le capacità per l'analisi di situazioni complesse, per valutare diverse alternative comportamentali, per decidere "COSA FARE" in assenza di elevate pressioni psicologiche.
2. Vengono sviluppate abilità di comportamenti interpersonali, controllo delle emozioni e comprensione di feed back mediante la rappresentazione delle relazioni sociali.

## Perché?

L'utilizzo di tale tecnica offre opportunità di apprendimento legate alla messa in scena, grazie al coinvolgimento che viene stimolato.

Le possibilità di imparare sono connesse al momento del commento-discussione-analisi di quanto avvenuto (parole, gesti, posture, atteggiamenti, detto e non detto). Infatti l'uditorio assume particolare importanza, perché il gruppo cerca di esaminare e capire quanto avviene sulla "scena".

Ma non solo...

## Esempi:

Partendo dai più piccoli, inscenare modi per:


- celebrare il successo
- complimentarsi
- scusarsi
- avanzare richieste

..fino a (per i ragazzi più grandi):

- rappresentare situazioni sociali difficili e/o pericolose
- esperire autodeterminazione
- comunicazioni assertive

## Attraverso questa tecnica:


1. Viene data a tutti i partecipanti, attori e osservatori, la possibilità di ri-esaminare il proprio comportamento, di esercitarsi e sperimentare nuovi atteggiamenti, di enfatizzare differenti punti di vista, oltre che ricevere un feed back sul proprio comportamento (importante che non sia il docente a esprimere critiche su azioni/atteggiamenti non adeguati, ma il gruppo dei PARI, aiutati a rimanere comunque rispettosi della persona - importanza del COME)

- 
2. Viene messo in atto un “incidente” con determinati comportamenti, atteggiamenti, reazioni, ma, successivamente, vengono espresse anche ALTRE modalità di reazione, di risposta, di pensiero. Vengono offerte e recitate delle ALTERNATIVE.

*Quindi*

È un metodo che rende consapevoli, evidenzia sentimenti e vissuti sottesi alla situazione creata e rinvia alla dimensione soggettiva, alle modalità di “proporsi” nella relazione e nella comunicazione.





3. Stimola l'apprendimento attraverso l'imitazione e l'azione; attraverso l'osservazione del comportamento dell'altro e i commenti ricevuti sul proprio, mediante l'analisi dell'intero processo.

Può essere, in situazione di clima classe sfavorevole, possibile fonte di cambiamento, ma innanzitutto occorre riconoscere l'esistenza di una disfunzionalità nelle pratiche attuali di comportamento, e passare ad una progettualità nuova, e ciò avviene anche attraverso la costruzione di un clima collaborativo, rilassato, accogliente.

## Finalità del metodo:

- Sviluppare capacità di comunicare e gestire le relazioni interpersonali
- Migliorare capacità di ascolto e comprensione dei punti di vista altrui
- Sviluppare capacità di mediazione
- Saper osservare e analizzare comportamenti altrui e propri
- Produrre strategie per affrontare situazioni reali complesse

Si AGISCE quindi sia sull'aspetto emotivo che cognitivo.

Sul SAPERE, sul SAPER FARE e sul SAPER ESSERE.

Conduce i partecipanti verso una comprensione *flessibile* del comportamento stimolando l'apprendimento sia attraverso l'impegno nello svolgere un certo ruolo, sia attraverso l'osservazione del comportamento altrui, che attraverso il feed back.

## IL FACILITATORE (trainer):

- deve saper stimolare la riflessione e orientare il gruppo nelle situazioni di empassé.
- deve saper finalizzare analisi e interpretazioni perché risultino utili fuori dal gruppo stesso.

Fondamentale il rispetto di tutti e per ciascuno. L'insegnante deve riflettere su di sé per evitare le trappole del facile giudizio, degli stereotipi, delle colpevolizzazioni e delle etichette di qualunque tipo.

Nell'esperienza successiva il docente comporrà gruppi da tre, *possibilmente eterogenei*, cui affidare dei ruoli.

Ad esempio:

- Numeri 1 i controllori della voce e per il silenzio;
- Numeri 2 i segretari per annotare le parole chiavi;
- Numeri 3 i responsabili del tempo.

## Cosa fa il docente?

- Mette in coppia e poi in gruppo: elemento competente, nella media, in difficoltà (*cooperazione*)
- Offre aiuto (*facilitazione*)
- Cambia il Numero 2, il segretario, che è l'elemento più attivo (*co-responsabilità*)
- Propone, oltre le richieste precedenti, la fase della REVISIONE: tutti devono accordarsi e sapere i concetti o contenuti principali

TUTTI DEVONO CONOSCERE TUTTO di quanto stabilito come importante dal gruppo (consapevolezza).

Oppure la fase di REVISIONE può essere sostituita aggiungendo al gruppo il numero 4, con il ruolo di revisore.

Naturalmente i numeri-ruoli devono essere turnati, i compiti diversificati, gli argomenti contemplare oltre la lezione, altre proposte, ad esempio il metodo di studio applicata ad una unità:

- si sceglie una unità didattica
- la si scompone in sezioni in cui ognuno si assume la responsabilità di comprendere, approfondire, semplificare per gli altri la propria parte, che verrà condivisa in gruppo, tanto da divenire bagaglio di ogni elemento.

Ognuno infatti potrà esporre circa il lavoro degli altri, oltre che il proprio.

Sarà successivo e fondamentale che i materiali/elaborati dei vari gruppi vengano esposti in mappe o schemi e spiegati.

Il lavoro che verrà prima e più facilmente recepito, compreso, acquisito dagli altri gruppi, o che avrà suscitato più interesse, sarà considerato meritevole di venire presentato ad altre classi.

La verifica più importante sarà però quando il materiale di un gruppo verrà esposto da un altro gruppo scelto a caso.



Altrettanta necessaria è l'ultima fase:

La **riflessione** successiva alle attività.

Potrebbe essere un'autobiografia cognitiva su  
ATTIVITÀ, PRODOTTO FINALE, FUNZIONAMENTO del  
GRUPPO, LAVORO PERSONALE.

Esempio:

- Di quali attività vi siete occupati?
- Le hai trovate facili o difficili?
- Cosa pensi del lavoro fatto?
- Che voto daresti?
- Che cosa ti è servito di più?
- Cosa cambieresti?

## Esempio di **griglia autovalutazione** del funzionamento del gruppo:

- Nel tuo gruppo avete collaborato?  
(moltissimo - molto - poco - pochissimo)
- Ti è piaciuto lavorare nel tuo gruppo?  
(moltissimo - molto - poco - pochissimo)
- In cosa poteva migliorare la vostra collaborazione?  
(decidere insieme le cose da fare - dividerci i compiti - aiutarci se in difficoltà - essere riconoscenti con chi ti ha aiutato ringraziando e ricambiando...)
  
- Ti sembra di avere imparato e realizzato meglio il compito?
- Scrivi tre cose che hai imparato e ti sono rimaste impresse.
- Cosa hai fatto nel gruppo?
- Cosa hai gradito di più di questa attività?
- Perché?
- Che cosa invece non ti è piaciuto?
- Perché?

Esempio di **griglia di osservazione sulle evidenze**, cioè sulle competenze sociali e civiche, indicando alunno per alunno in numero di volte in cui si manifesta l'evidenza.

Ad esempio per i **COMPORAMENTI SOCIALI**:


- collabora alla progettazione e conduzione di un compito
- mostra apprezzamento per l'apporto o i risultati dei compagni
- supporta il compagno in difficoltà
- accoglie i consigli e le osservazioni di insegnanti e compagni
- lavora e interagisce volentieri con compagni diversi
- mostra comportamenti competitivi
- mostra interesse e accoglienza verso i compagni
- assume impegni con responsabilità
- chiede aiuto...

## Esempio di **griglia di osservazione per i** **COMPORTAMENTI EMOTIVI:**

- mostra soddisfazione per i propri risultati positivi
- reagisce agli insuccessi
- reagisce in modo pertinente alle situazioni
- riflette sul proprio comportamento e riconosce i propri errori
- controlla le proprie reazioni emotive
- parla delle proprie reazioni emotive.

## Esempio di **griglia di osservazione** per l'ANALISI del DISCORSO:

- assume l'iniziativa del discorso
- si inserisce nel discorso avviato dai compagni
- rispetta i turni convenzionali
- interagisce con pertinenza negli scambi comunicativi
- si impegna a farsi capire e a chiarire il proprio discorso
- riformula il discorso dei compagni per chiarire
- esprime il proprio accordo o dissenso rispetto alle altre posizioni
- racconta di se'.



Ecco che ci possiamo ritrovare con la definizione classica di **cooperative learning**:

“Modalità di apprendimento in cui gli studenti lavorano in piccoli gruppi per raggiungere obiettivi comuni, migliorando reciprocamente il loro apprendimento.”


## Principi per programmare gruppi cooperativi:

- interdipendenza positiva
- responsabilità individuale
- interazione costruttiva diretta
- uso di abilità sociali
- valutazione del gruppo

## In generale sarebbe opportuno tener presente:


- La conoscenza degli obiettivi permette a chi studia di dirigere meglio l'attenzione e l'attività e suscita il suo interesse.  
“È provato che gli studenti imparano prima e meglio se conoscono e capiscono gli obiettivi del lavoro” (Pontecorvo, 1995).
- Per gli studi di psicologia cognitiva, la MEMORIA è il prodotto di operazioni cognitive applicate I contenuti da memorizzare.  
“Se un certo contenuto è stato oggetto di varie operazioni  
*Analizzato - Riassunto - Trasformato*  
le sue tracce in memoria saranno più profonde rispetto a quelle lasciate da un'esposizione passiva”. (Pallotti, 2000).
- Secondo Ekwall e Shaker (in Ginnis, 2002), le persone ricordano:  
Il 10% di quanto leggono  
Il 20% di quanto sentono  
Il 30% di quanto vedono  
Il 50% di quello che sentono e insieme vedono  
Il 90% di quello che dicono e insieme fanno.





In tutte le metodologie esaminate è importante la *conoscenza degli obiettivi* e il PATTO FORMATIVO, che può declinarsi attraverso:

- la CORRESPONSABILITÀ (cosa vorreste da me? cosa vorrei da voi)
- la COOPERAZIONE (cosa faremo e come lo faremo)
- la TRASPARENZA (perché lo faremo in questo modo)



Teniamo conto che la Programmazione neuro linguistica ci indica tre modalità sensoriali principali

UDITIVA      VISIVA      CINESTETICA

ma dobbiamo cogliere e considerare le preferenze individuali, e soprattutto fare lezione integrando le tre modalità, così lavoreremo sui tempi attentivi.

Sappiamo dalle neuro scienze che:

“Il cervello non si stanca, ma si annoia” e si percepisce stanchezza quando l’interesse si esaurisce.

E' importante:

- programmare per BLOCCHI, con pause anche attive  
dire spesso QUANTO MANCA alla conclusione del blocco
- CAMBIARE spesso la prospettiva (problem solving) o i ruoli (cooperative e laboratorio)
- Presentare l’attività e RASSICURARE (siamo facilitatori e possiamo allentare le ansie)
- RIASSUMERE spesso (cosa abbiamo già fatto? Dove siamo? Dove andiamo?- per assenti e disattenti)
- ANTICIPARE spesso ciò che accade e tutto il percorso
- RIFLETTERE sempre dopo l'esperienza.

**La riflessione post esperienza, qualsiasi sia la metodologia utilizzata, permette a tutti di lavorare sui concetti** sentendo, dicendo e facendo.

Tutti si sentono co-responsabili (se un elemento si impegna, tutti ne beneficiano, se un elemento arranca , tutti ne risentono),

MA  
una sfida troppo alta crea demotivazione.

Occorrono sfide, anche impegnative,  
ma interessanti, in sicurezza,  
alleviando le ansie.

**Ricordare** che gli studenti fanno SEMPRE qualcosa, o nella direzione che desideriamo, o verso altro. Sta a noi riuscire a far coincidere le esigenze sociali e personali dei ragazzi con i nostri obiettivi didattici, (necessità degli studenti e necessità di fare scuola)

Come? Chiedendosi:

- Perché vengono a scuola davvero?
- Di cosa hanno davvero bisogno?

Dobbiamo considerare la natura **ATTIVA** e **STRATEGICA** dell'apprendere e rendere operativa l'alleanza tra

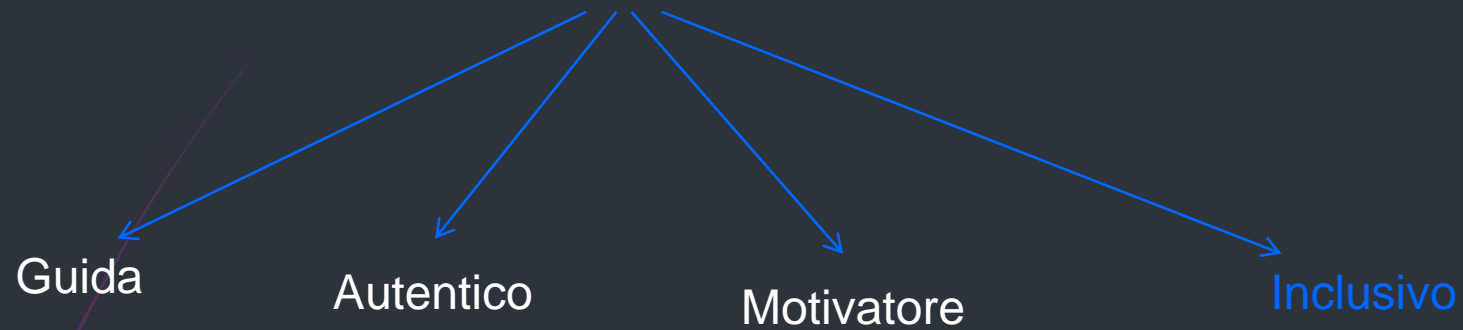
**COGNITIVO-METACOGNITIVO**  
**MOTIVAZIONALE-SOCIO RELAZIONALE**

valorizzando il pre-cognitivo per costruire un apprendimento importante da conoscere per **FARE**, duraturo e resistente al di là del scuola.

## Cosa è importante?

- Saper creare inclusione;
- Leggere le differenze;
- Costruire un clima di classe positivo (creazione di una comunità di relazione, che diventa comunità educante, che diventa comunità di pratica);
- Saper comunicare;
- Avere chiaro il nostro ruolo.

# L'insegnante è il **leader** della classe



Essere **inclusivo** significa:

- curare la coesione
- Insegnare fiducia e autostima
- non usare sarcasmo e ironia

Cioè

- accoglie
- protegge
- garantisce la libertà
- aiuta



## Fa della classe una comunità-squadra sapendo:

- entrare in contatto (sguardo-voce-gestualità)
- sdrammatizzare (allentare tensioni, alleggerire ansie)
- attuare uno scambio continuo (coinvolgere tutti)
- mettersi in discussione (registrarsi, tu influenzi la classe)
- essere ottimista
- essere accogliente (in grado di accettare senza giudizio-critiche)
- essere rispettoso e rispettato (dove c'è rispetto, ognuno si sente libero di esprimersi perchè sa che le sue difficoltà vengono supportate e la sua creatività non sarà mortificata)



**GRAZIE!**