

Learning from  
**best performers**  
in education

# Guida per le scuole





## Editoriale

### **Autori:**

Susanne Linde

Klaus Linde-Leimer



### **Collaboratori:**

Peter Hofmann

p. 40-43, 46-48

Martina Piok

p. 73-74, 76-79



### **Learning from Best Performers in Education, 2018**

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

# Indice dei contenuti

<b>IL PROGETTO LEARNING FROM BEST PERFORMERS IN EDUCATION</b>	<b>4</b>
<b>Prodotti del nostro progetto</b>	<b>5</b>
<b>SVILUPPO SCOLASTICO</b>	<b>8</b>
<b>Le 3 dimensioni dello sviluppo della scuola</b>	<b>8</b>
<b>SVILUPPO ORGANIZZATIVO</b>	<b>11</b>
<b>Perché lo sviluppo organizzativo? Perché il cambiamento è necessario!</b>	<b>11</b>
<b>La dichiarazione di intenti (di missione) come base per lo sviluppo scolastico di successo</b>	<b>11</b>
<b>Cultura del feedback: apprendimento reciproco</b>	<b>13</b>
<b>Sviluppo organizzativo come processo</b>	<b>22</b>
Struttura	22
Gruppo direttivo	23
Riflessione - Identifica le esigenze di sviluppo della tua scuola	27
Definizione degli obiettivi	28
Misure di sviluppo	29
Misure di attuazione	29
<b>Creare condizioni di lavoro favorevoli alla salute attraverso progetti scolastici</b>	<b>30</b>
Prevenzione situazionale e comportamentale	31
Esempi di misure	31
Metodi comprovati di sviluppo organizzativo per progetti di salute scolastica	31
<b>Coinvolgimento – con successo – dei genitori</b>	<b>34</b>
Condizioni favorevoli per il lavoro con i genitori	35
Ottieni l'accesso ai genitori attraverso il consiglio dei genitori	36
<b>PROGETTARE LE LEZIONI</b>	<b>39</b>
<b>Relazioni pedagogiche</b>	<b>39</b>
I vantaggi di una buona relazione pedagogica	41
Suggerimenti per la formazione di relazioni positive	43
Nessuna vergogna per errori e debolezze	45
<b>Struttura della classe e progettazione degli spazi di apprendimento</b>	<b>47</b>
Effetti della composizione di classe e meccanismi di organizzazione scolastica	47
Dividere gli studenti in classi nella terza settimana di scuola	48
<b>La struttura degli orari</b>	<b>49</b>
Squadre eterogenee di insegnanti	50



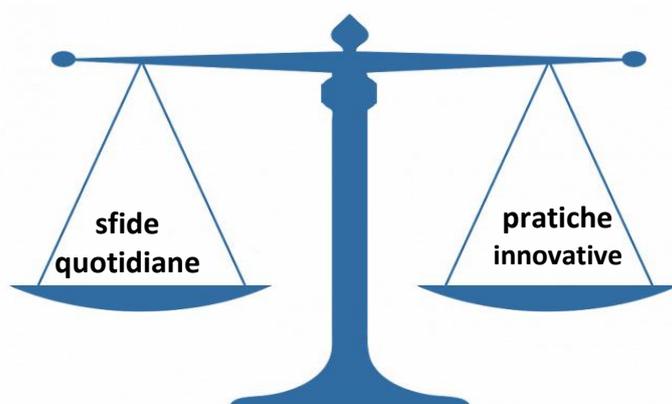
Progetti interdisciplinari	50
Tempo libero	51
<b>Feedback in classe - Fornire feedback utili usando la teoria dell'attribuzione</b>	<b>52</b>
Attribuzioni utili	52
Uso della teoria dell'attribuzione nell'insegnamento	54
<b>Motivazione nel contesto della situazione e del significato</b>	<b>55</b>
Apprendimento a misura di cervello	56
<b>Insegnamento individualizzato</b>	<b>58</b>
Individualizzazione dell'insegnamento – due strategie	59
Elementi di insegnamento individualizzato	60
Impostazioni di apprendimento e metodi di insegnamento individualizzato	67
Metodi di insegnamento individualizzato	67
<b>Un esempio pratico dall'Austria - COOL - Apprendimento Cooperativo e Aperto</b>	<b>75</b>
<b>SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b>	<b>80</b>
<b>Supporto ai processi di cambiamento – il modello zona di comfort come metodo per il cambiamento</b>	<b>80</b>
Le sezioni del modello della zona di comfort	81
<b>L'esaurimento come rischio per la salute degli insegnanti</b>	<b>83</b>
<b>Esaurimento</b>	<b>84</b>
Fasi e sintomi	85
Supporto in fase di l'esaurimento	86
La prevenzione dell'esaurimento	87
Misure e attività per la prevenzione situazionale e comportamentale nella nostra banca dati di metodi	94
<b>LA PARTNERSHIP DEL PROGETTO</b>	<b>96</b>



## Il Progetto Learning from best performers in education

Le scuole oggi affrontano molte sfide, tra cui la crescente digitalizzazione, riguardante i tempi di dimezzamento della conoscenza ed i cambiamenti dinamici nella società, nella famiglia e nel lavoro. Inoltre, le scuole devono affrontare la sempre crescente diversità linguistica, sociale ed etnica degli studenti, nonché l'aumentare dei problemi psicosociali e la loro radicalizzazione. Ulteriori sfide pedagogiche e didattiche sono evidenti nel fatto che le metodologie dell'insegnamento e dell'apprendimento dovrebbero diventare più contemporanee, più democratiche e più adatte agli studenti, tenendo conto dei cambiamenti dei contenuti e delle competenze di apprendimento. Tuttavia, è noto che c'è un margine per l'azione - tra la legislazione scolastica, la formazione obbligatoria e l'autonomia scolastica - di cui essere consapevoli al fine di utilizzarlo al meglio.

Ogni giorno, insegnanti e presidi lavorano con metodi semplici ma innovativi per affrontare queste sfide arrivando anche a trasformarle in opportunità.



Abbiamo incontrato questi insegnanti e presidi per imparare da loro e per mettere a disposizione di altri educatori i loro approcci e metodi.

# INTERVIEW



Abbiamo condotto numerose interviste con insegnanti e presidi in Italia, Portogallo e Austria e raccolto le migliori pratiche che aiutano a





promuovere  
l'orientamento al  
rendimento e l'impegno

promuovere una  
gestione responsabile  
della diversità

promuovere un  
rapporto consapevole  
con sé stessi e con gli  
altri

promuovere la  
creatività

avere un'influenza  
positiva sulla salute  
mentale e fisica

promuovere le  
competenze sociali

promuovere la crescita  
personale

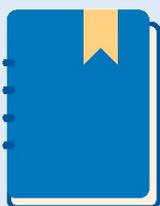
## Prodotti del nostro progetto

Sulla base delle informazioni ottenute nelle interviste con insegnanti e presidi, abbiamo sviluppato per te i seguenti prodotti:



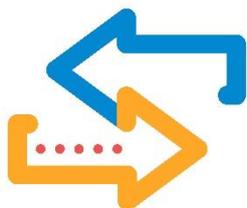
### database dei metodi

Con esempi pratici a livello organizzativo ed educativo



### manuale per le scuole

Partiche di successo per lo sviluppo scolastico



### autovalutazione per insegnanti

Rispondi a questo questionario e scopri quali metodi presenti nel nostro database e nel nostro manuale possono migliorare la tua vita lavorativa quotidiana.



### strumenti per training

Percorso di formazione basato su esempi pratici già compilati



### comunità online

Rete online composta da insegnanti e metodi di condivisione.



## Come utilizzare questo manuale

Questo manuale è dedicato allo sviluppo della scuola. Attraverso numerose interviste con insegnanti e presidi, abbiamo acquisito la consapevolezza di quanto possano realmente migliorare ed evolvere le attività scolastiche nella pratica.

Molti presidi utilizzano ora strumenti di gestione moderni per promuovere con successo lo sviluppo scolastico del loro istituto. Detti strumenti includono metodi e procedure utilizzati nella gestione del progetto.

Lo sviluppo scolastico può avere successo solo quando il maggior numero di attori interessati lavora insieme per lo stesso obiettivo. I canali di informazione devono essere rapidi e diretti. In termini di gestione della conoscenza, sia gli insegnanti che gli studenti possono svolgere un ruolo attivo nello sviluppo e nell'evoluzione della loro scuola..

Questo manuale è composto da tre capitoli principali che tradizionalmente costituiscono la base per lo sviluppo della scuola:



A ciascuno di questi capitoli corrispondono metodologie ed approcci innovativi così come sono emersi dalle interviste fatte.

Il primo e l'ultimo capitolo si rivolgono principalmente ai dirigenti scolastici, mentre il tema dello sviluppo dell'insegnamento è destinato principalmente agli insegnanti. Tuttavia, poiché tutte le aree tematiche sono fortemente legate e dipendenti l'una dall'altra, raccomandiamo ai presidi delle scuole di interessarsi alle materie per insegnanti e viceversa. Pertanto, questo manuale è inteso come una breve guida pratica per entrambi i gruppi target.

Naturalmente, non tutti i sottotemi dei capitoli principali possono essere presentati in modo esauriente - un libro separato potrebbe essere scritto su ciascuno dei capitoli. I metodi e gli approcci qui descritti derivano da interviste effettuate in scuole che hanno deciso di aprirsi a nuovi orizzonti, dimostrando così che un notevole grado di innovazione si sta attuando all'interno del sistema scolastico. Come la maggior parte delle scuole di oggi, questi istituti hanno dovuto affrontare sfide particolari, che hanno necessitato di un grande impegno e dell'applicazione di metodi innovativi. L'esperienza di queste scuole dimostra quanto sia proficuo, sia per gli insegnanti che per gli studenti, adottare nuove metodologie e, soprattutto, dimostra che l'innovazione è un qualcosa di assolutamente realizzabile nella pratica!

Nel manuale noterai spesso riferimenti a



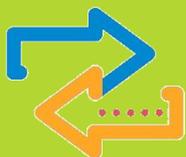
**database dei metodi**  
**Scopri i metodi corrispondenti per il capitolo in questione!**





questo manuale:

Questi collegamenti ti porteranno ai rispettivi capitoli nel manuale!



modulo di autovalutazione per gli insegnanti:

Questo strumento ti aiuta a verificare il tuo livello di conoscenza e ad identificare possibili campi di apprendimento!



Sito web del progetto



una competenza chiave per l'istruzione e il lavoro

Scopri più metodi adatti a questa area tematica!

I singoli capitoli di questo manuale non fanno riferimento l'uno all'altro. Pertanto, ci sono due modi per leggere questo manuale:

nel modo tradizionale:  
dalla prima all'ultima  
pagina

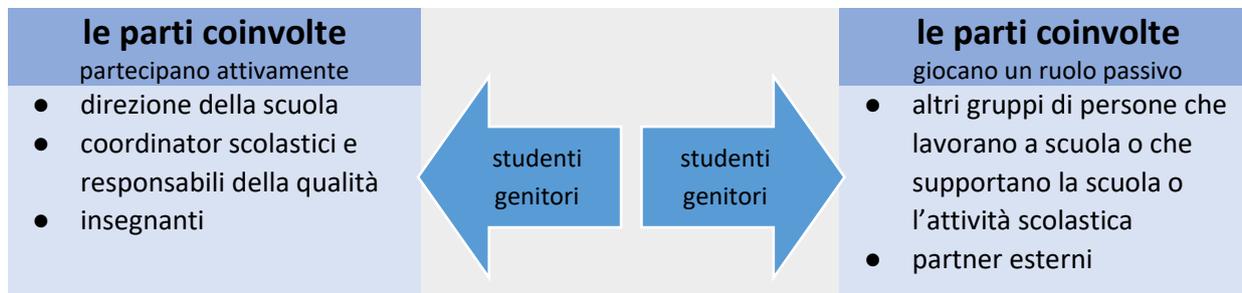
inizia con un argomento  
che ti interessa in  
particolare, i riferimenti ti  
guideranno poi a maggiori  
informazioni e ad altri  
capitoli

Speriamo ti sia utile e speriamo che proverai questi metodi che si sono dimostrati efficaci nella pratica.



## Sviluppo Scolastico

Il termine sviluppo scolastico comprende tutti gli sforzi coordinati di un istituto per avviare e sostenere sviluppi positivi all'interno della scuola. Nell'ambito dello sviluppo della valutazione e della qualità, devono essere presi in considerazione i contributi di tutte le parti - sia quelle interessate che quelle coinvolte - perché queste stesse parti possono essere capaci di mettere in luce prospettive importanti o perché potrebbero dover sostenere le misure adottate.

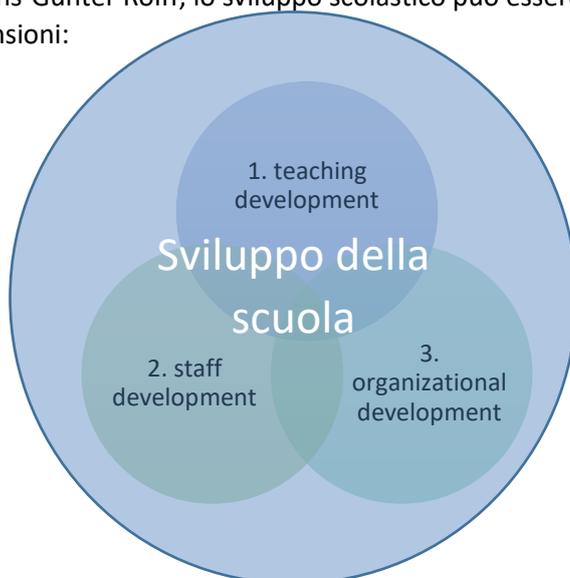


### Reflessione

Pensa a cosa significherebbe assegnare studenti e genitori / tutori alla categoria "parti interessate". Cambierebbe completamente la percezione di come viene sviluppato il contenuto didattico! Un capitolo di questo manuale è dedicato al coinvolgimento dei genitori nell'educazione dei figli.

### Le 3 dimensioni dello sviluppo della scuola

Secondo il modello di Hans-Günter Rolff, lo sviluppo scolastico può essere definito come un'interazione di 3 dimensioni:



Sebbene tutte e tre le dimensioni affrontino aspetti diversi dello sviluppo scolastico, queste sono inestricabilmente collegate. Pertanto, dovrebbero essere tutte prese in considerazione in modo integrato: cambiamenti innovativi all'interno di una classe richiedono spesso misure preparatorie o di



accompagnamento dello sviluppo delle risorse umane (ad esempio formazione, scambi di squadre) o misure di sviluppo organizzativo (ad esempio la formazione di gruppi scolastici). Questa interdipendenza delle tre dimensioni deve essere presa in considerazione anche per i piani di sviluppo, attraverso i quali vengono presentati gli obiettivi, le metodologie per l'insegnamento e lo sviluppo organizzativo, a loro volta collegati a misure per l'aggiornamento del personale e per la formazione continua.

Le scuole di successo sono caratterizzate da:

- 1) principi e valori comuni
- 2) obiettivi chiari e misure concordate tra i vari attori scolastici
- 3) garanzia e sviluppo della qualità

Queste caratteristiche così riassunte rappresentano una dichiarazione di missione e vengono registrate nel programma scolastico. Possono avere un impatto positivo su molte altre aree della vita scolastica.



# Sviluppo Organizzativo



In questo capitolo, presentiamo la dichiarazione di finalità come un importante strumento. Può fornire un orientamento nei momenti di cambiamento e supportare te e il tuo team per una implementazione di misure che sia frutto di un lavoro comune in modo costruttivo e organizzato.

Riguardo al tema del feedback, vogliamo mostrarti il potenziale di questo metodo relativamente al tema dell'apprendimento, e come un'intera scuola può beneficiare di una cultura di feedback attiva.

Potrai quindi leggere di più su come le scuole possono avviare e formare professionalmente un processo di sviluppo organizzativo.

Sul tema della promozione della salute, imparerai come aumentare in modo sostenibile il benessere di tutti nella tua scuola attraverso progetti mirati.

La conclusione di questo capitolo è dedicata alla questione del coinvolgimento dei genitori e illustra come i genitori possono (ancora) essere motivati a diventare partner educativi per la scuola dei loro figli.



## Sviluppo organizzativo

### Perché lo sviluppo organizzativo? Perché il cambiamento è necessario!

Le scuole stanno cambiando più che mai. Le nuove tecnologie, i cambiamenti sociali e le condizioni di base in continua evoluzione influenzano il sistema educativo quotidianamente. Il personale e la direzione della scuola devono trovare le misure adeguate per far fronte alle sempre nuove esigenze poste all'insegnamento.

Nelle fasi di cambiamento, la qualità della cultura della leadership assume particolare importanza. Una buona gestione scolastica significa coinvolgere fin dall'inizio il personale docente nei processi di cambiamento. Pertanto, è essenziale rendere tutte le misure il più trasparenti possibile. Il personale docente deve essere informato su come, quando e fino a che punto sarà interessato dai prossimi cambiamenti. Puoi contare sul supporto e sulla collaborazione dei tuoi dipendenti solo se li coinvolgi in tutte le fasi del processo.

Per essere in grado di reagire adeguatamente ai cambiamenti, tutti coloro che lavorano nella scuola hanno bisogno di una struttura che fornisca un supporto ed un chiaro orientamento nei momenti di incertezza. Una dichiarazione di intenti può fungere da principio guida e indicare la direzione.

### La dichiarazione di intenti (di missione) come base per lo sviluppo scolastico di successo

Le scuole di successo si basano su una progettualità chiara che gli insegnanti hanno sviluppato insieme alla direzione scolastica. A causa dei rapidi cambiamenti nella società moderna, anche queste progettualità devono essere tenute aggiornate. Pertanto, una dichiarazione di intenti già in essere andrebbe aggiornata e adattata almeno ogni dieci anni.

Sotto troverai le istruzioni su come sviluppare insieme una dichiarazione di missione (di intenti).

Una dichiarazione di missione è fondamentalmente un'auto-descrizione di un'organizzazione creata dai suoi dipendenti. Come guida per l'intera organizzazione scolastica, allinea le azioni di tutti i dipendenti della scuola ad obiettivi comuni. La dichiarazione di missione è pubblica e accessibile per le persone esterne alla scuola. Tutte le parti coinvolte devono attuare i principi delineati nella vita scolastica quotidiana. Riflette l'immagine peculiare della scuola e quindi promuove l'identificazione con la scuola medesima. Anche gli obiettivi pedagogici generali della scuola devono essere delineati nella dichiarazione di intenti come impegno nei confronti degli studenti, dei genitori e delle altre istituzioni che fanno parte del sistema educativo.

Una dichiarazione di intenti è uno strumento standard per valutare le prestazioni della direzione scolastica e del personale. Attraverso lo sviluppo di una dichiarazione di intenti, l'organizzazione scolastica può essere gestita e migliorata in modo mirato.

### Principi e spiegazioni

I principi guida costituiscono il nucleo di una dichiarazione di intenti o di missione. Si riferiscono a valori, obiettivi e criteri di successo, determinano la relazione tra tutte le parti coinvolte e definiscono le competenze specifiche della scuola. I principi guida sono semplici affermazioni di una o due frasi. La sezione spiegazione fornisce quindi ulteriori dettagli. I principi guida devono soddisfare determinati criteri al fine di definire progettualità effettivamente realizzabili e comprensibili.



Principi guida

Considerazioni	Descrizione
Essenziale	Le affermazioni sono essenziali per la scuola?
Universale	I principi sono effettivamente generali?
A lungo termine	Hanno una prospettiva a lungo termine?
Globale	Forniscono un quadro completo della scuola?
Fattibile	Sono fattibili?
Chiaro	Sono facilmente comprensibili?

Quando si formula la frase, prestare attenzione ai

criteri per scrivere					
frasi che abbiano un significato e un contenuto	frasi brevi e semplici	affermazioni veritiere	formulazione obiettiva, accurata e orientata al futuro (costruttiva)	discorso diretto	stile coerente



## Punti chiave per la creazione di una dichiarazione di missione per la tua scuola

Di seguito sono riportate una serie di domande per aiutarti a sviluppare una dichiarazione di missione.

### identità e missione:

Chi siamo?

Qual è la missione che abbiamo scelto (specifica per la scuola)?

### valori:

Cosa sosteniamo?

Quali valori determinano le nostre azioni?

### clienti:

Chi sono i nostri studenti?

Chi sono i nostri gruppi target e i partner con cui cooperiamo?

### obiettivi generali dell'organizzazione:

Qual è lo scopo della nostra organizzazione?

Quali sono i nostri obiettivi in generale?

### competenze:

Quali sono i nostri vantaggi?

Che esperienza abbiamo?

Quali sono i tuoi punti di forza?

### servizi:

Cosa offriamo?

Quali servizi specifici possiamo fornire?

### risorse:

Da cosa traiamo la nostra forza?

Quali risorse specifiche sono disponibili per il nostro lavoro?

Su quali risorse possiamo contare?

### definizione dell'apprendimento di successo

Cosa significa per noi "l'apprendimento di successo"?



#### Suggerimento:

Per lavorare in modo efficace con le domande di cui sopra insieme ad un gran numero di impiegati scolastici, raccomandiamo i seguenti metodi dal nostro database dei metodi:

**La tecnica Metaplan - il processo**

**La tecnica Metaplan - il metodo delle carte**

## Cultura del feedback: apprendimento reciproco

Se vuoi attuare cambiamenti sostenibili nella tua scuola, è indispensabile una cultura di feedback attiva. Promuove la cooperazione costruttiva, esplorando nuovi percorsi comuni per trovare soluzioni innovative nella scuola.



Molte persone vedono il feedback come un modo più o meno elegante di criticare un'altra persona. "Come posso dire al mio interlocutore qualcosa di negativo senza che lei / lui si senta offesa/o?"

Tuttavia, il feedback è più di una abile tecnica per esprimere educatamente una critica. Nelle aziende e nelle organizzazioni, è un mezzo costruttivo per imparare gli uni dagli altri, acquisire nuove conoscenze e quindi apportare cambiamenti fattibili e sostenibili nel quotidiano.

Di solito le persone lasciano la loro zona di comfort quando danno feedback e, ancor più, quando ne ricevono. Entrano immediatamente nella loro zona di apprendimento, nella quale possono crescere e fare nuove esperienze.



**Suggerimento:**

Puoi trovare maggiori informazioni sulla zona di comfort, di apprendimento e di panico nel capitolo

**Supporto per i processi di cambiamento – il modello della zona di comfort come metodo per il cambiamento**



**Suggerimento!!**

La tua scuola dovrebbe diventare / rimanere un'organizzazione educativa. Puoi contribuire attivamente a questo obiettivo rendendola un punto chiave dove dare e chiedere feedback in ogni momento

- conferenza
- progetto
- celebrazione
- etc.

Gli amministratori scolastici amano utilizzare il seguente strumento per illustrare il potenziale di una cultura di feedback attiva nella loro scuola:



La matrice di Johari: come le persone e le scuole possono beneficiare del feedback:

La finestra (o matrice) di Johari<sup>1</sup> è una tecnica collaudata per migliorare le dinamiche di gruppo. Consiste di 4 quadranti:



Sotto, i singoli quadranti della finestra di Johari sono descritti in maggiore dettaglio

#### *Arena*

Tutto ciò che una persona rivela agli altri, in altre parole: gli aspetti della propria personalità resi visibili al mondo esterno e percepiti dagli altri. Questi includono

- caratteristiche esterne come aspetto, maniere o reazioni fisiche,
- così come le qualità personali quali l'ambizione o l'ansia, nella misura in cui possono essere percepite da altri e
- punti di vista e atteggiamenti come credenze religiose, morali ed etiche.

Questa parte della "finestra" è in genere piuttosto piccola rispetto alle altre parti poiché sono principalmente i fattori inconsci che determinano le interazioni tra le persone.

#### *Facciata*

Questo quadrante contiene tutto ciò che la persona conosce - in altre parole, di cosa è consapevole - ma inconsapevolmente non mostra agli altri; oppure nasconde consapevolmente agli altri.

#### *Punto cieco*

<sup>1</sup> Vgl. Luft, F. / Ingham, H. (1955): The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. In: Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: UCLA.



Questa parte include tutto ciò di cui il soggetto non è a conoscenza, sebbene sia percepito da altri. Riconoscono comportamenti e caratteristiche nella persona che lei o lui non nota. Attraverso il feedback di altre persone, le informazioni possono essere trasferite dal "punto cieco" al quadrante aperto (arena).

### *Ignoto*

Questo aspetto si riferisce a tutto ciò che non è percepito dal soggetto o da altri.

Joseph Luft, uno degli sviluppatori della finestra di Johari, afferma che uno degli obiettivi dell'apprendimento nelle dinamiche di gruppo è quello di aumentare il raggio d'azione comune e renderlo più trasparente. Di conseguenza, il campo in alto a sinistra nella finestra di Johari dovrebbe espandersi, mentre gli altri tre quadranti si restringono.

#### rivelare sé stessi

Quando condividiamo e comunichiamo motivazioni, esperienze e pensieri, riduciamo lo sforzo necessario per nascondere le cose agli altri.  
Questo ci dà più libertà e possibilità di azione nel pubblico.

#### comunicare le osservazioni

Quando si comunicano le nostre osservazioni sugli "angoli ciechi" direttamente agli altri (feedback), loro acquisiscono immediatamente la conoscenza di sé stessi!

Questo dà loro l'opportunità di diventare più consapevoli e sviluppare il loro ambito di azione privato e pubblico

Entrambe le strategie si completano a vicenda e ci aiutano a rendere l'inconscio consapevole e quindi gestibile.



**Suggerimento!**

- Reagire immediatamente a qualsiasi feedback invia un messaggio importante allo staff. Promuove coinvolgimento e desiderio di far e domande, mettere in discussione e cercare nuove soluzioni!

Feedback come strumento di guida per gruppi di lavoro, squadre e gruppi

Come con le persone, il feedback può essere utilizzato anche nelle organizzazioni

- chiarire le ambiguità
- rendere i processi trasparenti o consapevoli,
- contrastare certe tendenze, discutere paure e ansie



- smantellare vecchi miti sulla scuola, che si sono affermati nel tempo e ostacolano il cambiamento.

In breve: ogni volta che stiamo lavorando per ridurre il punto cieco di un'organizzazione e quindi aumentare le possibilità di azione di tutte le parti.

Il prerequisito è sempre che il feedback sia costruttivo e possa essere accettato da tutte le parti interessate.



**Suggerimento!**

Al fine di lavorare efficacemente con i contributi dei partecipanti a eventi su larga scala (ad es. conferenze), può essere utile stabilire loop di feedback con piccoli gruppi. Ciò supporterà i partecipanti a riflettere sulle proprie opinioni e ad esprimerle in modo breve e chiaro prima di presentarle a tutto il pubblico. Questi “anelli” di feedback facilitano il lavoro del grande gruppo chiarendo i problemi già in anticipo.



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi è possibile trovare il seguente metodo di feedback, che gli studenti possono utilizzare negli eventi di gruppo per riflettere sui propri punti di vista relativo ad un determinato argomento attraverso il feedback mirato:

**Riflettere in triadi**

*Guida al feedback per gruppi di lavoro, squadre e gruppi*

È necessaria una certa struttura dei round di feedback in modo che l'intero team possa avere esperienze di apprendimento (nel senso di un'organizzazione dell'apprendimento). In questo modo, l'attenzione si concentra su due aree principali:

riconoscere ed apprezzare  
metodi collaudati

Identificare  
necessità di  
cambiamento

Di seguito è riportata una guida dettagliata al feedback all'interno del e tra i gruppi. I round di feedback richiedono sempre un moderatore neutrale che supervisiona l'organizzazione e il rispetto



delle regole. Un membro del team può assumere questo compito - idealmente una persona diversa dovrebbe assumere il ruolo in ogni riunione.

#### **stabilire le condizioni generali**

pianificare data e ora per il feedback  
decidere il moderatore

##### **compiti del moderatore:**

monitorare la conformità con le linee guida  
sorvegliare l'adesione alle "caratteristiche di un buon feedback", spiegarli se necessario  
osservare la gestione del tempo  
monitorare la cultura della comunicazione

#### **introduzione e approccio all'argomento**

il moderatore introduce l'argomento e chiede:  
Su quale argomento vuoi ricevere un feedback?  
Su quale argomento vuoi dare un feedback? (questo può essere diretto a tutto il gruppo o ad una sola parte del gruppo).  
il moderatore raccoglie tutti gli argomenti  
seleziona un argomento (ad esempio crea un ordine del giorno se c'è abbastanza tempo per più di un argomento)

#### **feedback**

**Le seguenti domande, formulate in prima persona, possono essere utili:**

Cosa è andato bene secondo me?  
Cosa possiamo migliorare secondo me?  
Cosa dovremmo continuare a fare secondo me?

#### **tempo dedicato a domande complete e chiare**

chiarimento delle domande aperte  
il moderatore deve impedire le discussioni e le giustificazioni in questa fase

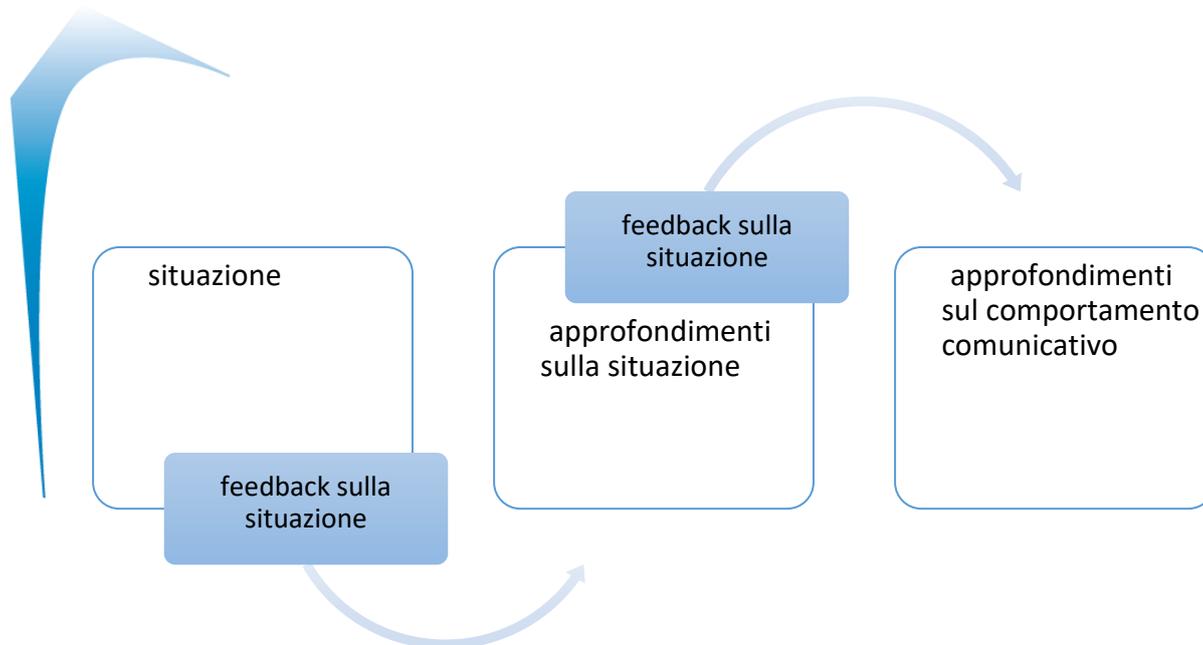
#### **Registrare le esperienze di apprendimento e concludere il round di feedback**

il moderatore chiede: cosa hai imparato oggi?  
Prendere nota delle esperienze di apprendimento  
conclusione: in questa fase è importante prevenire ulteriori discussioni in modo che tutti possano riflettere sul feedback

Se c'è ancora tempo, può aver luogo un secondo round di feedback su un altro argomento.

Dopo questi round di feedback su uno o più argomenti (sempre con un moderatore), i partecipanti riflettono e forniscono il loro feedback sull'intera riunione. Ciò consente ulteriori esperienze di apprendimento nel senso di analizzare cosa sta andando bene e cosa potrebbe essere migliorato nel dare e ricevere feedback.





**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai il seguente metodo sul tema del feedback. Questo metodo è utile soprattutto per accompagnare la riflessione sul feedback (il metodo non è adatto solo per gli studenti ma anche per i tuoi dipendenti):

**Metodo di feedback con gli studenti: dialogo silenzioso**



**Suggerimento:**

Nel nostro database dei metodi troverai il seguente metodo per il feedback all'interno della tua scuola (il metodo contiene una dispensa con le regole di feedback) **Partecipazione alle lezioni (osservazione in situazioni pratiche di lavoro / job shadowing)**

**Altri metodi di feedback che forniscono informazioni rapide per eventi di gruppo**

I seguenti metodi sono utili per dare rapidamente a te e al gruppo una prima impressione su come determinati argomenti sono recepiti / capiti o percepiti all'interno del gruppo. Questi metodi dimostrano che dare un feedback può essere sì un qualcosa di vivace e animato ma al contempo molto efficiente:

*Valutare con punti*



**Suggerimento:**

Questa tecnica fa parte della

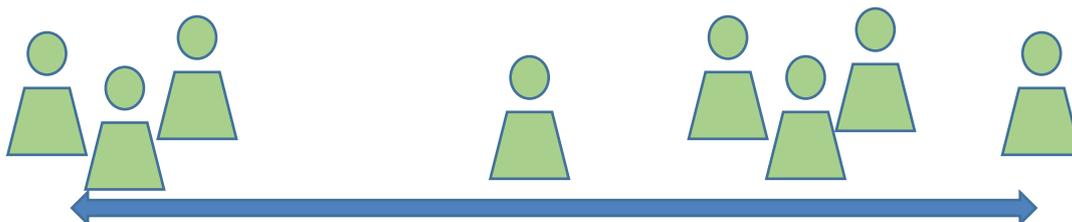
**La tecnica Metaplan – il metodo delle carte**

Puoi trovare il metodo completo nel nostro database di metodi!



## Esercizi di differenziazione sociometrica

Gli esercizi di differenziazione sociometrica costituiscono una tecnica utilizzata dal metodo di azione psicodramma (spesso usato in psicoterapia), e sono eccellenti anche per ottenere un rapido riscontro da un gruppo. In generale, questo esercizio aiuta a prendere coscienza delle differenze presenti nell'ambito di un gruppo e renderle visibili e tangibili. Questa tecnica permette di conoscere immediatamente a tutti i partecipanti le opinioni / percezioni all'interno del gruppo su determinati argomenti. Inizia questo esercizio chiedendo ai partecipanti di posizionarsi lungo una linea immaginaria a seconda della loro opinione su un determinato argomento. I punti finali della linea rappresentano ciascuno i due punti di vista più estremi, che sono collegati dalla linea immaginaria:



Uno dei vantaggi di questo metodo è che informa immediatamente il gruppo su dove ogni persona si trova in relazione ad un determinato argomento. Senza la necessità di molte parole, è chiaro chi ha la stessa opinione o un'opinione simile (queste persone sono vicine tra loro) e chi ha un'opinione tendenzialmente contraria (queste persone saranno più distanti).

Il moderatore ha la possibilità di chiedere a singoli oppure a gruppi di persone una breve dichiarazione per chiarire le posizioni all'interno del gruppo.

A seconda del risultato, il moderatore ha la possibilità di valutare immediatamente se i membri del gruppo sono sostanzialmente d'accordo o se le opinioni sono molto diverse.

### Alzata di mani

Sicuramente siete già a conoscenza di questo metodo dal lavoro che fate con i vostri studenti. Questo semplice metodo può essere utilizzato per ottenere rapidamente l'accordo o il disaccordo relativi ad un determinato argomento e rendere le opinioni chiare all'interno del gruppo.

### Flash



#### Suggerimento:

Flash is part of the method

#### La tecnica Metaplan – il processo

Puoi trovare il metodo completo nel nostro database di metodi!

### Domanda personale

A differenza del metodo flash, in questo approccio ogni partecipante ha la possibilità di commentare un determinato argomento per un periodo di tempo più lungo. Visualizza da due a tre domande principali (su lavagna a fogli mobili, lavagna o con un proiettore) e chiedi ai partecipanti di commentare a turno. Tuttavia, tieni presente che questo metodo è piuttosto inadatto per gruppi più numerosi!



## Barometro delle opinioni

Il barometro dell'umore è una variazione della domanda a un punto.

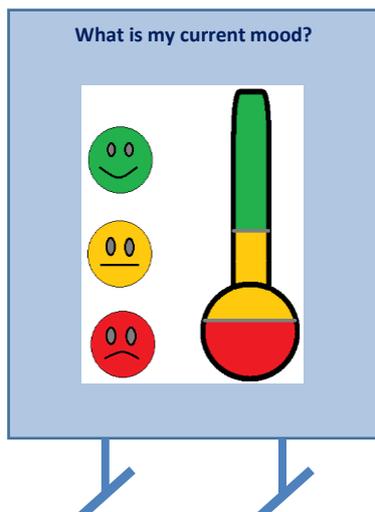


### Suggerimento:

The one-point query is part of the method

### La tecnica Metaplan – il processo

Puoi trovare il metodo completo nel nostro database di metodi!



Scrivi "Qual è il mio stato d'animo attuale?" su una lavagna a fogli mobili o una bacheca, quindi disegna una scala con un barometro e delle emoticon con una faccia sorridente, neutra e triste posizionate verticalmente lungo il lato sinistro. Ora chiedi ai partecipanti di segnare un punto vicino al barometro che rifletta al meglio il loro stato d'animo attuale. In alternativa, puoi chiedere ai partecipanti di spiegare brevemente il perchè della scelta della loro posizione.

Se hai più tempo, puoi anche registrare gli stati d'animo dei partecipanti attaccando la carta in formato orizzontale a una bacheca e disegnando diverse colonne accanto al barometro, che ti permettono di monitorare il barometro nel tempo.

Attenzione: un punteggio negativo sul barometro non significa necessariamente che i partecipanti siano insoddisfatti della riunione. Ci sono molti altri fattori, ad es. mal di testa o problemi privati che possono causare cattivo umore.

Questo metodo è anche utile per valutare l'umore e la soddisfazione riguardo a un determinato argomento.

## Feedback anonimo

Alcune circostanze potrebbero richiedere che i dipendenti forniscano feedback in modo anonimo. Crea un contesto adatto per dar vita ad un ambiente sicuro per il tuo personale, ad es. impostando una cassetta di feedback per le note scritte.



## Sviluppo organizzativo come processo

Al fine di promuovere efficacemente lo sviluppo organizzativo, raccomandiamo la seguente procedura:

**Pianificazione e strutturazione:** Creare condizioni quadro adeguate per promuovere in modo efficiente lo sviluppo organizzativo attraverso un gruppo direttivo nella propria scuola.



**Riflessione:** Per ogni questione importante relativa ad un processo di sviluppo scolastico è consigliabile iniziare con una riflessione e coinvolgere, se possibile, tutti gli educatori che lavorano nella scuola. Inoltre, è importante considerare quali altri attori di rilievo dovrebbero essere coinvolti nell'imminente processo di sviluppo: rappresentanti degli studenti e / o dei genitori, psicologi esterni, organizzazioni di supporto, ecc. Lo scopo di questa riflessione è creare un buon punto di partenza per determinare obiettivi di sviluppo chiaramente definiti.

**Definisci obiettivi:** Gli obiettivi devono essere immediatamente implementabili con i mezzi disponibili. Più chiaramente è definito un obiettivo, più è facile sviluppare misure per raggiungerlo.

**Misure di sviluppo:** Le azioni sono ben descritte se definiscono chiaramente quali attori svolgeranno le attività ed in quali tempi (punto di partenza e fine chiari), nonché con quali risorse disponibili. Lo strumento per svilupparli è il cosiddetto piano d'azione.

**Misure di attuazione:** Sulla base di questo piano d'azione, le misure possono ora essere implementate con cognizione di causa e scadenze chiaramente indicate.

**Riflessione:** Alla fine di questo ciclo, riflettere sul processo per chiarire se le misure implementate hanno raggiunto gli obiettivi definiti. Dovresti anche valutare se sono necessari cambiamenti in determinati punti per raggiungere obiettivi che non sono stati ancora raggiunti. Inoltre, è importante valutare se sono necessari obiettivi nuovi o modificati per portare avanti lo sviluppo della scuola nella misura desiderata. Questa riflessione è anche il punto di partenza per un nuovo ciclo.

Di seguito, le singole fasi sono descritte più dettagliatamente e illustrate ulteriormente con esempi. La fase finale della riflessione è simile alla fase di riflessione iniziale e non richiede una descrizione separata.



### Suggerimento:

Nel nostro database dei metodi troverai una descrizione della seguente attività **Scuole innovative: dal problem solving al programma trasformativo**. L'attività spiega come un preside ha creato un quadro integrato per lo sviluppo della scuola.

## Struttura

Nuovi requisiti sociali per lo sviluppo e il miglioramento della qualità della scuola portano a una maggiore responsabilità di ogni singolo istituto. Compiti e progetti stanno diventando sempre più



complessi. I metodi di gestione del progetto possono aiutare le scuole a far fronte a queste esigenze complesse in modo migliore e più efficace, in quanto vengono imposte sempre più responsabilità alle amministrazioni scolastiche.



Suggerimento!

Svilupa una struttura di progetto e installa un gruppo direttivo efficace con un project leader della tua scuola. Questo ti aiuterà a far fronte a nuove sfide e compiti nello sviluppo scolastico. Buona gestione della scuola vuol dire lavorare insieme e conciliare tutti gli elementi!

#### Gruppo direttivo

Molte scuole hanno fatto buone esperienze con i gruppi direttivi. Tuttavia, prima che sia percepito come utile e di supporto, non è raro che un gruppo direttivo incontri inizialmente resistenza da parte dello staff e degli studenti.



Suggerimento!

È importante che tu, come parte della direzione della scuola, contribuisca continuamente. Un gruppo direttivo che non ha il supporto del preside è volto al fallimento. Inoltre, sarà quasi impossibile portare lo staff a bordo quando la direzione scolastica segnala disinteresse e il gruppo direttivo è quindi ritenuto irrilevante. La trasparenza nelle attività lavorative del gruppo direttivo è anche un fattore importante per garantire la cooperazione dello staff. Lo sforzo può essere supportato da canali di comunicazione funzionanti.

Di seguito, presenteremo quindi due alternative. Scegli il modulo più adatto alle esigenze della tua scuola. Quando si impostano e si determinano i compiti dei gruppi di guida, devono essere considerati diversi fattori. Ciò può facilitare il lavoro, l'efficacia e l'accettazione del gruppo direttivo.

#### *Compiti di gruppi direttivi*

I gruppi direttivi assumono compiti secondari di sviluppo scolastico. Un gruppo direttivo non è un organo decisionale e certamente non un organo di potere, ma piuttosto supervisiona i progetti che sono stati chiariti con l'intero corpo docente in anticipo. Come tale, ha un quadro specifico e un chiaro mandato, cioè utilizzare gli strumenti di gestione del progetto per raggiungere i suoi obiettivi.





**Suggerimento:**

Un metodo importante per pianificare e valutare i progetti è rappresentato dalla tecnica Metaplan. Nel nostro database dei metodi troverai i seguenti metodi:

**La tecnica Metaplan – il processo**

**La tecnica Metaplan – il metodo delle carte**



**Suggerimento:**

Ecco un buon esempio di scuola secondaria a Vienna (Austria) che lavora insieme ad un gruppo direttivo per migliorare aspetti relativi allo sviluppo scolastico e organizzativo:

**Governance collaborativa della scuola**

Il gruppo direttivo progetta, sviluppa e coordina iniziative adeguate per lo sviluppo della scuola. Questi gruppi sono in genere stabiliti per le seguenti attività:

assumersi la responsabilità per il processo di realizzazione dei progetti discussi per la scuola e lo sviluppo della qualità,

informare tutte le parti interessate con regolarità,

documentare il processo,

stabilire le priorità tra i punti cruciali del piano di sviluppo,

formulare obiettivi chiari e piani di attuazione mantenendo un elevato livello di trasparenza,

coinvolgere il personale nel processo,

sviluppare e implementare una strategia di attuazione,

coordinare di gruppi di lavoro e di progetto all'interno della scuola,

organizzare uno scambio di esperienze all'interno e tra gruppi di lavoro e di progetto,

sostenere le misure di valutazione interna,

preparare e svolgere sondaggi (chiedere feedback) con tutto il personale,

sostenere e coordinare le misure per lo sviluppo dell'istruzione,

documentare il processo, raccogliendo dati e segnalando,

avviare e creare strutture vincolanti,

coordinare le esigenze di qualificazione e sviluppare un concetto di formazione,

collaborare con genitori, studenti ed educatori.



### Installazione di un gruppo direttivo

Individuare i colleghi idonei ed invitarli a partecipare al gruppo direttivo.

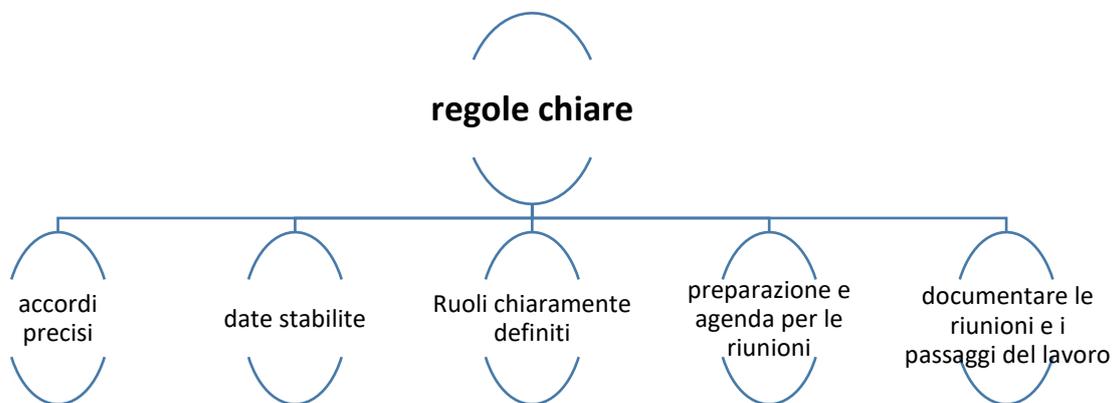


Suggerimento!

I gruppi di direzione non sono fatti per chiacchierare con i colleghi! Il lavoro di squadra attivo è essenziale per completare le attività. Pertanto, dovresti provare a mettere insieme un gruppo eterogeneo di persone e, se necessario, accompagnare i processi di creazione del gruppo (team building).

### Come sostenere il lavoro del gruppo direttivo

Affinché un gruppo direttivo funzioni bene, regole chiare a cui tutti aderiscono sono importanti:



I seguenti punti sono importanti per il successo del lavoro di un gruppo direttivo:

Creare buone condizioni di lavoro per il gruppo direttivo

I membri del gruppo direttivo dovrebbero essere in grado di assumere a turno il ruolo di moderatore.

I membri del gruppo direttivo devono essere in grado di dare reciprocamente un feedback.

Il gruppo potrebbe aver bisogno di formazione per essere più efficace nell'affrontare i vari compiti.



#### Suggerimento:

Nel nostro database di metodi troverete i seguenti metodi, che sono adatti per moderare i gruppi di guida:

**La tecnica Metaplan – il processo**

**La tecnica Metaplan – il metodo delle carte**





**Suggerimento:**

Puoi trovare ulteriori informazioni sul tema del feedback nel capitolo [La cultura del feedback – imparare uno dall'altro](#)



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai il seguente metodo sul tema del feedback. Questo metodo è utile soprattutto per accompagnare la riflessione sul feedback (il metodo non è adatto solo per gli studenti ma anche per lavorare con i tuoi dipendenti):

**Metodo di feedback con gli studenti: dialogo silenzioso**



**Suggerimento:**

Nel nostro database troverai una descrizione della seguente attività

**ESABAC e il Prix Goncourt des Lycéens**

Team intersettoriali e internazionali di insegnanti coordinano una competizione di scrittura in lingua straniera per gli studenti promuovendo un'altra cultura, lingua e pensiero critico

Garantire la massima trasparenza discutendo con il personale in merito alla possibilità di trasmettere i risultati del lavoro del gruppo direttivo ai seguenti gruppi:

corpo  
docente

genitori

studenti

partner  
esterni

È necessario determinare quali informazioni sono disponibili per tutti e quali materiali devono essere accessibili solo alle parti interessate.

I gruppi direttivi hanno sempre bisogno del mandato del consiglio degli insegnanti per poter agire in materia di sviluppo scolastico. E' dunque importante garantire che tutto lo staff sia informato in anticipo sulle riunioni di lavoro programmate del gruppo direttivo e invitare le persone interessate alle riunioni. Ciò impedisce al gruppo direttivo di essere percepito come un "estensione della direzione scolastica" o come "un'associazione giurata che promuove i propri interessi".



**Suggerimento!**

Il carico di lavoro dei membri del gruppo direttivo è immenso. Pertanto, è importante che la direzione della scuola contribuisca ad alleviare il carico di lavoro dei membri concedendo loro qualcosa in cambio, ad es. un'ora di pausa, meno monitoraggio durante le pause, etc.



## Riflessione - Identifica le esigenze di sviluppo della tua scuola

In termini di garanzia della qualità, è importante riflettere sulle condizioni quadro date per l'insegnamento e l'apprendimento nella vostra scuola. Poiché tutto il personale docente dovrebbe essere coinvolto in questo processo, un cospicuo gruppo di persone dovrà lavorare insieme in modo produttivo. Pertanto, è consigliabile gestire questo processo con metodi di moderazione adeguati affinché tutti i partecipanti possano essere coinvolti.



### Suggerimento:

Nel nostro database di metodi troverai i seguenti metodi di moderazione con cui puoi progettare professionalmente tali processi:

**La tecnica Metaplan – il processo**

**La tecnica Metaplan – il metodo delle carte**

Di seguito sono riportati alcuni esempi di domande per avviare un processo di riflessione con l'aiuto di un moderatore:

Da dove vengono i nostri studenti - background socioeconomici, nazionalità, zone?

Cosa significa questo per i nostri metodi di insegnamento e quanto possiamo esigere da loro?

Con quali risorse dobbiamo aiutare gli studenti che hanno poco sostegno a casa?

Quali sinergie possiamo creare nel nostro lavoro di squadra?

Quali sono i punti di forza della nostra scuola?

Cosa dobbiamo migliorare?

Finora quanto è stato importante l'argomento .....

Qual è il nostro stato attuale su ..... nella nostra scuola? Quali prove abbiamo per sostenere questa conclusione?

Quale potenziale vediamo nell'ulteriore sviluppo di .....

Che approcci abbiamo adottato nel passato?

Quali misure hanno avuto successo e quali no, per quanto riguarda .....

Come già menzionato sopra, è necessario chiarire, a questo punto, anche quali altre parti importanti dovrebbero partecipare a questo processo.





Suggerimento!

Anche gli studenti ed i genitori sono un'importante fonte di informazioni. Collabora con il personale docente per mettere insieme domande appropriate e per chiedere a studenti e genitori feedback tramite il questionario o modulo online!

### Definizione degli obiettivi

Alla fine del processo di riflessione dovrai stabilire obiettivi specifici. Le seguenti domande possono essere utili:

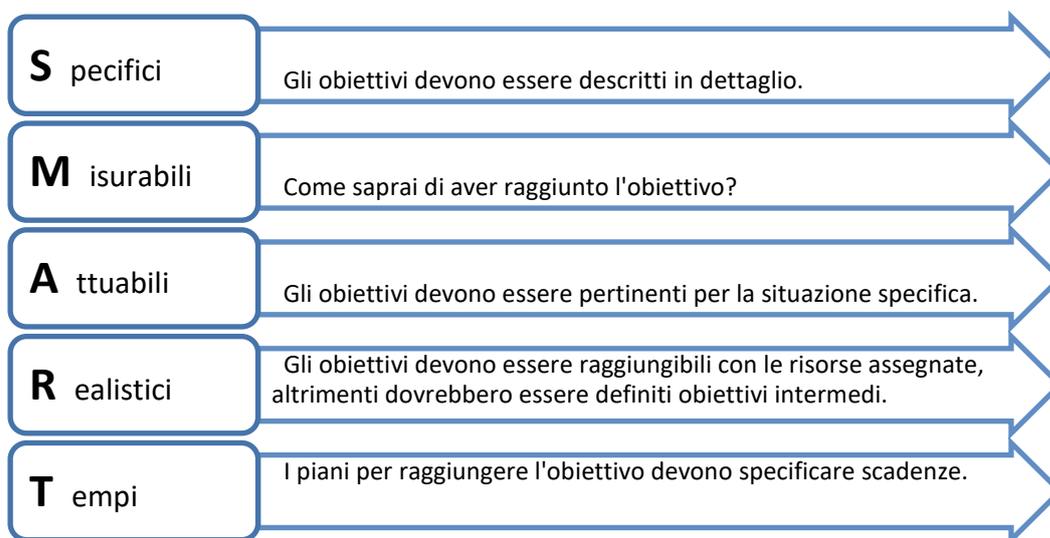
Quali obiettivi e misure definite possiamo concordare riguardo al tema del .....

Quali obiettivi a medio e lungo termine possiamo raggiungere realisticamente?

Come misureremo il nostro successo?

Per garantire che le domande di cui sopra conducano alla definizione di obiettivi, può essere sensato riesaminare questi obiettivi utilizzando la regola SMART.

Secondo questo metodo, gli obiettivi devono essere



Se non è possibile analizzare un obiettivo utilizzando questo metodo, è necessario definire un obiettivo intermedio che soddisfi i criteri SMART. In questo caso, il primo obiettivo è stato impostato troppo alto e la probabilità di raggiungerlo può essere notevolmente aumentata specificando i sotto-obiettivi.



## Misure di sviluppo

Una volta definiti chiaramente gli obiettivi, il passo successivo è lo sviluppo di misure. Le possibili domande che possono aiutarti a sviluppare misure includono le seguenti:

Quali sono i prossimi passi o obiettivi che possiamo definire per apportare dei miglioramenti?

Quale livello di impegno richiediamo allo staff e come possiamo stabilire il livello necessario?

Come possiamo integrare questo specifico argomento - considerando la quantità di compiti e argomenti diversi - nell'attuale processo di sviluppo della scuola?

Come possiamo lavorare insieme ad altre parti di supporto e chi coordinerà le collaborazioni?

Di cosa abbiamo bisogno da parte della direzione scolastica per assicurare il successo dell'iniziativa?

Su quali misure di accompagnamento vogliamo concentrarci maggiormente in futuro (coinvolgimento dei genitori, misure di sostegno, ...)?

Dopo che le singole misure sono state chiaramente definite, devono essere combinate in un piano d'azione strutturato. Questo dovrebbe essere documentato in un foglio di calcolo per abilitare un approccio strutturato e rendere trasparenti i seguenti punti chiave:

Chi

aree chiare di responsabilità

fa cosa

descrizione dettagliata di ogni attività

fino a quando

data di scadenza (specificando il giorno)

con quali risorse?

elenco delle risorse allocate



### Suggerimento:

Il piano d'azione è parte del metodo

### **Tecnica Metaplan – il processo**

che viene descritto in dettaglio nel nostro database di metodi.

## Misure di attuazione

Il piano d'azione funge da strumento di navigazione per i gruppi direttivi e di direzione della scuola, attraverso il quale le singole attività possono essere coordinate e sostenute. Per evitare il



sovraccarico, è particolarmente importante che tutti i compiti siano distribuiti equamente e che ogni insegnante sappia esattamente quali sono le sue responsabilità.

Come parte della gestione scolastica, devi garantire che anche i colleghi che hanno assunto un compito specifico ricevano supporto. Se necessario, cercando sempre più scambi con altri colleghi e / o collaborando con i sistemi di supporto esterni, a seconda dell'incarico assegnato loro.



**Suggerimento!**

Ricorda che lo sviluppo scolastico è uno sforzo comune e dovresti usare effetti di sinergia e collaborazioni ovunque possibile! Incoraggia i tuoi colleghi a chiedere aiuto se ne hanno bisogno e a informarti il prima possibile se non riescono a far fronte a un impegno che hanno assunto. Con i progetti, è perfettamente normale che si possano verificare ritardi a causa di determinate circostanze. Prima ciò viene condiviso, prima è possibile prendere le misure di sostegno che contribuiranno al successo di una determinata azione.

Il piano d'azione aiuta la direzione scolastica a mantenere una visione d'insieme delle singole attività e a sostenere il personale quando necessario.



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività

**Giochiamo a EU 60 - progetto etwinning**

Questa iniziativa collega gli insegnanti in Europa tra loro consentendo la pianificazione delle attività seguendo un approccio basato sul progetto.

Creare condizioni di lavoro favorevoli alla salute attraverso progetti scolastici



**Suggerimento!**

Come parte della direzione scolastica, puoi dare un contributo significativo per garantire che i tuoi dipendenti rimangano in buona salute, siano pienamente impegnati nella tua scuola e non si esauriscano. Impara di più sulla prevenzione situazionale e comportamentale e prendi le misure appropriate nella tua scuola insieme al tuo staff!



## Prevenzione situazionale e comportamentale

Fondamentalmente, ci sono due tipi di prevenzione<sup>2</sup>:

La prevenzione situazionale (prevenzione strutturale) mira a cambiamenti positivi nel quadro e nelle condizioni di vita. L'attenzione si concentra sulla creazione di condizioni che abbiano un impatto positivo sulla salute e sulla prevenzione delle malattie: posti di lavoro che promuovono la salute

La prevenzione comportamentale riguarda la ricerca di approcci che abbiano un'influenza positiva sul comportamento individuale della salute. L'attenzione qui è focalizzata su misure per rafforzare la personalità e una comunicazione mirata delle informazioni attraverso vari canali come brochure, conferenze e workshop, etc., che incoraggiano le persone a evitare i rischi per la salute e a rafforzare i comportamenti di promozione della salute.

### Esempi di misure

Puoi attuare le seguenti misure di prevenzione situazionale e comportamentale nella tua scuola:

Misure situazionali (obiettivo: organizzazione sana)	Misure comportamentali (obiettivo: persone sane)
struttura di lavoro, ad es. <b>lavoro di gruppo tra insegnanti, miglioramento dei flussi di lavoro, competenze decisionali estese, elusione di richieste troppo basse e troppo alte, etc.</b>	corsi e conferenze, ad es. <b>allenamento per la resilienza, prevenzione dell'esaurimento nervoso, alimentazione sana, tecniche di rilassamento etc.</b>
condizioni generali, ad es. <b>misure strutturali, design ergonomico del luogo di lavoro, sale relax, etc.</b>	attività condivise e attività di gruppo <b>come brevi riunioni, un pranzo a buffet salutare, etc.</b>
cultura aziendale, ad es. <b>accordi sulla prevenzione del bullismo, strategie per la salute psicosociale, etc.</b>	espansione delle competenze personali, ad es. <b>sviluppo del team, gestione dei conflitti, gestione del tempo, comunicazione, leadership, etc.</b>

### Metodi comprovati di sviluppo organizzativo per progetti di salute scolastica

La promozione della salute nelle scuole si basa su metodi comprovati di sviluppo organizzativo e di gestione dei progetti.

<sup>2</sup> Cf.: Looser, D. (2018): Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen: Verhaltensprävention und Verhältnisprävention im Wirksamkeitsvergleich. AV Akademikerverlag



## Sviluppo di progetti per la salute

Il processo di sviluppo di progetti per la salute è simile a quello dei progetti di sviluppo scolastico.

In entrambi i casi, è importante creare innanzitutto una struttura adeguata installando un gruppo dirigente:



### Suggerimento:

Nel capitolo

#### Sviluppo organizzativo come processo

puoi imparare di più su come impostare un gruppo direttivo nella tua scuola.



### Suggerimento:

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività

#### Spazio sano. Consulenza per l'apprendimento e il benessere

presenting the creation of an institutional space and time within the school following the principles and values of the WHO network "healthy schools".



### Suggerimento:

#### Smiling Minds (menti sorridenti)

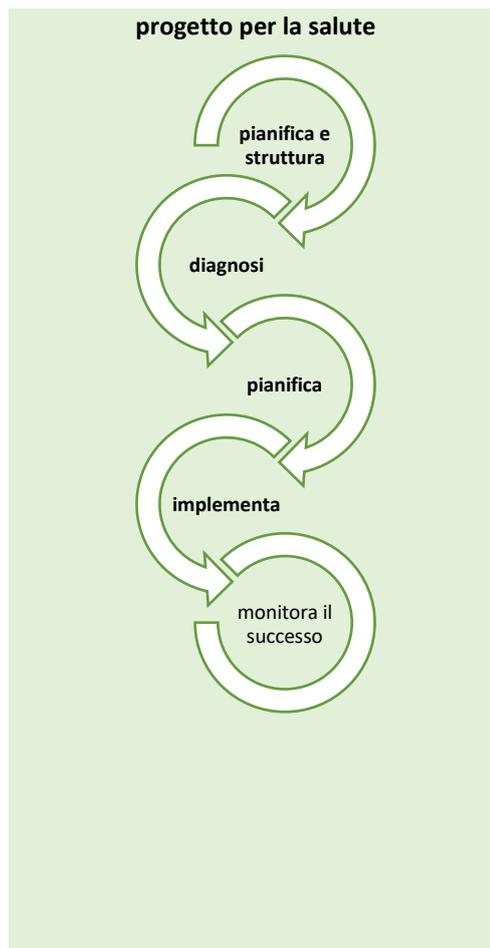
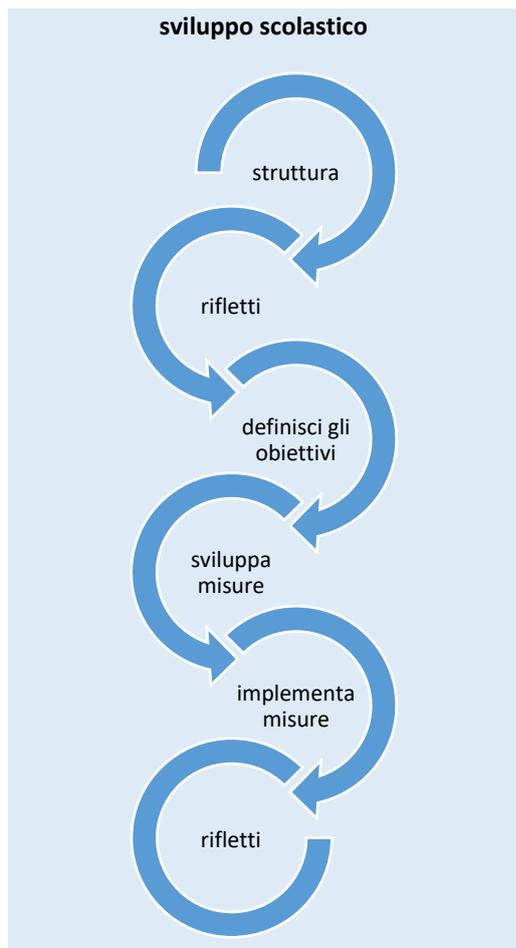
#### One Moment (Un Attimo)

#### MindUP

sono progetti che promuovono comportamenti sani, che aiutano a riconoscere le emozioni e le controllano. Dai un'occhiata al nostro database.



Di seguito vengono paragonate le due strutture di processo:



### Diagnosi

L'obiettivo è valutare l'attuale necessità di un progetto sanitario raccogliendo informazioni importanti attraverso vari strumenti e riassumendo i risultati in un rapporto. La diagnosi dovrebbe anche consentire di misurare gli effetti del progetto sulla salute (confronto "prima e dopo"). Sono disponibili i seguenti strumenti: Conversazioni con insegnanti e / o studenti, corsi di formazione sanitaria per insegnanti e / o studenti, indagini strutturate sulla salute o valutazioni di congedi per malattia.

### Pianificazione

I passaggi specifici sono pianificati in questa fase. Gruppi sanitari moderati (da 5 a 7 persone) sono adatti a questo scopo. In questi gruppi, i membri del personale possono elaborare proposte dettagliate di misure per il gruppo direttivo. Questo dovrebbe essere seguito da un workshop con un moderatore,



#### Suggerimento:

Nel nostro database di metodi troverai i seguenti metodi di moderazione con cui puoi progettare professionalmente tali processi:

**La tecnica Metaplan – il processo**

**La tecnica Metaplan – il metodo delle carte**



a cui partecipano dirigenti e personale scolastico. Ancora una volta, un piano d'azione come descritto nel capitolo sullo sviluppo scolastico può essere utilizzato come strumento per pianificare le singole fasi di attuazione.



**Suggerimento:**

Il piano d'azione è descritto nel capitolo  
**Misure di sviluppo**

*Implementazione*

Conformemente ai bisogni e ai piani precedentemente identificati, le misure di prevenzione situazionale e comportamentale sono ora implementate in modo strutturato utilizzando strumenti di gestione del progetto.

**Esempio di un progetto scolastico basato sulla prevenzione comportamentale**



**Suggerimento:**

Nel nostro database dei metodi troverai una descrizione di

**Fitness per il cervello – esercizi in classe**

Gli insegnanti possono influenzare positivamente il loro comportamento di salute e quello dei loro studenti con questa attività.

**E Esempio di un progetto scolastico basato sulla prevenzione situazionale**



**Suggerimento:**

Nel nostro database dei metodi troverai una descrizione di

**Partecipazione degli studenti attraverso il fitness del cervello**

Questa attività può essere utile per creare condizioni quadro a beneficio della salute di studenti e insegnanti e quindi prevenire le malattie.

*Monitorare il successo*

Dopo l'implementazione, il progetto per la salute deve essere valutato e documentato. I risultati del progetto sono chiaramente riassunti e valutati in un rapporto finale. L'obiettivo è di introdurre il tema della salute sostenibile nelle scuole. Questo trasforma un progetto temporaneo in un programma che è parte integrante della cultura scolastica. Un sondaggio sulla salute, interviste, registrazione di processi di gruppo, etc. sono ottimi strumenti per monitorare il successo.



**Suggerimento:**

Un modo per monitorare correttamente il tuo progetto per la salute è stabilire partnership con le entità locali (ospedali, istituzioni cliniche, associazioni di consigli comunali, etc.). Si prega di vedere l'esempio di

**Smiling Minds (Menti sorridenti)**

Nel nostro database

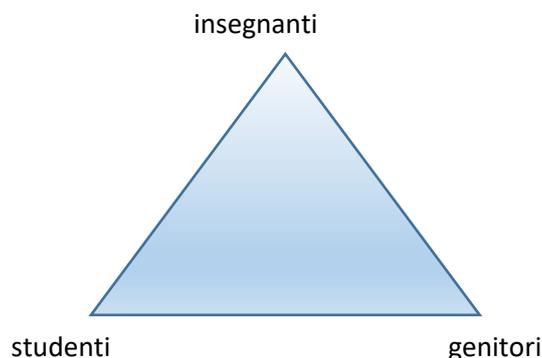
**Coinvolgimento – con successo – dei genitori**

In molte interviste, gli insegnanti hanno dichiarato di perdere i genitori come partner educativi. I genitori hanno una grande influenza sull'atteggiamento dei loro figli nei confronti della scuola e sulle



loro decisioni di carriera educativa. Pertanto, è importante che insegnanti e genitori siano "sulla stessa lunghezza d'onda" per quanto riguarda l'educazione dei bambini. Cosa possono fare i genitori e in che modo li possiamo motivare?

Una stretta cooperazione tra le seguenti parti può rafforzare il triangolo educativo:



**Suggerimento:**

I genitori possono e dovrebbero essere coinvolti nel processo di apprendimento degli studenti. Si prega di vedere l'attività

**La mia famiglia è storia**

che consente ai genitori di essere una parte attiva e una fonte di apprendimento per gli studenti.

## Condizioni favorevoli per il lavoro con i genitori

Quali condizioni generali possiamo creare per aumentare il coinvolgimento dei genitori?

La direzione e il personale scolastico decidono le misure per considerare i genitori come partner educativi e coinvolgerli nei progetti di sviluppo scolastico e di sviluppo dell'istruzione.

Il coinvolgimento attivo dei genitori diventa parte della dichiarazione di missione della scuola. I genitori sono informati e coinvolti nei processi di sviluppo scolastico.

I genitori e le famiglie sono percepiti come parte della comunità scolastica e hanno una voce importante in materia di cambiamento e sviluppo della scuola.

La scuola si apre attivamente ai genitori. Il coinvolgimento dei genitori comporta molto di più che fornire una torta per eventi o fare donazioni.

Un gruppo direttivo è formato all'interno dello staff, che sviluppa concetti per il coinvolgimento dei genitori e supporta i capi classe nella loro collaborazione con i genitori.

I genitori sono considerati una risorsa e assumono responsabilità nell'organizzazione scolastica. Le competenze dei genitori sono attivamente utilizzate (per networking, supporto, compiti specifici o coinvolgimento nelle lezioni, ...)

Vengono create offerte di attività "a basso impatto remunerativo" per i genitori (ad es. un caffè per i genitori, attività per genitori multilingue).

Vengono proposte offerte formative interessanti soprattutto per i genitori ("La mamma impara l'inglese", conferenze e workshop su argomenti educativi, sanitari e scolastici) per rafforzare il legame tra genitori e scuola.



## Ottieni l'accesso ai genitori attraverso il consiglio dei genitori

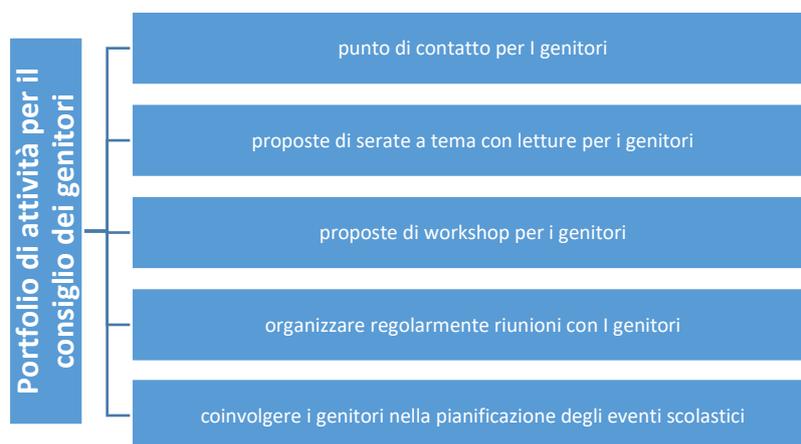
Ad esempio, vorremmo delineare la seguente procedura che promuove il coinvolgimento dei genitori nelle materie scolastiche:

Il consiglio dei genitori ha un ruolo centrale in questo approccio. La direzione scolastica mantiene uno scambio attivo con il consiglio che funge da interfaccia tra la direzione scolastica ed i genitori. Ha compiti chiaramente definiti per garantire che la comunicazione con entrambe le parti, la direzione scolastica e i genitori, funzioni bene.



### Portfolio di attività per il consiglio dei genitori

In primo luogo, decidi in quali attività vuoi coinvolgere i genitori, quindi crea un portfolio con relativi compiti per il consiglio dei genitori. In generale, il consiglio di rappresentanza dei genitori dovrebbe fungere da punto di contatto per tutti i genitori. Nel seguente esempio di successo, la direzione scolastica coinvolge attivamente anche il consiglio dei genitori quando pianificano eventi per loro:



#### Punto di contatto per i genitori

Il consiglio dei genitori funge da punto di contatto per suggerimenti ed in caso di dubbi o perplessità. I genitori i cui figli sono nuovi alla scuola troveranno persone di contatto competenti, che possono rapidamente fornire loro informazioni rilevanti sulla scuola.

#### Proposte per serate genitori a tema con lezioni

Almeno tre serate per genitori dovrebbero aver luogo durante l'anno scolastico. Per rendere questi eventi particolarmente interessanti, gli esperti esterni invitati tengono brevi lezioni. Il consiglio dei genitori li organizza e propone argomenti

#### Proposte per workshop destinati ai genitori

In relazione agli argomenti delle lezioni, dovrebbero essere organizzati successivamente brevi workshop per i genitori. Questi offrono ai genitori l'opportunità di ottenere maggiori informazioni sugli argomenti di cui hanno sentito parlare nelle lezioni.

#### Organizza riunioni periodiche dei genitori

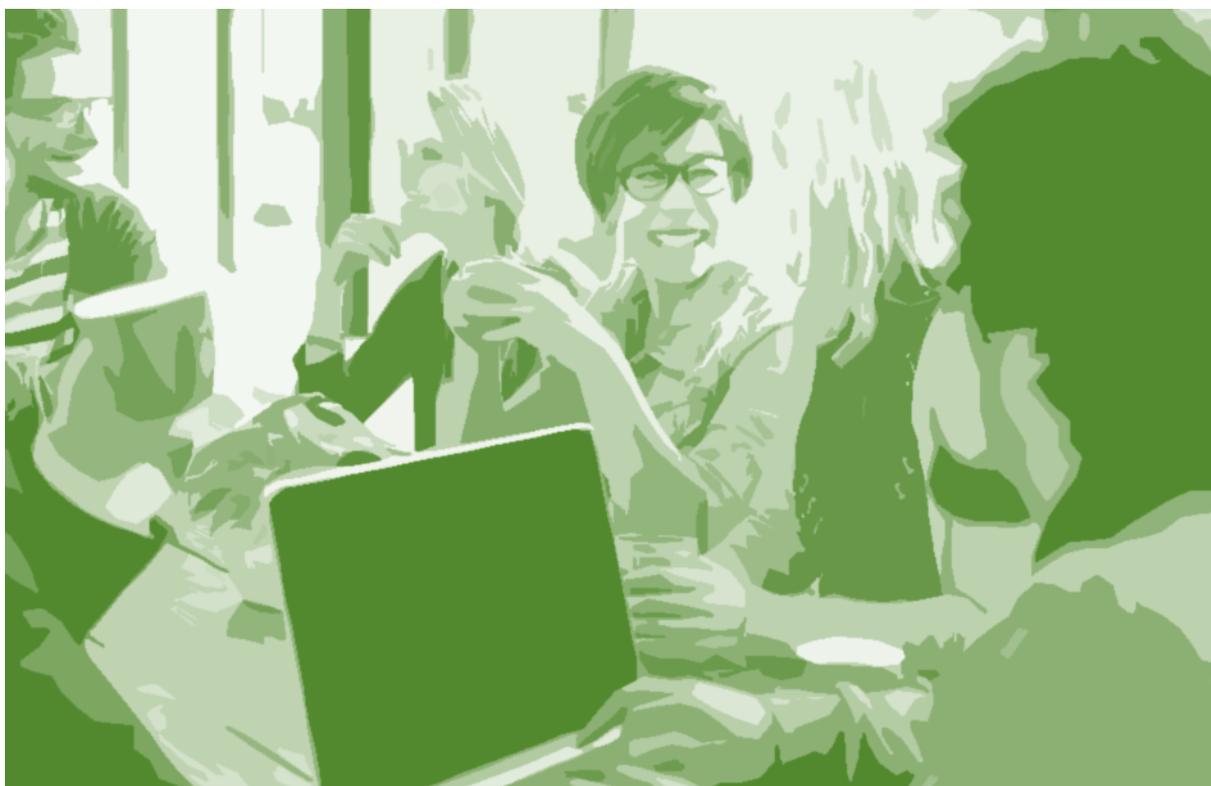
Il consiglio dei genitori programma le riunioni dei genitori almeno due volte per anno scolastico. Questi incontri regolari hanno un carattere informale, ad es. se la stagione lo consente, il consiglio



potrebbe organizzare un barbecue nel pomeriggio / sera. Sebbene questi eventi si svolgano in un ambiente informale, è probabile che le questioni scolastiche vengano discusse lì. Il consiglio dei genitori li riporterà alla direzione della scuola dopo questi incontri e passerà il feedback discusso.

### **Coinvolgere i genitori nella pianificazione degli eventi scolastici**

Il consiglio dei genitori svolge anche un ruolo centrale nella pianificazione e organizzazione degli eventi scolastici. Grazie al suo rapporto informale e al contatto con i genitori, può aiutare la direzione della scuola raccogliendo idee per loro e invitando in particolare i genitori a partecipare a questi eventi.





## Progettare le lezioni

### Relazioni pedagogiche

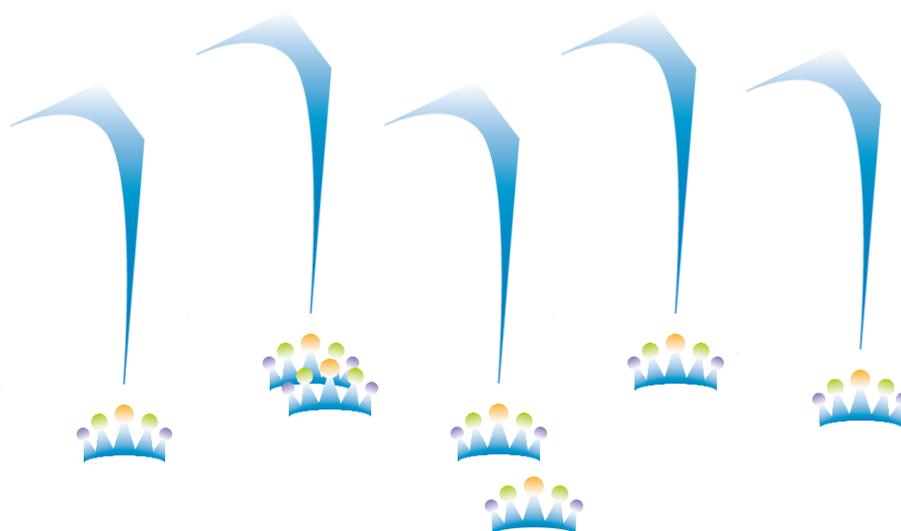
Hai mai chiesto ad altri adulti i loro ricordi positivi relativi al periodo della scuola? Provalo! Con tutta probabilità ascolterai qualcosa su uno o più insegnanti "meravigliosi". In queste storie, si parlerà meno della loro esperienza relativa alle materie studiate o di altre competenze acquisite; invece ci sarà molto di più su come questi insegnanti siano riusciti a creare un rapporto speciale con i bambini/ragazzi in classe a livello cognitivo ed emotivo e come abbiano potuto costruire una relazione pedagogica sostenibile con i loro studenti.

Relazione pedagogica - di cosa stiamo parlando?



Le persone sono creature relazionali per natura. Fin dagli inizi dell'umanità, lo sviluppo e l'apprendimento hanno avuto luogo principalmente nelle e attraverso le relazioni. Che sia il più anziano a trasmettere la conoscenza e la saggezza ai più giovani in modo informale - spesso attraverso lo storytelling - o il modo formale nelle scuole in cui gli insegnanti educano gli studenti, in entrambi i casi parliamo di relazioni pedagogiche.

Qual è il livello di qualità della relazione che stiamo cercando?





## Riflessione

- Pensa ad un insegnante dei tuoi tempi a scuola che ti suscita bei ricordi: un insegnante che ti è piaciuto.
- Perché ti piace lei o lui?
- Quali qualità ha avuto questo insegnante?
- Che legame ha costruito con te?
  
- Rifletti ora per un momento su come tu come insegnante ti relazioni con i tuoi studenti. Quali sono i tuoi principi fondamentali?

Una relazione educativa è un'interazione tra il ruolo pedagogico (la dimensione istituzionale nei contesti scolastici) e l'effettiva capacità di formare una relazione con i singoli studenti (la dimensione personale). Una relazione pedagogica – quale quella di cui stiamo parlando qui - non nasce automaticamente ogni volta che esiste un educatore e uno studente. È necessaria un'intenzione personale da parte dell'insegnante, diciamo uno sforzo.

Annedore Prengel considera la qualità della stima come una caratteristica significativa delle relazioni pedagogiche funzionanti. Lei si riferisce a tre tipi di stima:

Riconoscere e rispettare il valore di ogni individuo.

Tenere in considerazione le capacità individuali, i punti di forza e lo sforzo messo in atto.

Riconoscere i diritti umani fondamentali dei bambini e dei giovani.

Come John Hattie descrive nella sua meta-analisi "Visible Learning", molti studi di ricerca in tutto il mondo (anche lo studio PISA) mostrano che la qualità della relazione tra studente e insegnante ha una forte influenza sul processo di apprendimento. La qualità della relazione è uno dei principali fattori nei risultati accademici:

**Insegnante**

cura, empatia,  
stima, oltre che  
chiarezza riguardo  
ai valori e ai confini

**Studente**

fiducia, curiosità  
ed apertura



Nelle parole del noto sociologo tedesco Hartmut Rosa, deve esistere una risonanza tra l'insegnante e lo studente.<sup>3</sup>

### I vantaggi di una buona relazione pedagogica

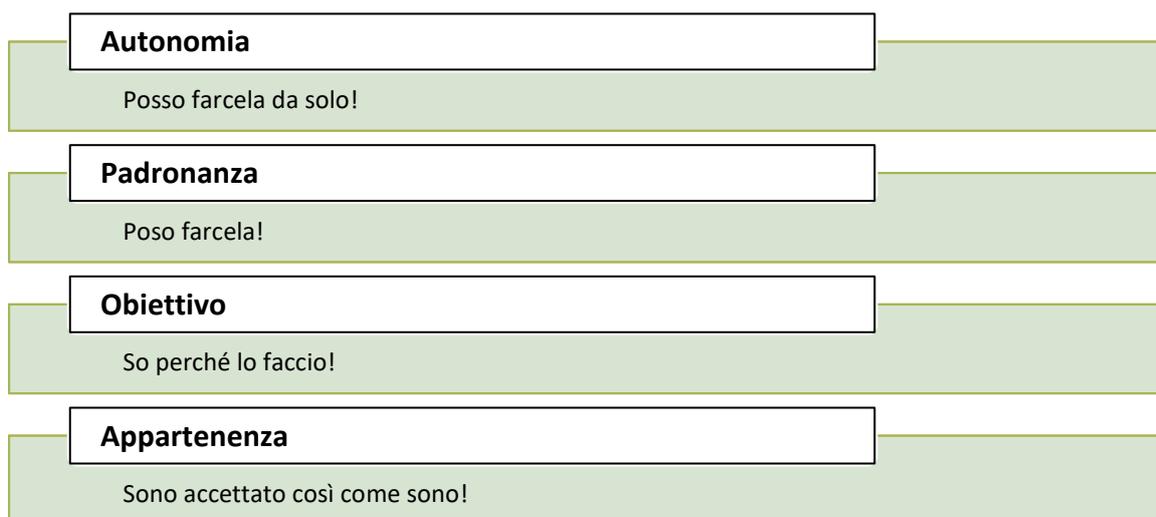
La capacità di formare e mantenere relazioni di alto valore qualitativo porta con sé molti vantaggi, sia per gli insegnanti che per gli studenti.



Ora vogliamo dare un'occhiata più da vicino ai due vantaggi che gli studenti hanno da una buona relazione pedagogica:

#### Maggiori motivazioni nell'apprendere

Gli studenti devono imparare come studiare contenuti e svolgere compiti senza essere intrinsecamente motivati a farlo. È una cosiddetta funzione esecutiva che le persone devono sviluppare. studi<sup>4</sup> (ad esempio, il lavoro di Daniel H. Pink) hanno dimostrato che questo funziona meglio quando sono soddisfatte quattro esigenze principali:



L'ultima necessità è soddisfatta meglio in una buona relazione pedagogica. L'idea che "Sono vista come una persona e accettata indipendentemente dai miei risultati accademici" deve avere un ruolo centrale in una relazione insegnante / studente

#### Risultati di apprendimento più duraturi

La maggior parte degli insegnanti riconosce che i sentimenti e le emozioni influenzano le prestazioni e l'apprendimento degli studenti, così come lo stato fisico del corpo, in egual misura vale il discorso quando gli studenti dormono abbastanza oppure quando e quanto bene mangiano o anche se si sentono malati o in buona salute. Mentre il benessere del corpo (ad esempio alimentazione sana, esercizio fisico regolare, sport, ecc.) risulta in cima all'agenda nella maggior parte delle scuole, il

<sup>3</sup> Rosa, Hartmut (2016): Resonanzpädagogik – Wenn es im Klassenzimmer knistert.

<sup>4</sup> Pink, Daniel H. (2011): Drive- The surprising truth about what motivates us.





benessere emotivo degli studenti è di solito meno considerato. Tuttavia, i più recenti studi di ricerca neuroscientifica <sup>5</sup> (ad esempio l'importante lavoro svolto da Mary Helen Immordino-Yang e Antonio Damasio) rivelano il ruolo preminentemente importante delle emozioni nei processi di apprendimento.

Gerald Hüther, il famoso neuroscienziato tedesco, parla di "entusiasmo" come importante promotore dell'apprendimento.<sup>6</sup>

Quando i bambini sono eccitati, il loro cervello funziona meglio e quindi apprendono meglio. L'entusiasmo funziona come una sorta di "colla" nel cervello che crea connessioni neuronali più forti. E aumenta la probabilità che ciò che è stato appreso non venga solo mantenuto nel mondo reale, ma venga anche usato.

Insieme all'entusiasmo, sottolinea un altro stato emotivo che influenza fortemente il processo di apprendimento. In diversi test, i ricercatori hanno potuto trovare prove evidenti del fatto che un'elevata quantità di cortisolo, l'ormone dello stress, ha effetti negativi sulla memoria e sulla percezione. In altre parole, l'apprendimento sotto stress (o anche la paura) non porta a buoni risultati. Inoltre, lo stress e la paura tengono la cosa appresa letteralmente nel cervello - quando arriva il momento di dimostrare il contenuto appreso (per esempio in un test), il livello di cortisolo aumenta di nuovo perché esiste una connessione fisica nel cervello. È ovvio che qualcosa imparato in queste condizioni non può essere facilmente trasferito a situazioni reali.

È probabile che tutti gli insegnanti desiderino che i loro studenti siano entusiasti delle loro materie. In realtà, tuttavia, spesso questo non è il caso. Sicuramente non è interamente responsabilità degli insegnanti quando gli studenti non sono entusiasti di un argomento. La risonanza e il rapporto con i giovani che gli insegnanti hanno la possibilità di costruire con i loro studenti possono, tuttavia, aumentare la capacità di entusiasinarsi e, cosa più importante, aiutare a prevenire condizioni di apprendimento stressanti.



---

<sup>5</sup> Immordino-Yang, M.H. / Damasio, A., (2007): We Feel, Therefore We Learn: The Relevance of Affective and Social Neuroscience to Education. In the Journal of the International Mind, Brain and Education Society.

<sup>6</sup> Hüther, G. (2016): Mit Freude lernen.

## Suggerimenti per la formazione di relazioni positive<sup>7</sup>

### Stai attento all'inizio della lezione!!

Un momento particolarmente adatto per entrare attivamente in una relazione con i tuoi studenti è all'inizio della lezione! Presta attenzione al loro linguaggio del corpo e al contatto visivo in particolare. Esiste il pericolo che le formalità (catalogo, presenze, etc.) che vengono svolte all'inizio della lezione possano disturbare la creazione di relazioni con la classe o addirittura sovvertirla.

### Sii un modello!

Soprattutto come insegnante e modello di comportamento puoi contribuire in modo significativo ad avere relazioni positive con i tuoi studenti e, cosa altrettanto importante, puoi costruire stabilità e rispetto all'interno della classe tra i singoli studenti.

Come modello, puoi dare input importanti proprio a quei bambini e giovani che provengono da circostanze sociali difficili o svantaggiate.

### Esprimi stima!

Nei modelli di pensiero tradizionali siamo abituati a valutare i nostri studenti secondo prospettive diverse: prima impressione, impressione generale, tratti che ci sembrano tipiche caratteristiche di qualcosa. Questa categorizzazione fatta all'inizio spesso attenua la capacità di scoprire risorse e potenzialità nascoste degli studenti. Una possibile obiezione sarebbe, come affermato sopra, che tale percezione è normale. Per quanto riguarda gli obiettivi di apprendimento, tuttavia, ci dobbiamo chiedere se un tale approccio è ragionevole.

### Sii aperto ai tuoi studenti!

Autenticità nella comunicazione - un'altra parola potrebbe essere "auto-congruenza" - come insegnante non nasconderti dietro un ruolo o una facciata, ma cerca invece di inserirti veramente nella situazione specifica. Il comportamento coerente si distingue in quanto le affermazioni verbali corrispondono a gesti, espressioni facciali e al tono.

Il tuo comportamento coerente consente poi ai tuoi studenti di avere fiducia in te, cosa che a sua volta prepara il terreno per una relazione insegnante-studente sostenibile.

Come modello di comportamento, crea anche la struttura in cui i tuoi studenti possono avere diverse esperienze di apprendimento. L'apertura con cui gli studenti si avvicinano a te - quanto sono disposti a comportarsi in modo cooperativo - sarà determinata anche dall'apertura che dimostri e dall'esempio di comportamento che tu hai impostato.

<sup>7</sup> Linde, S. / Linde-Leimer, K (2017): Ausbildung bis 18 für alle! Wie Schulen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können



Stabilisci le connessioni tra i contenuti di apprendimento e il mondo in cui vivono i tuoi studenti!

Ovviamente nel corso dell'anno scolastico scoprirai questo o quello sui tuoi studenti. Quindi imparerai sempre di più sulle attività che i tuoi studenti praticano nel tempo libero saprai più chiaramente quali sono i loro rispettivi punti di forza, le loro inclinazioni ed i loro interessi. Usa questa conoscenza e crea una connessione con gli argomenti di insegnamento !

Se riesci a relazionarti con i mondi in cui vivono i tuoi studenti, aumenterai l'interesse per le attività in classe e trasmetterai un interesse sincero nei confronti dei tuoi studenti

Porta tutti gli studenti dentro alle attività!

Presta attenzione al contatto visivo e cerca sempre di coinvolgere gli studenti che tendono a ritirarsi dagli eventi in classe; cerca di farli partecipare attivamente alla lezione. Considera che i potenziali abbandoni passivi sono molto più difficili da riconoscere in quanto i loro segnali sono molto meno evidenti.

Presta attenzione alle qualità e al comportamento positivo dei tuoi studenti!

Attraverso la tua educazione, sei stato preparato a notare gli errori e a valutare il rendimento dei tuoi studenti. A questo punto, vorremmo incoraggiarti a prestare attenzione in particolare alle qualità dei tuoi studenti e ai loro comportamenti positivi!



**Suggerimento:**

Troverai la descrizione della seguente misura nel nostro database di metodi:

**Gli insegnanti diventano tutor**

In questo i principali insegnanti di una classe supportano 10-12 studenti a livello individuale nel ruolo di "tutor". Per avere una visione di insieme dell'alunno nel suo sviluppo, offrono agli studenti la possibilità di parlare con il loro tutor uno a uno.



**Suggerimento:**

Troverai la descrizione della seguente misura nel nostro database di metodi:

**KoKoKo (CoCoCo)**

In base al quale viene creata un'ora di lezione a settimana (45 minuti) in tutte le classi a tutti i livelli per concentrarsi sulla comunicazione, la cooperazione e la risoluzione dei conflitti.



**Suggerimento:**

Troverai la descrizione della seguente misura nel nostro database di metodi:

**Pedagogia focalizzata sul potenziale**

Questo metodo tenta di allontanarsi da un orientamento deficitario in cui gli errori vengono valutati e il giudizio viene espresso come una sentenza. Il suo obiettivo è quello di rendere i ragazzi capaci di tenere il processo di apprendimento il più possibile nelle proprie mani.

Per l'ultimo suggerimento "Presta attenzione alle qualità e ai comportamenti positivi dei tuoi studenti!" Abbiamo preparato un piccolo esperimento mentale: hai già sentito qualcosa sul cosiddetto Effetto Rosenthal?<sup>8</sup>

### Esperimento di pensiero

Lo psicologo americano Robert Rosenthal ha analizzato l'influenza delle aspettative e degli atteggiamenti degli insegnanti sulle prestazioni dei loro studenti. All'inizio dell'anno scolastico, Rosenthal ha testato tutti i bambini in 18 classi di una scuola. Ha poi dato agli insegnanti i nomi dei singoli studenti che, sulla base dei risultati del test, dovrebbero avere "uno sviluppo scolastico insolitamente buono" (il 20% degli studenti in tutto). I nomi dei "più talentuosi" sono stati selezionati in modo completamente casuale. Nelle classi di scuola superiore, le aspettative degli insegnanti hanno avuto solo un'influenza minore sul rendimento degli studenti; nelle classi più giovani, tuttavia, l'effetto è stato drammatico: il risultato è stato che alla fine dell'anno scolastico, il presunto "più talentuoso" ha compiuto un grande balzo in avanti rispetto agli altri studenti in merito al risultato ottenuto ad una prova di rendimento scolastico.



### Riflessione

- Che cosa accadrebbe se considerassi i tuoi studenti come se fossero tutti di grande talento?
- Pensi che sia possibile che questo possa cambiare la relazione tra te e i tuoi studenti?
- Pensi che sia possibile che i risultati dei tuoi studenti migliorino?

### Nessuna vergogna per errori e debolezze

Un rapporto pedagogico travagliato porta spesso alla vergogna - un fenomeno che si è avuto in diverse (troppe) scuole.

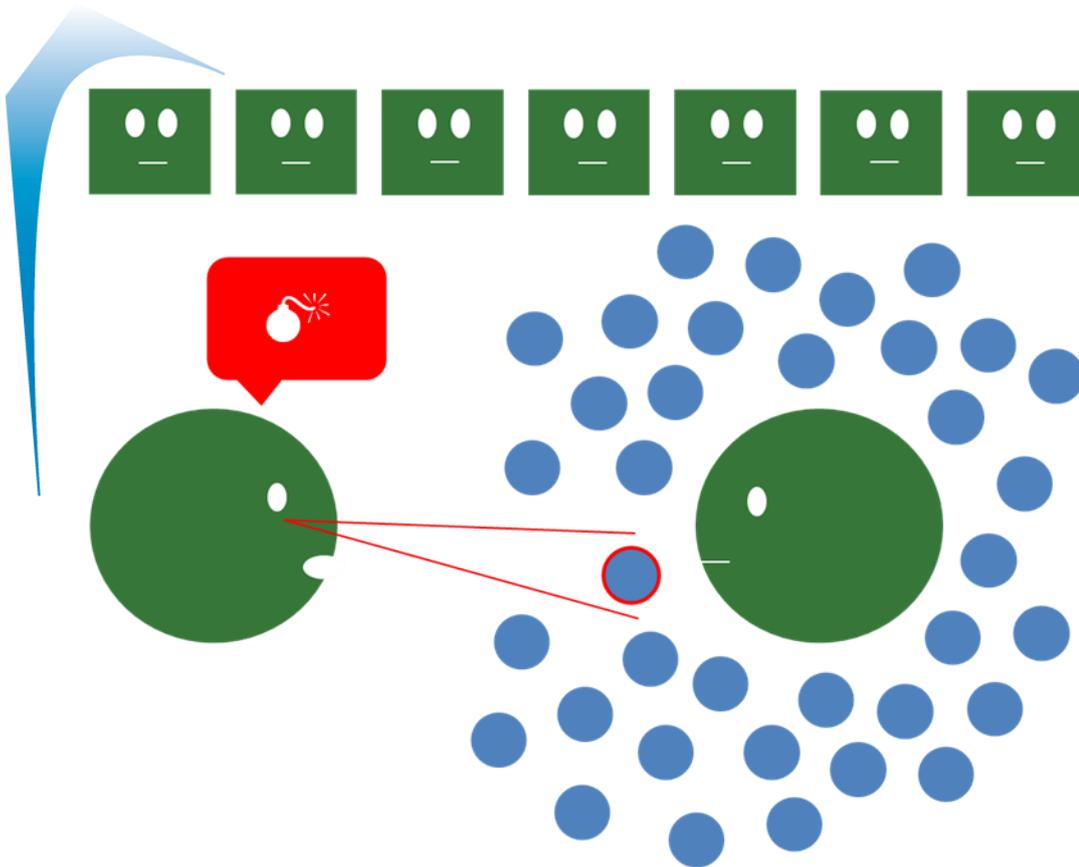
La vergogna è una condizione psicologica inerente agli umani. Una sana espressione di vergogna ci aiuta nei nostri sforzi di appartenenza in quanto ci rende consapevoli di comportamenti che non sono conformi alle norme e alle convenzioni di un gruppo a cui vorremmo sentire di appartenere. I sentimenti di vergogna hanno una dimensione emotiva oltre che fisica. Quando mi vergogno di qualcosa, ho spesso un polso più veloce, le guance rosse, una temperatura corporea più alta, ecc.

La maggior parte delle esperienze in cui proviamo vergogna non sono piacevoli, ma sono illuminanti e ci sostengono nel nostro sviluppo e nella nostra crescita. Sentire di vergognarsi di qualcosa può essere dannoso quando è a portata di mano la seguente situazione <sup>9</sup>:

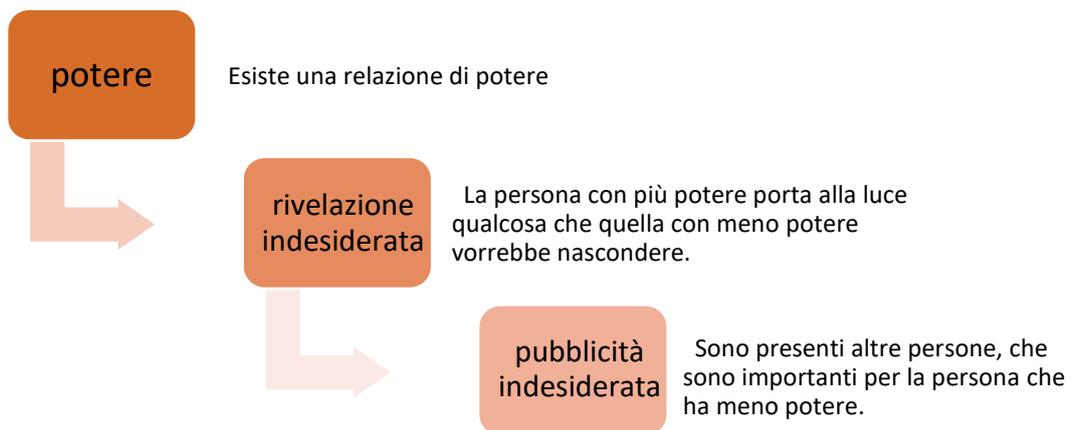
<sup>8</sup> Rosenthal, Robert / Jacobsen, Leonore F. (1968): Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development. Holt, Rinehart & Winston, New York. deutsch: Pygmalion im Unterricht. Lehrererwartungen und Intelligenzentwicklung der Schüler (übersetzt von Ingeborg Brinkmann [u. a.]), Beltz, Berlin/Basel.

<sup>9</sup> Wertschätzen statt Beschämen (2017), Publication of the Austrian association "Jedes Kind" ([www.jedeskind.org](http://www.jedeskind.org)).





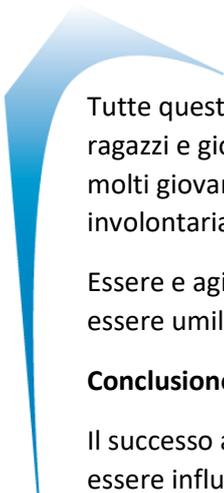
Aspetti della vergogna:



Esempi di situazioni che riguardano il concetto di vergogna purtroppo si verificano ancora quotidianamente nelle scuole:

- Permettere che uno studente si senta ignorante ed incompetente di fronte all'intera classe
- Chiedere ad uno studente di fare un esercizio di ginnastica che (ancora) non può fare
- Mostrare disegni o leggere saggi ad alta voce senza prima chiedere il permesso dello studente. (proprietario)
- Prendere in giro uno studente per il suo aspetto di fronte ai suoi coetanei.
- Frasi come: "Sei troppo stupido per capire", "Sei sempre quello che disturba gli altri", "Non riuscirai mai ad ottenere un buon lavoro"...





Tutte queste situazioni non portano automaticamente alla vergogna dannosa per gli studenti. Molti ragazzi e giovani sono fortunatamente abbastanza forti per affrontare questa situazione. Ma ci sono molti giovani che non sono abbastanza preparati. Gli insegnanti più disonorevoli umiliano involontariamente i loro studenti perché non sono consapevoli dei possibili effetti delle loro azioni.

Essere e agire in una relazione pedagogica di qualità crea una consapevolezza anche su ciò che può essere umiliante per i giovani. Cura, stima ed empatia prevengono la vergogna!

### **Conclusione**

Il successo a scuola per i giovani dipende da vari fattori. Chiaramente, non tutti questi possono essere influenzati dagli insegnanti - dimensioni strutturali (sistema scolastico, organizzazione delle lezioni, l'architettura dell'edificio scolastico, interessi politici, etc.), background socioeconomico degli studenti, o il loro sostegno a casa.

Un fattore estremamente rilevante per il successo scolastico è la misura in cui i singoli giovani si sentono accettati, visti e persino apprezzati. Ogni ragazzo deve avere la sensazione di appartenere alla scuola. La sua dignità e il suo valore non possono essere messi in discussione, anche nel caso di possibili debolezze o fallimenti accademici. Gli insegnanti possono influenzare questo fattore: si trova in gran parte nelle loro mani.

Insegnanti che con tutto il cuore hanno l'intenzione e lo scopo di formare relazioni pedagogiche qualitativamente elevate con i loro studenti preparano il terreno su si possono sviluppare il successo accademico e l'apprendimento sostenibile. E anche quando i voti non riflettono il successo, esiste un'alta probabilità che i giovani imparino cose significative per le loro vite future.

### **Struttura della classe e progettazione degli spazi di apprendimento**

Il nostro processo di ricerca ci ha portato in contatto con scuole che stanno aprendo nuove strade sia nella strutturazione delle loro classi che dei tempi di apprendimento. Al momento di decidere come dividere gli studenti in classi, una forte attenzione è rivolta alla creazione di un ambiente eterogeneo per evitare effetti negativi sulla composizione di classe.

### **Effetti della composizione di classe e meccanismi di organizzazione scolastica**

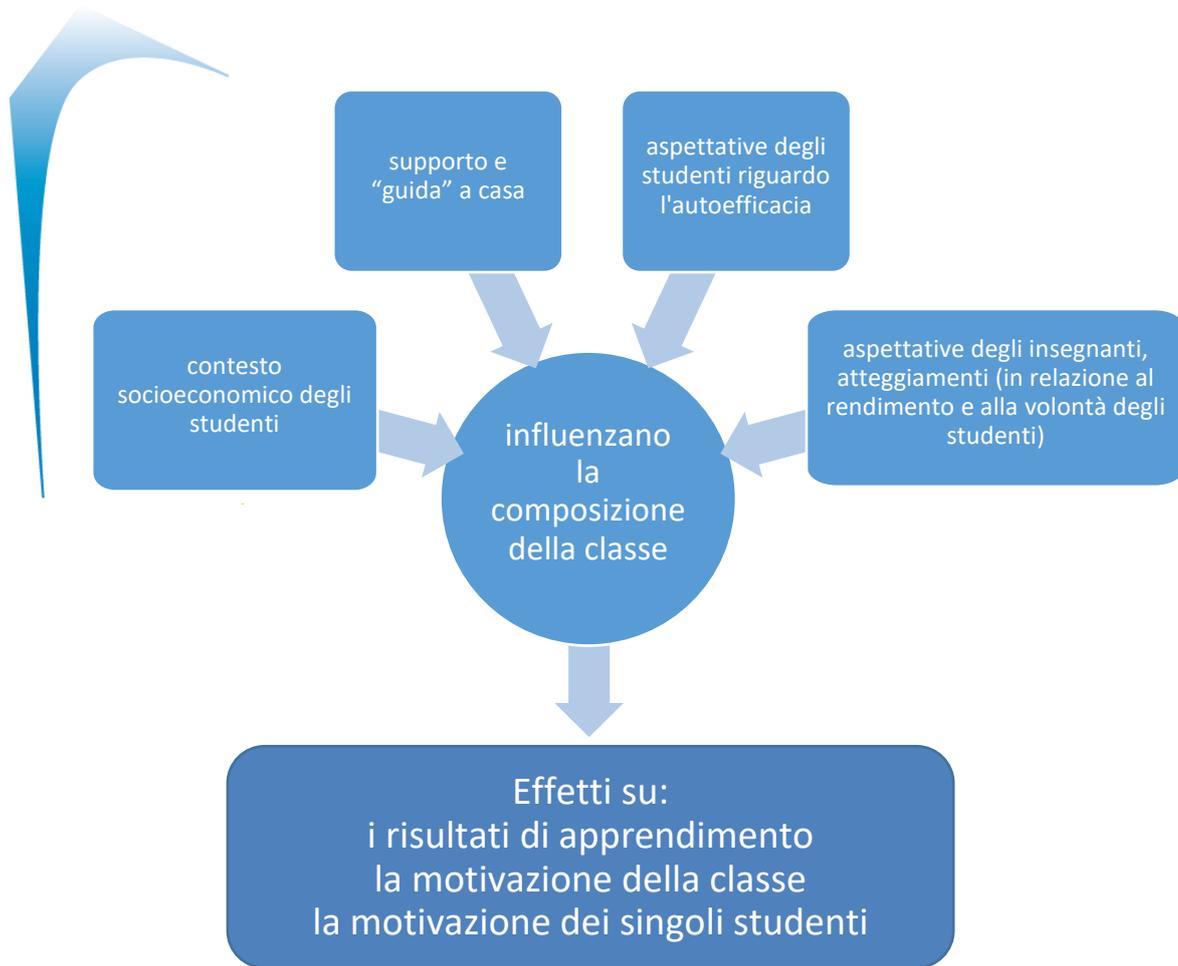
Gli effetti della composizione<sup>10</sup> di una classe derivano dal contesto sociale o socioeconomico, nonché dal background linguistico ed etnico degli studenti. Come insegnante, sai che significa avere nella stessa classe molti ragazzi con un background socioeconomico debole in mancanza poi di studenti forti che possano dare l'esempio. I ricercatori stanno cercando di analizzare in che modo la complessa interazione di background socioeconomico, supporto da casa, aspettative degli studenti e degli insegnanti, atteggiamenti e modi di porsi (in termini di rendimento e disponibilità ad apprendere) crea alcuni effetti che a loro volta influenzano i risultati dell'apprendimento e la motivazione sia della classe che dei singoli studenti.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> cf. Bellin, N. (2012): Klassenkomposition, Migrationshintergrund Und Leistung: Mehrebenenanalysen zum Sprach- und Leseverständnis von Grundschulern. VS Verlag für Sozialwissenschaften

<sup>11</sup> f. Brunefort et al. in the National Education Report 2012, p. 196





La scuola può organizzare la composizione delle classi al fine di attenuare le possibili tendenze negative e di favorire sinergie positive. Se necessario, la direzione scolastica può assegnare insegnanti più esperti alle classi che affrontano sfide particolari.

Di seguito, descriviamo come una scuola può implementare nuovi approcci nell'insegnamento attraverso la composizione della classe e la struttura dell'orario:



### Dividere gli studenti in classi nella terza settimana di scuola

Gli studenti vengono assegnati alle classi solo dopo essersi conosciuti meglio. Pertanto, tutti gli studenti trascorrono le prime due settimane di scuola insieme in un unico grande gruppo. Questo grande gruppo è supervisionato da un certo numero permanente di insegnanti. L'obiettivo è dare agli studenti un'idea di chi vorrebbero avere come compagni e dare agli insegnanti la possibilità di osservare gli studenti per decidere in seguito come dividerli in classi. A tal fine, gli studenti seguono



un programma vario che consente loro di conoscersi in molte situazioni diverse. Gli insegnanti fanno in modo che il grande gruppo di studenti sia diviso in piccoli gruppi in diverse occasioni, in modo che gli studenti incontrino il maggior numero possibile di compagni di scuola. L'ordine del giorno consiste, tra l'altro, nelle seguenti attività:

Alla fine di queste due settimane, ogni studente scrive i nomi di due studenti con cui vorrebbe essere in una classe su un pezzo di carta. La direzione scolastica promette di tenerne conto e garantisce che ogni studente sarà in una classe con almeno una delle persone menzionate.



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi, troverai una descrizione delle seguenti attività, che possono servire da rompighiaccio per un nuovo gruppo di studenti:

**Coffee Morning (cerchi concentrici)**

**La catena del discorso (Speech Chain)**

In queste attività, gli studenti imparano a conoscere i nuovi compagni che ancora non conoscono o con i quali non hanno mai parlato.

## La struttura degli orari

L'orario è un potente strumento per l'insegnamento. Se usato come tale, si possono presentare nuove opportunità e nuovi spazi di apprendimento. Di seguito sono riportati due esempi innovativi facili da implementare e di grande successo:



**Suggerimento:**

Qui puoi leggere di una scuola che ha lasciato spazio nell'orario per due ore al giorno in cui gli studenti possono dirigere il proprio processo di apprendimento e deciderne il contenuto.

**INDY: calendario individualizzato e orientato al potenziale**



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività:

**Laboratori di aula creativa (Creative classroom Labs)**

combinando la metodologia CLIL, l'apprendimento basato sul progetto e le TIC / ICT

## Squadre eterogenee di insegnanti

Sempre più amministrazioni scolastiche stanno creando gruppi di insegnanti che sovrintendono alle lezioni. In contrasto con il concetto del consiglio di classe, in questo caso un certo numero di insegnanti che può variare da 2 a 4, a seconda del tipo di scuola e delle materie insegnate, sono responsabili della gestione della classe. Questi insegnanti di solito insegnano le materie considerate principali. I team sono generalmente molto produttivi quando i singoli membri del gruppo vengono scelti in modo da creare un team eterogeneo.

È importante che gli studenti sperimentino questi gruppi come team ben consolidati che reagiscono in modo puntuale alle loro esigenze e offrono soluzioni adeguate.

In molti casi, le amministrazioni scolastiche devono sostenere attivamente la formazione di queste "squadre" poiché gli insegnanti dovranno spesso lasciare la loro zona di comfort. Alla fine, tutti i partecipanti traggono beneficio dalla partecipazione ai gruppi eterogenei in quanto questa impostazione consente agli insegnanti di entrare direttamente nella zona di apprendimento e crescita.



### Suggerimento:

Ulteriori informazioni sulla zona di comfort e apprendimento sono disponibili nel capitolo

**Supporto per i processi di cambiamento: il modello della zona di comfort come metodo per le modifiche la crescita**

Gli insegnanti acquisiscono nuove prospettive a contatto con i membri del proprio team e sono incoraggiati a riflettere sulla propria pratica pedagogica oltre a provare nuove strategie. Ciò avvantaggia non solo i singoli insegnanti in termini di sviluppo costruttivo delle risorse umane, ma in definitiva anche tutti gli studenti.



### Suggerimento:

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività:

#### **Discussioni di caso (Intervision)**

quali gruppi di insegnanti si possono utilizzare per darsi feedback reciprocamente e per utilizzare delle risorse comuni.

Il preside spesso assume il ruolo di supervisore per questi gruppi di insegnanti. Questo può essere utile per tenere sotto controllo chi ha una personalità dominante e per assicurarsi che anche gli insegnanti meno estroversi vengano ascoltati.



### Suggerimento:

nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività:

#### **A scuola mi emoziono**

utile per affrontare la gestione della classe e i comportamenti emotivi.

## Progetti interdisciplinari

La direzione scolastica inserisce il maggior numero possibile di progetti interdisciplinari nell'insegnamento quotidiano e nella strutturazione dell'orario. Garantisce che le lezioni siano offerte



anche in blocchi e che i soggetti coinvolti in progetti interdisciplinari possano seguire un blocco dopo l'altro (o una lezione dopo l'altra: continuità di orario).



**Suggerimento:**

Nel nostro database puoi leggere un tentativo stimolante implementato in una scuola secondaria di Vienna per intrecciare il curriculum con altre esperienze di vita reale:

**LEZIONE DI PRATICA (PRACTICE CLASS)**



**Suggerimento:**

Nel nostro database, ci sono esempi di attività che si basano su più di un argomento. Attraverso

**Trasposizione teatrale di eventi storici e La mia famiglia è storia**

gli studenti hanno la possibilità di consolidare le loro conoscenze in 2 discipline allo stesso tempo.

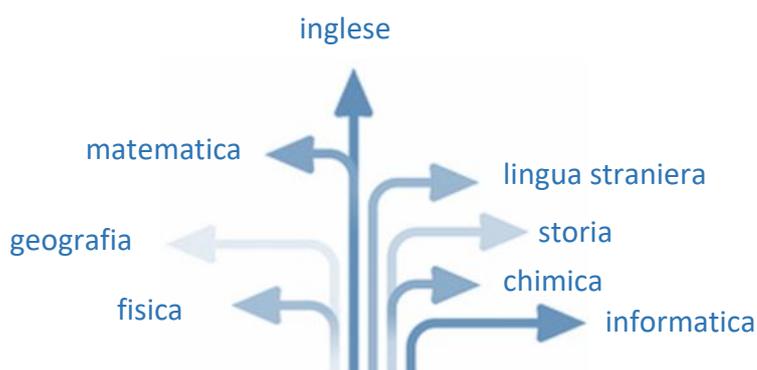


**Suggerimento:**

**Il metodo della scuola moderna**, disponibile nel nostro database, consente agli studenti di scegliere degli argomenti e di lavorare in gruppi.

### Tempo libero

Durante ogni giornata di scuola vengono riservati 30 minuti, ad orari prestabiliti, durante i quali gli studenti hanno l'opportunità di recuperare i deficit di apprendimento, approfondire le conoscenze acquisite e ricevere supporto individuale.



In questi intervalli di tempo di 30 minuti, la classe viene sciolta e gli studenti possono scegliere i propri contenuti di apprendimento su base individuale e orientata alle necessità. Gli insegnanti sono disponibili per domande in qualsiasi momento. C'è un insegnante in ogni classe e un elenco su cui è possibile vedere dove si può trovare un certo insegnante, consentendo agli studenti di trovare l'insegnante di cui hanno bisogno in quel momento. Gli insegnanti che non sono assegnati ad una classe specifica girano tra gli studenti e sono a loro disposizione.

Volete saperne di più sull'insegnamento individualizzato?





**Suggerimento:**

Nel capitolo

**Lezioni personalizzate**

troverai maggiori informazioni su questo argomento



**Suggerimento:**

Nel nostro database dei metodi troverai una descrizione della seguente attività:

**Buon giorno Classe! Connettere mente e corpo prima delle lezioni**

si tratta di un'attività rilassante per promuovere una migliore relazione insegnante / studente e per incoraggiare l'apprendimento sano



**Suggerimento:**

**Liberi pensatori**

Anche questa attività offre un'opportunità agli studenti di sviluppare competenze trasversali come il pensiero critico, l'etica, attraverso il metodo "filosofia per i bambini". È disponibile nel nostro database.

## Feedback in classe - Fornire feedback utili usando la teoria dell'attribuzione

Sempre più scuole stanno scoprendo il feedback costruttivo come elemento centrale nel creare una cultura scolastica motivante. Gli studenti possono essere informati sul loro attuale livello di conoscenza e incoraggiati ad ottenere risultati nuovi e migliori attraverso un feedback adeguato.

" Niente motiva più del successo."

Celebrare piccoli successi con gli studenti e stabilire obiettivi individuali e realistici ha dimostrato di avere un impatto positivo. Gli studenti devono sapere in cosa sono già bravi e quali aree devono migliorare. A lungo termine, tuttavia, devono anche imparare a valutare le loro capacità e la volontà di avere rendimenti migliori. Quando uno studente fallisce, è compito degli insegnanti rassicurarlo e dirgli che, con un impegno appropriato, la prossima volta le cose andranno meglio.

Per raggiungere gli obiettivi di apprendimento richiesti, è consigliabile fare piccoli passi ed essere in grado di percepire e celebrare i successi parziali. Per gli studenti meno performanti è spesso utile notare e riconoscere anche miglioramenti molto piccoli.

Ma quali sono le teorie di attribuzione sopramenzionate e come possono essere applicate in classe?

### Attribuzioni utili

Le attribuzioni - nel senso delle teorie di attribuzione psicologica - sono assunzioni che le persone fanno per spiegare le ragioni dietro il comportamento di altre persone o per spiegare - cosa particolarmente importante in questo contesto - il loro stesso comportamento. Il concetto di teoria dell'attribuzione può essere ricondotto allo psicologo sociale Fritz Heider, che ha distinto tra



attribuzione esterna e interna. L'estensione del modello di Heider operata da Martin Seligman viene qui discussa in modo particolare, in quanto il suo modello è segnatamente adatto per sostenere gli studenti che mancano di motivazione a causa dell'insuccesso scolastico.

*Attributi interni / esterni:*

Il successo o il fallimento possono essere attribuiti alla propria persona (interna) o alle circostanze (esterne). Lo studente si considera un "maestro" del suo destino o una "vittima" indifesa di poteri incontrollabili.

*Attributi variabili / stabili:*

La seconda dimensione dell'attribuzione è la stabilità dei fattori esplicativi. La ragione di un comportamento può essere efficace per un lungo periodo di tempo (ad esempio, l'intelligenza) o può verificarsi a breve termine (ad esempio, l'umore). Nell'attribuzione sia interna che esterna, gli studenti possono fare ipotesi sul fatto che il loro caso sia un fatto fisso (stabile) o una causa mutevole (variabile).

Se combiniamo le dimensioni internamente / esternamente con i fattori variabile / stabile, il risultato è il seguente schema a quattro campi:

	Internamente	Esternamente
Stabile	competenze, abilità	livello di difficoltà di un compito
Variabile	impegno, volontà	sorte, fortuna

*Attributi globali / specifici:*

La terza dimensione si riferisce al tipo di causa. Una causa è globale se ha lo stesso effetto in diverse situazioni ("Interessa qualunque situazione."), mentre è specifica se limitata ad una determinata situazione ("Avrà questo effetto solo su quella specifica situazione").

La combinazione dello schema a quattro campi sopra con i fattori globali / specifici sotto porta alla seguente classificazione:

	interno+stabile	interno+variabile	esterno+stabile	esterno+variabile
Globale	abilità o incapacità generale.	impegno generale, meticolosità, sforzo	requisiti esterni generali	felicità, sfortuna, circostanze (s)favorevoli in generale



S p e c i f i c o	competenze necessarie per un lavoro specifico	impegno, meticolosità, sforzo in una particolare situazione	determinati requisiti in una situazione specifica	felicità, sfortuna in una certa situazione
---	---	---	---	--

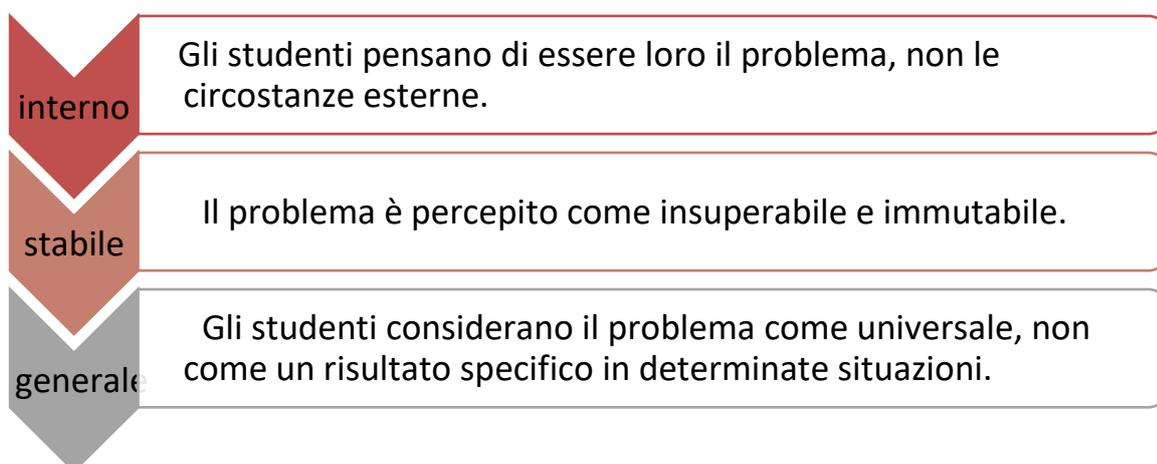
Come può spiegare uno studente un esame fallito?

	interno+stabile	interno+variabile	esterno+stabile	esterno+variabile
Globale	Sono incapace di superare gli esami.	Non studio mai abbastanza.	Gli insegnanti chiedono sempre troppo.	Ho avuto sfortuna e mi sono capitate domande difficili.
Specifico	L'argomento era troppo difficile per me.	Non ho studiato abbastanza per questo esame.	L'insegnante chiede troppo.	Non ero preparato per queste domande.

### Uso della teoria dell'attribuzione nell'insegnamento

Gli insegnanti hanno un'influenza sulle valutazioni che i loro studenti vanno ad operare su sé stessi (e sulle conclusioni alle quali arrivano) attraverso il modo in cui commentano i successi e i fallimenti degli alunni. A seconda dello stile di attribuzione che usano, possono aiutare a garantire che studenti particolarmente deboli rimangano motivati e continuino a provare, o inizino a ritirarsi sempre di più dalla vita scolastica e dalle sue esigenze.

Secondo Seligman, un certo stile di attribuzione può portare alla depressione, cioè a spiegare le **esperienze negative** attraverso **cause interne, stabili e generali**:



Il contrario, cioè la valutazione di esperienze negative come esterne, variabili e specifiche, può portare a non assumersi la responsabilità dei propri errori e di conseguenza non avere alcuna esperienza di apprendimento.



Per usare le parole di Heckhausen, esperto nel campo della psicologia motivazionale: "Se attribuisci SEMPRE le buone esperienze a cause INTERNE e le brutte esperienze a cause ESTERNO, potresti soffrire di megalomania!"

Per questi motivi, non è possibile fornire raccomandazioni generali.

Tuttavia, si è dimostrato abbastanza utile far riferimento individualmente alle attribuzioni personali di ogni studente e includere i risultati nelle valutazioni del rendimento scolastico.

Gli studenti che mostrano una tendenza verso le attribuzioni interne / stabili / generali hanno bisogno di aiuto per modificare i loro schemi di pensiero. Come insegnante, puoi sostenere quegli studenti commentando consapevolmente il rendimento negativo in un modo **esterno, variabile e specifico**, ad esempio: "**Questa volta** (specifico) non eri **abbastanza preparato per queste domande** (esterno) (variabile). Pertanto, **questa volta** non ti ho potuto dare un bel voto."

Gli studenti che mostrano una tendenza verso le attribuzioni esterne / variabili / specifiche spesso non sembrano assumersi alcuna responsabilità per i fallimenti. In primo luogo, dovresti chiederti se questa reazione potrebbe essere un meccanismo di difesa per proteggersi. Attraverso una conversazione faccia a faccia puoi capire come si sente davvero lo studente di fronte al fallimento e di quale tipo di supporto ha bisogno.



## Motivazione nel contesto della situazione e del significato



### Riflessione

- Che esperienze di apprendimento vuoi che facciano i tuoi studenti?
- Ti piacerebbe partecipare alle tue lezioni se fossi uno studente?
- Puoi giustificare ogni metodo di apprendimento che usi?
- I tuoi studenti possono applicare ciò che imparano nelle tue lezioni nella vita di tutti i giorni?

Sicuramente avrai notato che la tua classe presta molta più attenzione quando tu o uno dei tuoi studenti raccontate un'esperienza personale, vale a dire quando viene stabilita una connessione con la vita di tutti i giorni. Il nostro cervello reagisce con attenzione alle situazioni mentre è meno in grado di memorizzare i contenuti astratti. Dovresti quindi fare riferimento a un **contesto situazionale** quando

Vuoi trasmettere nuovi contenuti,

controlli il livello di conoscenza delle classi,

aiuti i tuoi studenti ad applicare le conoscenze

#### Apprendimento a misura di cervello

Durante un evento educativo sul tema "abbandono scolastico", un insegnante è intervenuto e ha detto:

" A molti studenti manca la motivazione per imparare qualcosa di nuovo. Vogliono studiare gli argomenti per una sola volta! E non possono sapere ora se avranno bisogno di quelle conoscenze più tardi da adulti!"

Nel contesto di questa affermazione, il singolo studente può essere immaginato come un barile in cui l'insegnante versa conoscenza. Più puoi versare in un barile, più uno studente dovrebbe diventare competente. Tuttavia, qualcosa di importante è completamente ignorato in questa immagine: la logica di apprendimento dei tuoi studenti!



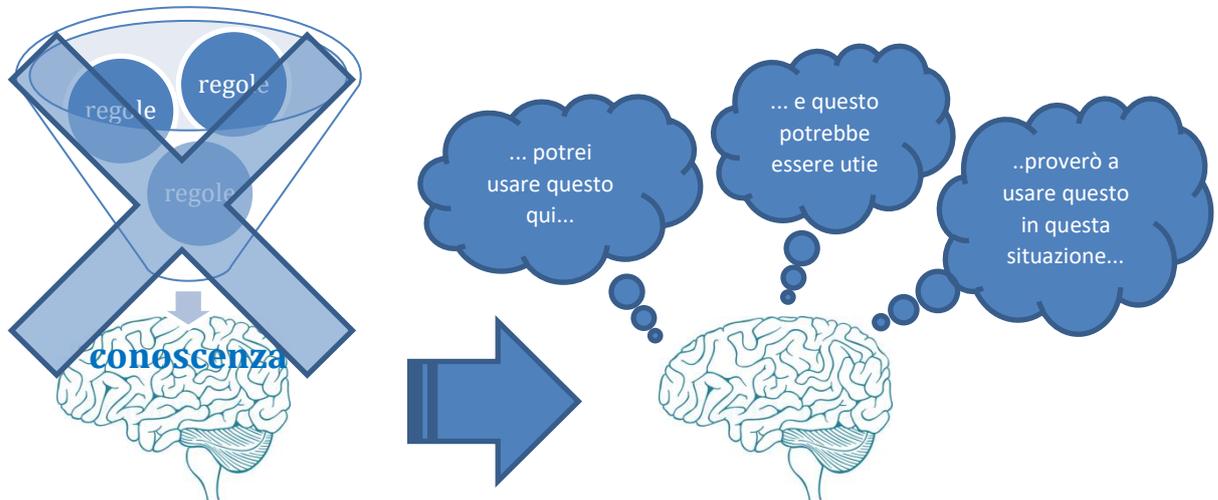
**Suggerimento!**

Connetti la logica del contenuto con l'aspetto psicologico e i tuoi studenti impareranno molto più volentieri!



Cosa significa? Facciamo una digressione e diamo un'occhiata alla ricerca sul cervello:

I ricercatori del cervello credono che la conoscenza astratta senza un contesto situazionale rimanga inerte. Normalmente il nostro cervello non impara dalle regole, ma da esempi rilevanti e fondamentali<sup>12</sup>



Prepara le tue lezioni nel modo più pratico possibile! Includi informazioni su dove applicare la conoscenza nella "vita reale". Incorpora suggerimenti su ulteriori informazioni e collegamenti con possibili professioni ogni volta che puoi. Questo motiverà gli studenti molto di più a studiare: e non solo lo faranno di buon grado, ma per qualcosa che ritengono sia pratico e possa essere applicato nel mondo reale.

Ai tuoi studenti l'apprendimento legato a situazioni di fatto sembra utile!

Durante una lezione, il cervello dei tuoi studenti si comporta come un "sensore" che fornisce un feedback costante sul fatto che sia importante stare attenti e vigili. Dovresti prendere sul serio questo sensore!



**Suggerimento!**

Lavora con il "sensore" dei tuoi studenti quanto più puoi. Stabilisci una connessione tangibile tra l'argomento della tua lezione e il loro mondo personale e le loro esperienze. Questo creerà la cosiddetta conoscenza mobile che gli studenti saranno in grado di ricordare in diversi contesti!

<sup>12</sup> cf. Siebert, Horst (2010): Methoden für die Bildungsarbeit: Leitfaden für aktivierendes Lehren (Perspektive Praxis), Bertelsmann, S. 104.

## Metodi per ancorare le tue lezioni al mondo reale presente

Fingi che il pennarello sia un microfono e intervista uno studente, chiedendo se può applicare ciò che ha appena imparato nella vita quotidiana.

Situazioni in classe



Forma gruppi di due persone e chiedi agli studenti di discutere se e dove possono applicare le conoscenze della tua lezione. Valuta i risultati con l'intera classe.

Situazioni in gruppi di due persone



Dopo una rapida introduzione, modera un gioco di ruolo con i tuoi studenti per collocare in un contesto il materiale che hanno appreso.

Giochi situazionali



## Metodi per ancorare le tue lezioni al mondo reale futuro

Riproduci musica adatta (musica rilassante).

Guida l'esercizio immaginario descrivendo il comportamento specifico (applicazione del materiale di apprendimento) che dovrebbe essere visualizzato in una situazione concreta.

Lascia che i tuoi studenti immaginino come questo comportamento influenzi la situazione specifica.

Inoltre, presenta una prospettiva esterna chiedendo ai tuoi studenti di immaginare come questo comportamento si rifletterà sugli altri.

Affronta cosa succederebbe se tutto fosse rimasto uguale.

Immaginazione



Uno studente spiega come ha intenzione di mettere in pratica le proprie conoscenze. Gli altri gli danno un feedback. Poi è il turno di un altro studente.

gruppi da tre:



Gli studenti descrivono la peggiore ipotesi in uno scenario e poi riflettono su come reagire secondo l'approccio che gli è stato appena presentato.

nella peggiore delle ipotesi



## Insegnamento individualizzato

Il nostro processo di ricerca ci ha messo in contatto con scuole che hanno scelto l'insegnamento individualizzato come un concetto generale o che incorporano parti dell'apprendimento individualizzato nella vita quotidiana della scuola.



**Suggerimento:**

Puoi leggere di più su come integrare l'apprendimento individualizzato nell'insegnamento scolastico convenzionale sotto

**Tempo libero nel capitolo Struttura degli orari**

L'idea dietro l'insegnamento individualizzato è di utilizzare il potenziale di apprendimento di tutti gli studenti e di rispondere alle esigenze di apprendimento individuali con offerte adatte.



**Suggerimento:**

qui puoi leggere diversi approcci all'apprendimento individualizzato:

**Lezioni di matematica personalizzate**

**INDY: Approccio individualizzato e focalizzato al potenziale**

**Approccio COOL**

**Pedagogia focalizzata al potenziale**

**Caselle di apprendimento**

**Periodo di corteggiamento**

**Metodo di scuola moderna**



**Suggerimento:**

Puoi trovare un esempio di un metodo di insegnamento individualizzato basato sul lavoro individuale nel nostro database:

**Livelli difficili con I colori del semaforo**

Questo metodo fornisce agli studenti compiti di diversi livelli di difficoltà durante un'attività. Inoltre, offre agli studenti la possibilità di determinare autonomamente il loro livello di prestazioni personali (valutazione).



**Suggerimento:**

nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività:

**www – Apprendiamo insieme**

che migliora la motivazione e coinvolge gli studenti che usano creatività e apprendimento collaborativo

## Individualizzazione dell'insegnamento – due strategie

Fondamentalmente, possiamo distinguere due diverse strategie che si completano a vicenda:

promuovere l'auto-organizzazione degli studenti

adeguare le lezioni alle esigenze di apprendimento individuali





### Elementi di insegnamento individualizzato

Di seguito troverete una panoramica compatta degli elementi specifici che consentono l'insegnamento individualizzato, sulla base delle strategie sopra menzionate:

- Promuovere l'auto-organizzazione degli studenti
- Adeguamento delle lezioni ai requisiti di apprendimento individuali

## Struttura:



Nell'insegnamento individualizzato, l'insegnamento tradizionale frontale è solo uno dei tanti metodi. A seconda del loro rendimento e del loro attuale livello di conoscenza, agli studenti vengono assegnate varie attività. Sono liberi di completare queste attività come desiderano. Gli studenti devono essere in grado di svolgere il compito applicando i metodi corrispondenti e lavorando in modo pianificato, propositivo, costruttivo e vincolato a regole.

A seconda del compito da svolgere si possono utilizzare il **lavoro individuale**, il **lavoro a coppie** o il **lavoro di gruppo**.



### Suggerimento:

Ulteriori informazioni sul lavoro individuale, sul lavoro con i partner e sul lavoro di gruppo sono disponibili nel capitolo **Metodi di insegnamento individualizzato**



### Suggerimento:

nel nostro database dei metodi troverai la descrizione della seguente attività:

### Spazio sano

finalizzato a supportare la gestione del tempo e le strategie di studio.

**Una condizione fondamentale per il successo dell'insegnamento individualizzato è che gli studenti siano in grado di applicare tecniche di apprendimento e di lavoro. Pertanto, queste tecniche dovrebbero essere regolarmente discusse e applicate durante le fasi introduttive, di lavoro e di riflessione delle lezioni. Inoltre, gli studenti dovrebbero lavorare sulle loro capacità e abilità comunicative e di cooperazione.**



## Progettazione di materiali didattici

Gli studenti dovrebbero essere in grado di lavorare sulle offerte di apprendimento nel modo più indipendente possibile. Pertanto, i materiali didattici devono essere quantitativamente e anche qualitativamente differenziati.



## Cerchi di discussione

**Cerchio del mattino / Introduzione:** ogni giornata scolastica inizia con un “cerchio” mattutino. Questo fornisce agli studenti un forum per apprendere e mettere in pratica le regole della conversazione.

Dopo la mattinata, durante la quale gli insegnanti discutono anche alcuni progetti, regole o questioni organizzative con gli studenti, inizia la fase di lavoro indipendente.



**Suggerimento:**

Leggi qui su una scuola che ha introdotto i cerchi del mattino con grande successo:

**Consiglio di classe**



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività: **A scuola mi emoziono** che propone di riservare tempo per il cerchio e per le strategie di apprendimento emozionale.





**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività:

**Un attimo e Menti sorridenti**

che offre un'opportunità per un allungare la mattinata e per discutere le emozioni degli studenti.

**Argomento/Lavoro:** si tengono lezioni frontali per l'intera classe. Ciò consente a tutti gli studenti di apprendere rapidamente nuovi contenuti o ripetere e consolidare argomenti già trattati (ad esempio discussione di problemi di ortografia, scrittura di saggi, studio di metodi matematici, introduzione di un argomento ...).

Nelle classi eterogenee con studenti più forti e più deboli, può essere sensato dividere la classe in gruppi più piccoli. È inoltre possibile offrire un argomento solo a determinati sottogruppi (mezzi argomenti). Nel frattempo, gli studenti che non fanno parte di un gruppo possono lavorare indipendentemente.

**Cerchio di chiusura/Riflessione:** il cerchio di chiusura si svolge alla fine di ogni giornata scolastica o alla fine di una settimana scolastica. L'obiettivo è dare agli studenti l'opportunità di riflettere sul proprio comportamento lavorativo o di presentare risultati di lavoro e ricevere feedback dagli insegnanti. Gli studenti delle classi superiori presentano i loro risultati al gruppo, imparano a gestire i feedback e a valutare i loro risultati e quelli dei loro compagni.

*Lavoro indipendente*

Durante il tempo di lavoro indipendente, i soliti piani di lezione sono sospesi e gli studenti possono scegliere di lavorare su diversi argomenti. Questo approccio consente agli studenti di concentrarsi sull'apprendimento dei contenuti al loro ritmo e secondo le loro capacità e interessi. Hanno tutto il tempo di cui hanno bisogno. Gli studenti più lenti nell'apprendimento sono meno stressati e gli studenti con rendimenti elevati non si annoiano. Durante la fase di lavoro indipendente, gli insegnanti agiscono principalmente come **guide di apprendimento** anziché semplici mediatori della conoscenza, essendo disponibili a rispondere alle domande e a monitorare i risultati del lavoro.



**Suggerimento:**

Nel nostro database di metodi troverai una descrizione della seguente attività:

**Come è la situazione oggi?**

che consiste in esercizi di riflessione individuale e di gruppo in cui il punto di vista degli studenti è considerato.

*Progettazione di vari spazi di apprendimento*

Durante il tempo di lavoro indipendente gli studenti possono andare in vari luoghi di apprendimento e trovare quello con cui si sentono a proprio agio. Un ambiente piacevole sosterrà i loro sforzi di apprendimento. Questi spazi sono supervisionati da insegnanti che sono disponibili anche come persone di contatto o che si avvicinano attivamente agli studenti per offrire loro opportunità specifiche di apprendimento.





#### Suggerimento:

Qui puoi leggere un esempio eccezionale di un progetto partecipativo che ridisegna le aule coinvolgendo i bambini nel processo di pianificazione. Lo scopo è di aiutarli ad imparare via-via in ambienti di apprendimento più adatti.  
**Noi facciamo la scuola**

#### *Pianificazione del contenuto di apprendimento*

Tutti gli studenti ricevono orari per le singole materie. A seconda del livello di rendimento e del ritmo di lavoro, gli studenti ricevono un piano individuale. Lo scopo è di far portare avanti (agli studenti) questi piani in modo sempre più indipendente e di registrare da soli i compiti completati. Una volta che gli studenti hanno completato un compito, lo contrassegnano come "fatto" nel loro piano di lavoro. In tal modo, studenti, insegnanti e genitori hanno sempre una panoramica delle attività completate e non completate.

#### *Offerte di supporto e richieste di studio*

Oltre al lavoro indipendente, ci sono offerte di supporto e richieste di studio che devono essere implementate obbligatoriamente. Ciò garantisce che gli studenti apprendano tutti i contenuti obbligatori che magari non affrontano durante il tempo di lavoro indipendente. Il carico di lavoro può essere strutturato per i singoli studenti con l'aiuto di **compiti obbligatori (piani settimanali, piani giornalieri)**. Tuttavia, l'obiettivo è quello di consentire a tutti gli studenti di lavorare in modo indipendente e di assumersi la responsabilità per i loro studi.

#### *Feedback personalizzato sul rendimento e documentazione dello sviluppo dell'apprendimento*

Fondamentalmente, gli insegnanti devono controllare e firmare tutte le attività completate.

Una volta che gli studenti hanno finito di studiare un argomento definito, possono registrarsi per un test di conoscenza. A differenza di un esame, tuttavia, questo è un carico di lavoro piuttosto gestibile. Lo scopo di questa forma di feedback è fornire agli studenti una consapevolezza continua, chiara e



comprensibile circa il loro livello di prestazione individuale. Ciò consente loro di identificare i propri punti di forza e di debolezza e definire le aree di miglioramento.



**Suggerimento:**

Nel capitolo

**Feedback in classe - Fornire feedback utili usando la teoria dell'attribuzione alla pagina**

troverai suggerimenti su come dare un feedback costruttivo agli studenti - anche o soprattutto quando devono essere resi consapevoli dei punti deboli.



**Suggerimento:**

Le caselle di apprendimento sono un ottimo strumento per supportare l'apprendimento autonomo e feedback personalizzati sul proprio rendimento:

**Caselle di apprendimento**



Oltre alle tradizionali pagelle, i seguenti metodi di feedback possono essere utili:

#### **incontri genitori - figli a scuola**

gli studenti partecipano 2-3 volte nell'arco dell'anno scolastico  
spiegazione dello sviluppo dell'apprendimento in base ai risultati che sono stati discussi in precedenza nelle "conferenze pedagogiche"  
revisione del modulo di autovalutazione degli studenti  
definizione di aree di interesse di supporto e richiesta di studio (accordi)  
piani settimanali, libri di pianificazione, mappe del tesoro e autovalutazione costituiscono la base per le riunioni genitore-figlio in relazione al rendimento dello studente e al suo comportamento sociale, nonché al livello delle prestazioni in matematica e inglese. Gli insegnanti completano queste valutazioni con le proprie

#### **modulo di autovalutazione per gli studenti**

autovalutazione e valutazione dell'insegnante in termini di principali aree di competenza

#### **Round di feedback da student a studente**

autovalutazione continua del lavoro indipendente  
feedback da studente a studente durante il cerchio del mattino  
feedback da studente a studente durante il circolo di presentazione

#### **valutazione scritta**

ortografia  
lettura  
valutazioni scritte regolari in quasi tutte le materie  
test di matematica

#### **piani settimanali (1° e 2° grado) / pianificazione di libri (3° e 4° grado)**

documentazione del lavoro indipendente / controllo da parte dell'insegnante  
offerte di apprendimento differenziate  
possibilità di creare piani giornalieri

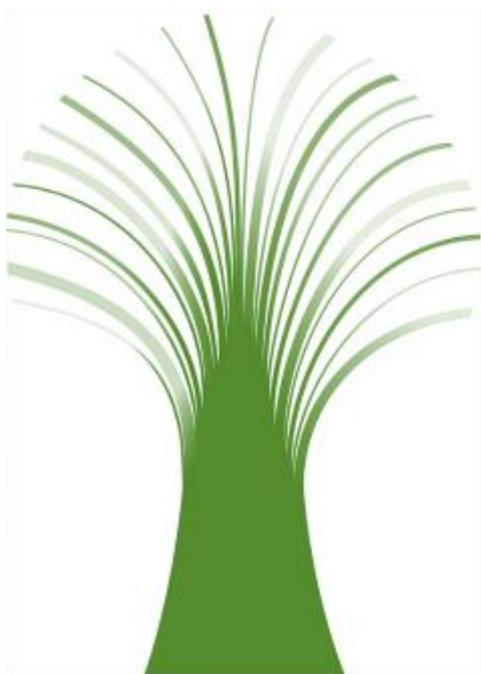
#### *Compiti individuali*

Considerando che il livello di apprendimento degli studenti è molto individuale, non ha senso dare a tutti gli studenti gli stessi compiti. Poiché molti genitori aiutano i figli, i compiti a casa non sono particolarmente significativi per quanto riguarda il livello effettivo di conoscenza del rispettivo studente. Per quanto riguarda l'insegnamento individualizzato, dovresti tentare di dare agli studenti compiti diversi in base al loro attuale livello di rendimento e di conoscenza.



## Impostazioni di apprendimento e metodi di insegnamento individualizzato

Secondo la nostra ricerca, gli educatori che praticano l'insegnamento individualizzato amano distinguere tra i seguenti approcci pedagogici gerarchicamente strutturati:



Impostazioni di apprendimento

Metodi complessi

Metodi

Questi tre approcci metodologici sono descritti brevemente di seguito e vengono forniti degli esempi:

### Metodi di insegnamento individualizzato

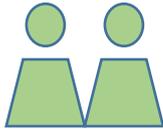
Esistono diversi metodi a seconda degli obiettivi. Nella nostra ricerca abbiamo scoperto che questi sono abbastanza simili ai metodi usati nell'educazione degli adulti. Alcuni metodi e i loro obiettivi per le varie impostazioni di gruppo sono descritti in dettaglio più avanti:

lavoro individuale	
Utilizza il lavoro individuale in classe per	
<p><b>1 studente</b> <b>lavoro individuale</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• dare agli studenti l'opportunità di rivedere il materiale che hanno appena studiato e di valutare se questo contenuto è utile dal loro punto di vista. In questo caso, stai lavorando di nuovo con il " sensore di utilità" dei tuoi studenti.</li><li>• dare un significato speciale all'apprendimento su quel particolare argomento. Questo metodo è necessario se vuoi che i tuoi studenti si impegnino in un modo molto personale.</li><li>• dare agli studenti la possibilità di spiegare come applicheranno il materiale didattico nella pratica (trasferimento).</li></ul>

## lavoro di gruppo

Lavorare in coppia è adatto per l'editing intensivo e per la personalizzazione dei contenuti

2 studenti  
lavoro in coppia



### mormorio

- Per input più lunghi, formare gruppi di due (con i vicini a sinistra o destra) durante i punti chiave della la presentazione. Gli studenti ricevono domande strutturate e hanno l'opportunità di discutere di ciò che hanno appena ascoltato e di individuare possibili ambiguità.

### da "allenatore" a "allenatore" (coach to coach)

- Gli studenti discutono questioni personali e si danno reciprocamente feedback nelle conversazioni individuali.

### comprendere le intenzioni

- gli studenti si supportano a vicenda nel trasferimento di apprendimento (cosa voglio fare?)

### risolvere le difficoltà

- Se ci sono ambiguità o tensioni in classe, le soluzioni possono essere discusse in un'atmosfera più "intima".

## lavoro di gruppo

Tre studenti che lavorano insieme possono anche portare a una discussione approfondita sull'argomento, oltre al fatto che si aggiungerà un terzo punto di vista!

3 studenti  
lavoro di gruppo



### brainstorming

- Utilizza questo metodo se vuoi sviluppare nuove idee.
- Applicalo anche quando vuoi che i tuoi studenti lavorino insieme in maniera intensiva.

### brevi giochi di ruolo

- Uno studente può assumere il ruolo di osservatore e fornire feedback. Questo è un esercizio adatto se vuoi che tutti gli studenti svolgano un breve gioco di ruolo e ricevano feedback.

### consulenza

- Uno studente formula una domanda o una richiesta, mentre gli altri due fungono da trainer e forniscono supporto e suggerimento. In contrasto con il lavoro in coppia, qui otteniamo il vantaggio di avere un punto di vista in più!



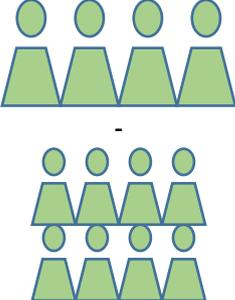
### Suggerimento:

Nel nostro database di metodi troverai anche un metodo per lavorare con tre persone:

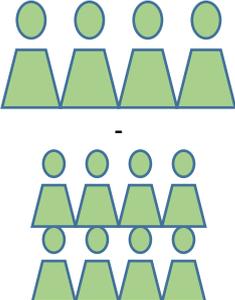
### Riflettere in triadi



## lavoro di gruppo

<b>gruppi di lavoro paralleli</b>	Se lavori in gruppo, incontrerai delle difficoltà nel presentare i risultati. Gli studenti si possono annoiare rapidamente se ogni gruppo lavora sugli stessi argomenti. Puoi evitarlo formando due gruppi più grandi prima delle presentazioni. Un gruppo può quindi trovare e presentare tutti i risultati comuni, mentre l'altro gruppo mostra tutte le differenze rispetto ai propri risultati comuni.
<p>4 fino ad un massimo di 8 studenti lavoro di gruppo</p> 	<p><b>la galleria delle due prospettive</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Distribuisci i cartelli con i risultati lungo le pareti, in modo simile a una galleria d'arte. Il compito di un gruppo è trovare tutte le somiglianze, mentre l'altro gruppo cerca le differenze.</li></ul> <p><b>Riunioni di gruppo</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Due gruppi passano attraverso i cartelli prima della presentazione e cercano similitudini e differenze che poi presentano all'intera classe.</li></ul>

## lavoro di gruppo

<b>per vari compiti</b>	Se i gruppi devono presentare argomenti diversi a tutta la classe, spesso il problema che si presenta è il seguente: gli studenti prestano attenzione solo alla presentazione del proprio gruppo. Per evitare ciò, è possibile utilizzare i seguenti metodi:
<p>4 fino ad un massimo di 8 studenti lavoro di gruppo</p> 	<p><b>Conferenza stampa</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gli ascoltatori diventano reporter. Crea un'impostazione per la conferenza stampa! Gli studenti sono invitati a partecipare attivamente facendo delle domande.</li></ul> <p><b>audizioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ogni gruppo presenta i suoi risultati ai potenziali clienti. La "giuria" deve ascoltare attentamente e considerare se la presentazione ha senso per loro, in quanto in seguito dovranno fare una valutazione.</li></ul>



### Suggerimento:

Il lavoro di gruppo può essere molto utile in classi eterogenee. Nel nostro database di metodi, troverai il seguente metodo:

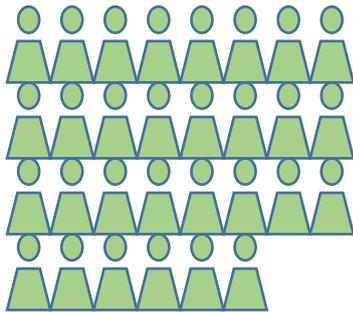
### Attività di gruppo in classi eterogenee

Attraverso questo metodo, gli studenti con diversi livelli di rendimento lavorano insieme in gruppi e sono incoraggiati ad aiutarsi l'un l'altro ad imparare.



Se lavori con l'intera classe, ti trovi di fronte alla sfida di attirare l'attenzione di quanti più studenti possibile. Pertanto, prova a mantenere le spiegazioni ai minori tempi possibili! Per input più lunghi, verifica se puoi interrompere la presentazione / spiegazione nei momenti appropriati e se i tuoi studenti possono consolidare il materiale attraverso esercizi adatti!

### Intera classe



#### argomento

- Questa forma di insegnamento ha luogo come istruzione frontale. Ciò consente a tutti gli studenti di apprendere rapidamente nuovi contenuti o di ripetere e consolidare argomenti già trattati (ad esempio, discussione di problemi di ortografia, scrittura di saggi, studio di metodi matematici, introduzione di un argomento ...).

#### conversazione educativa

- Sviluppa il materiale didattico insieme all'intera classe sulla base di domande preparate che ispirino gli studenti a pensare e ad impegnarsi in una discussione.

#### flash

- ... è un metodo per valutare rapidamente l'umore nella classe attraverso una breve frase di ogni studente.

#### chiedi all'esperto

- I tuoi studenti sviluppano domande su un argomento e le scrivono su schede per la moderazione. In seguito, tu risponderai a queste domande nel tuo ruolo di esperto. Questa attività fornisce anche l'opzione di introdurre argomenti / domande che sono importanti ma non sono stati annotati sulle schede.



### Metodi complessi di insegnamento individualizzato

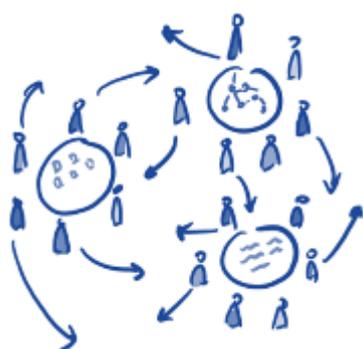
metodi complessi sono molto più completi dei metodi semplici. In molti casi, sono costituiti da due o più metodi semplici di insegnamento individualizzato che vengono combinati. Contribuiscono al maggior coinvolgimento dello studente nelle attività di lezione e in questo modo promuovono la generazione attiva e l'elaborazione della conoscenza da parte dello studente.

## World Café

**Il World Café è un metodo di laboratorio sviluppato dai consulenti aziendali americani Juanita Brown e David Isaacs. È adatto per gruppi di dimensioni da 12 a 2000 partecipanti (moderazione di gruppi numerosi) ed è quindi facilmente applicabile in classe. L'obiettivo è riunire i partecipanti in discussioni costruttive su argomenti pertinenti con domande appropriate**

**La formazione di piccoli gruppi consente a tutti i partecipanti di parlare e di contribuire attivamente alle discussioni e allo scambio di conoscenze.**

**In questo modo, il World Café promuove l'autosviluppo, l'autocontrollo e l'auto-organizzazione di tutti i partecipanti, rendendo tangibili i vantaggi prestazionali e i punti di forza del gruppo.**



Un World Café dura da circa 45 minuti a tre ore. I partecipanti stanno in piedi o seduti a piccoli tavoli sparsi per la stanza. Sono organizzati in gruppi da quattro a un massimo di sei persone. I tavoli sono dotati di penne o pennarelli e ricoperti di "tovaglie" bianche (spesso fogli di carta a fogli mobili) su cui è possibile scrivere e in cui è possibile fare annotazioni relative ai contributi alla discussione. Un moderatore spiega come funziona l'attività, spiega il processo e indica le regole di comportamento o l'etichetta del Café. Gli "host" di ogni tavolino devono mantenere la coerenza in termini di contenuto tra le informazioni provenienti da diversi cicli di discussione.

Nel corso della sessione vengono affrontate due o tre diverse domande in sessioni successive di discussione da 15 a 30 minuti (a tutti i tavoli). Tra un round e l'altro i gruppi vengono rimescolati. Solo i "host" (i padroni del tavolino) quelli che rimangono a un tavolo per tutto il tempo: salutano i nuovi ospiti, riassumono brevemente la discussione precedente e riportano il discorso sulla nuova discussione.

Il World Café si conclude con una fase di riflessione.



## Puzzle di gruppo

Un argomento è diviso in diversi argomenti secondari ed affrontato in modo cooperativo.



Fase 1 - Lavoro individuale:

Ad ogni studente viene assegnato un sotto-argomento e ci lavora utilizzando materiali preparati.

Fase 2 - Gruppo di esperti:

Tutti gli studenti che hanno lavorato allo stesso sotto-argomento si riuniscono per discuterne, approfondire e per capire gli aspetti più importanti.



Fase 3 - Gruppi misti:

I gruppi vengono rimescolati in modo che in ogni argomento secondario sia stato affrontato da almeno una persona. I singoli studenti presentano i loro argomenti secondari al gruppo uno dopo l'altro.



Alla fine del lavoro di gruppo, si viene a creare un quadro completo dell'argomento dai singoli pezzi del puzzle.

(possibile) Fase 4 - Valutazione:

Gli studenti mettono alla prova le loro conoscenze con un quiz o un'attività simile, riflettono sul successo del loro esercizio di apprendimento, così come sul processo di apprendimento stesso...



### Impostazioni di apprendimento dell'insegnamento individualizzato

Le impostazioni di apprendimento sono forme di apprendimento elaborate in termini di spazio fisico e metodo. Si impiegano metodi di apprendimento semplici e complessi, coinvolgendo lo studente il più possibile nella pianificazione, nell'esecuzione e nella presentazione dei risultati educativi. Vengono così promossi l'apprendimento olistico e autonomo.

## Ufficio didattico

**Gli studenti imparano in modo autonomo e individualizzato in un ambiente preparato.**



Le istruzioni e i materiali di lavoro sono preparati in modo tale che gli studenti possano imparare in modo autonomo.

Tutte le risorse e i materiali sono disponibili in una stanza - l'Ufficio didattico. Tutte le postazioni per gli studenti si trovano nella stessa stanza.

Le lezioni si svolgono in orari prestabiliti presso l'Ufficio didattico. Gli studenti lavorano individualmente seguendo il proprio ritmo, con uno o più compagni o da soli, con lo scopo di raggiungere gli obiettivi di apprendimento.

Nel processo vengono seguiti da uno o più insegnanti che supportano gli studenti nei loro processi di apprendimento e danno loro un feedback regolare sulle attività completate. Gli insegnanti si assicurano che siano raggiunti almeno gli obiettivi di apprendimento richiesti per un anno scolastico o per un semestre.

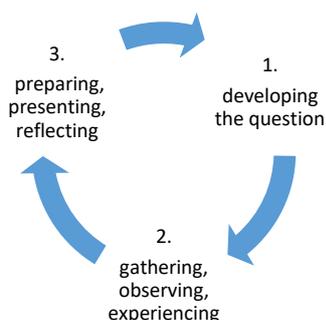
La verifica di quanto appreso può essere integrata anch'essa nell'ufficio didattico. Non appena gli studenti hanno raggiunto un obiettivo di apprendimento, possono offrirsi volontari per dimostrare l'acquisizione delle conoscenze attraverso una verifica / esame.

## Apprendimento esplorativo

**L'apprendimento esplorativo è un processo dinamico con risultati non determinati in cui il pensiero e il lavoro interdisciplinare sono al centro dell'attenzione.**

**I bambini e i giovani esploratori possono:**

**sviluppare autonomamente le proprie domande o ipotesi rilevanti, cercare risposte con l'aiuto di vari metodi (metodi complessi e semplici di insegnamento individualizzato), progettare il proprio processo di ricerca e riflettere su di esso, e preparare e presentare i loro risultati.**



Un processo esplorativo consiste sempre in diverse fasi che, tuttavia, non devono essere considerate come un modello rigido da seguire passo-passo. È molto più di una struttura dinamica in cui tutte le fasi possono essere posizionate.

La ricerca è un processo dinamico costituito da diverse fasi che sono legate tra loro e si influenzano continuamente l'una con l'altra.

Nella sua struttura di base, l'apprendimento esplorativo può essere implementato dai bambini delle scuole elementari così come dagli studenti in scienze e studi sociali, nonché dai giovani nel lavorare su questioni rilevanti in tutte le materie .

Le seguenti fasi sono rilevanti nei processi di ricerca di tutti i tipi:

**Sviluppare la domanda**



Suscitare curiosità attraverso domande appropriate: questa è la base per l'apprendimento esplorativo! All'inizio di ogni processo di ricerca, quindi, deve essere sviluppato un argomento e una domanda correlata.

Le domande di ricerca soddisfano i seguenti criteri:

- Gli stessi ricercatori sono molto interessati a trovare le risposte a queste domande.
- Le domande di ricerca sono assolutamente rilevanti per gli studenti perché sono direttamente collegate alla loro vita e possono essere legate a ciò che i bambini e i giovani già conoscono del mondo.
- I bambini e i giovani hanno scelto queste domande da soli.
- Le domande di ricerca non possono essere risolte con un semplice "sì" o "no", né le risposte possono essere trovate in un'enciclopedia o in Internet.

#### **Raccolta, osservazione, esperienza**

La ricerca, in una certa misura, è un lavoro investigativo; significa osservare una situazione o un problema da diverse angolazioni e riuscire a raggiungere il significato profondo dell'argomento.

I metodi utilizzati dai ricercatori nelle loro indagini e nella raccolta delle prove dipendono dai ricercatori stessi e dal contesto in cui avviene l'apprendimento esplorativo.

I ricercatori possono compilare liberamente i propri approcci individuali nei seguenti passaggi:

- fare congetture,
- condurre esperimenti,
- osservando e documentando le osservazioni,
- ricerca in internet o in biblioteca,
- esperti di consulenza,
- raccolta di materiali,
- fotografare,
- etc. ...

#### **Preparare, presentare, riflettere**

I materiali devono essere organizzati ed i risultati presentati - e questo non solo alla fine di un processo di ricerca. Durante la ricerca, gli esploratori devono scambiarsi ripetutamente informazioni con i loro "colleghi". Qui entrano in gioco i semplici metodi dell'insegnamento individualizzato descritti sopra che supportano i ricercatori nel riflettere sui propri modi di procedere.

Le domande importanti per la riflessione sono:

- Il ricercatore è riuscito a sviluppare le sue domande?
- Qual è stato il punto di partenza per i bambini / i giovani? Qual è il significato per le loro attuali situazioni di vita?
- Quali risposte hanno trovato? Cosa rimane senza risposta e richiede ulteriori ricerche?
- Quali nuove domande risultano dal lavoro svolto finora?
- Quali metodi hanno usato i ricercatori? Hanno usato metodi diversi?



## Un esempio pratico dall'Austria - COOL - Apprendimento Cooperativo e Aperto



COOL è l'acronimo di Cooperative Open Learning ed è un'iniziativa per insegnanti che è attiva in Austria da oltre 20 anni. Anche oltre i confini dell'Austria COOL è stato accolto con grande interesse. Attualmente sono in corso collaborazioni a livello scolastico con consigli scolastici, università e a livello di formazione degli insegnanti e formazione continua, in particolare nella Bassa Sassonia (Germania) e nel Sud Tirolo. In qualità di partner cooperante in progetti UE, COOL contribuisce continuamente al know how, anche per apprendere e ampliare la propria prospettiva.

Cooperative Open Learning si considera un insegnamento educativo e un approccio di sviluppo scolastico. Pertanto, COOL non è un metodo di

insegnamento, ma un approccio sistematico olisticamente informato in cui si mette al centro l'atteggiamento degli attori partecipanti di una scuola - è "uno stile di vita" come definisce Helen Parkhurst il suo approccio pedagogico riformatore.

In questo modo, COOL si erge sulle tre colonne dello sviluppo scolastico descritte in questa pubblicazione e offre a studenti, insegnanti e scuole la possibilità di continuare a migliorare:



Nella sezione seguente, l'aspetto del design della lezione verrà ora individuato e presentato con esempi:

Il piano Dalton di Helen Parkhurst costruisce le basi di COOL. Allo stesso modo, COOL non si considera un modello finito, ma piuttosto un approccio che in ogni sede scolastica viene ulteriormente sviluppato.

I 3 principi COOL, secondo i quali funziona questa iniziativa di insegnamento, sono:



### Libertà

Lo spazio libero per l'apprendimento olistico autodiretto e interdisciplinare viene creato per consentire la libertà di scelta nei compiti, nella sequenza, nell'impostazione e nella forma sociale.

Questi spazi liberi sono utilizzati dagli studenti e dagli insegnanti per scoprire e sviluppare il loro potenziale.

### Cooperazione

Insegnanti e studenti collaborano tra di loro usando varie impostazioni e imparano gli uni dagli altri. In questo modo possono ulteriormente sviluppare la loro competenza sociale e personale e rafforzare la loro capacità di lavorare in gruppo.

Gli insegnanti collaborano con gli studenti accompagnandoli con rispetto nel loro processo d'apprendimento.

### Auto-responsabilità

Nelle lezioni COOL, gli studenti che si assumono la responsabilità ottengono anche il potere in quanto pianificano e organizzano autonomamente il proprio lavoro. Si assumono anche la responsabilità per ciò che li circonda mentre imparano insieme agli altri.

Le assemblee di classe che si svolgono regolarmente offrono uno spazio aggiuntivo per la partecipazione attiva ai processi decisionali.

Il ragionamento pedagogico alla base dell'iniziativa COOL è il seguente:

Gli insegnanti si considerano sostenitori e attivatori del processo di apprendimento dei loro studenti.

Riconoscono i punti di forza e di debolezza nei loro studenti, li aiutano a costruire una relazione positiva con i contenuti e gli obiettivi, confidano nel raggiungimento di questi obiettivi dando il tempo sufficiente per farlo e spingono gli studenti a riflettere sui loro processi di apprendimento.

Gli insegnanti e team COOL seguono lo stesso percorso nei loro processi di apprendimento. Si identificano con l'approccio COOL, si danno il tempo necessario, riflettono sul loro sviluppo e seguono il loro corso anche attraverso le difficoltà che vanno sempre di pari passo con i cambiamenti.

I seguenti elementi di base illustrano come viene implementata l'iniziativa COOL nelle pratiche scolastiche:



Gli educatori collaborano in gruppi di insegnanti di classe: se gli studenti devono essere capaci di lavorare in gruppo, allora anche gli insegnanti devono esserlo. Ci sono incontri di gruppo regolari, un ritiro comune all'inizio dell'anno scolastico e conferenze dei gruppi di insegnanti di classe per la riflessione, la pianificazione e l'ulteriore sviluppo del lavoro didattico.

squadre di insegnanti di classe

Gli studenti lavorano sui compiti scritti, spesso interdisciplinari, i cui obiettivi formulati sono orientati verso competenze stabilite dal programma di studio.

compiti scritti, spesso interdisciplinari

Circa un terzo del tempo di ogni lezione COOL (divisa in ore, COOL giorni, blocchi) gli studenti possono decidere liberamente quando, dove e in che modo svolgeranno le attività assegnate entro le scadenze date. L'apertura graduale delle lezioni in varie materie (o tutte, se possibile) allena in egual misura la competenza basata sul contenuto, le competenze sociali e personali.

assegnazione libera dei tempi per i compiti

Le fasi di lavoro libere e indipendenti  
Die freien Arbeitsphasen ermöglichen den Lehrenden erst die Veränderung der Rolle vom lehrerInnenzentrierten Unterricht zu ModeratorInnen und BegleiterInnen des Lernprozesses ihrer SchülerInnen. Sie können so auf die Lernenden einzeln eingehen und diese auch gezielt und individuell fördern.

insegnanti come moderatori e "compagni" durante i processi di apprendimento

Der Einstieg in den fächerbezogenen und fächerübergreifenden COOL-Unterricht und dessen Reflexion ist Basis und Trainingsfeld für die Einführung weiterer offener Formen: Projektunterricht, forschendes Lernen, themenzentrierter Unterricht, Arbeit in Lernbüros oder offene Lernzeiten, in denen SchülerInnen ihre selbst definierten Lernziele verfolgen.

forme aperte di apprendimento

Die Nutzung von digitalen Medien und Methoden des eLearning („eCOOL“) ergänzen und unterstützen die differenzierte Unterrichtsarbeit (Lernplattformen, elektronische Assignments, learning Apps, eFeedback, ePortfolio,...)

utilizzo dei media digitali

In regularly held class conferences, the learners discuss their concerns, reflect on their progress, get training in conversational rules, writing protocols and moderation techniques. They learn to take active part in decision-making processes and experience democracy in the process.

conferenze di classe tenute regolarmente

Insieme alle forme sommative prescritte per legge per la valutazione del rendimento (test, esami), vengono utilizzati anche i mezzi formativi di valutazione, come l'autoriflessione o i portfolio, al fine di supportare il cambio di ruolo degli studenti che da consumatori delle lezioni diventano soggetti di un processo di auto-insegnamento.

ulteriori mezzi formativi per la valutazione del rendimento

I genitori vengono incoraggiati a fornire feedback e co-progettare il processo di apprendimento.

genitori come partner educativi

La maggior parte delle scuole inizia COOL con gruppi scolastici (2 o più insegnanti per scuola) che partecipano al corso di formazione COOL di 4 semestri. Oltre ad essere introdotti ai fondamenti teorici di COOL, i partecipanti lavorano principalmente sui propri atteggiamenti e al tempo stesso si abitua alle scuole innovative (COOL-). Il nucleo del corso è costruito attorno al progetto di sviluppo per la scuola del team stesso. Il progetto viene avviato e accompagnato nell'ambito del corso. In questo modo, viene assicurato il trasferimento nei procedimenti giornalieri e dunque l'insegnamento sostenibile e lo sviluppo della scuola seguendo i principi dell'iniziativa COOL.



**Suggerimento:**

Puoi leggere qui di una scuola che ha lasciato spazio negli orari per le lezioni COOL. Ora c'è spazio per l'apprendimento autonomo degli studenti:

**Approccio COOL**

In concomitanza con la sperimentazione e lo sviluppo del proprio approccio nella pratica, COOL fa affidamento sulla giustapposizione regolare dei suoi principi con le attuali scoperte scientifiche. Il sostegno scientifico e l'appoggio della Johannes Kepler University di Linz (Professor Herbert Altrichter) dovrebbero rendere evidenti i successi già sperimentati nella pratica, fornendo allo stesso tempo nuove conoscenze per l'ulteriore sviluppo di COOL.

Sul tema degli "atteggiamenti" degli insegnanti nell'ambito del progetto sulla competenza autodidatta degli educatori, COOL collabora con l'Università di Salisburgo (professor Franz Hofmann) e sta sviluppando moduli di formazione continua per professionalizzare insegnanti e amministratori scolastici in questo settore.

La comunità COOL, che è probabilmente la prima comunità di pratica nel settore educativo austriaco, è continuamente rafforzata a vari livelli: ogni due anni si svolge una biennale COOL, una convenzione commerciale pedagogica. Ogni anno in autunno, i moltiplicatori COOL si incontrano per scambiare idee e sviluppare ulteriormente le proprie competenze e le caratteristiche di COOL. Utilizzando il supporto digitale, viene promossa anche l'intercomunicazione e viene intensificata la cooperazione.

L'iniziativa dell'insegnante COOL è aperta a tutte le parti interessate. Non è solo una componente del panorama educativo in Austria, ma spera anche di dare un contributo prezioso all'ulteriore sviluppo delle pratiche scolastiche nel paese ed oltre i suoi confini.

È possibile trovare ulteriori informazioni su COOL sui seguenti siti Web:

**Nota:**

Nel sito



**COOL cooperative open learning – con  
e-learning**

troverai maggiori informazioni sui dati di contatto per avere ulteriori informazioni sull'iniziativa di questo insegnante

**<https://www.cooltrainers.at/>**



# Sviluppo delle risorse umane



L'argomento di questo capitolo è come preparare, accompagnare e supportare il personale durante un processo di cambiamento: "Il modello della zona di comfort come metodo per i cambiamenti". Gli insegnanti di tutta Europa sono a rischio esaurimento nervoso, quindi questo argomento potrebbe interessare anche la tua scuola. In considerazione di questa situazione, abbiamo dedicato una sezione separata a questo importante aspetto. Scopri di più sulle fasi tipiche dell'esaurimento nervoso, quali indicatori puoi osservare nei tuoi dipendenti e quale supporto puoi offrire.

## Sviluppo delle risorse umane

Il cambiamento non è sempre facile. Nelle organizzazioni - e le scuole sono organizzazioni - alcuni dipendenti possono opporre una grande resistenza. Ciò può rendere molto più difficile la gestione del processo di cambiamento.

Nelle nostre interviste, i presidi ci hanno ripetutamente presentato un modello che a loro piace utilizzare come introduzione all'esame periodico del rendimento e alle riunioni dello staff:

### Supporto ai processi di cambiamento – il modello zona di comfort come metodo per il cambiamento

L'uomo è una creatura abitudinaria...

Spesso le reazioni degli insegnanti ai cambiamenti pianificati in una scuola sono trascurate e non considerate. Il personale è letteralmente spinto nel processo di cambiamento.

La maggior parte delle persone, tuttavia, tende a sentirsi a proprio agio nella propria zona di comfort personale. Ci vuole un sacco di tempo ed energia per lasciare andare strutture familiari e modelli comportamentali noti.

La qualità della cultura manageriale in una scuola emerge soprattutto nei momenti di cambiamento: un'eccellente gestione della scuola coinvolge il personale docente fin dall'inizio.

Quando qualcuno viene colto di sorpresa di solito reagisce opponendo resistenza - è una reazione umana molto elementare. Prima si coinvolgono gli insegnanti nel processo di cambiamento, meglio si controlla il processo.

Attraverso l'esame periodico dei rendimenti, puoi scoprire quale aiuto desideri (o devi) dare ai dipendenti per renderli in grado di accettare e tenere il passo con le modifiche. Supporta il tuo personale nell'abbandonare la propria zona di comfort. Di norma, i tuoi dipendenti si sono abituati a una determinata routine, quindi rimangono principalmente nella loro zona di comfort relativa al proprio lavoro quotidiano. Preferiscono fare ciò che sono bravi a fare ed in effetti hanno spesso un livello molto alto di competenza nelle rispettive aree.

Tuttavia, quando si verificano cambiamenti, devono lasciare la loro zona di comfort e accedere alla zona di apprendimento. Ciò significa fare cose che non hanno ancora fatto, ma potrebbero imparare a fare in futuro. La maggior parte dei dipendenti raramente prende l'iniziativa di attraversare i (vecchi) confini della zona conosciuta (di comfort) di propria iniziativa. Pertanto, la direzione della scuola deve supportare i propri dipendenti durante i processi di cambiamento.



Suggerimento

Impara, insieme al tuo personale docente, il modello della zona di comfort e utilizzalo durante l'esame periodico dei rendimenti e durante le riunioni dello staff per promuovere lo sviluppo del personale!



## Le sezioni del modello della zona di comfort

Il modello della zona di comfort distingue, nel processo di cambiamento, tre sezioni:

la **zona di comfort**,

la **zona di apprendimento**

e

la **zona di panico**.



### Zona di comfort

Ogni persona ha la propria zona di comfort in cui si sente contenta e può svolgere i propri compiti di routine sentendosi sicura, perché consapevole dei propri punti di forza e abilità. Al di fuori di questa zona di comfort inizia l'ignoto, con nuovi compiti e responsabilità oltre i confini conosciuti. Ecco perché lasciare la zona di comfort di solito causa disagio; i tuoi dipendenti devono superare sé stessi - e molti di loro lottano con dubbi o paure di un possibile fallimento.

### Zona di apprendimento

In questa terra di confine tra zone di comfort e nuove sfide si trova la zona di apprendimento: qui hai la possibilità di crescere, imparare e fare nuove esperienze. Se queste esperienze sono positive e i tuoi dipendenti sono in grado di affrontare le sfide, la loro zona di comfort aumenta. Tuttavia, se vanno troppo lontano, o se vogliono crescere troppo velocemente, aumenta il rischio di insuccesso.

### Zona di panico

Nella zona di panico si trova tutto ciò che non può essere padroneggiato o controllato. Rischio e pericolo diventano prepotenti, quindi l'apprendimento non è più possibile. Quando si verifica un insuccesso in questa zona, i dipendenti di solito si ritirano nella loro zona di comfort e creano persino una barriera intorno ad essa. Diventerà quindi molto più difficile motivare i dipendenti a fare un nuovo tentativo.





## Suggerimento!

Come parte della direzione della scuola puoi supportare il tuo staff in tutte le zone, specialmente quando sono nella zona di panico. Dovresti adeguare le tue reazioni alla fase in cui un dipendente si trova e alla direzione che vuoi che prenda:

### Modi per far uscire lo staff dalla zona di comfort

Coinvolgi il personale fornendo informazioni dettagliate sul processo di cambiamento e rendendolo parte del processo decisionale laddove possibile.

Pianifica degli incontri faccia-a-faccia per parlare del modello della zona di comfort e per scoprire in quale zona si trova il membro dello staff in quel momento (coaching).

Rendi il corpo docente consapevole degli obiettivi, della rilevanza e della necessità di fare il cambiamento.

Sviluppare insieme diversi scenari.

Stabilite insieme obiettivi realistici e pianificate le misure per raggiungerli.

### Tutto è meglio insieme: fornire supporto nella zona di apprendimento

Descrivi le prospettive e le opportunità, concorda sugli obiettivi di sviluppo e di rendimento.

Identifica il potenziale di miglioramento, sostieni queste aree con corsi di formazione e coaching.

Distribuisce informazioni, condividi lo stato dell'arte e i successi parziali.

Promuovi la cooperazione del personale docente.

Prendi atto dei miglioramenti delle prestazioni, elogia lo staff e fornisci feedback.



## Non farti prendere dal panico ...! "Pronto soccorso" nella zona di panico

Prendi sul serio i timori del tuo personale e trasmetti sicurezza e fiducia.

Riconosci i successi precedenti e sviluppa scenari futuri positivi.

Sostieni il tuo personale e fornisci un'assistenza concreta quando un membro del tuo personale si trova in difficoltà.

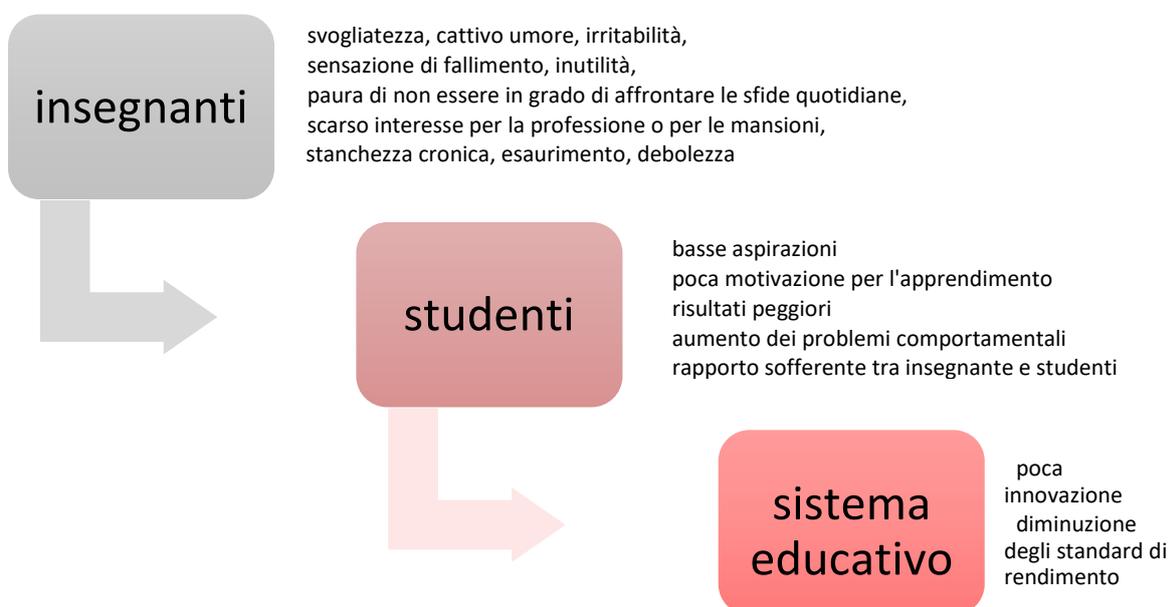
## L'esaurimento come rischio per la salute degli insegnanti

In tutta Europa, insegnanti e presidi sono sottoposti a un forte stress a causa dell'elevata complessità delle sfide che devono affrontare. Sono incoraggiati a insegnare in ambienti sempre più multiculturali, a integrare gli studenti con bisogni speciali e utilizzare le ICT per insegnare in modo più efficace, a lavorare con nuovi processi di valutazione e a coinvolgere efficacemente i genitori nelle proprie scuole.

Il personale si trova sotto una crescente pressione, che viene esercitata da varie parti: studenti, genitori, media, attori politici e altri gruppi di interesse fanno richieste multiple e spesso contraddittorie agli educatori.

Secondo vari studi, il tasso di esaurimento degli insegnanti in Europa è stimato tra il 25% e il 35%. Questa sofferenza psicologica ha un impatto negativo sugli insegnanti stessi e sui loro studenti e, di conseguenza, sull'intero sistema educativo.

Lo schema seguente mostra i sintomi del "burnout" degli insegnanti e dei suoi effetti sugli studenti e, in definitiva, sul sistema educativo:



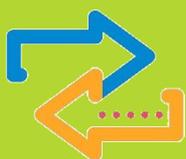
Le nuove sfide (compresi gli obiettivi dell'UE e degli stati membri) poste dal sistema educativo e dalla società non possono essere affrontate efficacemente dagli insegnanti che abbiano problemi di esaurimento nervoso.



## Esaurimento

L'esaurimento, noto anche come sindrome dell'esaurimento, è una forma speciale di crisi personale che inizia con sintomi precoci piuttosto insignificanti e può finire nella completa incapacità di lavorare o persino nel suicidio.

L'esaurimento è accompagnato da esaurimento emotivo e dalla sensazione di essere oberati di lavoro e di ridurre la soddisfazione derivante dal lavoro. Sia i fattori esterni dell'ambiente (di lavoro), sia le predisposizioni personali - come il perfezionismo o l'incapacità di differenziazione - sono considerati cause dell'esaurimento.



### Suggerimento:

Il seguente strumento può essere trovato sul nostro sito web del progetto:

#### **Modulo di autovalutazione per insegnanti**

Questo strumento di autovalutazione ti mostra, tra le altre cose, quali disposizioni ti rendono particolarmente suscettibile allo stress.

L'esaurimento si sviluppa lentamente per mesi e anni a causa del continuo sforzo fisico, emotivo e mentale e termina con il collasso fisico, mentale, psicologico e sociale delle persone colpite.

I principali sintomi del "burnout" sono l'esaurimento fisico ed emotivo, la persistente mancanza di prestazioni fisiche e mentali, di motivazione e la crescente incapacità di recuperare. In alcuni casi, fasi di miglioramento e recupero sono seguite da ulteriori fasi di peggioramento. Sfortunatamente, l'esaurimento spesso non viene rilevato in tempo perché il passaggio dalla normale stanchezza ai primi stadi dell'esaurimento passa facilmente inosservato e viene percepito come una fase normale.



### Suggerimento:

Per favore guarda

#### **Rifletti e condividi per migliorare i metodi di pratica**

nel nostro database. Questo approccio aumenterà il sostegno reciproco degli insegnanti e contribuirà alla prevenzione dell'esaurimento.

Al contempo, anche

#### **Menti sorridenti**

lavora con gli insegnanti in modo che possano mantenere una mente sana, necessaria a fornire un contesto di apprendimento felice per gli studenti.



Suggerimento!

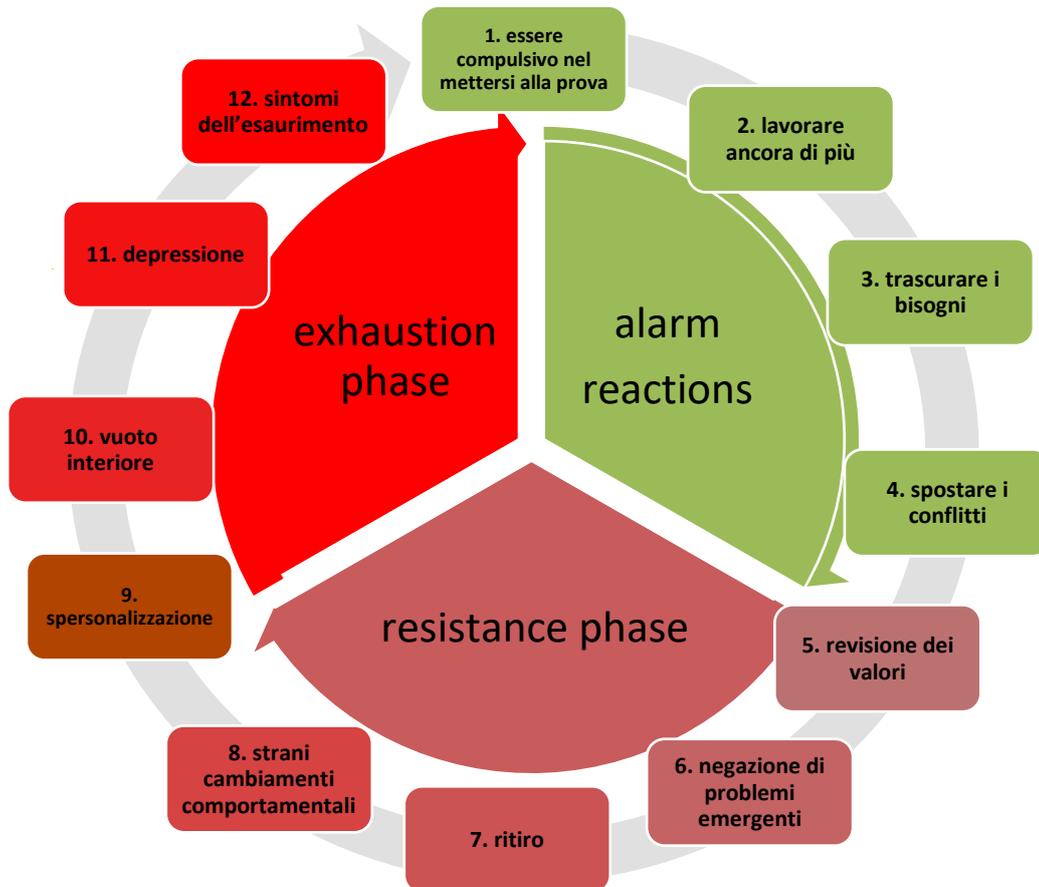
Scopri le diverse fasi dell'esaurimento in modo da poter individuare i segnali di allarme precocemente quando un collega è a rischio esaurimento.

È quindi possibile offrire il proprio aiuto e supporto o raccomandare un aiuto professionale in tempo utile.



## Fasi e sintomi

Ci sono vari modelli di esaurimento. Un modello ben consolidato è "12 stadi del burnout" di Herbert Freudenberger & Gail North (Freiburg, 1992). Di seguito viene brevemente descritto:



Spesso, non tutti i 12 stadi possono essere distinti chiaramente. I singoli passaggi possono anche congiungersi o sovrapporsi.

### reazioni che costituiscono un segnale di allarme

stadio 1	stadio 2	stadio 3	stadio 4
<b>essere compulsivi nel mettersi alla prova</b>	<b>lavorare ancora di più</b>	<b>trascurare i bisogni</b>	<b>spostare i conflitti</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>particolare entusiasmo per il lavoro</li> <li>maggiori aspettative di sé stessi</li> <li>trascurare i propri limiti e rimandare le proprie esigenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>particolare disponibilità ad assumere nuovi compiti</li> <li>lavoro straordinario volontario e non retribuito, anche nei giorni di riposo, nei fine settimana e durante le vacanze</li> <li>senso di indispensabilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>abbandono cronico delle proprie esigenze</li> <li>aumento del consumo di caffè, stimolanti o sigarette</li> <li>insonnia occasionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>errori, ad es. dimenticanza degli appuntamenti, non completamento dei compiti, inesattezza, mancanza di energia, sensazione di debolezza</li> <li>abbandono degli hobby</li> </ul>

## fase di resistenza

stadio 5 revisione dei valori	stadio 6 negazione dei problemi emergenti	stadio 7 ritiro	stadio 8 strani cambiamenti comportamentali
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ottusità e deficit di attenzione</li> <li>• sfuggire ai contatti privati percepiti come stressanti</li> <li>• problemi a relazionarsi, segni di esaurimento nelle relazioni</li> <li>• aumento del cinismo e del sarcasmo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mancanza di riconoscimento, disillusione</li> <li>• resistenza al lavoro, atteggiamento nei confronti del lavoro che può essere descritto come "licenziamento interno"</li> <li>• aumento dell'assenteismo, inizio in ritardo e fine anticipata della giornata lavorativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• disorientamento e disperazione, impotenza, vuoto interiore</li> <li>• soddisfazione compensativa: cibo, alcol, droghe, gioco d'azzardo, sesso</li> <li>• riduzione delle prestazioni, inesattezza, disorganizzazione, incapacità di prendere decisioni</li> <li>• reazioni psicosomatiche, variazioni di peso, palpitazioni, pressione alta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eccentricità, autocommiserazione, solitudine, reazione infastidita all'attenzione ben intenzionata</li> <li>• iniziativa e produttività ridotte: minimo sindacale</li> <li>• diminuzione della vita sociale: indifferenza, senso di futilità</li> <li>• diminuzione della vita sociale: poca simpatia personale per gli altri, allo stesso tempo eccessivo attaccamento a certi individui, evitamento di contatti sociali professionali</li> </ul>

## fase dell'esaurimento

stadio 9 spersonalizzazione	stadio 10 vuoto interiore	stadio 11 depressione	stadio 12 sintomi dell'esaurimento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• alienazione, vuoto interiore</li> <li>• funzionamento con autopilota</li> <li>• aumento delle reazioni psicosomatiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• passaggio tra emozioni forti e vuoto interiore</li> <li>• fobia, attacchi di panico e paura delle persone</li> <li>• solitudine, atteggiamento negativo nei confronti della vita</li> <li>• occasionalmente un'eccessiva soddisfazione sensuale, ad es. comprare spuntini, fare spese folli, praticare sesso eccessivo senza vera soddisfazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atteggiamento negativo nei confronti della vita, disperazione</li> <li>• stanchezza, forte desiderio di sonno prolungato</li> <li>• disperazione esistenziale, pensieri ed intenzioni suicidi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• esaurimento mentale, fisico ed emotivo pericoloso</li> <li>• sistema immunitario indebolito, malattie cardiovascolari, malattie gastrointestinali</li> <li>• rischio di suicidio</li> </ul>

### Supporto in fase di esaurimento

Le prime tre fasi possono ripetersi a seconda della situazione, ma se tali comportamenti persistono per un periodo di tempo più lungo o se si ripetono sistematicamente (diventano cronici), sono sicuramente segnali di allarme! In fase di esame periodico dei rendimenti, cerca di arrivare al fondo delle cause e suggerire misure appropriate nel contesto della prevenzione situazionale e comportamentale.





### Suggerimento:

Qui troverai ulteriori informazioni sulla prevenzione situazionale e comportamentale:

**Prevenzione situazionale e comportamentale**

Nelle fasi da 4 a 8, la salute fisico-mentale e la vita sociale di una persona possono già essere influenzate. Oltre alle misure sopra menzionate, è importante, in questi casi, incoraggiare la ricerca di un aiuto professionale (consulenza sociale, consulenza psicologica, etc.).

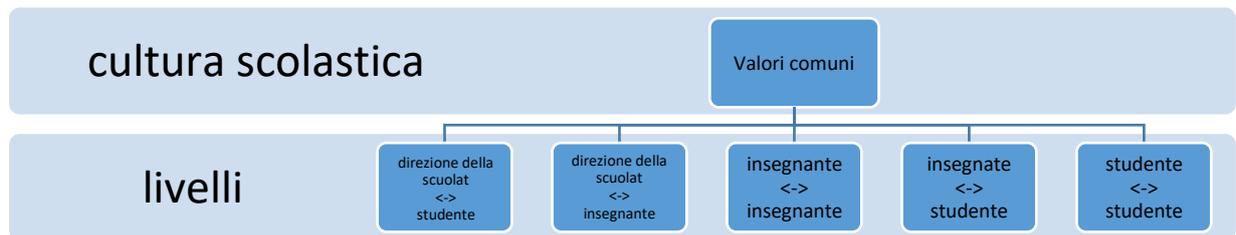
La terapia deve essere considerata dalla fase 9.

Dalla fase 11 in poi, è necessario un ulteriore trattamento medico a causa del rischio acuto per la salute.

### La prevenzione dell'esaurimento

Molti metodi nel nostro database sono il risultato di tentativi di creare migliori condizioni di lavoro per studenti, insegnanti e l'intera organizzazione scolastica. La nostra ricerca ha dimostrato che nei casi in cui viene implementata solo la prevenzione comportamentale, ma le condizioni generali non cambiano, i dipendenti sono ancora a rischio di esaurimento e potenzialmente in grado di mettere in atto dei comportamenti malsani.

In questo contesto, in una gestione scolastica di successo, i seguenti valori dovrebbero costituire una parte essenziale della cultura scolastica e riflettersi su tutti i livelli di relazioni:



## identificazione positiva con la scuola

livello	direzione della scuola<->studente	<p>Fai sì che i tuoi studenti siano fieri della loro scuola. In questo contesto può essere utile una dichiarazione di missione contenente valori che attirano gli studenti e riflettono le caratteristiche peculiari della scuola.</p> <p>Organizza eventi scolastici che creino opportunità per conoscersi meglio così da consentire a studenti e genitori di essere attivamente coinvolti. Festeggia eventi e successi insieme!</p>	Azioni e misure
	direzione della scuola<->insegnante	<p>Insieme allo staff docente, analizza ciò che rende la tua scuola speciale e unica.</p> <p>Componi una dichiarazione di missione e assicurati che rimanga aggiornata. Disegna un logo scolastico accattivante e rendilo visibile il più spesso possibile (poster, magliette, mailing, etc.)</p> <p>Rafforza lo spirito di squadra della scuola attraverso attività ricorrenti di teambuilding.</p>	
	insegnante<->insegnante	<p>Rifletti da solo e con i colleghi per capire quali sono i valori che trovi fondamentali e importanti nella tua scuola. Condividi i risultati con la direzione della scuola.</p>	
	insegnante<->studente	<p>Appendi una copia della dichiarazione di missione in classe. Spesso sarai in grado di stabilire una connessione tra i valori della scuola e la vita degli studenti. Incoraggia la riflessione e l'analisi critica di questi valori per mantenerli aggiornati.</p> <p>Rendi gli studenti consapevoli del fatto che rappresentano la cultura della scuola non solo nella loro vita a scuola, ma anche nel mondo esterno. Crea esperienze che incoraggino gli studenti ad essere orgogliosi della propria scuola.</p>	
	studente<->studente	<p>Organizza concorsi o progetti in cui gli studenti presentano il loro lavoro e la scuola a studenti o altre istituzioni (progetti di scambio).</p>	



## autonomia e co-gestione (codeterminazione)

livello	direzione della scuola<->studente	<p>Dimostra che sei un leader e chiedi feedback ai tuoi studenti e ai loro genitori (cultura del feedback).</p> <p>Assegna agli studenti aree di responsabilità definite.</p> <p>Usa la voce del consiglio studentesco per basare le decisioni su un consenso ampio e comune.</p> <p>Coinvolgi studenti e genitori nello sviluppo scolastico attraverso concorsi creativi (gestione delle idee).</p>	Azioni e misure
	direzione della scuola<->insegnante	<p>Assegna responsabilità specifiche e istituisci gruppi direttivi (per argomenti) chiaramente definiti e aree di responsabilità.</p> <p>Utilizza i metodi dello sviluppo organizzativo per promuovere lo sviluppo scolastico insieme allo staff.</p> <p>Progetta razionalmente gli orari per consentire un lavoro autonomo e orientato al lavoro di squadra.</p> <p>Osa dare l'esempio per dimostrare che il pensiero critico e l'audacia di pensare fuori dagli schemi sono apprezzati nella tua scuola.</p>	
	insegnante<->insegnante	<p>Usa le tue competenze decisionali per partecipare alle riunioni dello staff con suggerimenti e idee (ad esempio, lavoro su un progetto interdisciplinare).</p>	
	insegnante<->studente	<p>Dimostra la tua leadership e chiedi feedback ai tuoi studenti e genitori (cultura del feedback).</p> <p>Usa la voce del consiglio studentesco per basare le decisioni su un consenso ampio e comune.</p> <p>Promuovi l'indipendenza e la responsabilizzazione dei tuoi studenti facendoli partecipare ai loro processi di apprendimento (insegnamento individualizzato).</p>	
	studente<->studente	<p>Incoraggia sempre i tuoi studenti a formare ed esprimere le proprie opinioni (cultura della riflessione e feedback, comunicazione).</p> <p>Assegna agli studenti aree di responsabilità definite all'interno della gestione della classe.</p> <p>Crea impostazioni in cui gli studenti possono praticare azioni autonome (sistemi di "peer", tutoraggio).</p>	



## relazioni rispettose

livello	direzione della scuola->studente	<p>Sii consapevole del tuo ruolo di "modello di comportamento". Mostra agli studenti che guardarsi negli occhi è possibile ed importante in un sistema gerarchico.</p> <p>Crea un clima di apprezzamento scolastico in cui le persone non sono giudicate unicamente sulla propria performance.</p> <p>Presta attenzione ai modi educati (ad es. saluti) e dai il buon esempio.</p> <p>Stabilisci non solo una cultura della performance ma anche un'atmosfera in cui tutti si sentano incoraggiati a provare qualcosa di nuovo e a commettere errori per imparare dall'esperienza (cultura dell'errore).</p>	Azioni e misure
	direzione della scuola->insegnante	<p>Durante l'esame dei rendimenti, concentrati sui punti di forza e sulle risorse degli insegnanti e sottolinea il loro potenziale.</p> <p>Ricorda sempre di apprezzare l'impegno dei tuoi dipendenti.</p> <p>Viceversa, offri al tuo staff la possibilità di provare il tuo impegno e di apprezzarlo di conseguenza.</p> <p>Organizza corsi di formazione per rafforzare le capacità comunicative dei tuoi dipendenti (comunicazione non violenta, feedback basato sulla teoria dell'attribuzione, etc.)</p>	
	insegnante->insegnante	<p>Crea le impostazioni necessarie per stabilire un contesto in cui i tuoi dipendenti possano scambiarsi feedback costruttivi.</p>	
	insegnante->studente	<p>Utilizza la teoria dell'attribuzione per dare ai tuoi studenti un feedback personale e riconoscente.</p> <p>Collegati continuamente alla vita dei tuoi studenti usando il giusto materiale didattico e creando così possibilità di collegarlo al loro mondo.</p> <p>Affronta le capacità individuali e le abilità dei tuoi studenti attraverso l'insegnamento individualizzato.</p>	
	studente->studente	<p>Insegna ai tuoi studenti tecniche di comunicazione che supportino un'atmosfera di classe apprezzata e permetti loro di riflettere regolarmente sulla cultura della conversazione in classe.</p> <p>Crea opportunità per i tuoi studenti di darsi reciprocamente feedback positivi.</p>	



## costruire relazioni positive e supporto reciproco

livello	direzione della scuola<->studente	Sii presente nella vita scolastica quotidiana. Mettiti in contatto con i tuoi studenti il più possibile (non solo quando le regole vengono violate) e fai uno sforzo per ricordare i loro nomi.	Azioni e misure
	direzione della scuola<->insegnante	Mostra un interesse per la persona di fronte a te e il suo stato d'animo durante l'esame periodico dei rendimenti. Utilizza attività coinvolgendo gli insegnanti per ottenere contatti personali e informali.	
	insegnante<->insegnante	Molti insegnanti stanno ancora lavorando come guerrieri solitari. Aiuta i tuoi dipendenti a diventare giocatori di squadra che si sostengono a vicenda creando un contesto positivo!	
	insegnante<->studente	Assicurati che ogni studente si senta apprezzato come persona attraverso una buona gestione della classe. Mostra la tua personalità ai tuoi studenti, non pretendere di essere infallibile e onnipresente. Mostra un interesse personale per i tuoi studenti. Rifletti su qual è il tipo di rapporto più adatto che puoi offrire ai tuoi studenti. Sappi che gestire degli studenti significa a rispondere a loro e alle loro esigenze individualmente. Aspettati che gli studenti cooperino e si sostengano a vicenda.	
	studente<->studente	Supporta i tuoi studenti nella costruzione di relazioni sostenibili all'interno della classe (team building, formazione delle abilità sociali).  Creare impostazioni in cui gli studenti possano praticare il lavoro di squadra (progetti, esercizi di coppia e di gruppo, sistemi di apprendimento reciproco, supporto per l'apprendimento reciproco, tutoraggio, etc.)	



## consapevolezza di sé stessi e con gli altri

livello	direzione della scuola<->studente	Prendi sul serio l'argomento della consapevolezza e assicurati che possa essere utilizzata come risorsa in fasi particolarmente impegnative dell'anno scolastico. Insieme al tuo staff, crea le condizioni per integrare la consapevolezza nella vita scolastica di tutti i giorni. Prenditi cura di te e dai il buon esempio.	Azioni e misure
	direzione della scuola<->insegnante	Utilizza l'esame periodico dei rendimenti per incorporare la consapevolezza nella comunicazione interpersonale. Cerca di percepire te stesso come un facilitatore per rendere gli insegnanti più consapevoli del tema della consapevolezza. Inserisci l'idea di consapevolezza anche nelle riunioni e nelle conferenze per stabilire un modello comportamentale e sfruttarne i vantaggi.	
	insegnante<->insegnante	Osserva in quali tipi di situazioni ti senti stressato e lascia andare deliberatamente la tensione quando la situazione è finita. Chiedi un feedback sul tuo comportamento in situazioni stressanti da parte dei colleghi o compila il nostro questionario. Inserisci l'idea di consapevolezza nelle riunioni del tuo team e rifletti regolarmente sul suo utilizzo e sui suoi benefici. Puoi anche utilizzare questi incontri di gruppo come una risorsa e un "pool" di idee su come integrare il concetto di consapevolezza nelle tue lezioni.	
	insegnante<->studente	Ricordati che sei un esempio e prenditi cura di te stesso nel tuo lavoro quotidiano. Rifletti insieme agli studenti sulle attuali dinamiche e tensioni in classe. Utilizza le strategie di una buona gestione della classe per garantire che tutti abbiano le condizioni di apprendimento e di lavoro di cui hanno bisogno.	
	studente<->studente	Identifica le dinamiche, le emozioni e le esigenze attuali insieme agli studenti. Consenti brevi momenti in cui tutti si concentrano sul mettersi in contatto con sé stessi.	



## gestire la diversità in modo costruttivo

livello	direzione della scuola<->studente	<p>Rafforza il senso di appartenenza creando occasioni appropriate (eventi scolastici, progetti, concorsi, etc.).</p> <p>Impara a riconoscere le differenze e la diversità come risorse.</p> <p>Sottolinea sempre i fattori comuni e unificanti, invece di sopravvalutare la divisione e le caratteristiche incompatibili.</p> <p>Quando si dividono gli studenti in classi, assicurarti che gli effetti di sinergia possano essere utilizzati.</p> <p>Invita i genitori che non sono attivamente coinvolti nella vita scolastica a impegnarsi offrendo attività non impegnative.</p> <p>Usa le opportunità per sottolineare il trattamento dei temi della diversità come una caratteristica speciale della tua scuola.</p>	Azioni e misure
	direzione della scuola<->insegnante	<p>Rafforza il tuo team promuovendo le personalità individuali degli insegnanti (sviluppo delle risorse umane).</p> <p>Comunica alla tua squadra che ti fidi di loro, che sai che tutti stanno facendo del loro meglio e che tu li sostieni e conti su di loro.</p> <p>Supporta team eterogenei di insegnanti per far fronte all'eterogeneità in classe.</p> <p>Incoraggia la partecipazione a progetti educativi dell'UE.</p> <p>Utilizza il modello della zona di comfort per affrontare la diversità come un'opportunità per imparare gli uni dagli altri.</p> <p>Incoraggia i tuoi dipendenti a partecipare a corsi di formazione interculturale.</p>	
	insegnante<->insegnante	<p>Usa i tuoi colleghi come risorsa per riflettere e ricevere feedback e suggerimenti per lavorare con studenti di altre culture (cultura del feedback, intervizione, osservazione).</p> <p>Renditi consapevole del tuo background culturale e interessati alle condizioni di vita dei tuoi colleghi.</p> <p>Incoraggiatevi a vicenda scambiando idee - anche o soprattutto con coloro che non sono d'accordo con te - e riconosci le differenze come un arricchimento e un'opportunità di imparare gli uni dagli altri (modello della zona di comfort).</p>	
	insegnante<->studente	<p>Monitora le dinamiche in classe e reagisci rapidamente ai primi segnali di bullismo.</p> <p>Usa metodi diversi per rafforzare la posizione degli "outsider" e aiutarli a stabilire la loro posizione all'interno della classe.</p> <p>Rifletti regolarmente sui tuoi valori e valutazioni.</p> <p>Ricorda che sei un modello di comportamento e agisci di conseguenza, dimostrando un approccio positivo alla diversità.</p> <p>Sottolinea sempre i fattori comuni e unificanti, invece di sopravvalutare la divisione e le caratteristiche incompatibili.</p> <p>Promuovi i punti di forza e le competenze individuali dei tuoi studenti (insegnamento individualizzato) ed evita, per quanto possibile, fare paragoni tra uno studente e l'altro di fronte a tutta la classe.</p>	
	studente<->studente	<p>Promuovi una gestione dei conflitti positiva stabilendo regole e conseguenze chiare.</p> <p>Usa i conflitti in classe per imparare da loro ed insieme sviluppare un approccio positivo a diversi interessi e strategie per soddisfare i bisogni.</p> <p>Gestisci discussioni e conflitti interculturali a livello astratto, senza personalizzare. Enfatizza valori e bisogni comuni.</p> <p>Organizza progetti internazionali di scambio di studenti.</p>	



## divertimento e gioia come forza motrice per sperimentare e provare cose nuove

livello	direzione della scuola<->studente	<p>Crea spazi di apprendimento stimolanti e creativi nella tua scuola.</p> <p>Colloca oggetti stimolanti e interessanti (per esempio proverbi, citazioni, fotografie, sculture) intorno all'edificio scolastico.</p> <p>Fai della creatività e dell'impegno il motto della tua scuola per tutto l'anno scolastico (project work, concorsi per idee, mostre, promozione individuale dei talenti, maggiore riconoscimento dei risultati creativi e innovativi).</p> <p>Promuovi un atteggiamento di concentrazione su risorse e punti di forza.</p> <p>Stabilisci un'atmosfera che consenta agli studenti di essere orgogliosi dei propri risultati (concorsi per idee, celebrando i successi, etc.).</p> <p>Abbi il coraggio di essere un pioniere nel tuo campo e usa il potere che si trova in ogni inizio (la mente del principiante – beginner's mind).</p>	Azioni e misure misure
	direzione della scuola<->insegnante	<p>Percepisci la tua scuola come un'organizzazione di vita e apprendimento. Usa il desiderio di crescere che è inerente a tutti noi per lo sviluppo della scuola.</p> <p>Stabilisci divertimento e gioia come valori importanti nella dichiarazione di missione della tua scuola.</p> <p>Continua a ricordare a te stesso e ai tuoi insegnanti che la motivazione interiore è la forza trainante più forte nell'apprendimento. Collabora con i tuoi colleghi per creare un quadro positivo nella tua scuola.</p> <p>Pianifica date fisse durante l'anno scolastico per celebrare insieme i successi.</p> <p>Incoraggia e sostieni gli insegnanti nell'affrontare progetti innovativi.</p> <p>Dimostra il più spesso possibile che vale la pena lasciare la tua zona di comfort per poter prosperare nella zona di apprendimento e crescere oltre le tue stesse aspettative.</p>	
	insegnante<->insegnante	<p>Prepara gli argomenti insieme ai colleghi - sia all'interno della tua stessa materia, sia con progetti interdisciplinari con altri insegnanti.</p> <p>Incoraggiatevi a vicenda come esperti all'interno della stessa professione.</p> <p>Ispiratevi l'un l'altro per portare più divertimento e gioia nelle vostre vite quotidiane.</p> <p>Prendi la decisione consapevole di concentrarsi su esperienze positive e negative piuttosto che su aree di miglioramento.</p> <p>Consenti a te stesso di muoverti insieme al flusso degli eventi e goditelo.</p> <p>Sii consapevole dello stress, ma nota anche quando puoi lasciare andare le tensioni e rilassarti.</p>	
	insegnante<->studente	<p>Usa la motivazione interiore degli studenti come forza trainante.</p> <p>Progetta e utilizza materiali di lavoro stimolanti e creativi.</p> <p>Adatta le tue lezioni collegando il contenuto dell'apprendimento alla vita dei tuoi studenti.</p> <p>Assicurati che l'apprendimento dei tuoi studenti sia accompagnato da emozioni positive.</p> <p>Incoraggia i tuoi studenti a pensare fuori dagli schemi e a trovare soluzioni creative.</p> <p>Cerca di percepire i punti di forza e i talenti di ogni studente e sostienili individualmente (lezioni individualizzate).</p> <p>Celebra i successi dei tuoi studenti insieme a loro.</p>	
	studente<->studente	<p>Stabilisci sistemi di peer e tutoring che consentano ricerche congiunte e nuove scoperte fatte insieme ad altri studenti.</p> <p>Supporta diversi progetti degli studenti: internazionali, nazionali e progetti all'interno della tua scuola o classe.</p> <p>Stabilisci un'atmosfera in cui tutti si sentano incoraggiati a provare qualcosa di nuovo e a commettere errori per imparare dall'esperienza (cultura dell'errore).</p>	

Misure e attività per la prevenzione situazionale e comportamentale nella nostra banca dati di metodi

Il nostro database contiene attività e misure che è possibile applicare ai seguenti livelli:



### Livello organizzazionale

Questo livello si riferisce alla prevenzione situazionale: quali metodi possiamo utilizzare a livello organizzazionale per avviare cambiamenti positivi?



**Suggerimento:**

Vorremmo in particolare consigliare i seguenti metodi dal nostro database dei metodi:

- Discussioni di caso (Intervision)**
- Visite degli insegnanti (Hospitation)**
- Il consiglio studentesco**
- Moving breaks**



**Suggerimento:**

Nel nostro database trovi esempi ispiratori di attività che hanno un impatto positivo sulla cultura scolastica, l'identificazione positiva con la scuola e la relazione positiva tra insegnanti e studenti:

- Mental Fit**
- KoKoKo**
- Assemblea di lode ed apprezzamento**
- Gli insegnanti diventano tutor**
- Un momento**
- Menti sorridenti**
- MindUP**

### Livello individuale

Questo livello si riferisce alla prevenzione comportamentale: queste attività possono essere implementate immediatamente senza grandi sforzi e misure preventive. L'attenzione è focalizzata sull'acquisizione e sull'addestramento delle competenze cognitive, emotive e sociali e comportamentali.



**Suggerimento:**

Vorremmo consigliare in particolar modo i seguenti metodi dal nostro database:

- La cultura del consenso**
- Il consiglio di classe**
- Fitness per il cervello**

Oltre ai metodi presenti nel nostro database di progetto, possiamo raccomandare ulteriori esercizi e metodi di training per la resilienza e per le misure di prevenzione comportamentale:



**Suggerimento:**

All'interno del progetto europeo (Resilience – una competenza chiave per l'istruzione e il lavoro)



**Una risorsa per l'educazione ed il lavoro**

abbiamo raccolto metodi per rafforzare la resilienza e migliorare la gestione delle crisi. Questi sono disponibili come download gratuito sul sito web del progetto:

<http://www.resilience-project.eu/>



## La partnership del progetto

### Austria

**Blickpunkt Identität – coordinatore del progetto**  
[www.blickpunkt-identitaet.eu](http://www.blickpunkt-identitaet.eu)



Susanne Linde



Klaus Linde-Leimer

**Limina**  
[www.limina.at](http://www.limina.at)



Paola Bortini



Peter Hofmann

**Università di Vienna**  
[www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at)



Karlheinz Valtl



Amadea Brenner

### Italia

**IUL Italian University Line**  
[www.iuline.it](http://www.iuline.it)



Letizia Cinganotto



Patrizia Garista



Stefano Tirati



Fausto Benedetti

### Portogallo

**INOVA+**  
[www.inovamais.pt](http://www.inovamais.pt)



Ana Neves



Maria Guimarães

**Agrupamento de Escolas José Estevão**  
[www.aeje.pt](http://www.aeje.pt)



Fernando Delgado  
Pereira Santos



Maria Glória O.G.N.  
Leite





Osa essere eccellente!

