

---

# Sviluppo della didattica per persone competenti

---

Dario Nicoli

---

# Finalità della didattica per persone competenti

La didattica per persone competenti vuole mobilitare le energie naturali\* relative ai tre ambiti del sistema educativo:

1. Istituzione scolastica
2. Studente
3. Azienda-organizzazione.

\* Bruner, *Verso una teoria dell'istruzione*, Armando, Roma, 1999.

---

---

# 1. Istituzione scolastica

Le risorse naturali dell'istituzione scolastica si possono sintetizzare nella “**volontà di formare**” e si specificano in:

- **Ethos educativo** (desiderio che gli altri siano ciò che possono essere, e che questo possa rendere nuova la nostra vita)
  - **Metodo distintivo** (perseguimento di un metodo proprio, realizzato tramite intuizione ed applicazione)
  - **Alleanza con il contesto** (suscitare la voglia di insegnare – e di apprendere insegnando - che è insita nella realtà sociale)
  - **Dinamica di comunità** (la magia dell'essere insieme ad altri in un'avventura comune).
-

---

## 2. Studente

Le risorse naturali dell'istituzione scolastica si possono sintetizzare nella “**volontà di apprendere**” e si specificano in:

- **Curiosità** (fare domande e trovare piacere nel sapere)
  - **Desiderio di competenza** (gusto nel risolvere problemi)
  - **Aspirazione ad emulare un modello** (“che l’insegnante divenga parte integrante del dialogo interno dello studente, una persona di cui egli desidera il rispetto, di cui vuole far sue le qualità”)
  - **Impegno ad inserirsi nel tessuto della reciprocità sociale** (“desiderio di rispondere agli altri e cooperare con essi in vista di un obiettivo comune”).
-

### 3. Azienda organizzazione

Le risorse naturali dell'istituzione scolastica si possono sintetizzare nella “**volontà di valorizzare le risorse umane**” e si specificano in:

- **Partecipazione alla definizione delle mete e delle figure da formare** (dire in anticipo che cosa ci si aspetta dalla scuola e rendersi responsabile dell'opera che ne consegue)
- **Disponibilità ad un ruolo co-formativo e co-valutativo** (desiderio di insegnare che è insito in ogni ruolo sociale)
- **Assunzione di responsabilità nel processo di inserimento lavorativo** (valorizzare il merito e favorire il coinvolgimento autonomo e responsabile dei giovani nella realtà sociale)

---

# Piano di sviluppo della didattica per persone competenti

La strategia di sviluppo della didattica per persone competenti richiede:

- a) Una spinta d'azione pluriennale da parte del dirigente scolastico
  - b) La presenza di docenti facilitatori del cambiamento (tutor-accompagnatori)
  - c) Consigli di classe disponibili al coinvolgimento diretto
  - d) Un metodo e dei sussidi che favoriscono un **impegno ragionevole** da parte dei docenti.
-

---

# Tre componenti del piano di azione

Tre sono le componenti del piano d'azione per una “scuola delle persone competenti”:

1. Il piano formativo comune
  2. La micro-didattica (unità di apprendimento disciplinari e di asse/area)
  3. La macro-didattica (Unità di apprendimento interdisciplinari: alternanza, progetti, concorsi, attività di valore sociale).
-

---

# Piano formativo comune (1)

- Documento che indica la progressione per fasi del cammino formativo, indicando il rapporto di coerenza tra l'apporto degli assi culturali e delle aree di indirizzo e le caratteristiche educative, culturali e professionali che si attendono dal destinatario al termine del percorso formativo (quinquennio, triennio biennio...).
  - Per ogni fase, il piano formativo indica le Unità di Apprendimento di asse/area o interdisciplinari che consentono di mobilitare le buone disposizioni degli allievi così che diventino competenti, ovvero protagonisti del proprio progetto personale di vita e di formazione/lavoro secondo una prospettiva positiva ed utile dal punto di vista etico-sociale.
-

# Piano formativo comune (2)

- Il piano formativo si fonda sulla necessità di intersecare due vettori nell'attività formativa:
  1. Il vettore **verticale**, che indica la progressione del cammino formativo degli studenti, secondo passi disegnati lungo linee di crescita e maturazione in vista del perseguimento del profilo dello studente.
  2. Il vettore **orizzontale** che indica i contributi al processo di apprendimento, rappresentati dagli assi culturali, dalle aree di indirizzo e dalle attività di adattamento al target ed al contesto (Larsa).

Il piano formativo indica in che modo le unità di apprendimento brevi e quelle medio-ampie concorrono a formare le caratteristiche educative dell'allievo (lo studente per sé), culturali (lo studente nella realtà) e professionali (lo studente per gli altri).

Si propone un esempio approssimativo di un piano formativo comune.

	ASSE LINGUAGGI	ASSE MATEMATICO	ASSE SCIENTIFICO	ASSE STORICO SOCIALE	AREA INDIRIZZO	LARSA
FASA PREVIA	Orientamento					Corso di lingua italiana per stranieri
FASE DI AVVIO	L1 Il testo breve	M1 Le proporzioni	Sc 1 L'erbario	SS 1 Il territorio	Le tecnologie del settore	
FORMAZIONE 1	L2 Autori di letteratura	M2 Il fattore incognito	SC 2 L'energia	Storia della tecnologia		Recupero tra pari
FORMAZIONE 2	L3 I linguaggi specialistici	M3 Le funzioni	SC 3 Struttura della materia	SS 2 Norme e comportamenti	Impianti semplici	Approfondimento
ESPERIENZA SIGNIFICATIVA	Alternanza formativa					Simulazione della valutazione
FORMAZIONE 3	L4 Leggere un'opera d'arte	M4 Risoluzione dei problemi	SC 4 Le tecnologie e l'etica	SS 3 Gestire un budget	Impianti complessi	Simulazione della valutazione
VALUTAZIONE FINALE	Valutazione finale					
EVENTO	Preparazione e gestione dell'evento finale					

---

# Piano formativo comune (3)

Tale piano richiede:

- l'adozione di una serie di requisiti organizzativi centrati sull'aggregazione delle varie discipline in assi ed aree entro una dimensione unitaria di indirizzo dei percorsi formativi,
- la definizione di una progressione pluriennale che preveda il passaggio graduale ad un assetto ordinario per competenze,
- un'intesa stabile con i soggetti del contesto socio economico.

Il centro didattico dell'azione verte sull'UdA in quanto modalità propria del processo di apprendimento, mentre l'attendibilità della valutazione risiede nella elaborazione di rubriche delle competenze che svolgano la funzione di "linguaggio comune" basato su prove reali ed adeguate come evidenze delle competenze stesse.

---

# Sviluppo del piano formativo

Competenze	Assi/aree e discipline coinvolte	Fasi	Uda

## Traguardi formativi

Competenza	Abilità	Conoscenze
1	- -	- -
2	-	- -
3	- -	- -
4	-	- -
5	-	- -
6	-	- -
7		
8		

## UdA 1

Competenza	Abilità	Conoscenze
1 →	- -	- -
2 →	- -	- -

## UdA 2

Competenza	Abilità	Conoscenze
1 →	- -	- -
2 →	- -	- -

---

# La micro-didattica (unità di apprendimento disciplinari e di asse/area)

- Ogni attività formativa si svolge tramite UdA, ovvero per mezzo di lavori significativi, dotati di senso e di valore, che sollecitano lo studente ad “imparare facendo”.
  - Le UdA sono autoconsistenti, ovvero stanno in piedi da sole poiché aprono e chiudono un ambito del sapere, segnalato anche dalle realizzazioni degli studenti.
  - Occorre selezionare i nuclei essenziali del sapere intorno ad un numero essenziale di compiti-prodotti, tali da sollecitare gli studenti a divenire competenti.
-

# Un metodo per la micro-didattica (scienze)

- **Domandare.** Gli allievi iniziano il percorso di apprendimento sempre da una domanda.
- **Investigare.** Gli allievi progettano e avviano l'investigazione.
- **Spiegare.** Gli allievi fanno ipotesi e forniscono spiegazioni *qualitative orali e*, successivamente, scritte su quanto investigato. Anche il docente può intervenire con domande che favoriscano la connessione dei concetti, dei processi, delle abilità.
- **Discutere.** Gli allievi confrontano il proprio pensiero con quello degli altri allievi del gruppo.
- **Elaborare.** Gli studenti confrontano le informazioni, ricavate dall'investigazione e discusse coi colleghi, con quanto già conoscono per sviluppare, per *connettere* e consolidare i concetti e le proprie abilità.

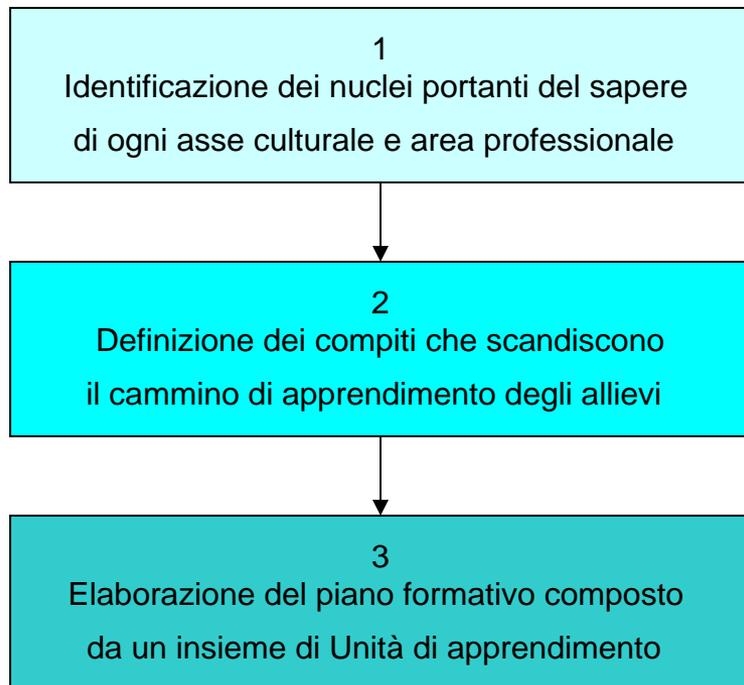
---

# La macro-didattica (Unità di apprendimento

interdisciplinari: alternanza, progetti, concorsi, attività di valore sociale).

- Nei momenti importanti, si sviluppano unità di apprendimento più significative, che vedono tendenzialmente il contributo di tutti i doti.
  - Esse affermano visivamente l'unitarietà del sapere, l'esistenza di una comunità di insegnamento, la rilevanza sociale dell'apprendimento.
  - Consentono di mettere a fuoco ed approfondire il cammino di sviluppo degli studenti, favorisce il confronto con compiti di realtà, sollecita la reciprocità sociale, permettono di saggiare la qualità del lavoro scolastico nel confronto con gli altri attori significativi.
-

# Verifica del processo formativo



Tutti i traguardi formativi (competenze articolate in abilità e conoscenze) sono stati considerati?

Tutti i traguardi formativi sono previsti entro le esperienze di apprendimento?

Ogni Uda comprende gli indicatori/evidenze previste dalle rubriche delle competenze?

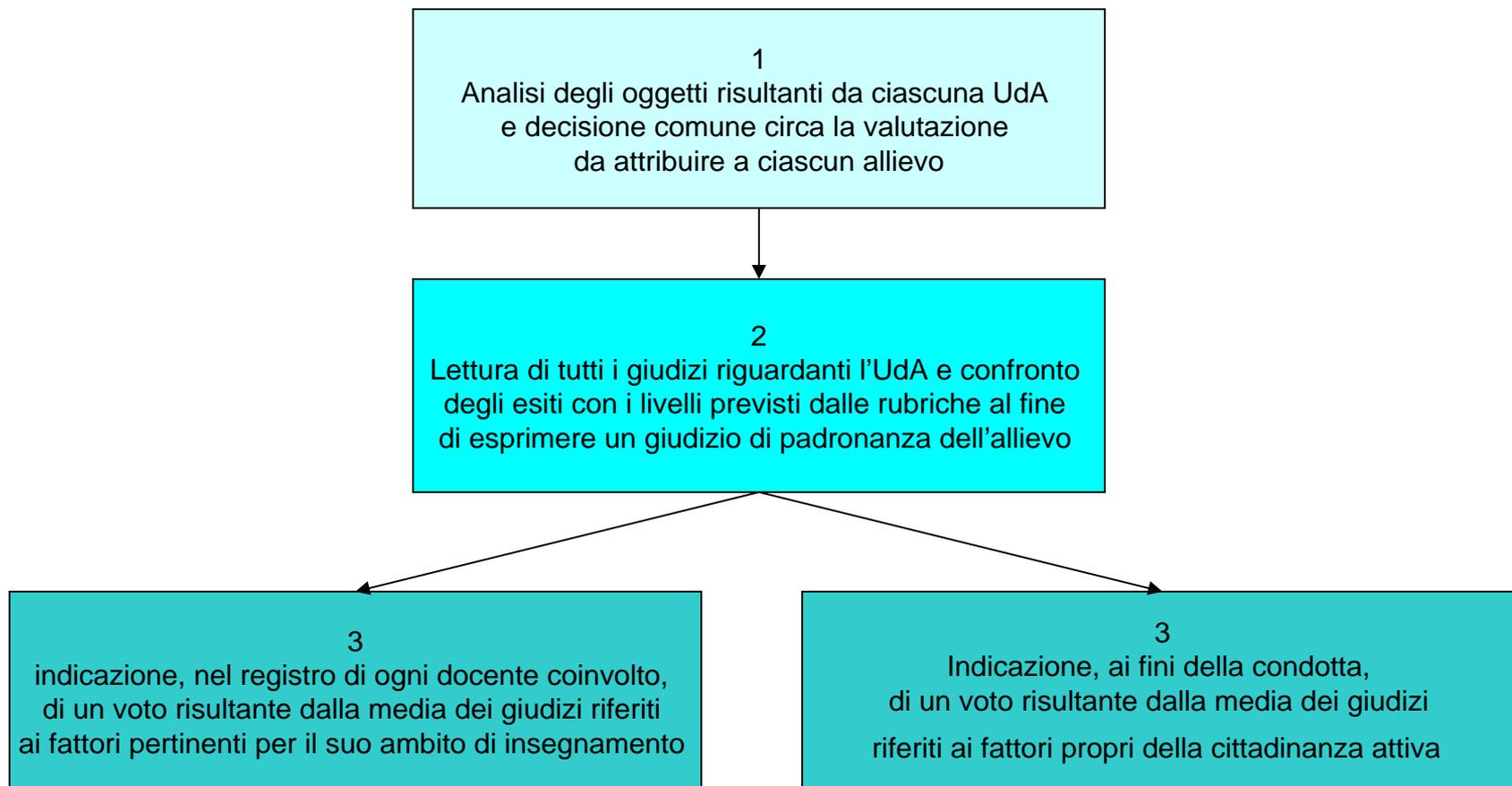
Per ogni Uda è stata elaborata, di comune accordo del consiglio di classe, la griglia di valutazione unitaria?

---

# Valutazione

- Il processo di valutazione consiste nella raccolta sistematica delle evidenze che, al termine delle varie UdA realizzate, segnalano il progresso degli apprendimenti della persona, ovvero: prodotti, processi, linguaggi, riflessioni, comportamenti...
  - Tali evidenze sono osservate tramite una griglia unitaria di valutazione, concordata nell'ambito del consiglio di classe, che fornisce i criteri della ricognizione dei fattori utili al compito valutativo.
  - La valutazione coinvolge tutto il consiglio di classe, così che il giudizio viene espresso con il contributo di tutti.
-

# Fasi del processo di valutazione



---

# Valore sociale dell'opera scolastica

- La scuola concorre a creare valore sociale sotto tre profili:
  - Rendere reciprocamente arricchente il **rapporto tra le generazioni** (perseguimento dell'intesa e della cooperazione tra le generazioni)
  - Consentire l'accesso da parte di tutti, specie dei più svantaggiati, al **bene-esperienza** (in cui risiede, in parte, il bene-competenza)
  - Sollecitare l'impresa ad assumere un **ruolo sociale e culturale** attraverso il coinvolgimento nei confronti dei giovani, da cui ricavare conferma circa l'importanza del proprio operato
-