

PRESENTAZIONE MODELLO FORMATIVO

Mario Castoldi
novembre 2009

QUALE IDEA DI INSEGNANTE?

VERSO UNA PROFESSIONALITA' RIFLESSIVA

la pratica professionale dei docenti si svolge in situazioni di incertezza, ambiguità, conflitti di valore



ciò richiede un modello professionale basato

non sulla
RAZIONALITA' TECNICA

bensì sulla **RIFLESSIONE NEL CORSO DELL'AZIONE**

Base di conoscenza sistematica, scientifica, standardizzata

Capacità riflessiva

Expertise tecnica



Applicazione a problemi concreti

Esperienza pratica

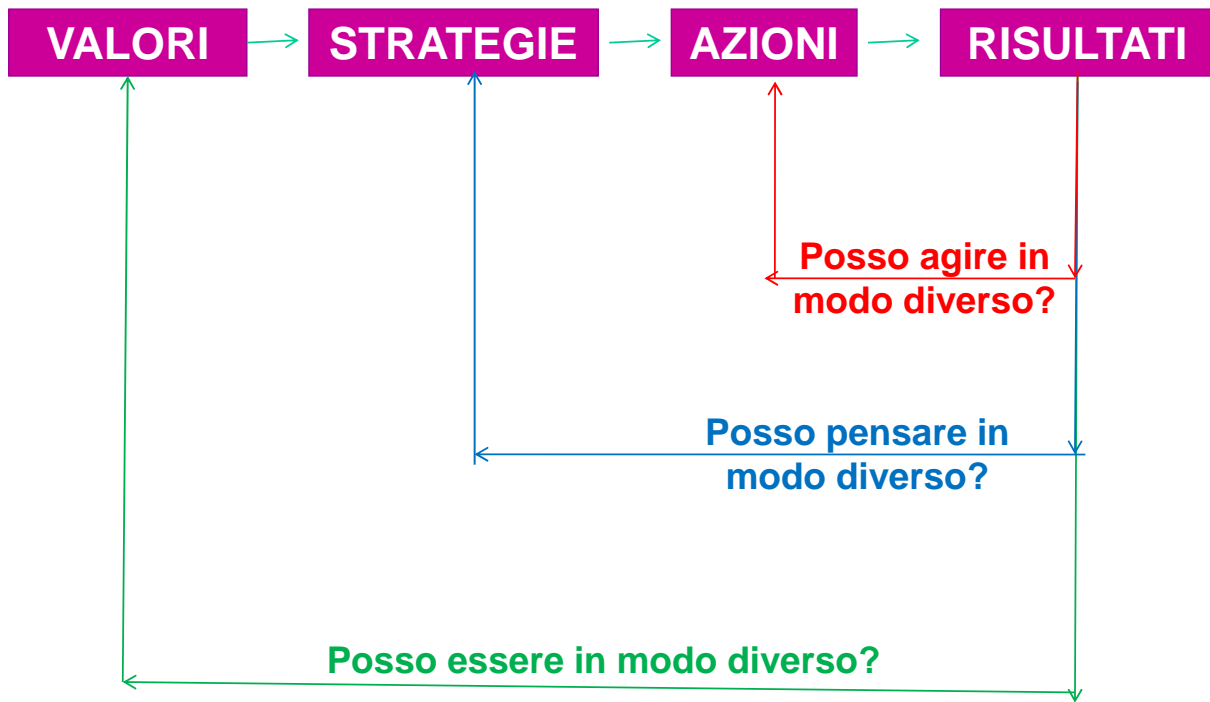


Conoscere nell'azione

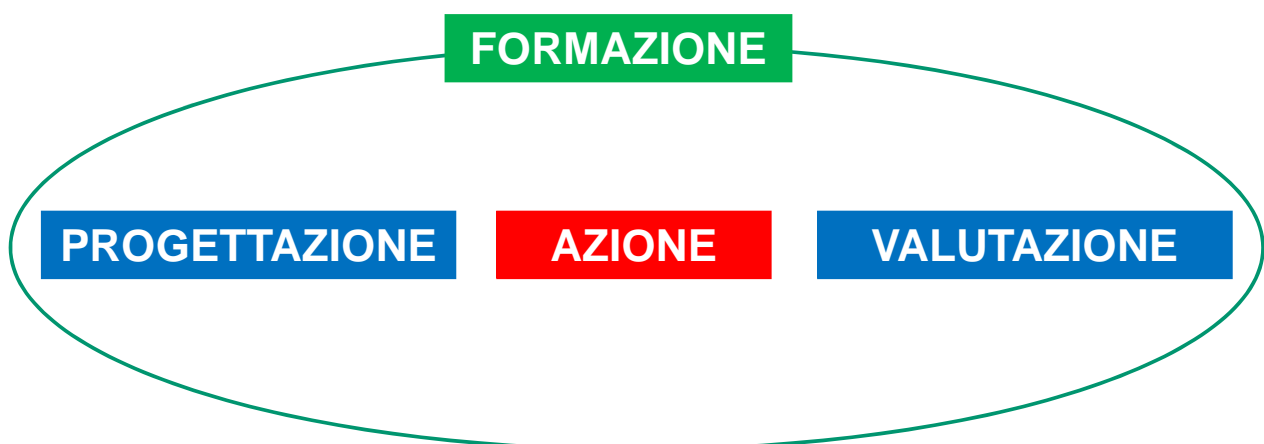
Dilemma tra rigore e pertinenza

Conversazione riflessiva con la situazione professionale

QUALE IDEA DI INSEGNANTE?



QUALE IDEA DI INSEGNANTE?



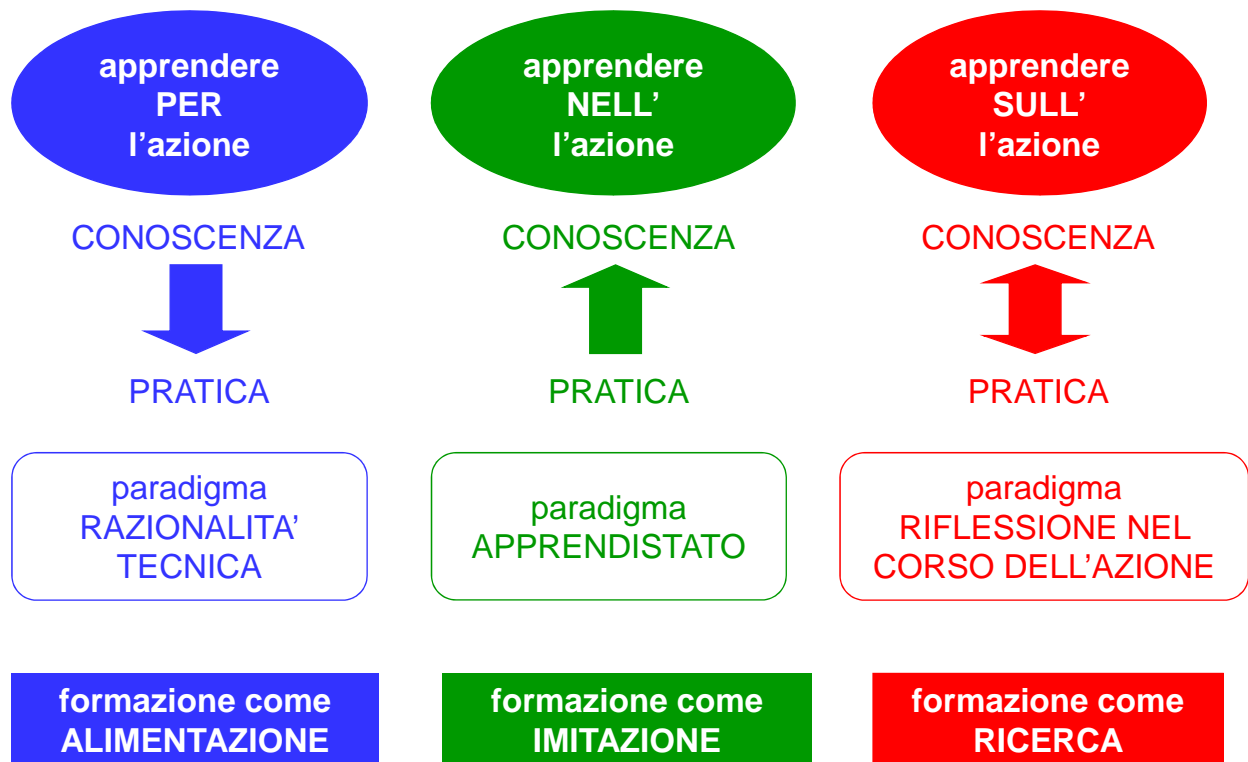
RIFLETTERE NELL'AZIONE

RIFLETTERE SULL'AZIONE

RIFLETTERE SUL PENSIERO

QUALE IDEA DI FORMAZIONE?

METODOLOGIE FORMATIVE



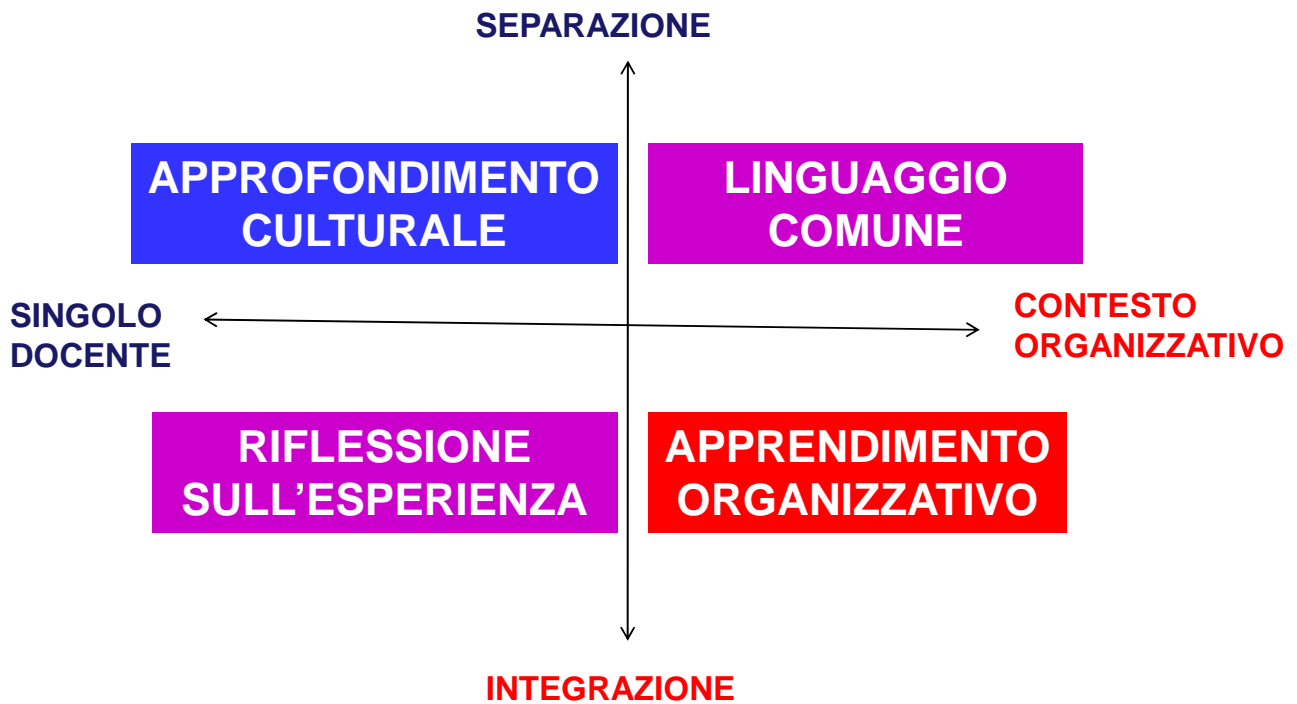
QUALE IDEA DI FORMAZIONE?

SCOPI DELLA FORMAZIONE

| | | |
|---|--|--|
| FORMAZIONE SUL CAMBIAMENTO | FORMAZIONE PER IL CAMBIAMENTO | FORMAZIONE COME CAMBIAMENTO |
| AGGIORNAMENTO | FORMAZIONE IN SERVIZIO | SVILUPPO PROFESSIONALE |
| adeguamento professionale | preparazione all'innovazione | crescita professionale |
| visione ortopedica | visione strategica | visione culturale |

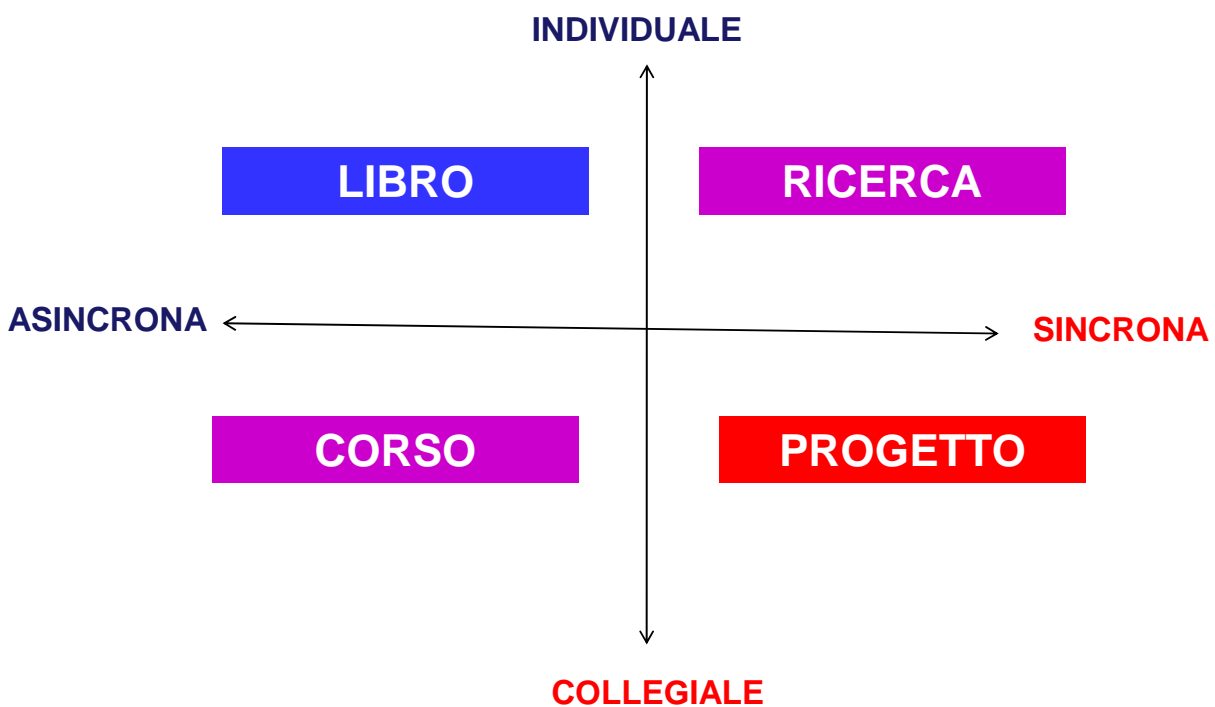
QUALE IDEA DI FORMAZIONE?

RAPPORTO CON IL CONTESTO PROFESSIONALE



QUALE IDEA DI FORMAZIONE?

RAPPORTO CON L'ESPERIENZA PROFESSIONALE



QUALE IDEA DI FORMAZIONE?

Quali esiti formativi: il modello di Kirkpatrick



Quale grado di soddisfazione dell'esperienza formativa?

Quali modificazioni nelle conoscenze/abilità/atteggiamenti?

Quale trasferibilità nei comportamenti professionali?

Quale ricaduta sul contesto organizzativo?

PRINCIPI METODOLOGICI

- **RACCORDO DISCIPLINARIETÀ/TRASVERSALITÀ**
- **PROBLEMATIZZAZIONE DELLE PROPRIE PRATICHE PROFESSIONALI**
- **VALORIZZAZIONE DELLE ESPERIENZE PREGRESSE E DEL MATERIALE ESISTENTE**
 - **ALTERNANZA TRA MOMENTI IN PRESENZA E ATTIVITÀ DI RIELABORAZIONE INDIVIDUALE**
- **MOMENTI OPERATIVI DI TIPO COLLABORATIVO**
- **PROMOZIONE DELLA INTERAZIONE A DISTANZA**

VINCOLI ORGANIZZATIVI

- DURATA COMPLESSIVA: 16 ORE (10 ORE ASSEMBLEARI + 6 ORE LAVORO DI GRUPPO)
- PARTECIPANTI: 25 DOCENTI PER ASSE CULTURALE
- GRUPPI DI LAVORO: ARTICOLAZIONE DEI PARTECIPANTI IN 4 GRUPPI DI 6-7 COMPONENTI
- FORMATORI: EQUIPE DI 6 FORMATORI (PER ASSE CULTURALE)
- TEMPI: ORIENTATIVAMENTE SI PREVEDE UN INTERVALLO DI 8-10 GIORNI TRA UN INCONTRO E L'ALTRO
- PERIODO: GENNAIO-MARZO 2010

PROPOSTA FORMATIVA

| | |
|--|---|
| 4 ore assembleari (rivolte a tutti i corsisti di ciascun asse) | Presentazione del percorso formativo Lavorare per competenze nel biennio: sfide culturali-riferimenti normativi Approccio per competenze: verticalità, orizzontalità, trasversalità |
|--|---|

Intermodulo: individuazione e catalogazione materiali utili all'attività di progettazione

| | |
|------------------------------------|--|
| 3 ore 1 h comune + 2 h x gruppi | Continuità e progettazione per competenze: piste di lavoro Elaborazione modulo didattico x competenze |
|------------------------------------|--|

Intermodulo: a che punto siamo in rapporto alle sfide poste da una progettazione per competenze?

| | |
|------------------------------------|---|
| 3 ore 1 h x gruppi + 2 h comune | Elaborazione modulo didattico x competenze Progettare per competenze: sintesi attività di interfase e gruppi di lavoro |
|------------------------------------|---|

Intermodulo: individuazione e catalogazione materiali utili all'attività di valutazione

| | |
|------------------------------------|---|
| 3 ore 1 h comune + 2 h x gruppi | Valutazione e certificazione per competenze: piste di lavoro Elaborazione strumenti x la certificazione delle competenze |
|------------------------------------|---|

Intermodulo: a che punto siamo in rapporto alle sfide poste da una valutazione per competenze?

| | |
|------------------------------------|--|
| 3 ore 1 h x gruppi + 2 h comune | Elaborazione strumenti x la certificazione delle competenze Valutare per competenze: sintesi attività di interfase e gruppi di lavoro |
|------------------------------------|--|

PRESENTAZIONE MODELLO FORMATIVO

“Il dilemma tra rigore e pertinenza potrà essere rimosso se saremo in grado di sviluppare un’epistemologia della pratica che collochi la soluzione tecnica dei problemi all’interno di un più ampio contesto di indagine riflessiva, che mostri che la riflessione nel corso dell’azione può essere rigorosa per propri meriti, e che leghi l’arte dell’esercizio della pratica in condizioni di incertezza e unicità all’arte della ricerca propria dello scienziato”.
(D.A.Schon, *Il professionista riflessivo*, p. 95)