

Piano Nazionale di Formazione e Ricerca
“*I CARE: Imparare, Comunicare, Agire in una Rete Educativa*”

aa.ss. 2007/2009

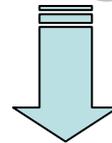
http://www.pubblica.istruzione.it/normativa/2007/prot1536_07.shtml#allegati

<http://www.pubblica.istruzione.it/dgstudente/icare/presentazione.shtml>

USR Marche - Ancona, 6 e 13 Marzo 2008

Incontri di formazione
“*I CARE in ... ricerca azione*”

La conduzione dei gruppi di ricerca



Laboratori di R-A (Parole chiave - Fasi)

Gruppi di lavoro (Comunicazione efficace)

Strumenti di lavoro:

Analisi d'ingresso - Sintesi degli incontri –

Diario di bordo - Piattaforma online (Networking)

Report (Azioni – Processi e prodotti)

(Parte 1^a)

Manuela Furno
mfurno@irre.marche.it

Fasi del processo di formazione e ricerca

(**azioni di sistema** - passaggi fondamentali del processo sperimentale)

- a) Garantire **informazione** ed acquisire il **consenso** sull'operazione
- b) Elaborare il **piano operativo** e l'organigramma di **ruoli e funzioni**
- c) Predisporre **strumenti** per la tenuta del processo di ricerca
- d) Raccogliere **dati** circa la ricerca in atto
- e) Redigere **report** intermedi e finali circa gli esiti della ricerca
- f) Raccogliere la **documentazione** dell'intero percorso di ricerca
- g) Presentare i **risultati** della ricerca alle varie componenti della comunità

Responsabilità ed Azioni

Gruppi di ricerca



Referenti

- **Adesione agli accordi di rete**
- **Predisposizione del progetto di ricerca**
- **Realizzazione delle attività di ricerca**
- **Diffusione della ricerca nella scuola**

- **Coordinamento gruppo di ricerca**
- **Confronto con il dirigente e con il collegio dei docenti**
- **Partecipazione incontri regionali gruppi di ricerca**
- **Partecipazione seminari di formazione**
- **Facilitazione della comunicazione**



Conduzione dei gruppi di ricerca

- ☐ ...sostenere e facilitare i laboratori di R-A

Laboratorio di R-A

condizioni e strategie per l'innovazione

- Partecipazione - Pari dignità
- Contestualizzazione
- Circolarità teoria-prassi
- Riflessività - Sistematicità

- ☐ ...tutorship dei gruppi di lavoro

Gruppo di lavoro

T-Group - Team Building

- Custodia compito - Processo di R-A
- Clima relazionale - Comunicazione
- Processi cognitivi - Decisionalità

- ☐ ...utilizzo degli strumenti di lavoro

Strumenti di lavoro

monitorare e documentare processi e prodotti

- Analisi di ingresso
- Scheda di sintesi
- Diario di bordo
- Piattaforma on-line



□ ...sostenere e facilitare i laboratori di R-A

Laboratorio di R-A (condizioni e strategie per l'innovazione)

- Partecipazione - Pari dignità
- Contestualizzazione - Circolarità teoria-prassi
- Riflessività – Sistematicità

Nel **LABORATORIO di R-A** si mettono in atto **le condizioni e le strategie per l'innovazione ed il cambiamento** attraverso la **partecipazione attiva** dei docenti, anch'essi **ricercatori alla pari**, che partendo da una **situazione di contesto** concreta, con il proprio bagaglio conoscitivo ed esperienziale, ricercano soluzioni spendibili nella propria realtà, con lo scopo di **migliorare la qualità dell'insegnamento-apprendimento**. Infatti, attraverso lo **studio sistematico** della propria pratica e creando spazi di **riflessione critica**, la ricerca azione riesce a **coniugare conoscenza ed esperienza**.



I docenti del gruppo sono impegnati a **condividere conoscenze e coprogettare** azioni didattiche alla luce della riflessione sull'oggetto di ricerca scelto, con momenti di studio ed approfondimento individuale e di gruppo. In questa prospettiva gli insegnanti diventano soggetti attivi di ricerca e artefici del proprio **sviluppo professionale**, attivando nell'ambito della pratica educativa **cicli di progettazione** (pianificazione - azione - osservazione - riflessione – riprogettazione) per migliorare determinati aspetti di una situazione problematica.



Ciò richiede da parte dell'insegnante/ricercatore una precisa **assunzione di impegno**, la raccolta sistematica e la sintesi di informazioni pertinenti, il **confronto di punti di vista** diversi e la capacità di mettersi in discussione ed aprirsi alle idee di altri.

Gli insegnanti sono al tempo stesso **committenti** della ricerca, **destinatari** dei risultati, **interpreti** della realizzazione delle soluzioni emerse a breve, medio e lungo termine. E' loro interesse che la ricerca sia utile.

(Principi sottesi alla ricerca-azione e vissuto metodologico di apprendimento sul campo, approccio metacognitivo e prospettiva dell'empowerment: potenziamento e valorizzazione delle risorse professionali interne all'organizzazione)



PAROLE CHIAVE della R-A

La ricerca-azione è caratterizzata da:

- ❑ **partecipazione:** è un aspetto essenziale della RA che garantisce ai partecipanti di essere soggetti attivi, protagonisti della ricerca. In questo modo la RA può essere costruita sui bisogni reali dei partecipanti e, coinvolgendoli nell'individuazione delle situazioni problematiche, nell'elaborazione di ipotesi di soluzione e nella loro realizzazione, implementa l'acquisizione di conoscenze e lo sviluppo di competenze per la crescita professionale. L'attività di ricerca partecipata implica un'intensa circolazione di informazioni e idee; coniugata con l'attività pratica sul campo assume un significativo valore formativo che permette di **'apprendere dall'esperienza'**
- ❑ **pari dignità tra i soggetti in ricerca:** la RA esclude forme di separazione tra chi lavora (es. l'insegnante) e il ricercatore; la posizione di ricercatore è assunta da ciascuno dei soggetti in azione poiché ognuno elabora un sapere proprio e partecipa alla elaborazione del sapere degli altri.
- ❑ **contestualizzazione:** la RA prende avvio da situazioni specifiche e ne considera un aspetto (azione, evento, situazione, caso...), proponendo soluzioni spendibili ed utilizzabili in questo particolare contesto. E' più interessata a comprendere la natura dei processi (ad es. di insegnamento, di apprendimento) piuttosto che valutare i prodotti (es. conoscenze, abilità...), anche se non li esclude; è orientata all'individuazione delle condizioni ed azioni di cambiamento piuttosto che alla definizione dei fenomeni. La RA non ha lo scopo di fornire dati generalizzabili in quanto i risultati sono da considerarsi pertinenti per il contesto preciso da cui ha avuto origine; i dati raccolti, tuttavia, possono fornire utili informazioni per chi lavora in contesti simili. La RA si qualifica come ricerca idiografica (esplorativa e situata) piuttosto che nomotetica (finalizzata a ricercare le leggi generali di un fenomeno); le **modalità di analisi e valutazione privilegiano strumenti di tipo qualitativo.**
- ❑ **circolarità teoria-prassi:** la RA è radicata nella prassi perché parte da un aspetto relativo ad una situazione concreta e i risultati si riferiscono immediatamente alla situazione concreta. La stessa dimensione teorica emerge dalla prassi come riflessione sulle motivazioni dell'agire e come valutazione critica. Le teorie vengono esplicitate e confrontate con la pratica. La riflessione sulla pratica fonda la possibilità di una teoria che nasce dalla pratica e di una pratica che arricchisce la teoria.
- ❑ **riflessività:** la riflessività è un elemento essenziale per la correttezza e la coerenza delle azioni intraprese e delle decisioni assunte. Essa permette di acquisire consapevolezza della congruenza tra teorie in azione, teorie che traspaiono dalle proprie azioni, e la 'teoria sposata', ossia della teoria che si dice di seguire. Assieme all'osservazione, la riflessione nella RA porta al miglioramento della prassi didattica e al miglioramento professionale operando un cambio di paradigma, ossia il vedere le cose da un altro punto di vista. Da questo punto di vista acquista importanza la **'triangolazione'**, ovvero la possibilità di riflettere su dati che provengono da strumenti, da prospettive e da soggetti diversi.
- ❑ **sistematicità:** la RA è sistematica e rigorosa, anche se in modo diverso dalla ricerca classica. Nella RA ci sono delle **fasi:** individuazione della situazione problematica e definizione del problema; analisi della situazione (o delle situazioni); definizione di un piano di azione, fondato su basi teoriche; realizzazione operativa del piano di azione; osservazione; valutazione del/i percorso/i; rivisitazione del piano. Vi è un **circuito metodologico** basato su: analisi-azione-riflessione-analisi; il risultato della RA è un processo continuo di riprogettazione e riformulazione del/i problema/



Le Fasi della R-A

Circuito metodologico (ricorsivo):

- **individuazione della situazione problematica e definizione del problema**
- **analisi della situazione/i**
- **definizione di un piano di azione**
- **realizzazione operativa del piano di azione**
- **osservazione e riflessione**
- **valutazione del/i percorso/i**
- **documentazione (processi e prodotti)**
- **Riprogettazione**

Le **FASI DI LAVORO** si susseguono secondo un ordine di logica interna al processo di ricerca, anche in forma ricorsiva, come vuole la R-A che attivando nell'ambito della pratica educativa un circuito metodologico di **analisi, pianificazione, azione, osservazione e riflessione**, tende a migliorare gli aspetti di una situazione problematica.

Il risultato della ricerca azione sarà un **processo continuo di riprogettazione** e riformulazione del problema

Le **FASI** del processo di ricerca-azione possono presentarsi singolarmente in una seduta o possono presentarsi in contemporanea in una stessa seduta di lavoro.

Le **FASI** possono presentarsi **una sola volta nel corso della ricerca o essere reiterate** a seconda dell'andamento della ricerca stessa.



Le FASI del Progetto di Ricerca-Azione (esemplificazione)

Lo sviluppo del progetto di ricerca può essere ricondotto ad una serie di fasi interconnesse:

fase 0: negoziazione - consiste nella negoziazione degli accordi con il campione di scuole

fase 1: seminario start up - realizza un seminario di condivisione del protocollo di ricerca

fase 2: formazione del gruppo di ricerca-azione - prevede la formazione del gruppo di ricerca, che procede a:

- la ricognizione dell'esistente rispetto all'oggetto della ricerca
- la delimitazione dell'oggetto di studio
- la descrizione del problema che intende risolvere

fase 3: progettazione - consiste nella definizione di un piano d'azione dettagliato in: tempi - attori coinvolti - sequenza azioni – scelta modalità di monitoraggio/valutazione e relativi strumenti

fase 4: attuazione - realizza la trasposizione del piano d'azione

fase 5: seminari di approfondimento - consiste nella attuazione di seminari di approfondimento tematico

fase 6: restituzione - attua la rendicontazione del progress e degli esiti della ricerca attraverso una documentazione di processo e di prodotto



Struttura del percorso “I CARE”

“L’itinerario formativo, che utilizza l’approccio della ricerca-azione, si articolerà in una serie di fasi strettamente correlate, di cui di seguito viene fornita la scansione. Si precisa che tale articolazione risulterà vincolante per le realtà scolastiche partecipanti in quanto le fasi corrispondono ai diversi momenti del processo di apprendimento che le scuole metteranno in atto. Scopo fondamentale del progetto di ricerca rimane quello di rendere visibili e consapevoli i diversi passaggi delle scuole nel loro percorso di riflessione.”

FASE 0 – RICOGNIZIONE DELLE ESPERIENZE PREGRESSE

FASE 1 – ANALISI CRITICA DELLE ESPERIENZE PREGRESSE

FASE 2 – PROGETTAZIONE DEL MIGLIORAMENTO

FASE 3 – PIANO OPERATIVO

FASE 4 – VALUTAZIONE DEL MIGLIORAMENTO

FASE 5 – DIFFUSIONE DELLE ESPERIENZE



□ ... tutorship dei gruppi di lavoro

Gruppo di lavoro (T-Group - Team Building)

- Custodia compito - Processo di R-A
- Clima relazionale - Comunicazione
- Processi cognitivi - Decisionalità

Prospettiva psicosociale: il gruppo è formato da un insieme di individui che attraverso le proprie competenze, capacità e individualità operano in un contesto sociale organizzato (professionale-istituzionale). Nel sistema scuola, **il gruppo** rappresenta lo strumento privilegiato di **integrazione organizzativa** e il **lavoro di gruppo** diviene momento sostanziale di confronto, discussione, definizione di obiettivi e strategie, di elaborazione e decisione comuni.

Un gruppo di **apprendimento-lavoro decisionale** è finalizzato all'assunzione di conoscenze atte a portare i membri del gruppo stesso a un alto grado di integrazione e a nuove sintesi di idee. Si caratterizza per un fitto interscambio di comunicazioni e per la prevalenza della **componente sociocognitiva**, mentre viene controllata la **componente socioemotiva-relazionale**. Il **gruppo cresce** proporzionalmente all'impegno cognitivo e relazionale dei componenti.

L'andamento del gruppo di lavoro, attraverso la **conduzione** funzionale alla **custodia del compito**, del **processo di ricerca**, delle **dinamiche interpersonali**, della **comunicazione**, facilita nei partecipanti il **recupero delle proprie competenze**, l'ascolto ed il confronto, l'ideazione e la **produzione di conoscenza e decisioni** centrate sull'oggetto della ricerca.

Il conduttore è custode della metodologia di R-A, dei contenuti dell'oggetto di ricerca, della relazione nel gruppo di lavoro, per facilitare lo scambio, la riflessività e la crescita del processo di ricerca.

(Dinamiche di **gruppo**, funzione della **conduzione**, obiettivi e modalità, comportamenti e segnali, vissuto metodologico e psico-sociale della **comunicazione efficace**, feedback di **autovalutazione**, **memorandum T-Group**)



Gruppo (appunti): un insieme di persone coinvolte in una **dinamica** che deriva dal gruppo stesso e anche un insieme di individui aventi relazioni reciproche che li rendono significativamente **interdipendenti**.

L'interazione che avviene all'interno di un gruppo (la stessa che ne consente la nascita) pur scaturendo dall'interesse comune dei membri a unirsi per un determinato fine, ha come condizione ed effetto **l'arricchimento/apprendimento/mutamento di ciascun membro su base empatica** (l'accoglimento da parte di ciascun membro di una prospettiva nuova, quella degli altri, diversa dalla propria).

Dinamica di gruppo: insieme dei **processi psicofisici e sociali**, latenti o palesi, che si manifestano all'interno di un gruppo e che di esso determinano la formazione, il funzionamento e le modificazioni. (Kurt Lewin 1930, Teoria del campo, T-Group)

Lavorare in gruppo: richiede, oltre a una forte convinzione sul valore e l'importanza strategica di questo strumento, la conoscenza delle logiche, dei processi e delle modalità operative di progettazione e conduzione che orientano e guidano l'azione dei membri. E' uno **strumento di apprendimento** e richiede impegno cognitivo e relazionale

Tipi di gruppo: **Primario** (coesione di tipo affettivo) e **Secondario** (obiettivo ed efficienza)

In ragione della motivazione per cui interagiscono si distinguono:

- **Gruppo terapeutico o psicoterapeutico** (emotivo)
- **Gruppo di lavoro centrato su un compito decisionale** (razionale)
- **Gruppo di apprendimento-lavoro** (conoscenze e sintesi di idee)
- **T. Group** (Training Group): tecnica di formazione per animatori di gruppo, riflessione comune del G su se stesso

Leadership: capacità di guidare e motivare le persone al raggiungimento di obiettivi. E' fondamentale l'esercizio della leadership per far funzionare un gruppo efficacemente. Il leader si definisce come soggetto particolarmente impegnato nella soluzione dei compiti e/o nello sviluppo del gruppo, a livello cognitivo e socioemotivo.

Leadership di servizio (funzionale): gli viene assegnata la funzione di custodia/presidio del compito (area dell'obiettivo), del clima e della comunicazione (area socioemotiva), delle prestazioni e decisioni del gruppo (area del metodo). Il leader lavora con il gruppo, non per o sul gruppo, non si sostituisce ad esso né nelle decisioni né nel superamento delle difficoltà. La sua finalità è l'ottimizzazione delle risorse disponibili all'interno del gruppo sia in termini operativi che relazionali.

Leadership istituzionale: gli vengono attribuite dall'organizzazione le caratteristiche di responsabilità e autorità di ruolo. Snodo: articolazione e integrazione tra il ruolo istituzionale e funzionale.

Team building: lo **sviluppo di competenze relazionali e comunicative entro il team** incrementa la motivazione al raggiungimento di obiettivi comuni, ed evidenzia le naturali inclinazioni dell'individuo. Al team serve **partecipazione emotiva**.

Fasi: interazione, interdipendenza, integrazione

Training Group: esercitazione sul campo nella **prospettiva dell'empowerment** e dell'**approccio metacognitivo**, personale e del gruppo. Le competenze metacognitive e l'empowerment servono per sviluppare e portare a compimento decisioni e progetti, per perseverare in vista degli obiettivi finali (**prospettiva psico-sociale**).

Il gruppo come “territorio comunicazionale”

Le caratteristiche della comunicazione efficace:

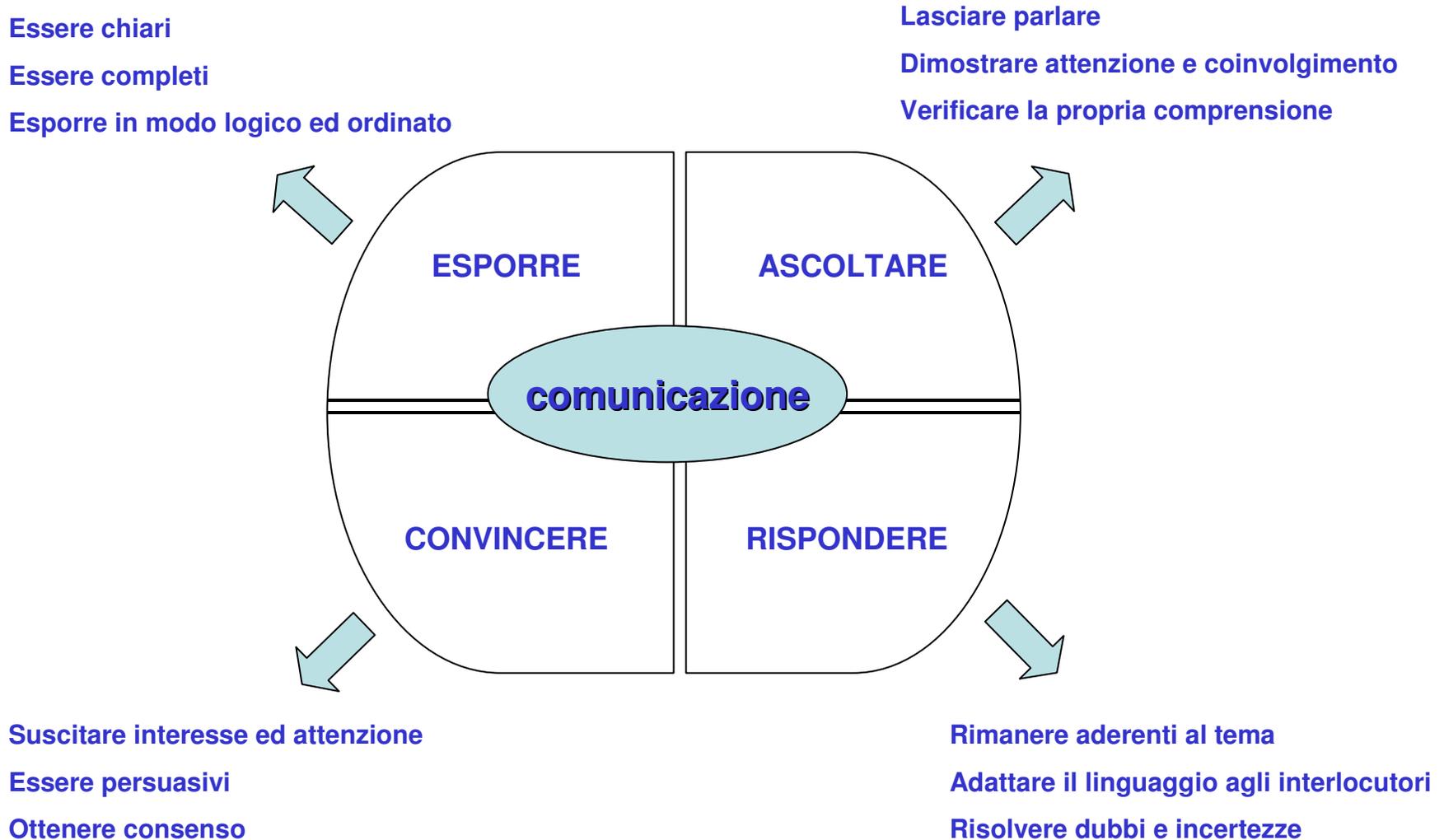
- ❑ **Finalizzata:** riferita a presa di decisioni, sviluppo di ipotesi di soluzione dei problemi, gestione delle relazioni. Occorre mantenere costantemente il contenuto della comunicazione coerente con l’obiettivo da raggiungere e funzionale al compito
- ❑ **Pragmatica:** quando privilegia la raccolta di dati e fatti, valutazione e verifica dei risultati del gruppo
- ❑ **Trasparente:** quando ciascuno fornisce al gruppo tutte le informazioni delle quali dispone e non vengono utilizzate difese come strumento di potere. Alto livello di feedback
- ❑ **Situazionale:** coerente con il momento e la fase di lavoro, linguaggio adeguato ai membri, sforzo di adattamento alle esigenze e alla cultura professionale degli altri. Chiarire i conflitti e condivisione dei successi (Il processo della comunicazione può risultare **produttivo – difensivo – inefficace**)

Componenti del processo di comunicazione efficace (orientata al cambiamento)

- ❑ **Confronto e scambio** (Convincere): suscitare interesse ed attenzione, essere persuasivi, ottenere consenso (avvengono sia a livello di contenuto -dati e fatti - che di relazione -integrazione delle differenze esistenti, percezione dell’altro come risorsa- garantisce la sintonia)
- ❑ **Ascolto:** lasciar parlare, dimostrare attenzione e coinvolgimento, verificare la propria comprensione (evento dialettico tra differenziazione e uniformità - valore relativo in ragione del proprio punto di vista, riconoscimento della situazione comune nella quale si sta operando per la soluzione dei problemi - vissuti alternati fra il sospetto e la fiducia – idea di “far parte” - costruisce la condivisione)
- ❑ **Esposizione:** essere chiari, essere completi, esporre in modo logico e ordinato (coinvolge le dimensioni di contenuto e relazione – misurare il valore delle proprie conoscenze e informazioni e il proprio stile - certifica l’impegno)
- ❑ **Feedback** (Rispondere): rimanere aderenti al tema, adattare il linguaggio agli interlocutori, risolvere dubbi e incertezze (saper rispondere, farmi capire se ho capito, se mi sono spiegato, misurare con questo il contributo personale alla comunicazione, l’adeguamento ai contenuti)



Are di competenza che presiedono ad un comunicazione efficace



LA CONDUZIONE DI UN GRUPPO DI LAVORO (memorandum)

T-Group: esperienza formativa di apprendimento per esperienza per cui dal vissuto metodologico e psico-sociale nei GdL si potrà acquisire in progress consapevolezza dei comportamenti personali e altrui, sensibilità ai modi di azione e reazione, attenzione e comprensione delle dinamiche di gruppo e dei rapporti interpersonali e intergruppi.

A) RUOLO

Nella conduzione di gruppi centrati su un compito, in quanto costituiti per perseguire un obiettivo ben preciso, il ruolo del **moderatore-conduttore** diviene primariamente di tipo **metodologico** in funzione dell'avanzamento del gruppo nel compito prefissato. La conduzione si delinea quindi “**non direttiva**” intendendo: direttività nelle regole del metodo di lavoro - libertà dell'ideazione del gruppo

B) FUNZIONE

OBIETTIVI

- Custodire il compito del gruppo
- Custodire il processo di ricerca
- Garantire la comunicazione
- Far investire la tensione del gruppo sul compito

MODALITA'

- il compito va delineato, non si evade, non lo si sostituisce
- far recuperare ai partecipanti le proprie competenze
- registrare e riorganizzare la produzione del gruppo
- portare i componenti all'ascolto non di se stessi ma degli altri, comunicando così sul compito
- disinvestire i componenti del gruppo dal confronto interindividuale
- far convergere l'ansia individuale nel confronto comune sul compito

C) COMPORAMENTI E SEGNALI

- l'ascolto (decentrarsi dal sé)
- il silenzio (rispetto delle pause di riflessione)
- il far da specchio riformulando (senza interpretazione personale)
- denominare le operazioni che si stanno compiendo
- richiamo all'ascolto e alla verifica della comunicazione
- richiamo al recupero della produzione
- richiamo alla necessità della sintesi
- richiamo all'uso degli strumenti di lavoro (appunti, tabulazioni, etc.)
- richiamo all'uso dell'informazione (recupero degli Esperti e di altre fonti, materiale bibliografico...)
- impedire la “delega” del componente del gruppo agli altri componenti e del gruppo al leader o al moderatore
- non interferire nella elaborazione dei contenuti ideativi del gruppo né con giudizi di merito, né con opinioni personali
- non esigere che il gruppo adempia al compito secondo le linee e con gli esiti che egli tenderebbe a privilegiare
- sollecitare revisioni, confronti
- impedire la strumentalizzazione del gruppo a bisogni personali dei componenti
- aiutare il gruppo a prendere coscienza e quindi a controllare la struttura logica in cui si sta sviluppando il processo di studio/apprendimento





□ ... utilizzo degli strumenti di lavoro

Strumenti di lavoro
(monitorare e documentare processi e prodotti)

- Analisi di ingresso
- Scheda di sintesi
- Diario di bordo
- Piattaforma on-line

Gli strumenti di lavoro, utilizzati per monitorare e documentare il **progress dell'azione di sistema** a livello di Istituto e di rete (**processi e prodotti**), restituiscono informazioni circa lo stato di **avanzamento della ricerca in situazione** (applicazione sperimentale, nodi problematici emersi dalla osservazione e riflessione individuale e in gruppo, materiali di studio e dati di ricerca, strumenti di analisi e rilevazioni, bibliografie/sitografie...).

- **Analisi di ingresso**: stesura a cura del referente e del gruppo di ricerca, strutturata e mirata ad evidenziare l'importanza e il **condizionamento del contesto** in cui si va ad operare, gli elementi di facilitazione ed elementi di freno per l'innovazione, la **progettazione** di massima per il cambiamento.
- **Sintesi degli incontri**: stesura a cura del referente, anche alla luce delle note dei Diari di bordo dei docenti del gruppo di ricerca. Le Schede di sintesi costituiscono il **planning** e la memoria dei processi relazionali, di decisione, di riflessione e valutazione assunti dal Gruppo di R. Sono **fotogrammi di un itinerario**, annotazioni sistematiche scaturite da una logica che rispetta il **principio di realtà**.
- **Diario di bordo**: stesura a cura dei docenti del gruppo di ricerca, da restituire al referente a seguito degli incontri di laboratorio, per orientare le azioni di ricerca in progress. Il Diario di bordo è come la **videoregistrazione** attuata da punti di vista soggettivi e diversificati da situazione a situazione e da percezione a percezione. Si connota come **osservazione partecipe e metariflessione** su azioni, eventi, atteggiamenti propri e altrui.
- **Piattaforma on line**: ambiente di comunicazione, informazione e documentazione in rete con aree di lavoro e scambio cooperativo e collaborativo (**Networking, Netiquette CMC, Web-site, Tutorial uso**)

Analisi di ingresso

Dati della scuola

Contesto socio-culturale

Storia dell'innovazione nella scuola

Contesto “attuale” in riferimento all'innovazione

- a) situazione di partenza in riferimento all'oggetto della ricerca
- b) previsione dei processi da mettere in atto
- c) situazione di arrivo dopo il laboratorio di ricerca-azione
- d) modalità di verifica ipotizzate in ordine ai cambiamenti da realizzare

Analisi di ingresso: stesura a cura del referente e del gruppo di ricerca, strutturata e mirata ad evidenziare l'importanza e il condizionamento del **contesto** in cui si va ad operare, gli elementi di facilitazione ed elementi di freno per l'innovazione, la **progettazione** di massima per il cambiamento.
(Schema con campi guida)

Sintesi degli incontri

Incontro n.

DATA:

PRESENTI:

FASE:

TEMA/ARGOMENTO DELL'INCONTRO:

Descrizione delle azioni concordate e svolte

Questioni poste all'inizio della riunione o punti fermi da cui partire per lo sviluppo dell'oggetto prescelto

Orientamenti e strategie metodologico-didattiche e organizzative

Azioni pianificate e svolte durante l'incontro

Eventuali punti problematici - Questioni aperte

Clima e processi relazionali instauratisi durante l'incontro

Soluzioni finali condivise e assunte

Sintesi degli incontri: stesura a cura del referente, anche alla luce delle note dei Diari di bordo dei docenti del gruppo di ricerca. Le Schede di sintesi costituiscono il **planning** e la memoria dei processi relazionali, di decisione, di riflessione e valutazione assunti dal Gruppo di R. Sono **fotogrammi di un itinerario**, annotazioni sistematiche scaturite da una logica che rispetta il **principio di realtà**.

(Schema con campi guida)

Diario di bordo

Strumento soggettivo: da utilizzare per **esprimere atteggiamenti, opinioni, difficoltà, vissuti** durante il Laboratorio di R-A e da consegnare al Referente a breve dal giorno del Laboratorio stesso. Le annotazioni dei docenti ricercatori possono essere costituite da osservazioni, idee, sensazioni, reazioni, interpretazioni, ipotesi, spiegazioni, convinzioni, percezioni, ecc., tutti inerenti l'argomento d'interesse prescelto dalla ricerca. Ogni docente del gruppo di ricerca curerà il proprio diario di bordo scrivendo quelle brevi osservazioni che riterrà opportuno **segnalare al ricercatore-esperto** come contributo al miglioramento del lavoro comune.

Campi di riflessione comuni:

- consapevolezza e accettazione della finalità del lavoro da parte degli attori della ricerca
- assunzione del compito da parte dei colleghi
- interesse e motivazione del gruppo di ricerca e del referente
- clima relazionale all'interno del gruppo
- “incidenti” organizzativi (modificazione in itinere della struttura organizzativa e dell'impostazione del lavoro)
- modifica del proprio agire professionale e assunzione di consapevolezza della propria funzione

Strumento operativo: da utilizzare dopo l'incontro di Laboratorio di R-A e da consegnare al referente nei giorni precedenti il Laboratorio successivo, compilato dai docenti registrando le osservazioni durante la fase di applicazione (in aula, con il collegio, con le commissioni,...) degli strumenti e delle azioni progettate nel gruppo di ricerca. Le osservazioni avranno come oggetto l'attività didattica del docente, le difficoltà incontrate, le risposte degli alunni, le modifiche tempestivamente approntate in situazione.

Diario di bordo: stesura a cura dei docenti del gruppo di ricerca, da restituire al referente a seguito degli incontri di laboratorio, per orientare le azioni di ricerca in progress. Il Diario di bordo è come la **videoregistrazione** attuata da punti di vista soggettivi e diversificati da situazione a situazione e da percezione a percezione. Si connota come **osservazione partecipe e metariflessione** su azioni, eventi, atteggiamenti propri e altrui. . **(Linee guida per la stesura dei diari)**

Piattaforma online

Sito Web - Tutorial d'uso

- Ambiente di comunicazione, informazione e documentazione in rete
- Aree di lavoro e scambio cooperativo e collaborativo

System Administrator:

- Responsabile della piattaforma tecnologica
- Gestisce i diritti e le regole di accesso (lettura, scrittura, modifica,...)

Networking:

insieme delle pratiche, delle tecnologie, delle problematiche riguardanti il mondo delle **Reti telematiche** http://www.pubblica.istruzione.it/innovazione/progetti/reti_scuole.shtml

Tutoring on line

Modello blended della FaD

Comunità di pratica

Netiquette e CMC (Computer Mediated Communication)

Knowledge Management: gestione/produzione/condivisione di conoscenza e sapere partecipato (*filone di ricerca teorica e applicativa che sviluppa il ciclo della conoscenza all'interno di una comunità di pratica o d'apprendimento tramite strumenti dell' information technology*)



Il tutor on line (*)

è una **figura chiave** per rendere più funzionali i rapporti di rete basati sull'utilizzo delle tecnologie telematiche e molto si discute sul problema della sua formazione e della sua azione nei contesti comunicativi delle comunità di apprendimento.

Grazie alla diffusione della formazione a distanza è possibile utilizzare ambienti per forme di condivisione, recupero di expertise ed economie di scala. Sono i tutor che fanno la qualità dell'e-learning creando la "vicinanza psicologica", l'interattività in presenza e a distanza che permette di far percepire l'apprendimento come un'esperienza fondamentalmente sociale.

Nel quadro professionale di questa emergente figura di sistema nei percorsi di blended learning, viene riconosciuta la compresenza di almeno tre livelli essenziali di **competenze**:

- **tecnologiche:**

avere un buon grado di familiarità con gli strumenti informatici per l'utilizzo degli ambienti comunicativi on line

- **metodologico-didattiche:**

conoscere i principi base dell'insegnamento/apprendimento e del percorso formativo basato sulla progettazione, ricerca-azione, problem solving, cooperative learning;

- **relazionali:**

conoscere le dinamiche interpersonali, di animazione e moderazione di gruppo per accompagnare e facilitare la disponibilità all'ascolto e alla cooperazione.

(*) Cfr. *Form@re - Newsletter per la formazione in rete*: <http://www.formare.erickson.it/>



Collaborare e apprendere in rete (*)

La cooperazione telematica si basa su tre elementi quali il **coordinamento**, la **collaborazione** e la **codecisione** che hanno caratteristiche particolari.

Il **coordinamento** è caratterizzato dalla sincronizzazione delle azioni svolte tra più persone

La **collaborazione** si basa sul consolidamento dei contributi espressi e sull'integrazione progressiva dei nuovi che saranno aggiunti

La **codecisione** sulla progressiva convergenza delle opinioni, delle scelte e dei valori dei singoli partecipanti al processo

(*) Cfr: Piano Nazionale di Formazione Degli Insegnanti sulle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione – Percorso Formativo B Mod. 5 Collaborare e apprendere in rete (Dispensa a cura di F. Orlandi)

Formazione in rete (*)

La Formazione in Rete, definita anche **FaD di terza generazione**, è una forma di Fad caratterizzata dal fatto che il processo formativo avviene prevalentemente in rete attraverso l'interazione dei partecipanti che costituiscono una vera e propria **comunità di apprendimento** in cui vengono favoriti sia il superamento dell'isolamento del singolo che la valorizzazione dei suoi rapporti con il gruppo.

In altri termini la formazione in rete supera il concetto di formazione a distanza come attività caratterizzata essenzialmente dal fatto che chi apprende si trova in un posto diverso rispetto ad un centro che governa il processo di insegnamento, denotando la possibilità di apprendere insieme, anche se distanti per luogo e per tempo, in un rapporto paritetico discenti-discenti e discenti-docenti.

Parlando di formazione in rete spesso si sente definire tale attività con espressioni del tipo **e-learning**, *online learning*, *online education* ed ancora *computer mediated distance education*, *Web based training*... Sono definizioni che accolgono istanze che provengono dalle teorie dell'educazione distribuita - *distributed learning* - del *lifelong learning*, della *multimedia education*, collegandole agli **scenari definiti in Internet dalla new economy**.

La formazione in rete presenta caratteristiche tipiche della formazione a distanza tradizionale e di quella in presenza, basata sull'interazione fra tutti i partecipanti. I corsi si sviluppano in un'alternanza di momenti di studio individuali e forme di relazione a distanza fra i protagonisti del processo didattico, che costituiscono vere e proprie comunità di apprendimento capaci di ridurre l'isolamento dei singoli nonché di valorizzare conoscenze pregresse (*expertise*) a favore di una crescita del gruppo.

E' una forma di educazione adatta alla formazione dell'adulto motivato e con un "vissuto personale" sul tema di studio, fattori che giocano un forte ruolo a favore del processo formativo. La strategia educativa maggiormente utilizzata è quella dell'**apprendimento collaborativo** gestito da uno **staff di tutor** che, di volta in volta, assumono ruoli diversi.

(*) Cfr: Piano Nazionale di Formazione Degli Insegnanti sulle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione – Percorso Formativo B Mod. 10 Formazione in rete (Dispensa a cura di D. Di Simone)



Comunità di pratica

Le **comunità di pratica** sono gruppi di persone che condividono un interesse, dei problemi o una passione per un argomento e che approfondiscono le proprie conoscenze e abilità interagendo ed evolvendo assieme. E Wenger, “*Cultivating Communities of Practice*”

Le **comunità di apprendimento cooperativo**, eterodirette, caratterizzate da obiettivi comuni, scambio di esperienze, si evolvono in **comunità di pratica** autodirette, caratterizzate da tre elementi chiave: **dominio di conoscenze, senso di appartenenza delle persone, azioni pratiche sul campo**. Il dominio di conoscenza definisce il background culturale comune e il senso di identità della comunità. La comunità di persone costituisce il tessuto sociale che crea e trasmette nuova conoscenza. Le **pratiche condivise** sono l’insieme di idee, strumenti, informazioni, linguaggi, documenti, ecc. che i membri della comunità condividono.

Telematica e ricerca educativa favoriscono lo sviluppo di nuovi modelli di innovazione e sperimentazione didattica, per cui più ricercatori operano ed interagiscono cooperativamente, costruendo un’argomentazione a più voci all’interno di una **comunità di dialogo** più ampia che offre apporti di sostegno, approfondimento e/o confronto critico e di messa a punto delle esperienze (A. Calvani).

La **progettualità e la ricerca-azione on line**, che caratterizzano sempre più la formazione in servizio, sono in grado di promuovere le capacità comunicative e decisionali dei docenti impegnati a gestire la complessità delle realtà in cui operano (responsabilità e motivazione)

Gruppi di soggetti che basano la loro **crescita professionale** non tanto su un percorso formativo tracciato (eterodiretto), quanto piuttosto sulla condivisione delle esperienze, sull’individuazione delle **migliori pratiche** e sull’aiuto reciproco nell’affrontare i problemi quotidiani della propria professione (G. Trentin).



Netiquette

Nella comunicazione via e-mail o nell'utilizzo dei servizi previsti dall'ambiente di interazione del Progetto di Formazione a Distanza si raccomanda il rispetto di alcune regole.

Quantità della comunicazione

- Evitare di dare più informazioni di quanto sia richiesto. Un eccesso di informazione produce dispersione e confusione e rappresenta un problema nel lavoro cooperativo in rete.

In particolare:

- Prima di porre una domanda o un argomento da discutere verificate che si tratti effettivamente di una domanda inedita o di un argomento nuovo scorrendo i messaggi ricevuti e consultando il forum eventualmente attivato.
- Evitare di messaggi più lunghi di 30 righe. Eventuali altri documenti vanno allegati al messaggio in formato Rich Text Format (. rtf) leggibili da tutte le versioni di Word e da tutti gli editor di testo.

Qualità e pertinenza della comunicazione

In generale cercare di essere sempre pertinenti negli interventi.

In particolare:

- Centrare accuratamente l'argomento del messaggio e includere sempre un titolo chiaro nel campo soggetto (*subject*) del messaggio, in modo che gli interlocutori possano velocemente identificare il contenuto del messaggio stesso.
- Non usare mai gli indirizzi degli alias del vostro gruppo di discussione o le bacheche del sistema come destinatari di messaggi non strettamente attinenti al progetto. Se si vuole comunicare qualcosa di personale a qualcuno in particolare utilizzare esclusivamente l'indirizzo di posta E-mail individuale.

Modalità della comunicazione

- Ricordare che la comunicazione in atto serve a produrre scambi costruttivi e che è generalmente moderata dal coordinatore di progetto e dalle altre figure di riferimento.
- Trattare gli altri componenti con educazione e cortesia.
- Rispettare rigorosamente le regole e le scadenze che il gruppo autonomamente ha concordato

Modalità tecniche di comunicazione

- Evitare di formattare i messaggi via e-mail in modi particolari (es. Caratteri di diversa grandezza, colore , immagini, bordi, ecc.)
- Quando è necessario citare un altro messaggio, togliere tutto quanto non è strettamente attinente alla vostra risposta. Ridurre le citazioni al minimo necessario per contestualizzare la risposta: nessuno ama leggere lunghi messaggi riportati in citazione per poi trovare solo una risposta di una riga. Se occorre citare un messaggio in una risposta, non dimenticate di indicare l'autore delle affermazioni a cui state rispondendo.
- Riportare nell'oggetto l'acronimo **relativo al Progetto e la sigla che identifica il gruppo di collaborazione/cooperazione**. Questo accorgimento consentirà di organizzare le mail-box di indirizzamento dei messaggi indispensabile per l'archiviazione dei messaggi
- Includere **sempre una firma in fondo ai messaggi**, in modo che gli interlocutori possano identificarvi: nella firma inserite nome e cognome, nome della Scuola di appartenenza, la vostra qualifica e l' indirizzo di e-mail.



REPORT relativo ai laboratori di R-A

(Redatto dal Referente con il Gruppo di ricerca)

1. **Elementi di contesto** (desunti dalla scheda “analisi di ingresso”)
2. **Planning degli incontri**
3. **Tematica/problema-i della ricerca** (individuati nella fase di avvio)
4. **Situazione iniziale rispetto a:**
 - conoscenze (relative alla tematica/problema-i individuati)
 - azioni didattiche (relative alla tematica/problema-i individuati)
 - clima e atmosfere (nelle interazione tra i partecipanti al laboratorio)
5. **Azioni intraprese**
6. **Cambiamenti intervenuti rispetto a:**
 - conoscenze (relative alla tematica/problema-i individuati)
 - azioni didattiche (relative alla tematica/problema-i individuati)
 - organizzazione (relative alla tematica/problema-i individuati)
 - professionalità
7. **Eventuali modificazioni/adattamenti “in itinere”**
(rispetto al processo/tematica/problema-i individuati)
8. **Valutazione dei risultati ottenuti in termini:** - di processo - di prodotti realizzati
9. **Osservazioni del Referente** - Punti di forza - Punti di debolezza
10. **Osservazioni del Dirigente** - Punti di forza - Punti di debolezza
11. **Esempi di prodotti realizzati (allegati)**