

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Sviluppo dei project work

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/1632259> since 2017-04-13T09:54:56Z

Publisher:

IPRASE Trentino

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

5. SVILUPPO PROJECT WORK (a cura di M. Castoldi)

In questo capitolo si presenta il lavoro conclusivo proposto ai corsisti impiegato anche per la valutazione connessa al riconoscimento dei crediti formativi. Dopo aver presentato la proposta di lavoro, si richiameranno le modalità di accompagnamento e supporto utilizzate e si forniranno alcuni esempi di stralci di Project Work elaborati dai partecipanti.

5.1 PROPOSTA DI LAVORO

Senso della proposta

Il project work:

- Nasce dai vostri interessi (sviluppo della vostra professionalità)
- Si innesta nel percorso formativo (corso coordinatori di plesso)
- È orientato dalla politica scolastica (Miur e Pat)
- Si costruisce e/o sperimenta nel contesto (la vostra istituzione scolastica)

Alla luce delle conoscenze e delle competenze acquisite dall'integrazione dei diversi momenti formativi ciascun partecipante è chiamato a strutturare un progetto di miglioramento in rapporto al proprio ruolo di coordinatore di plesso (*project work*) per la propria realtà scolastica.

Il *project work* si configura come attività di progettazione finalizzata allo sviluppo professionale.

Requisiti del prodotto finale atteso

Il Project work si articola in due parti: la prima di analisi critica del proprio contesto operativo in riferimento al ruolo di coordinatore di plesso, la seconda centrata sulla progettazione di un'azione di miglioramento da sviluppare nel proprio contesto scolastico.

La prima parte richiama una sintetica descrizione delle modalità di esercizio del proprio ruolo, seguita da una lettura critica volta ad individuare i principali punti di forza e di debolezza in chiave proattiva. Per quanto riguarda la parte descrittiva si suggeriscono i seguenti punti:

- Qual è il contesto?
- Che cosa prevede il mandato affidato dal DS?
- Quali sono le attività caratterizzanti il proprio ruolo?
- Qual è il sistema di relazioni interno (colleghi, segreteria, personale non docente, DS, ...) ed esterno (allievi, famiglie, interlocutori del territorio) in cui si esercita il ruolo?
- Se e quali forme di pianificazione e valutazione sono previste nell'esercizio del ruolo?
- Se e quali cambiamenti hanno caratterizzato l'evoluzione del ruolo?

Per quanto riguarda la lettura critica si suggerisce di fare riferimento al diagramma SWOT corredato da un sintetico commento.

	+		-
Guardando indietro	FORZE		DEBOLEZZE
Guardando avanti	OPPORTUNITA'		RISCHI

La seconda parte si riferisce ad una specifica azione di miglioramento inerente l'esercizio del proprio ruolo e prevede la stesura di un progetto di intervento per la implementazione dell'azione prescelta. Si suggerisce di definire l'azione di miglioramento sulla base delle risultanze dell'analisi critica svolta nella prima sezione. Si suggerisce una sintetica traccia per la progettazione dell'azione di miglioramento:

- Focus del progetto
- Ragioni della scelta
- Risultati attesi
- Vincoli e risorse
- Soggetti e ruoli coinvolti
- Scansione operativa: tempi e fasi
- Modalità di valutazione (in itinere e conclusive)

Per lo sviluppo del Project work sono previste una decina di cartelle, equamente divise tra la prima e la seconda parte, con possibilità di allegati per la documentazione.

La consegna del lavoro, da inserire nell'apposito spazio presente in piattaforma di formazione a distanza, è prevista entro la fine del corso. Nell'ultimo incontro è prevista una restituzione e discussione del project work con i singoli corsisti.

Nel percorso formativo è stato inserito un incontro specifico dedicato allo sviluppo del project work, nel quale ciascun corsista verrà assegnato ad un tutor con compiti di supporto e supervisione nell'elaborazione del project work.

Rubrica per la valutazione del project work

	AREA DI FORZA		AREA DI CRITICITA'
Coerenza e unitarietà	Il lavoro presenta una coerenza generale. Le diverse parti di cui si compone sono organicamente collegate.	Il lavoro presenta coerenza interna a livello delle singole parti, meno a livello generale. Appare comunque chiaro il tentativo di legare tra loro le diverse sezioni di cui si compone.	Il lavoro rivela una riflessione superficiale e una realizzazione affrettata. Si presenta come costituito da parti giustapposte fra loro prive di uno sviluppo unitario.
Chiarezza e pertinenza	Il lavoro è chiaramente comprensibile anche a chi non ha una conoscenza diretta della situazione descritta. È sintetico e preciso, e rimane strettamente aderente alla tematica senza divagazioni non necessarie.	Nel lavoro non si distinguono elementi essenziali e sostanziali da elementi marginali. Sono elencati problemi e soluzioni in modo analitico ma senza una chiara distinzione tra aspetti generali e particolari, essenziali e secondari, tra cause ed effetti, tra premesse e conseguenze, ecc.	Nel lavoro non vi è un esame approfondito, seppure sintetico, degli argomenti. Poco curati sono i passaggi e le transizioni da un argomento all'altro. Vi è un elenco frammentario di problemi e di soluzioni. Qualche volta vengono relazionate cause e premesse a effetti e conseguenze, ma in modo non sistematico e continuo.
Utilizzo adeguato delle sollecitazioni teoriche emerse nel corso	Nella stesura del progetto è frequente il ricorso a concetti proposti dal corso per analizzare, interpretare, suggerire soluzioni. Questo dimostra una comprensione profonda dei contenuti. I concetti proposti vengono anche utilizzati per lo sviluppo di conoscenze nuove e personali.	Nella stesura del progetto è poco frequente il ricorso a concetti proposti dal corso per analizzare, interpretare, suggerire soluzioni. Questo dimostra una comprensione poco profonda o materiale dei contenuti. Sono colte parzialmente le istanze di fondo emerse durante il corso.	Nella stesura del progetto è raro il ricorso a concetti proposti dal corso per analizzare, interpretare, suggerire soluzioni. Questo dimostra una comprensione superficiale o materiale dei contenuti. Non sono colte pienamente le istanze di fondo emerse durante il corso.
Riflession e critica	L'analisi proposta risulta pertinente, originale, frutto di riflessione. Esprime un modo di vedere la situazione personale, documentato, fondato su molteplici punti di vista.	L'analisi proposta a volte appare generica e su alcuni aspetti è carente la riflessione critica.	L'analisi proposta appare approssimativa e prevedibile. Qualche rara evidenza di una riflessione personale.
Contestualizzazione del lavoro	Il progetto è organicamente connesso all'analisi del contesto scolastico, sviluppata in modo documentato e rigoroso	Il progetto è ben fatto ma si fonda su elementi che possono far riferimento a qualsiasi realtà scolastica.	Il progetto contiene scarsi elementi riferibili all'analisi del contesto scolastico.

Note:

5.2 MODALITÀ DI SUPPORTO E ACCOMPAGNAMENTO

Allo scopo di supportare l'impegnativo compito di elaborare un Project work conclusivo dell'esperienza formativa sono stati realizzati due incontri in presenza dedicati al tema: nel primo si è presentata la proposta di lavoro e ci si è suddivisi in quattro gruppi territoriali per un primo confronto esplorativo. Nel secondo sono state presentate alcune esperienze pilota di progetti di miglioramento realizzate in alcuni Istituti Comprensivi del Trentino da parte dei Dirigenti scolastici supportati dai loro collaboratori; nello specifico le tre esperienze hanno riguardato:

- IC Isera: Giudizio di orientamento fine secondaria di primo grado
- IC Primiero: Monitoraggio della didattica d'aula
- IC Arco: Progetto Officina-gestione alunni BES

Oltre questi momenti assembleari i partecipanti al percorso sono stati suddivisi in quattro gruppi territoriali affidati a 4 tutor: Almarosa Laurenti Argento, Elisabetta Nanni, Enrica Rigotti, Mario Castoldi. Il loro compito era quello di accompagnare lo sviluppo dei Project work, in parte attraverso alcuni momenti di lavoro in presenza (in particolare due momenti, nel corso degli incontri del 13 marzo e del 14 maggio) e una interazione a distanza, attraverso la piattaforma e la mail.

La stessa rubrica valutativa, richiamata nella sezione precedente, ha svolto una funzione di supporto, in quanto ha consentito di esplicitare preliminarmente i criteri in base a cui sarebbero stati valutati i materiali prodotti dai corsisti.

5.3 ESEMPI DI PROJECT WORK

I temi dei Project Work prodotti dai partecipanti sono i seguenti:

Tutor: Mario Castoldi

Angeli Livio – Accompagnamento dei docenti nel processo di integrazione di alunni con bisogni educativi speciali – IC Revo

Corazzola Maura – L'incontro settimanale della programmazione educativa di plesso. Migliorare l'efficacia delle riunioni – IC Val di Non

Dalla Torre Elena – Isabella Matteotti – Autovalutazione: dalla raccolta dati alle azioni di miglioramento – IC Alta Val di Sole

Delvai Lidia - Ridefinizione del Progetto Orientamento per una scelta più consapevole ed efficace – IC Cavalese

Lampis Patrizia - Il ruolo del referente di plesso nel miglioramento della didattica d'aula: dagli aspetti organizzativi dell'orario scolastico al monitoraggio in classe – IC Val di Fassa

Piffer Maddalena - I Dipartimenti disciplinari: un'occasione significativa di incontro, confronto e condivisione di idee, pareri e decisioni funzionali al sostegno della progettazione formativa e della programmazione didattica – IC Cembra

Pradel Agostino - Il questionario docenti: strumento utile per conoscere meglio la nostra scuola – IC Primiero

Soverini Amanda – Migliorare la relazione con i colleghi della scuola primaria facendo crescere il sentimento di comunità educativa – IC Cavalese

Stablum Onorina - Sviluppo dei Piani di Studio di Istituto della Scuola Primaria attraverso un lavoro di integrazione del curriculum e di progettazione di prove di competenza nella didattica CLIL – IC Bassa Val di Sole

Zimotti Angela - *Migliorare la didattica d'aula per migliorare lo stare insieme* - IC Cembra

Tutor: Enrica Rigotti

Ambrosi Laura e Buffoni Danila – *Un curriculum di educazione alla cittadinanza integrato per promuovere competenze sociali e civiche* - IC Civezzano con IC Aldeno Mattarello

Cappelletti Marzia – *Prove per classi parallele: occasione per una programmazione sempre più condivisa all'interno dei Dipartimenti disciplinari e per un'autovalutazione sempre più efficace all'interno dell'istituto* – IC Mori

Cristoforetti Laura e Prasciuoli Gabriella – *La comunicazione professionale. Una rivisitazione del ruolo docente attraverso l'analisi dei messaggi impliciti ed espliciti contenuti nelle dinamiche comunicative nei contesti di relazione istituzionale* – IC Avio

Dorigatti Maurizio - *“Esserci” . Collaborazione fattiva, disponibilità alla crescita, al cambiamento per un miglioramento in una comunità educante sempre più apprendente* – IC Alta Vallagarina

Framondino Valeria – *Orientamento in uscita – scelta dovuta od opportunità per il futuro?* - IC Isera – Rovereto

Gaetani Maria Rosaria – *Dalla comunità di pratiche alla comunità professionale dei docenti per una scuola di qualità* – IC Levico Terme

Iannaccone Carmela – *Insieme per costruire il futuro (miglioramento dell'organizzazione in generale)* – IC Rovereto est

Mercatante M. Rosa – *Quando punire è sinonimo di educare (trasformare le sanzioni disciplinari in attività di volontariato)* - IC Rovereto Sud

Sighel Giuliana – *L'importanza della comunità educativa per una scuola di qualità* – IC Altipiano di Pinè

Tutor: Alma Rosa Laurenti Argento

Amistadi Massimo - *Una cooperativa tira l'altra. Quando la cooperazione è veicolo di continuità.* - IC Dro

Bonomini Mariella - *Insegnanti e genitori: una collaborazione possibile?* - IC Chiese

Dalmonego Katia - *Migliorare l'organizzazione e l'efficienza dei colloqui generali con le famiglie: un'ipotesi di utilizzo della piattaforma Google Apps for Education* - IC Altopiano della Paganella

Fabris Alessandro - *Porte aperte. Il confronto sulle tecniche comunicative per migliorare i risultati formativi* – IC Valle dei Laghi

Girardi Roberto - *Ricerca di condizioni di maggior benessere per docenti e allievi durante tempo mensa e post-mensa* - IC Riva 2

Maestranzi Erica - *“...per una comunità scolastica in progress”* - IC Val Rendena

Mattei Laura – *Mi è “scoppiata” la classe* - IC Arco

Sabino Paola – *La scuola, comunità di apprendimento che include* - IC Valle di Ledro

Tamburini Flavio - *La scuola incontra la disabilità* - Scuola e Territorio - IC Arco

Valduga Elena - *Un'idea di leadership distribuita: la consulta dei docenti* - IC Giudicarie esteriori

Tutor: Elisabetta Nanni

Albertini Mauro - Coinvolgere e far partecipare gli alunni per migliorare il clima della scuola e costruire una comunità in apprendimento – IC Lavis

Berni Silvia– Leggere INVALSI e migliorare la scuola – IC Pergine 1

Chicco Michela– Promuovere la qualità dell’insegnamento: ipotesi di applicazione del Piano Trentino trilingue – IC Trento 2

Corradi Maria Grazia – *La scuola e il territorio: come potenziare e valorizzare i rapporti per l’educazione alla cittadinanza attiva* – IC Pergine 2

Del Ri’ Giovanni - Implementazione e articolazione di un calendario digitale di plesso attraverso le funzionalità dell’applicazione “calendar” di Google – IC Trento 5

Fasani Enzo - *Il Consiglio orientativo, strumento per il successo formativo* – IC Trento 1

Ganassin Paola - *Planning di Plesso* – IC Levico

Gilmozzi Mauro - *Proposta di azioni per migliorare i rapporti tra genitori e scuola e in particolare la qualità e la quantità della partecipazione dei genitori alle riunioni degli organi collegiali* – IC Trento 4

Paoli Giorgio - *Il Planning di plesso: pianificazione annuale delle attività, delle riunioni e degli interventi che rappresentano* – IC Centro Valsugana

Tra di essi si presentano alcuni estratti, sia relativamente alla prima parte centrata sull’analisi critica sulle modalità di esercizio del proprio ruolo nel contesto scolastico di appartenenza, sia relativamente alla seconda parte relativa alla prefigurazione di un progetto di miglioramento.

Analisi critica del proprio ruolo - Ambrosi Laura e Buffoni Danila – Un curricolo di educazione alla cittadinanza integrato per promuovere competenze sociali e civiche - IC Civezzano con IC Aldeno Mattarello

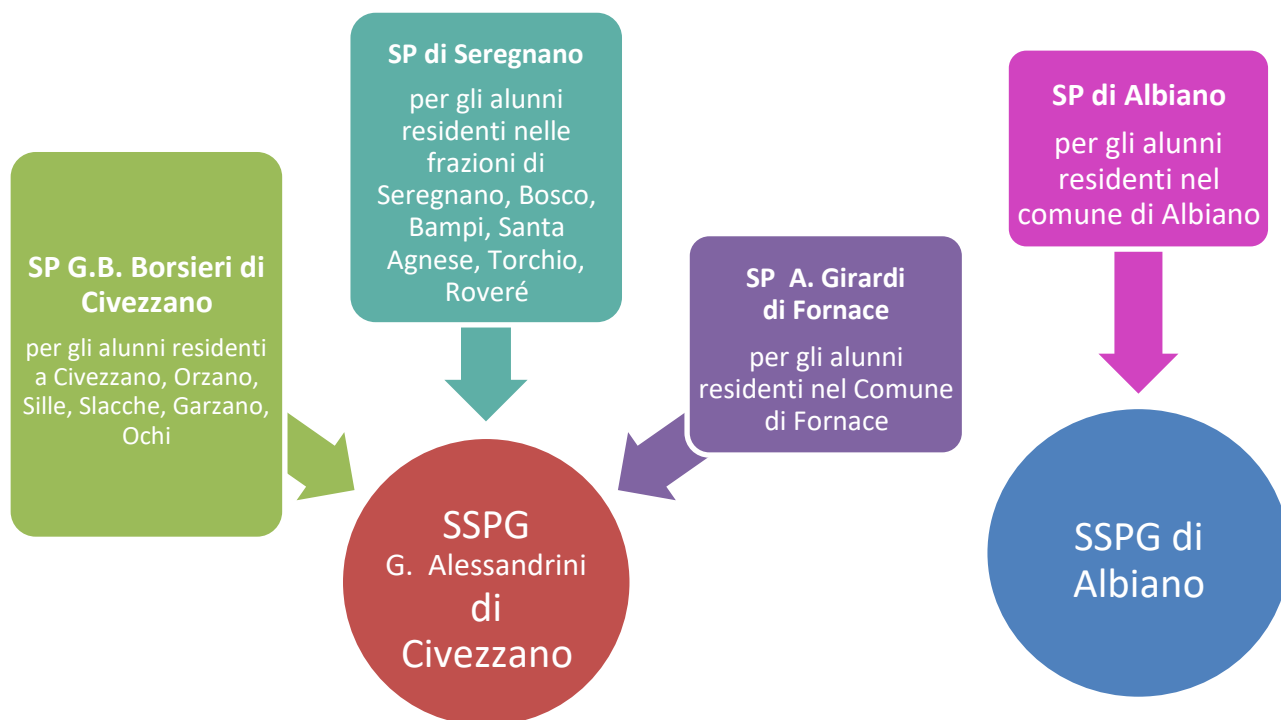
Descrizione del contesto

Dal 2010 svolgo il ruolo del collaboratore vicario del Dirigente Scolastico, per i primi quattro anni ho affiancato la Dirigente Scolastica Antonella Zanon, dall'a.s. 2014-15 collaboro con la Dirigente Donatella Rauzi, subentrata alla precedente.

L'Istituto comprensivo di Civezzano è nato l'1 settembre 2000 e comprende:

- la Scuola primaria Giovanni Battista Borsieri di Civezzano (tempo pieno);
- la Scuola Primaria Seregnano (tempo pieno);
- la Scuola Primaria Amabile Girardi di Fornace (tempo prolungato);
- la Scuola Primaria di Albiano (tempo prolungato);
- la Scuola Secondaria di primo grado Giulio Alessandrini di Civezzano;
- la Scuola Secondaria di primo grado di Albiano.

La popolazione scolastica si distribuisce nelle scuole di norma secondo il seguente schema:



L'Istituto comprensivo di Civezzano è un Istituto di media grandezza come si evince dalla seguente tabella¹:

		Alunni	maschi	femmine	no IRC	BES A	BES B
PRIMARIA	NUMERO	360	182	178	53	8	5
	%	100%	50,5 %	49,4 %	14,7 %	2,2 %	1,3 %
SECONDARIA	NUMERO	238	136	102	30	7	28
	%	100%	57,1	42,9	12,6 %	2,9 %	11,8 %
TOTALE	NUMERO	598	318	280	77	15	33
	%	100%	53,1	46,9	12,9 %	2,5 %	5,5 %

Per quanto riguarda l'organico, docente e non, in dotazione all'Istituto si ha la seguente situazione:

- 86 insegnanti (53 di SP e 33 di SSPG);
- 2 assistenti provinciali;
- 7 addetti alle funzioni di segreteria;
- 9 unità di personale ausiliario;
- 1 tecnico di laboratorio di informatica (a part-time).

Il mandato affidato dal DS e le attività caratterizzanti il ruolo

Per lo svolgimento del ruolo di vicario il Dipartimento della Conoscenza ha riconosciuto all'Istituto 8 ore di distacco dall'insegnamento che sono tutte affidate alla mia persona. Per il monte ore restante sono insegnante di Italiano e di Arte nella classe seconda della Scuola Primaria di Albiano.

Le mansioni affidatemi dal dirigente risultano dall'organigramma d'Istituto e dal documento di nomina del Dirigente Scolastico. Precisamente il collaboratore vicario:

- sostituisce il dirigente scolastico in caso di assenza o impedimento;
- raccoglie e segnala al dirigente scolastico eventuali disfunzioni dell'organizzazione dell'Istituto cercando di individuare le soluzioni;
- partecipa alle riunioni dello Staff di dirigenza;
- coadiuva il dirigente in problemi riguardanti la gestione, l'organizzazione e il funzionamento della scuola;
- collabora con il dirigente nella stesura di comunicazioni ai docenti e/o circolari per le famiglie;
- collabora nella stesura e nella revisione dei documenti dell'Istituto;
- collabora con la segreteria nell'aggiornamento del sito istituzionale.

Nell'esercizio della mia funzione rientrano molte attività, che risultano implicite nel mandato, e che mi sembra importante esplicitare per delineare meglio quale sia il mio ruolo all'interno dell'Istituto e in che cosa realmente consista il rapporto di collaborazione con il Dirigente:

- supporto nell'organizzazione e gestione del personale dell'Istituto (consulenza nella stesura degli organici, nell'assegnazione dei docenti alle classi, nella formulazione degli orari di servizio, nella distribuzione delle risorse BES);

¹ Dati aggiornati al 18 novembre 2014

- collaborazione nella stesura e nell'aggiornamento dei documenti dell'Istituto (dal progetto d'Istituto, al Report di Autovalutazione, a semplici circolari interne);
- collaborazione nella stesura del Piano annuale delle attività e della Formazione;
- gestione e aggiornamento del sito istituzionale;
- consulenza sulla didattica e sulle problematiche inerenti in particolar modo la scuola primaria;
- collaborazione nella stesura della convocazione, dell'ordine del giorno, dei documenti, delle delibere del Collegio dei docenti;
- verbalizzazione delle riunioni del Collegio dei docenti;
- organizzazione dei dipartimenti disciplinari (formazione dei gruppi di lavoro, stesura convocazione e ordine del giorno, raccolta documenti e verbali);
- supporto nella redazione del Report di autovalutazione;
- gestione organizzativa della somministrazione delle Prove INVALSI, della correzione, della raccolta e dell'invio dei dati.

Sistema di relazioni interno ed esterno in cui si esercita il ruolo

Il sistema di relazioni interno è visivamente riassunto nel seguente schema che riporta l'organigramma d'Istituto:

DIRIGENTE SCOLASTICO:
Prof.ssa Donatella Rauzi

COLLABORATORE VICARIO:
Dott.ssa Laura Ambrosi

CONSIGLIO dell'ISTITUZIONE

RAPPR. DEI GENITORI **Scartezzini Nicoletta**
Gonella Andrea
Odorizzi Marcella
Pontalti Danieta
Turato Sara
Vitti Patrizia
RAPPR. DEI DOCENTI Ambrosi Laura
Corradini Roberta
Gaspertotti Cinzia
Grassi Marisa
Loss Valentina
Martinelli Elena
MEMBRO DI DIRITTO Dirigente Prof. Donatella Rauzi
SEGRETARIO Leonardi Emma

COORDINATORI DI PLESSO:

- **SSPG Civezzano:** Prof. Tirino Domenico
- **SSPG Albiano:** Prof. Battisti Marco
- **SP Civezzano:** ins. Anderle M. Livia
- **SP Albiano:** ins. Manfioletti Luisella
- **SP Seregna:** ins. Tomasella Laura
- **SP Fornace:** ins. Ciurletti Barbara

FUNZIONI STRUMENTALI:

- **CLIL, lingue straniere, internazionalizzazione:** Martinelli SSPG
- **Certificazioni linguistiche:** Faes
- **Ampliamento offerta musicale (SSPG CI):** Bianchini
- **Ed. Salute, alla Legalità, alla Sicurezza e alla Prevenzione dei Rischi:** Lasta Sara
- **A piedi sicuri:** Bampi, Nardini, OssBals e Bortolotti M., Cortelletti
- **Prevenzione del disagio e alunni con BES (SP e SSPG):** Gottardi
- **Prevenzione del disagio e alunni con BES (progetti ponte):** Dellai
- **Area per le iniziative interculturali e il laboratorio di L2:** Grassi



Consigli di Classe

Dipartimenti disciplinari

CONSULTA DEI GENITORI

Presidente: Mariapia Scartezzini

SEGRETERIA

- **Funzionario Amministrativo:** Leonardi Emma
- **Contabilità e personale ATA:** Agnoli Barbara
- **Protocollo e Uscite Didattiche:** Stifano Antonietta
- **Alunni e Genitori:** Gianordoli Alberta, Cinzia Conti
- **Docenti SP:** Magnago Alessandra
- **Docenti SSPG:** Bortolotti Giuliana
- **Tecnico:** Christian Marchesoni

NIV
DOCENTI Prada Roberta
Tirino Domenico
GENITORI Bortolotti Michele
Telch Elena
ATA Gianordoli Alberta

COMMISSIONE MENSA

RAPPR. GENITORI Adami Ruben SP CI
Demozzi Karen AL
Facchinelli Monica SSPG
CI Pisetta Jessica AL
Scarpa Camilla FO
Scartezzini Nicoletta SE
RAPPR. DOCENTI Bampi, Lonzi, Stenico B.
Faes, Battisti
DIRIGENTE Prof. Rauzi Donatella

COLLABORATORI SCOLASTICI

- SSPG CI: Broseghini Katia, Pacifico Patrizia, Fedel Elisabetta
- SSPG e SP AL: Gottardi Giovanna, Giuliano Rosa, Tomasi Antonella;
- SP Civezzano: Sighel Miriam
- SP Seregna: Casna Aldo
- SP Fornace: Ceolan Elsa, Tomasi Antonella

SERVIZIO di PREVENZIONE e PROTEZIONE:
RSPP: Franceschini
ML: Marco Fabbri
ASPP: Battisti SSPG, Bampi SP CI, Stenico B. SP SE, Dematté SP FO, Cortelletti SP AL
RLS: Magri

Il ruolo del vicario è nel mio istituto quello di fare da ponte tra la dirigenza scolastica, i coordinatori di plesso e i docenti.

Fornisco supporto al Dirigente scolastico nelle azioni previste dal mandato e sono portavoce delle decisioni prese a livello di dirigenza nei confronti dei docenti, cercando di

trovare le soluzioni più adeguate e “snelle” per conciliare aspetto amministrativo/ gestionale e attività d’aula.

Lavoro in stretto contatto con la segreteria per quanto riguarda:

- la gestione dell’orario docenti e della flessibilità;
- la predisposizione di circolari;
- la gestione dell’albo online e del sito istituzionale;
- la mappatura degli alunni BES e stranieri e la gestione dell’organico dedicato,
- la predisposizione di modelli per la presentazione/autorizzazione di progetti e uscite e la gestione funzionale degli stessi,
- la supervisione dell’inserimento delle informazioni di contesto per l’INVALSI, l’organizzazione di somministrazione delle prove, raccolta e invio dei dati.

Per quanto riguarda il mio ruolo rispetto agli organi collegiali:

- affianco la Dirigente scolastica nella preparazione delle riunioni del Collegio dei docenti e ne curo la verbalizzazione;
- rappresento i docenti del plesso di Scuola Primaria di Albiano nel Consiglio dell’Istituzione;
- partecipo alle riunioni del NIV in qualità di Collaboratrice del Dirigente Scolastico; □ coordino ed organizzo le riunioni di dipartimento.

Per quanto riguarda il rapporto di collaborazione con i coordinatori di plesso:

- coordino le riunioni tra i coordinatori di plesso di scuola primaria;
- raccolgo le criticità che emergono nei plessi, ne informo il dirigente, individuo possibili soluzioni;

Forme di pianificazione e valutazione previste nell’esercizio del ruolo

L’esercizio del mandato richiede una competenza riflessiva finalizzata alla riprogettazione. Individuare soluzioni in base ai bisogni di contesto, monitorarne la ricaduta e i punti deboli e riprogettare in chiave migliorativa è l’essenza del lavoro che svolgo in Istituto.

Il feedback rispetto all’organizzazione dell’Istituto si delinea grazie alla raccolta di elementi che emergono:

- in riunioni istituzionali, come il Collegio dei docenti e le sue articolazioni, il Consiglio dell’Istituzione, la Consulta, lo staff dei coordinatori, il NIV, i Consigli di Classe;
- in documenti quali consuntivi delle progettazioni o i questionari di soddisfazione dell’utenza, il Report di autovalutazione, gli esiti delle prove INVALSI; □ in momenti informali di contatto con i docenti o le famiglie.

Tra organizzazione e scelte educative, tra mission e vision

La mission aiuta le persone all’interno dell’organizzazione a comprendere meglio le priorità del lavoro quotidiano e soprattutto funge come punto di riferimento nelle attività di pianificazione dell’offerta formativa e dei servizi in genere, svolge inoltre un ruolo importante nella formulazione della vision dell’Istituto, ossia di quel quadro che indica come il dirigente e gli organi di indirizzo vorrebbero che l’Istituto fosse in un periodo di medio lungo termine.

Nel progetto d’Istituto dell’IC Civezzano la mission viene delineata facendo riferimento al regolamento stralcio per la definizione dei piani di studi provinciali relativi al percorso del primo ciclo di istruzione DPP 10 giugno 2010, n. 16-48/Leg.

“Le istituzioni scolastiche del primo ciclo di istruzione, nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità individuali, con il coinvolgimento delle famiglie e degli studenti:

- *promuovono lo sviluppo del potenziale di crescita emotiva-intellettuale degli studenti;*

- *promuovono negli studenti lo sviluppo delle loro competenze di autovalutazione e di autorientamento e le capacità di scelta consapevole corrispondenti alle attitudini e alle vocazioni personali;*
- *operano per lo sviluppo della motivazione ad assumersi la responsabilità del proprio apprendimento durante tutta la vita, negli ambiti personale, culturale e professionale;*
- *sviluppano l'autonoma capacità di giudizio e l'esercizio della responsabilità personale e sociale;*
- *contribuiscono alla costruzione del progetto di vita personale offrendo opportunità di conoscenza, esperienza e riflessione sui "perché della vita";*
- *offrono opportunità per l'attività motoria e la pratica di sport, in particolare di sport vicini alla montagna, con l'effettuazione di periodi formativi a diretto contatto con la montagna;*
- *promuovono l'educazione e la fruizione della musica, dell'arte e dell'immagine, valorizzando le iniziative e le scelte dei giovani e delle comunità;*
- *assicurano lo studio della cultura della montagna e dei suoi valori, con il coinvolgimento di esperti locali;*
- *pongono le basi per una società democratica e aperta formando le persone all'essere cittadini;*
- *solidali e a partecipare alla vita democratica in prospettiva internazionale e interculturale."*

E ancora: "gli studenti che hanno frequentato il percorso del primo ciclo di istruzione, attraverso le situazioni di apprendimento proposte dall'istituzione scolastica, lo studio personale, le diverse esperienze educative vissute in famiglia e nelle comunità locali, sono in grado di utilizzare le conoscenze e le abilità apprese per:

- *comprendere i valori e i sistemi simbolici e culturali necessari per vivere responsabilmente nella società;*
- *interagire in modo consapevole con l'ambiente sociale e naturale che li circonda;*
- *esprimere la propria personalità assumendo positivamente le diversità di genere e di cultura;*
- *riflettere su se stessi e gestire il proprio processo di crescita secondo i propri talenti, con l'aiuto degli adulti;*
- *affrontare i problemi della vita quotidiana, con l'autonomia possibile in relazione all'età."*²

La vision è espressa nel progetto d'Istituto in uno schema che riporta una serie di atteggiamenti contestualizzati ritenuti importanti per la realizzazione della mission. Per contro vengono descritti alcuni atteggiamenti che si considerano ostacolanti la crescita della comunità educativa e il raggiungimento degli "obiettivi" dichiarati. Si riportano poi, nello specifico, i progetti didattici finalizzati al raggiungimento della mission.

Il Progetto d'Istituto è un riferimento importante, che mi guida nell'esercizio del mandato e che mi aiuta a dare una lettura ragionata dei bisogni o delle criticità presenti in Istituto, per poi proporre strategie risolutive o azioni di intervento in linea con i principi espressi nel documento.

Anche l'azione di miglioramento inserita nel Project work nasce dalla lettura della realtà dell'Istituto e, valorizzando il presente, intende promuovere un cambiamento migliorativo, nell'ottica della mission dichiarata nel Progetto.

Lettura critica del ruolo

Il corso Middle management ha fatto crescere in me maggiore consapevolezza su alcuni aspetti che caratterizzano il ruolo che rivesto, dandomi la possibilità di riflettere e di leggere in modo critico il servizio che svolgo all'interno dell'istituto.

² Dal Progetto d'Istituto dell'IC Civezzano

	+	-
	<p style="text-align: center;">FORZE</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mancanza di un distacco completo, mi porta a rivestire un duplice ruolo (collaboratrice vicaria, ma anche insegnante/collega), ciò mi permette di avere una visione più completa del sistema scuola. • Mi sento elemento ponte, mediatrice tra l'organizzazione e la didattica, tra la parte amministrativa e l'aula, nell'intento di facilitare e rendere più efficaci ed efficienti i rapporti tra docenti / amministrazione / dirigenza / sistema. • Mi tengo costantemente aggiornata sulla documentazione scolastica, attraverso strumenti quali il sito www.vivoscuola.it, mi informo costantemente sulla normativa, sulle circolari del Dipartimento della Conoscenza e del MIUR. 	<p style="text-align: center;">DEBOLEZZE</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mancanza di un distacco completo comporta necessariamente la ricerca di un compromesso tra i due profili che rivesto. • Di fronte all'inerzia mi faccio spesso carico del lavoro di altri, purché le cose siano fatte in tempo e con cura, questo mio agire spesso non aiuta la crescita dell'organizzazione e la responsabilizzazione delle persone che vi operano.
	<p style="text-align: center;">OPPORTUNITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi sento coinvolta in prima persona nella costruzione del futuro dell'IC: ridefinizione condivisa di mission e vision, con attenzione alle radici ma anche in un'ottica di innovazione e cambiamento. • Contribuire con il mio lavoro a far apprendere l'organizzazione, affinché si generi apprendimento organizzativo. • Il coinvolgimento di processi di autovalutazione finalizzati al miglioramento, porta necessariamente alla valorizzazione di ciò che la scuola sta facendo in termini di efficacia e di efficienza. • L'esercizio del ruolo di vicario mi permette di mettere a frutto la mia formazione universitaria (Laurea in Giurisprudenza) 	<p style="text-align: center;">RISCHI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il coinvolgimento in processi di autovalutazione può portare ad azioni risolutive delle criticità troppo "rapide", non permettendo all'organizzazione di cambiare con i suoi tempi. • Nei processi di autovalutazione finalizzati al miglioramento è necessario porre attenzione a non far scattare meccanismi di autodifesa. • Ricoprire un ruolo per più anni può portare a fossilizzarsi su alcune posizioni e quindi ad ostacolare il cambiamento

Analisi critica del proprio ruolo - Soverini Amanda – Migliorare la relazione con i colleghi della scuola primaria facendo crescere il sentimento di comunità educativa – IC Cavalese

Io lavoro nella scuola primaria di Cavalese come insegnante di scuola comune. In passato sono stata per tre anni scolastici membro del Nucleo Interno di Valutazione e per un anno ho ricoperto il ruolo di coordinatore del dipartimento di italiano delle scuole primarie. Ho lasciato questi incarichi per mia volontà in quanto desideravo cimentarmi in qualcosa di nuovo. Attualmente non ricopro alcun incarico di coordinamento anche se in futuro per volontà del Dirigente Scolastico e mia le cose potrebbero cambiare. In vista di un mio futuro eventuale incarico di coordinatore delle scuole primarie mi cimento in questo lavoro mettendomi fin d'ora da questo punto di vista. Pertanto in questo elaborato approfondirò il tema delle scuole primarie dell'Istituto di Cavalese con particolare riferimento al plesso di Cavalese, il plesso più grande dell'Istituto e quello in cui opero.

L'Istituto comprensivo di Cavalese, a cui appartiene il mio plesso, è una realtà di piccole dimensioni. Esso è composto da una scuola secondaria di primo grado e nove plessi di scuola primaria.

Scuole primarie	Totale alunni	N° classi
Cavalese	162	10
Capriana	31	3
Carano	66	5
Casatta	26	2
Castello	69	5
Daiano	32	2
Masi	40	4
Molina	62	4
Varena	47	4
TOTALE scuole primarie	535	39
Scuola secondaria I° grado	346	14

(dati tratti dal Progetto d'Istituto relativi all'anno scol. 2010/11)

L'organizzazione che si è data negli anni il mio Istituto è la seguente.

Il dirigente scolastico ne ha la leadership educativa e manageriale e svolge tali compiti coadiuvato da alcuni docenti.

Per la SSPG vi è una vicaria, con esonero totale dall'insegnamento, che, oltre a sostituire il DS in caso di sua assenza, svolge la funzione di coordinatore di plesso dell'ordine di scuola a cui appartiene. Poiché sia il DS sia la segreteria scolastica sono ubicate all'interno dell'edificio adibito a scuola secondaria, la possibilità di scambio di informazioni tra le tre componenti risulta particolarmente agevole, con evidenti vantaggi per la gestione della SSPG.

Assai diversa è la situazione per quanto riguarda i nove plessi della scuola primaria. In ciascuno dei plessi più piccoli è stato nominato un fiduciario il quale, per lo svolgimento dei suoi compiti, dispone di un'ora di esonero dall'insegnamento. Nel plesso più grande, quello di Cavalese, il fiduciario dispone di 7 ore di esonero ed a lui sono stati attribuiti anche compiti organizzativi concernenti gli altri plessi.

A questo proposito recita il Progetto di Istituto:

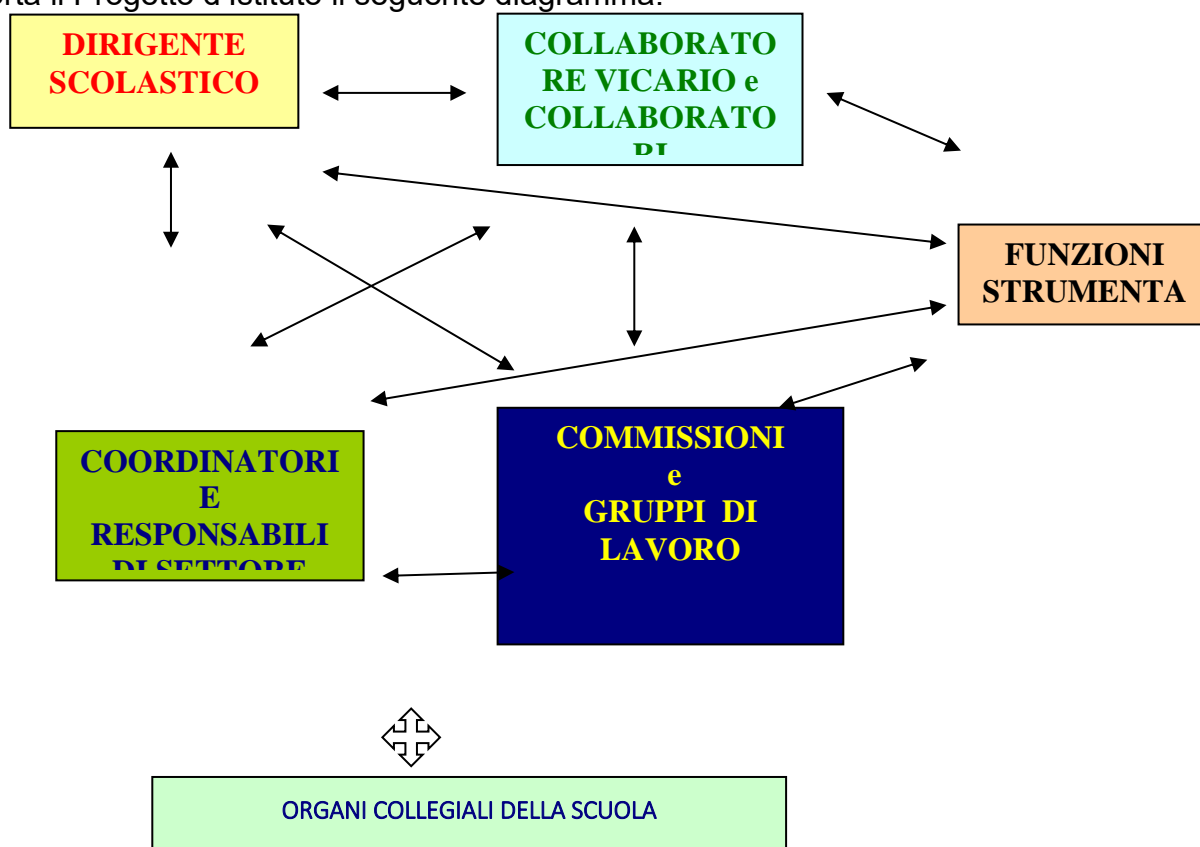
Il dirigente scolastico nomina il Collaboratore vicario che, oltre alle funzioni derivanti dalla funzione, coordina anche il settore offerta formativa.
 Nomina inoltre i Collaboratori nella gestione del collegio dei docenti e i Coordinatori di plesso di scuola primaria (su indicazione del collegio docenti in quest'ultimo caso).
 Il coordinatore di plesso svolge le funzioni di coordinamento generale delle attività di una sezione staccata di scuola primaria e di collegamento con la direzione dell'Istituto.
 Presiede, in assenza del capo di istituto, il Consiglio di interclasse a livello di plesso .
 Svolge la funzione di coordinatore per la sicurezza.

Per quanto concerne il fiduciario della scuola primaria di Cavalese il mandato dirigenziale parla semplicemente di "compiti organizzativi e sostituzione del dirigente in caso di assenza". E' questo un mandato a parer mio troppo generico che comprende tutto e proprio per questo non dice niente. Esso andrebbe sviscerato, puntualizzato, definito al meglio, possibilmente in accordo tra le due parti interessate.

Come in tutti gli istituti scolastici provinciali, anche nella mia realtà vi sono insegnanti a cui sono state attribuite funzioni strumentali (per alunni BES, per aggiornamento, ...), funzionano commissioni e gruppi di lavoro di vario tipo (per accoglienza e inserimento alunni stranieri, per gli orari, per la continuità, ...); vi sono inoltre in ogni plesso insegnanti responsabili dei sussidi, delle biblioteche, dei laboratori (in quest'ultimo caso solo per la SSPG), . E' inoltre attivo un Nucleo Interno di valutazione.

Tralascio qui di parlare degli Organi Collegiali, che sono ovviamente quelli istituiti secondo la normativa vigente.

Riporta il Progetto d'Istituto il seguente diagramma:



Utilizzando come suggerimento per l'analisi del mio Istituto il diagramma SWOT potrei evidenziare punti di forza e di debolezza di questa organizzazione.

Punti di forza

Nella realtà oggetto della mia analisi sono istituiti ed operano da anni vari organismi tutti, dal mio punto di vista, composti da personale valido, capace e motivato, in grado di svolgere la propria funzione.

Il personale è ovunque, specie nel nostro Istituto, attivo, impegnato, preparato, "potrebbe" essere propositivo. Si tratta ora di svilupparne le potenzialità intrinseche al fine di ottenere un gruppo unitario, un organismo appunto in grado di operare in vista della *mission* secondo una *vision* condivisa.

Punto di forza potrebbero essere i genitori, gran parte di loro si dimostrano disponibili a collaborare con la scuola per realizzare progetti di vario tipo. Tale risorsa però non è quasi per nulla utilizzata nella mia realtà scolastica.

Altro elemento a favore del nostro Istituto sono le risorse offerte dal territorio. Ne parlerò più compiutamente in seguito nel paragrafo intitolato "Opportunità".

Punti di debolezza

Di fatto tale organizzazione non dimostra di essere efficace. Mi limito qui ad approfondire l'analisi delle scuole primarie, che è il mio settore di competenza.

I collaboratori di plesso si incontrano periodicamente con il DS per trattare questioni comuni tuttavia da tali riunioni non scaturisce una positiva ricaduta sui docenti e sulle scuole interessate. Di fatto questi incontri si concretizzano nel passaggio di informazioni dal vertice alla base su questioni di interesse generale, non vi è però un passaggio di informazioni in senso contrario. Sono fermamente convinta che solamente ascoltando le esigenze dei plessi, che non sono solo richieste di materiali, personale o servizi, e valutando attentamente le loro proposte si potrà ottenere un miglioramento effettivo del servizio erogato.

I nove plessi della scuola primaria di Cavalese sembrano agire oggi in maniera indipendente gli uni dagli altri. Non è nata e cresciuta ancora la consapevolezza che tutti e nove sono una cosa sola. Ciò è risultato particolarmente evidente per esempio quando, qualche anno fa, il DS ha proposto che le uscite scolastiche, anche nell'ottica di un risparmio sui costi di trasporto, fossero organizzate tra più plessi. La maggioranza dei docenti invece di vedere in questa proposta l'opportunità di collaborare con altri plessi, di lavorare insieme e di crescere insieme ha letto nell'iniziativa della dirigenza solo la volontà di risparmiare risorse a discapito dell'autonomia dei singoli plessi. E' necessario, come ha sottolineato il dott. Castoldi (Mod. 2), che maturi la consapevolezza delle variabili in gioco per migliorare la qualità del servizio, in questo caso penso però in primo luogo al clima organizzativo della scuola e alle competenze professionali degli insegnanti.

Il coordinatore del plesso di Cavalese, che dovrebbe essere figura di raccordo tra i vari plessi, di fatto svolge le proprie funzioni all'interno del suo plesso, comunica eventuali informazioni agli altri plessi ma non è figura attiva per il miglioramento del sistema. Su questo punto credo che ora il DS voglia intervenire. Osserveremo in futuro gli sviluppi.

Ora parlo per il plesso di Cavalese. Ogni insegnante è portatore di richieste personali (penso ad un permesso) e di servizio (penso a ogni aspetto inerente al suo lavoro, dall'organizzazione di un'uscita didattica, alla necessità di acquistare materiali o di riparare attrezzature). Per tutte queste esigenze di fatto non vi è alcuna figura di sistema che attivamente operi, dovrebbe occuparsene il fiduciario eppure ciò non accade ed ogni docente quindi è costretto ad attivarsi personalmente con la segreteria o con la dirigenza a discapito dell'efficienza dell'intero sistema.

Osservo per il mio Istituto una mancanza di ascolto attivo degli insegnanti. Io sono fermamente convinta che nessuna riforma del sistema possa raggiungere risultati ottimali se prescinde dall'ascolto di coloro che operano in prima linea. Sono i docenti, solamente loro, le figure che davvero possono trasformare la scuola e renderla quella comunità

educativa che tutti auspicano. Perché ciò accada però è necessario fare in modo che i docenti si sentano parte importante e considerata del sistema scolastico ma ciò non accade. Mi si potrà obiettare che funzionano a questo scopo organi collegiali e commissioni, ma ciò non basta. Ogni singolo individuo deve arrivare alla condivisione della *vision* dell'Istituto e ciò potrà accadere solo se sia all'interno che all'esterno dei vari gruppi di lavoro egli si sentirà motivato ad intervenire e a proporre cose nuove certo di trovare una controparte disposta all'ascolto, che sa valorizzarlo e considerarlo per quanto vale e per quanto può offrire alla scuola.

Le numerose commissioni, i gruppi di lavoro, i responsabili di settore, i dipartimenti per ciascun'area disciplinare, gli organi collegiali, le funzioni strumentali, il NIV sono tutti operosi e laboriosi ma, a parer mio, tra loro non sanno dialogare proficuamente. La commissione per la continuità lavora ma poi gli insegnanti si disinteressano o non condividono i materiali prodotti, il NIV opera per la scuola ma gli insegnanti lo accusano di voler valutare gli insegnanti anziché comprendere che esso si impegna per migliorare il sistema, il fiduciario di plesso fa quello che può ma gli insegnanti non trovano in lui il supporto che vorrebbero avere, e così via. Le informazioni debbono circolare e le decisioni prese debbono essere condivise, così come ha chiarito il dott. Cattaneo. Sarebbe facile a questo punto accusare i docenti di superficialità e disinteresse verso l'Istituto scolastico ma questa sarebbe una conclusione assai riduttiva. Compito primario degli insegnanti è lavorare in classe, e questo lo fanno con impegno e competenza. Spetta all'organizzazione fare in modo che essi siano agevolati nel loro delicato compito. Dell'organizzazione fanno parte anche gli insegnanti, questo è vero, ma io vedo che nella mia realtà possiamo parlare di gruppo docenti non ancora di comunità scolastica. In questo senso è prioritario intervenire.

La segreteria, ubicata presso la SSPG è logisticamente distante dai plessi. Da un paio d'anni è stato persino ridotto l'orario di accesso al pubblico ad un'ora al mattino presto (7.30-8.30 circa) ed una sul mezzogiorno. Con disappunto ho constatato che il personale docente è stato considerato al pari del pubblico (!). I docenti hanno bisogno di una segreteria accessibile il più possibile, la mattina essi sono in classe e non possono recarsi in segreteria negli orari indicati. Questo delicato argomento tuttavia va analizzato secondo il punto di vista di entrambi. Ora cercherò di farlo.

Attualmente ogni insegnante contatta personalmente la segreteria per i più svariati problemi, dalla richiesta di un permesso per motivi personali alla richiesta di una cartuccia per la stampante, talora per segnalare il malfunzionamento di internet e così via. Ogni singola necessità personale o relativa al plesso viene segnalata direttamente. In questo modo, è ovvio, il personale di segreteria viene sollecitato da più parti per le più svariate necessità e le continue interruzioni compromettono il suo lavoro. D'altra parte gli insegnanti hanno delle necessità alle quali deve esser loro data risposta, possibilmente in modo tempestivo. Qui bisogna fare qualcosa.

Rispetto al personale non docente, in questo caso penso agli operatori scolastici (bidelli), posso parlare per il plesso di Cavalese. Essi sono parte integrante del sistema scolastico e la maggior parte degli insegnanti ha saputo stabilire con loro un proficuo rapporto di lavoro. Spesso però essi non sono sufficientemente ascoltati dai responsabili del plesso. I bidelli invece sono coloro che più degli altri hanno il polso della situazione e vedono cose che sfuggono ai singoli docenti chiusi nelle loro aule. Dovrebbero essere interpellati, magari in occasione dell'approntamento del piano di plesso. Questo a Cavalese non accade, tali operatori vengono lasciati in disparte. In questo modo il plesso perde l'opportunità di conoscere aspetti dell'organizzazione che, se presi nella dovuta considerazione, potrebbero portare ad un miglioramento del funzionamento della scuola.

Guardando avanti posso analizzare anche i due successivi aspetti proposti dal diagramma SWOT.

Opportunità

Il DS, certamente consapevole di questi aspetti positivi e di queste criticità dell'Istituto scolastico di Cavalese (nonché sicuramente di molte altre), ora intende nominare un coordinatore unico della scuola primaria. Il dott. Castoldi ha a questo proposito spiegato come il ruolo di questa figura debba essere negoziato con il Dirigente e definito in maniera precisa e puntuale chiarendo in particolare le sue materie di competenza ed i campi nei quali è legittimato ad intervenire. Una chiarezza che deve essere tale a vantaggio del coordinatore, del Dirigente e dell'intero gruppo docente. Ha spiegato in merito il dott. Cattaneo (Mod. 3) che il coordinatore di plesso/collaboratore del Dirigente deve essere LEGITTIMATO, attraverso una nomina; nell'atto di nomina devono essere indicati i COMPITI che è tenuto ad assolvere, i TEMPI di lavoro e le SITUAZIONI delle quali deve rendere conto. Se ciò non accade il suo ruolo è debole. L'atto di formalizzazione porta inoltre al RICONOSCIMENTO sia del RUOLO (che assume di fronte ai colleghi) sia ai fini del COMPENSO ECONOMICO. I compiti organizzativi affidati a questa figura sarebbero prioritariamente quelli di ottimizzare le risorse rispetto al risultato che si vuole raggiungere. Il coordinatore, possibilmente capace di essere autorevole come spiega ancora il dott. Cattaneo, dovrebbe a parer mio riuscire un po' alla volta a contribuire a formare quel senso di comunità che ci si aspetta dagli insegnanti (non uso a caso le parole *un po' alla volta*, per evidenziare come il cambiamento richieda del tempo, e *contribuire*, perché il compito non è di esclusiva competenza di questa figura ma un obiettivo che va perseguito da più figure). Inoltre la sua *vision*, in precedenza condivisa con il DS, deve gradualmente passare agli insegnanti, così come ha suggerito il dott. Ostinelli.

In che modo?

- Costituendosi come coadiutore del DS il quale, alleviato di una parte del lavoro, potrà dedicarsi con più energie agli altri aspetti del sistema.
- Facendosi portavoce unico dei bisogni dei singoli insegnanti al dirigente scolastico.
- Diventando tramite unico tra scuole e segreteria facilitando in questo modo l'operato di entrambi.
- Riuscendo a stabilire un proficuo dialogo con la SSPG nell'ottica della continuità didattica ma non solo, anche in vista di una *vision* condivisa.
- Diventando con il tempo mediatore tra gli insegnanti della primaria e le varie commissioni/gruppi di lavoro. In questo modo da una parte avremo insegnanti che sapranno servirsi di questi organismi nell'interesse dei propri alunni e dall'altro organismi "vivi" capaci di rispondere alle necessità delle singole classi oltre che svolgere al meglio il loro compito.
- Riuscendo ad avere una visione strategica della scuola primaria come somma di nove plessi ognuno portatore di proprie esperienze, di un proprio vissuto, di proprie risorse materiali ed umane (e non sono poche!).
- Riuscendo a far crescere fra gli insegnanti dei nove plessi della primaria la consapevolezza che essi non appartengono solamente al plesso in cui operano, ma fanno parte di un'organizzazione più ampia, l'intera scuola primaria dell'Istituto di Cavalese. In questa, ciascuno di loro dovrebbe acquisire la consapevolezza di poter trovare colleghi validi, disposti a collaborare, disposti a condividere esperienze, materiali di lavoro, iniziative e quant'altro. Così si realizzerà la crescita professionale di tutti e il sostegno verso i colleghi che si trovano ad avere momenti di difficoltà ed in ultima analisi il miglioramento di tutto il sistema.

- Riuscendo a raccogliere le proposte dei singoli insegnanti inerenti il servizio scolastico, riportandole al DS sotto forma di progetti aderenti alla *mission* per verificarne con lui la possibilità di realizzazione.
- Facendo un inventario delle risorse materiali distribuite attualmente nei nove plessi, risorse che potrebbero proficuamente essere condivise con le altre. Lo stesso vale per le risorse umane, non mi riferisco al numero degli insegnanti ma alle loro qualità: c'è chi ama suonare uno strumento, chi sa cucinare, chi ricamare, chi conosce approfonditamente il diritto costituzionale e così via; anche queste sono risorse che possono essere condivise. Fondamentale dunque sarebbe procedere ad una ricognizione di tali competenze professionali ponendo particolare attenzione ai punti di forza di ciascuno . Tutti questi elementi possono diventare risorse ai fini della riorganizzazione, ha spiegato in proposito il dott. Castoldi e ribadito successivamente il direttore dell'Istituto scolastico di Lugano.
- Con il tempo il coordinatore potrebbe contribuire a far crescere negli insegnanti la volontà creare maggior collaborazione con le famiglie. Numerose iniziative potrebbero esser attivate in questo senso. Ciò porterebbe ad un arricchimento dell'offerta formativa ma anche a migliorare i rapporti docenti-genitori che spesso sono tesi e di difficile gestione.
- Il territorio di Fiemme offre numerosissime opportunità per la nostra scuola. Il Progetto di Istituto le ricorda in maniera dettagliata, dalla Comunità di Fiemme, al Centro d'Arte Contemporanea, dal panificio al caseificio disponibili ad accogliere le nostre classi per esperienze concrete e ricche di significato, e tanto altro ancora. Tali risorse sono già in parte sfruttate dai singoli plessi a vantaggio dei propri alunni ma un utile coordinamento tra i plessi porterebbe a servirsi al meglio di tali opportunità.

Rischi

Questo coordinatore dei fiduciari deve ricordare sempre di essere un insegnante, un insegnante particolare perché ha compiti di coordinamento, ma prima di tutto un insegnante. Come tale egli è portavoce di bisogni, interessi e proposte degli insegnanti. Il rischio più grande è che invece egli diventi una specie di vice dirigente, una persona che svolge parte del lavoro del dirigente scolastico, il che è vero solo se, e a patto che, si consideri che il DS ha il compito di migliorare il sistema scolastico dell'istituto scolastico che gli è stato affidato e non quello di comandare arbitrariamente secondo una sua *vision*, per quanto bellissima ma non condivisa da tutte le componenti della comunità scolastica, e in primo luogo dagli insegnanti.

Un altro concreto rischio in cui incorre questa figura è quello di farsi prendere dall'ansia da prestazione. Egli non deve fare tutto subito, oggi, in questo anno scolastico. Il cambiamento richiede tempo, egli deve darsi e prendersi tutto il tempo necessario. Se così non farà, io credo incontrerà il rifiuto dei colleghi e il fallimento del suo compito. Sarebbe un'occasione di migliorare la situazione delle scuole primarie del tutto sprecata.

Riassumendo per punti quanto sopraesposto è possibile compilare un diagramma SWOT che avrà quindi i seguenti contenuti:

PRESENTE	<p style="text-align: center;">FORZE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppi di lavoro e commissioni già istituiti e ben funzionanti • Personale docente generalmente valido • Genitori degli alunni disposti a collaborare per l'attuazione di iniziative scolastiche • Territorio ricco di risorse di cui la scuola già in parte approfitta 	<p style="text-align: center;">DEBOLEZZE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficoltà di passaggio di informazioni soprattutto dalla base verso il vertice • Nove plessi della scuola primaria poco coesi, scarsamente avvezzi a lavorare insieme • Coordinatore del plesso di Cavalese poco attivo e propositivo nello svolgimento della sua funzione sia come figura di raccordo tra i nove plessi sia all'interno del suo plesso • Scarso ascolto dei docenti • Scarsa collaborazione e insufficiente scambio di informazioni tra commissioni e gruppi di lavoro e tra questi e i docenti • Segreteria ubicata lontano dai plessi e con orario di apertura al pubblico (gli insegnanti!) ridotto • Per il plesso di Cavalese scarsa attenzione riservata agli operatori scolastici con evidente perdita di opportunità
FUTURO	<p style="text-align: center;">OPPORTUNITA'/POTENZIALITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigente scolastico disposto a cambiare le cose nominando un coordinatore dei fiduciari • Coordinatore come portavoce unico delle necessità degli insegnanti davanti a DS, segreteria e SSPG • Coordinatore che raccoglie idee e proposte degli insegnanti e le sa trasformare in progetti • Coordinatore come mediatore tra insegnanti e commissioni/gruppi di lavoro • Coordinatore con visione strategica della scuola primaria nel suo complesso • Consapevolezza di ciascun insegnante di appartenere ad un'organizzazione dalla quale può avere sostegno, aiuto, collaborazione e crescita. • Possibilità di condividere tra plessi i materiali di lavoro • Coinvolgimento dei genitori in attività scolastiche con l'obiettivo sia di arricchire l'offerta didattica sia di migliorare i rapporti tra essi e la scuola • Risorse del territorio che con un buon lavoro di coordinamento potrebbero essere utilizzate maggiormente, meglio e in maniera più razionale 	<p style="text-align: center;">RISCHI/VINCOLI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il coordinatore dei plessi potrebbe diventare un vice dirigente, dimenticando di essere portavoce degli insegnanti. • Ansia del coordinatore dei plessi di realizzare tutto e subito con conseguente fallimento del proprio compito

Da che parte partire? Curando la relazione con colleghi, dirigente, impiegati, operatori scolastici, territorio, famiglie e alunni. Già questo è un ambito vastissimo che va seguito in ogni parte. Il campo deve essere ulteriormente circoscritto. Io partirei dalla costruzione di una proficua **RELAZIONE CON I COLLEGHI**.

Progetto di miglioramento - Corazzola Maura – *L'incontro settimanale della programmazione educativa di plesso. Migliorare l'efficacia delle riunioni* – IC Val di Non

Focus del progetto

L'obiettivo di questo progetto è la riorganizzazione delle riunioni settimanali dei docenti per sviluppare un clima sereno di fiducia di dialogo e di produttività affinché esse diventino autentici incontri di confronto e di condivisione di buone pratiche.

Ragioni della scelta

Oltre alle evidenze scaturite dall'analisi Swot vi sono altre ragioni che possono motivare la scelta di questo argomento per il Project work.

Le programmazioni settimanali dei docenti sono sempre state ritenute importanti per lo scambio e il confronto pedagogico e didattico e nel corso degli anni non hanno mai cambiato la loro natura fino ad oggi, in cui sono divenute un momento non ben definito con scopi dichiarati in base alle esigenze delle situazioni o delle circostanze che si presentano di volta in volta.

Attualmente le riunioni del plesso che coordinano sono poco produttive e si basano solo su un semplice scambio di informazioni e di comunicazioni, non hanno obiettivi ben precisi o attività organizzate a priori e si caratterizzano come momenti in cui il coordinatore informa i docenti sul contenuto di alcune circolari o delle riunioni tenute a livello di staff.

Generalmente gli incontri si svolgono in forma plenaria e per questo sono quindi poco costruttivi. I docenti part time e in servizio su più plessi che partecipano saltuariamente alle riunioni hanno inoltre difficoltà a ricevere informazioni complete sulle attività organizzate e sulla vita del plesso.

Nel tempo dunque queste riunioni di programmazione hanno perso il valore della collegialità perché sono state private del loro scopo principale divenendo momenti per i colloqui individuali, per il lavoro dei singoli docenti o per riunioni di altra natura e con altri obiettivi.

Inoltre, l'innovazione che ha investito la scuola negli ultimi tempi esige una profonda trasformazione dell'insegnamento e dell'apprendimento e questo comporta che i docenti spesso si sentano soli di fronte alla gestione degli aspetti del cambiamento in corso.

L'intento di riorganizzare le riunioni di plesso è quindi orientato a restituire innanzitutto il valore della collegialità di questi incontri, a definirne chiaramente le caratteristiche e ad agevolare il lavoro dei docenti attraverso un maggior confronto e condivisione di buone pratiche.

Risultati attesi

A breve termine

Un efficace sistema di comunicazione e informazione

Riunioni settimanali ben organizzate e produttive.

Il potenziamento delle competenze tecnologiche degli insegnanti
La valorizzazione delle competenze degli insegnanti.

Lo scambio di buone pratiche.

A lungo termine

Il miglioramento delle relazioni

Migliori risultati nella qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento.

Vincoli

La condivisione e l'approvazione del Dirigente Scolastico e di tutte le docenti del team della scuola alla sperimentazione del progetto per almeno il primo quadrimestre dell'a.s. 2015/2016.

Le riunioni settimanali dei docenti dedicate unicamente alla programmazione educativa di plesso e solo in via eccezionale convocate per altri scopi.

Risorse

Le competenze professionali delle colleghe.

Le competenze organizzative, pedagogiche e relazionali del coordinatore di plesso.

Attività previste per il periodo maggio/giugno 2014/2015		
FASI	DESCRIZIONE	SOGGETTI E RUOLI
FASE 1. Presentazione del progetto	Presentazione e condivisione del progetto di miglioramento della programmazione settimanale da parte del coordinatore con le colleghe del plesso dichiarandone gli scopi, le attività, i docenti coinvolti, i tempi e gli strumenti.	Il coordinatore di plesso Tutte le insegnanti
Fase 2. Organizzazione setting d'aula	Predisposizione di un ambiente accogliente, adeguato, efficace agli scopi delle riunioni (aula per riunioni in plenum, aula per riunioni in piccoli gruppi o per lavoro individuale) e all'interazione fra le colleghe. Il luogo per l'incontro settimanale verrà spostato dall'aula insegnanti, che è poco idonea per ragioni di spazio, all'aula biblioteca dove esistono degli arredi più adatti, è più spaziosa e soprattutto è attrezzata con LIM, lavagna a fogli lucidi e bacheca. <i>allegato 4 foto</i>	Il coordinatore di plesso Il collaboratore scolastico Un insegnante
Fase 3. Questionario	Somministrazione del questionario <i>Tecnologia sì tecnologia no</i> tramite la condivisione di un link nella posta elettronica, per rilevare quali siano gli strumenti digitali utilizzati dalle insegnanti, le applicazioni e i principali servizi conosciuti e utili nel contesto scolastico per collaborare, condividere e archiviare: Calendar, Drive, Dropbox. <i>allegato 3 Link al questionario</i> http://goo.gl/forms/j0pR91CIOf	Tutti gli insegnanti
Fase 4. I nuovi strumenti dell'informazione della comunicazione e del lavoro collaborativo	Dopo aver rilevato il livello di conoscenza e di utilizzo degli strumenti digitali e dei servizi per la comunicazione asincrona, per la condivisione e per il lavoro collaborativo, il coordinatore di plesso illustra il funzionamento dell'Apps di Google: Calendar, successivamente guida le insegnanti ad attivare un servizio di messaggistica gratuito, sollecita i docenti all'utilizzo della posta elettronica istituzionale e facilita la sincronizzazione del servizio gmail su smartphone o cellulare personali.	Il coordinatore di plesso Le insegnanti

	Infine, con l'aiuto di alcuni semplici tutorial e con il supporto del coordinatore di plesso le insegnanti sperimentano l'utilizzo di Dropbox per l'archiviazione di documenti e foto prodotti in corso d'anno.	
MODALITA' DI VALUTAZIONE	Questionario di soddisfazione degli strumenti e dei servizi digitali messi a disposizione.	
Attività previste per il periodo settembre/ottobre 2015/2016		
FASI	DESCRIZIONE	SOGGETTI E RUOLI
Fase 5 Preparazione degli strumenti e dei materiali di lavoro	<p>Il coordinatore di plesso predispone alcuni documenti di lavoro utili ad un'organizzazione efficiente della riunione.</p> <p>-Foglio Ordine del giorno che considera i seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipo di riunione (plenum/gruppi di lavoro); • oggetto/scopo dell'incontro; • materiali necessari • tempi • luogo (aula insegnanti/aula biblioteca) • ora dell'incontro <i>allegato 1</i> <p>-Foglio Verbali di incontri in plenum - Piani di azione dei gruppi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipo di azione • insegnanti coinvolti • referente • risultati attesi • prodotti realizzati • feedback attività <i>allegato 2</i> 	Il coordinatore di plesso
Fase 6 Organizzazione dei gruppi	<p>Condivisione dei bisogni formativi e delle esigenze di miglioramento dell'Istituto e del Plesso ricavati rispettivamente dal Rapporto di Autovalutazione d'Istituto e dall' analisi finale del piano educativo di plesso.</p> <p><u>Esigenze di miglioramento Istituto:</u></p> <p>Relative ai docenti</p> <p>-fornire strategie ai docenti per la gestione delle classi eterogenee e per la realizzazione di un clima di apprendimento produttivo;</p> <p>Relative ai Dipartimenti e alle discipline</p>	<p>Il coordinatore di plesso</p> <p>Tutte i docenti</p>

	<p>-promuovere un confronto positivo con i docenti con scambio di materiali e di soluzioni problematiche; -fare una riflessione sulle pratiche di insegnamento e se necessario migliorarle contenendo la resistenza al cambiamento; <u>Esigenze di miglioramento del Progetto educativo di Plesso:</u> -organizzazione attività facoltative; -miglioramento dei progetti trasversali; -scambio di buone pratiche per l'inclusione, condivisione di informazioni e realizzazione di strumenti compensativi; -azioni di miglioramento della didattica prendendo in considerazione i risultati INVALSI -nuove metodologie: realizzazione e condivisione di materiali per la didattica di laboratorio e per competenze.</p> <p>Sulla base degli obiettivi di miglioramento condivisi vengono predisposte le seguenti aree di lavoro: 1. PROGETTI TRASVERSALI - 2. INCLUSIONE - 3. DIDATTICA E NUOVE METODOLOGIE (area umanistica) DIDATTICA E NUOVE METODOLOGIE (area scientifica).</p> <p>Per ogni area si individuano gli obiettivi, i docenti, le azioni di miglioramento, i tempi (vedi bozza <i>aree di lavoro -obiettivi-azioni di miglioramento-tempi in fondo al documento</i>). <i>allegato 5</i></p> <p>Le aree verranno organizzate in gruppi di lavoro, individuando i docenti, i referenti, i risultati attesi, i prodotti, il feedback. <i>allegato 2</i></p> <p>Per il lavoro in gruppo i docenti potranno fruire dei nuovi strumenti messi a disposizione: GoogleDrive per la collaborazione in modalità asincrona e Dropbox per l'archiviazione dei materiali.</p>	
Fase 7 Calendario degli incontri per gruppi di lavoro	Predisposizione di un calendario annuale degli incontri con le tematiche fissate a livello istituzionale (elezioni dei genitori, pre scrutini...) e con le date per gli incontri dei gruppi di lavoro per il miglioramento della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento. Il calendario sarà condiviso utilizzando il servizio GoogleCalendar.	Il coordinatore di plesso Le insegnanti
Fase 8 Condivisione del lavoro svolto dai gruppi	Breve presentazione del lavoro svolto in gruppo ai colleghi durante un incontro in plenum del team docenti: argomento trattato, materiali prodotti, archiviazione, principali difficoltà .	Referenti di gruppo
MODALITA' DI VALUTAZIONE	Questionario d'indagine sul miglioramento delle modalità di comunicazione e informazione, sulla soddisfazione dei docenti e sull'efficacia delle riunioni.	

Strumenti per la pianificazione e per le azioni del gruppo

1. Ordine del giorno

2. Piano di azione dei gruppi.

3. Questionario *Tecnologia sì tecnologia no* visibile a questo link
<http://goo.gl/forms/j0pR91CI0f>

4. Foto aule riunioni

5. Foglio aree obiettivi-azioni-priorità-tempi

Progetto di miglioramento - Fabris Alessandro - *Porte aperte. Il confronto sulle tecniche comunicative per migliorare i risultati formativi* – IC Valle dei Laghi

Già durante il secondo modulo di questo percorso di formazione ("Come promuovere la qualità dell'insegnamento", tenuto dal prof. Castoldi) avevo indicato nel testo previsto come lavoro non in presenza il tema del "negoziare con i docenti il ruolo del fiduciario in termini di osservatore in aula per avere feedback sulla qualità dell'insegnamento", tra le opportunità che volevo perseguire nell'ottica della promozione della qualità dell'insegnamento nel plesso dove insegno e che coordino.

La metodologia dell'osservazione delle dinamiche in classe era già stata al centro dei miei percorsi di formazione in passato, a metà anni 2000 durante gli anni della SSIS, nei corsi della prof.ssa Paola Venuti ("Individui e gruppi") e delle prof.sse Claudia Cattani e Sandra Lucietto ("Laboratorio integrato di tirocinio").

Altra mio momento di formazione dedicato alla strutturazione di metodologie di osservazioni è stato durante un altro percorso abilitante (Corso speciale per l'abilitazione nella classe di concorso A60, anno 2006): in un corso di informatica il mio "project work" era consistito nella preparazione di griglie di osservazione su determinati indicatori legati all'attenzione e alla partecipazione degli studenti all'attività didattica. L'obiettivo del lavoro era di avere indicazioni obiettive di più docenti per stilare poi il giudizio globale (le voci riguardanti attenzione e partecipazione) da inserire nel documento di valutazione. I dati raccolti con la griglia di osservazione andavano poi accorpati mediante foglio elettronico che restituiva i livelli di riferimento degli indicatori previsti.

Il supporto metodologico per il progetto che sto ora esponendo mi è stato fornito durante il seminario del 14 aprile sugli "Studi di caso dal Trentino", in particolare dalla presentazione del prof. Romano Nesler, dirigente dell'IC "Primiero" dal titolo "Negoziare con i docenti il ruolo del fiduciario in termini di osservatore in aula per avere feedback sulla qualità dell'insegnamento".

La proposta Nesler mi è sembrata immediatamente rispondere alle esigenze che avevo di avere un feedback dall'attività dei docenti. La presentazione del dirigente dell'IC Primiero è stata suggestiva, ma per motivi di tempo non esaustiva per quanto riguarda la tecnica di osservazione e di analisi dei dati raccolti.

Ho letto la dispensa consegnata durante il seminario, ho intrattenuto con il dirigente una breve corrispondenza via mail per chiarirmi alcuni dubbi, ho consultato gli articoli originali del metodo di osservazione basato sul modello delle interazioni verbali di Ned Flanders e studiato alcune delle moltissime pubblicazioni in rete disponibili sull'argomento.

Rispetto alla proposta Nesler ho cambiato in parte l'impianto tecnico di analisi dei dati e ho personalizzato la scheda di rilevazione.

Riassumo per punti le fasi dell'attività:

1. Accordo con il docente per un'attività di osservazione da parte mia della sua attività didattica in modo da potergli poi dare dei feedback il più possibile oggettivi.
2. Osservazione in classe con redazione sul posto di due schede: una prima scheda dove viene riportato il tema della lezione, la metodologia utilizzata dal docente, la rapidità nel cambio delle consegne, la chiarezza di queste ultime, i materiali utilizzati, l'impiego di esempi pratici da parte del docente, l'eventuale differenziazione del lavoro, l'esplicitazione degli obiettivi della lezione, la gestione dei comportamenti non coerenti con l'attività proposta (domande incoerenti, provocatorie), la gestione di comportamenti di disattenzione o di disturbo.

3. Il cuore dell'osservazione è la seconda scheda dove vengono riportate le osservazioni riguardanti le interazioni verbali tra docenti e studenti, assegnando a ciascun intervento un numero in base alle categorie suggerite da Flanders:

- 1 Accetta i sentimenti degli allievi 6 Dà istruzioni
- 2 Loda e incoraggia 7 Critica o giustifica l'autorità
- 3 Accetta e utilizza le idee degli allievi 8 Risponde su domanda del docente
- 4 Pone domande 9 Parla di propria iniziativa
- 5 Fa lezione 10 Silenzio o confusione

4. In un secondo momento le schede di osservazione vengono analizzate e il frutto delle analisi consegnato al docente per iscritto. L'analisi viene compiuta, seguendo sempre il modello di Flanders, compilando una matrice 10x10 dove tutti gli interventi associati alle diverse categorie vengono registrati a coppie di categorie che si succedono nel tempo, in modo tale da segnalare modalità virtuose di comunicazione oppure circoli viziosi controproducenti.

5. Una volta che il docente ha letto la restituzione, può incontrare l'osservatore per avere un confronto a voce sulla lezione e per eventualmente riflettere sul come lavorare sulle criticità o come estendere i punti di forza.

Aspetti tecnici

I lavori di ricerca che utilizzano il modello delle interazioni verbali di Ned Flanders, avendo naturalmente la necessità del rigore scientifico e della comparabilità dei risultati, sono precisi nel rispetto della frequenza delle osservazioni durante la lezione, registrando un'interazione ogni 3 secondi. Non essendo questo il contesto di una ricerca scientifica condotta da più soggetti in contesti magari anche molto diversi, ho preferito una frequenza di annotazione più morbida, ogni minuto, che mi permettesse anche di osservare dinamiche diverse da quelle rientranti nelle categorie di Flanders e che potessero essere appuntate in modo discorsivo. Se comunque all'interno dell'intervallo del minuto si verificassero delle interazioni diverse, anche queste verrebbero registrate.

Rispetto alla proposta Nesler, ho adattato le formule del foglio elettronico che gestisce l'elaborazione dei dati inseriti in matrice in modo da ottenere dei dati percentuali delle varie interazioni normalizzati a 100%. Tale scelta è legata ad una maggiore comprensibilità dei risultati.

L'analisi delle osservazioni

Riporto nuovamente, per comodità di lettura, le categorie delle interazioni verbali docente/studenti secondo il modello teorico di riferimento di Ned Flanders

- cat 1: Il docente accetta i sentimenti degli allievi
- cat 2: Il docente loda e incoraggia
- cat 3: Il docente accetta e utilizza le idee degli studenti
- cat 4: Il docente pone domande
- cat 5: Il docente fa lezione
- cat 6: Il docente dà istruzioni
- cat 7: Il docente critica o giustifica l'autorità
- cat 8: Lo studente risponde a domande del docente
- cat 9: Lo studente parla di propria iniziativa
- cat 10: Lo studente rimane in silenzio o momenti di confusione

Nella matrice 10x10 sono rappresentate le coppie di interazioni verbali che si sono presentate una di seguito all'altra durante l'ora di osservazione, di seguito la matrice vuota:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T.A
1											0 DI
2											0 DI
3											0 DI
4											0 DI
5											0 DD
6											0 DD
7											0 DD
8											0 S
9											0 S
10											0 s/c
T.D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	DI	DI	DI	DI	DD	DD	DD	S	S	s/c	

1	docente	Accetta i sentimenti degli allievi	0	###
2	docente	Loda e incoraggia	0	###
3	docente	Accetta e utilizza le idee degli studenti	0	###
4	docente	Pone domande	0	###
5	docente	Fa lezione	0	###
6	docente	Dà istruzioni	0	###
7	docente	Critica o giustifica l'autorità	0	###
8	studenti	Risponde a domande del docente	0	###
9	studenti	Parla di propria iniziativa	0	###
10	studenti	Silenzio o confusione	0	###

Interventi indiretti del docente (DI)



Interventi diretti del docente (DD)



Interventi degli studenti (S)



Silenzio o confusione (s/c)



Interazione costruttiva



circolo vizioso



rapporto di influenza (indidir)



Riporto la legenda dei simboli o delle espressioni utilizzati

T.A. : totale degli interventi degli alunni

T.D. : totale degli interventi del docente

Interventi indiretti del docente (DI, cat. 1, 2, 3, 4): stimolano comportamenti creativi e autonomi.

Interventi diretti del docente (DD, cat. 5, 6, 7): pur se spesso necessari, stimolano comportamenti dipendenti.

Rapporto di influenza: rapporto tra interventi indiretti e interventi diretti del docente. Maggiore è il suo valore e più alto è il grado di autonomia che la lezione riesce a stimolare.

Quadrato dell'interazione costruttiva: aumenta l'autostima e mette lo studente al centro del processo di insegnamento-apprendimento.

Quadrato del circolo vizioso: dare istruzioni e criticare i risultati evidenzia la centralità della valutazione piuttosto che della promozione dell'apprendimento.

Categorie 8 e 9: segnalano la partecipazione degli studenti alla lezione.

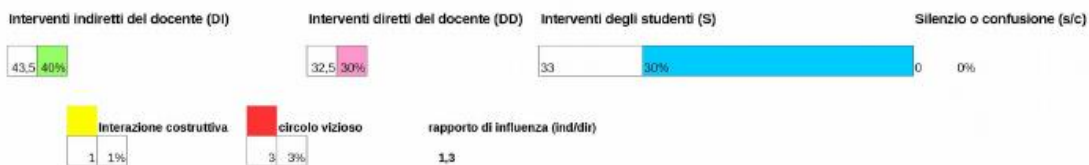
Categoria 2: la categoria "Lode e incoraggiamento" è molto importante perché è alla base dell'autostima, favorisce l'effettivo raggiungimento dei risultati appresi, permette di mitigare l'effetto negativo di altre categorie del docente pur necessarie come ad esempio la 7.

Un esempio di osservazione e di feedback

Ho sperimentato con alcuni docenti il modello di osservazione e le modalità di restituzione. Riporto di seguito la matrice compilata con i dati raccolti in uno dei casi, una lezione di matematica avente come oggetto le rappresentazioni grafiche in ambito statistico, la classe è una terza media.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T.A	
1							1	1			2	DI
2		1				5		2	2		10	DI
3				1				1	2		4	DI
4	1	2	2		7	5	3	8	1		29	DI
5		4		1	3			5	1		14	DD
6	1	2		2		2		1	2		10	DD
7			3			1		3			7	DD
8			24			1					25	S
9				4				4			8	S
10											0	s/c
T.D	2	9	2	29	16	11	7	25	8	0	109	
	DI	DI	DI	DI	DD	DD	DD	S	S	s/c		

1	docente	Accetta i sentimenti degli allievi	2	2%
2	docente	Loda e incoraggia	9,5	9%
3	docente	Accetta e utilizza le idee degli studenti	3	3%
4	docente	Pone domande	29	27%
5	docente	Fa lezione	15	14%
6	docente	Dà istruzioni	10,5	10%
7	docente	Critica o giustifica l'autorità	7	6%
8	studenti	Risponde a domande del docente	25	23%
9	studenti	Parla di propria iniziativa	8	7%
10	studenti	Silenzio o confusione	0	0%



L'osservazione in classe è durata 55 minuti; per compilare la matrice e scrivere il feedback al docente sono state necessarie circa due ore di lavoro. Al docente è stata restituita una sintetica guida alla lettura della matrice e un feedback discorsivo che riporto di seguito:

Analisi qualitativa

La lezione è stata ben preparata e ha previsto attività di tipo diverso: lezione frontale, esercitazione individuale, correzione a voce dal posto e alla lavagna. Il momento del cambio di consegne è stato rapido e le consegne chiare.

Il docente ha prodotto esempi aggiungendo chiarezza ed efficacia alle spiegazioni (riferimenti al cellulare, ad una cartella clinica, al codice a barre). Gli obiettivi della lezioni sono stati all'inizio esplicitati contribuendo a mantenere l'attenzione focalizzata sulle attività. Il controllo dell'efficacia del lavoro è stato verificato, soprattutto nella fase dell'esercitazione individuale, da un monitoraggio del docente banco per banco.

Analisi della matrice

Gli studenti hanno seguito la lezione, mantenendo sempre un comportamento molto corretto. Non si sono rilevati momenti di silenzio o confusione (cat. 10) né sono stati necessari richiami sulla disciplina da parte del docente. Le frequenze sulla cat. 7 (critica o giustifica l'autorità) riguardano le risposte degli studenti e quindi il contenuto e non il comportamento. Gli studenti sono stati coinvolti nella lezione (30% di interventi di studenti sul totale delle rilevazioni), la cat. 9 (legata alla partecipazione spontanea: interventi non stimolati da domande del docente) è rappresentata con valori non altissimi anche alla luce della tipologia di lezione. C'è stata una predominanza di interventi indiretti del docente 12 (rapporto ind/dir=1,3) che ha prodotto una lezione partecipata e favorito l'attenzione. La categoria 2 (loda e incoraggia) è stata ben utilizzata, contribuendo dunque in diverse occasioni ad accrescere l'autostima.

Complimenti, ottimo stile di insegnamento! (e grazie dell'ospitalità)

Passare dalla sperimentazione alla quotidianità

Questa prima fase di attuazione del progetto è stata gestita anche in virtù del poter utilizzare i primi riscontri nel lavoro che sto presentando. I docenti coinvolti primariamente sono quelli

che sapevo avrebbero gestito con minor ansia la presenza del "vicepreside" in aula. Queste esperienze iniziali sono state vissute dai docenti con curiosità e in modo molto costruttivo.

Ho presentato loro la finalità del progetto come una possibilità di confronto sulle pratiche didattiche, con particolare attenzione alle interazioni verbali che determinano a volte il successo o l'insuccesso di un'attività formativa. Il Dirigente scolastico è stato informato dell'iniziativa e ha dato il suo pieno appoggio, indicando come prioritario l'obiettivo da parte dei suoi collaboratori del "presidio didattico".

L'intenzione è ora affinare la tecnica, condividere in modo ampio all'interno del plesso scolastico il progetto e capire se ci sono i presupposti per estenderlo anche negli altri plessi scolastici dell'Istituto Comprensivo. A questo proposito voglio notare una differenza tra il percorso che sto esponendo e la proposta Nesler che lo ha ispirato. Il prof. Nesler è un Dirigente Scolastico che nel pieno esercizio delle sue responsabilità ha esplicitato il suo mandato di controllo e di supporto attraverso questa modalità di osservazione e di restituzione. Pur avendo io delega dal mio Dirigente, ho un rapporto tale con i miei colleghi di plesso che un'iniziativa del genere non può che passare attraverso una condivisione, intessuta e coltivata con calma nel tempo e non avendo quindi fretta di renderla istituzionale. Estendere l'iniziativa agli altri plessi richiederebbe un'investitura diversa nei miei confronti da parte del Dirigente oppure formare altro personale a farlo.

In conclusione segnalo che per fornire un supporto più efficace possibile, soprattutto in seguito ad osservazioni che hanno evidenziato didattiche non efficaci, è necessario avere dei riferimenti chiari rispetto alle azioni di miglioramento che possono venire suggerite in particolare nell'ambito delle interazioni verbali. A tal fine dopo un'analisi delle linee di ricerca che ho reperito in rete, i due testi che mi sembrano più significativi e con chiare indicazioni operative su cui mi sto formando sono:

- "*Teach like a champion*"⁵ di Doug Lemov.
- "*Teaching As Leadership: The Highly Effective Teacher's Guide to Closing the Achievement Gap*"⁶ di Steven Farr.

Progetto di miglioramento - Cappelletti Marzia – Prove per classi parallele: occasione per una programmazione sempre più condivisa all'interno dei Dipartimenti disciplinari e per un'autovalutazione sempre più efficace all'interno dell'istituto – IC Mori

Come già anticipato nella prima parte di questo project work l'esperienza maturata negli anni come collaboratrice del Dirigente Scolastico mi ha dato ultimamente la possibilità di osservare con maggiore attenzione alcune situazioni e di concentrarmi meglio su aspetti che, se migliorati, potrebbero avere, a mio avviso, delle ricadute positive sulla didattica.

Nel corso di questo anno scolastico, grazie anche al corso *Middle management* che ho avuto la possibilità di frequentare e al confronto con colleghi provenienti da altri Istituti, la mia attenzione si è focalizzata, in modo particolare, sulle prove per classi parallele che possono essere utili non solo ai fini della valutazione interna d'Istituto, ma possono anche essere un'occasione per una programmazione sempre più condivisa all'interno di ciascun dipartimento disciplinare.

L'episodio che mi ha portato ad elaborare questa specifica azione di miglioramento risale al giugno scorso. Da anni, all'interno del nostro Istituto, è prassi che i docenti delle discipline oggetto di prova scritta all'Esame di Stato predispongano delle tracce e delle griglie di valutazione uguali per gli alunni di tutte e cinque le sezioni. Lo scorso anno all'interno del gruppo dei docenti di matematica e scienze ci sono state delle incomprensioni, poco prima dello scritto d'Esame, proprio in merito ai quesiti da inserire nella prova. Vi era stato effettivamente un certo ricambio di docenti (due su cinque) e non si era più d'accordo su quella linea comune che, invece, era stata tacitamente condivisa in passato.

Questo fatto mi ha portata a riflettere sull'importanza, o meglio, sulla necessità di condividere coi colleghi della medesima disciplina la programmazione fin dall'inizio dell'anno scolastico e di fare poi delle valutazioni sia in itinere che a fine anno.

Questo bisogno era già stato rilevato, in corso d'anno, probabilmente anche per altre motivazioni, dal Dirigente stesso che proprio a partire dall'anno scolastico in corso ha deciso di istituire i Dipartimenti disciplinari, nello specifico:

- il Dipartimento Area Umanistica (insegnanti di lettere e lingue straniere),
- il Dipartimento Area Scientifico-Tecnologica (insegnanti di matematica, scienze e tecnologia),
- il Dipartimento Area delle educazioni (insegnanti di arte e immagine, educazione fisica, musica)
- il Dipartimento Sostegno.

In passato, al di là degli incontri iniziali nei primi giorni di settembre, gli insegnanti si trovavano in corso d'anno con i colleghi della stessa disciplina solo se lo ritenevano opportuno. Se avevano qualche problema di cui discutere, qualche proposta da valutare, delle iniziative da condividere si accordavano su una data, si rivolgevano alla segreteria per fare una convocazione ufficiale e si riunivano. Non vi erano infatti incontri calendarizzati per tutti gli insegnanti di tutte le discipline con un ordine del giorno ben preciso, come invece è avvenuto quest'anno.

Durante l'anno scolastico 2014-2015 sono stati infatti fissati nel calendario annuale delle attività ed approvati nel Collegio docenti iniziale i seguenti incontri:

- 6 ore di programmazione di inizio anno prima dell'avvio delle lezioni (martedì 2 settembre e giovedì 4 settembre 2014);
- 2 ore martedì 7 ottobre 2014 in vista della presentazione della programmazione personale di fine mese;
- 2 ore venerdì 27 marzo 2015 per una verifica e valutazione delle attività fino ad allora svolte e per una prima condivisione delle tracce delle prove d'Esame e delle relative griglie di valutazione. (*vedi allegato n. 3*)

Sulla base dei Piani di studio d'Istituto, pubblicati anche sul sito della scuola www.icmori.it nella sezione *Documenti d'Istituto*, i docenti nella prima parte dell'anno scolastico, nei mesi di settembre e di ottobre, hanno condiviso la programmazione disciplinare per classi parallele ed hanno organizzato delle uscite e delle attività rivolte a tutte le classi. Nella seconda parte dell'anno invece, nel secondo quadrimestre, hanno avuto modo di confrontarsi sul percorso svolto e di prendere i primi accordi in merito alle tracce per le prove d'Esame.

Dal momento che a questo punto dell'anno scolastico io avevo già ipotizzato che l'azione di miglioramento su cui mi sarei voluta concentrare era quella dell'istituzione di prove parallele per le classi prime e seconde per l'italiano e la matematica, d'accordo con il Dirigente, nell'ordine del giorno della riunione dei dipartimenti disciplinari di fine marzo è stata inserita una prima riflessione sulla possibilità di predisporre tali prove per il prossimo anno scolastico.

La scelta di posticipare il tutto all'anno scolastico 2015-2016 è stata dettata dai tempi: non vi era la possibilità di elaborare delle prove e delle griglie di correzione oggettive, di somministrarle e di valutarle in un periodo così breve. La scelta invece di concentrare l'attenzione sulle classi prime e seconde e non sulle classi terze è legata da un lato al fatto che le classi terze devono già sostenere la quarta prova, la prova Invalsi, che, di fatto, è una prova per classi parallele e dall'altro lato perché un gruppo di insegnanti sta lavorando, nell'ambito di un progetto continuità con la scuola secondaria di secondo grado, alla somministrazione di prove per classi parallele per valutare il livello raggiunto dai ragazzi al termine della scuola secondaria di primo grado.

L'obiettivo è quindi quello di arrivare al termine del prossimo anno scolastico a somministrare prove per classi parallele alle classi prime e seconde in italiano e matematica.

I docenti hanno discusso, nei limiti del tempo a disposizione, di questa proposta. Il gruppo dei docenti di italiano sta ragionando in questi termini già da qualche tempo e quindi la risposta è stata positiva; il gruppo dei docenti di matematica che, anche quest'anno ha subito delle modifiche per quanto riguarda la sua composizione (due docenti su sei) ha manifestato da una lato delle perplessità sulla possibilità di riuscire a costruire insieme delle prove per classi parallele, ma dall'altro lato ha sostenuto l'importanza che esse potrebbero avere in termini di condivisione del lavoro e di confronto all'interno del dipartimento.

I soggetti coinvolti saranno sicuramente la sottoscritta, la referente del Nucleo Interno di Valutazione, che è un'insegnante di lettere della scuola secondaria di primo grado, i docenti del Dipartimento Area Umanistica e del Dipartimento Area Scientifico-Tecnologica. Probabilmente, dopo una prima riflessione iniziale condivisa, se non si riusciranno a coinvolgere tutti i docenti, soprattutto coloro che lavorano su part-time, si chiederà la disponibilità ad alcuni di loro per stilare la bozza di una prova e di una griglia oggettiva di correzione e valutazione per ciascun dipartimento. Il materiale potrà essere poi visionato dall'intero gruppo dei docenti, valutato ed infine approvato. Si dovranno anche decidere tempi e modi per la somministrazione che, a mio avviso, dovrà avvenire nel mese di maggio

contemporaneamente in tutte le classi, magari su due giornate diverse, una per l'italiano e l'altra per la matematica. Si dovranno anche valutare le modalità con cui gli alunni con disturbi specifici di apprendimento potranno affrontare le prove. Per quanto riguarda, ad esempio, la quarta prova dell'Esame di Stato per tali alunni è previsto l'utilizzo dell'audio come strumento compensativo per la prova di italiano e la calcolatrice durante la prova di matematica.

Il mio ruolo, che in questa prima fase si è limitato prima all'individuazione di un'azione di miglioramento e poi alla condivisione con i colleghi di questa progettualità, si esplicherà nell'organizzazione e supervisione del lavoro all'interno dei singoli dipartimenti, nella raccolta e predisposizione dei materiali, nell'organizzazione della somministrazione delle prove e nella raccolta dei risultati da utilizzare poi per l'analisi e la discussione sia all'interno dei dipartimenti disciplinari che del Nucleo Interno di Valutazione.

La valutazione di tale azione di miglioramento sarà duplice:

- da un lato si potranno valutare i risultati ottenuti da ciascun gruppo classe al termine di ogni anno scolastico ed il percorso di ciascun gruppo al termine del triennio;
- dall'altro lato si potrà valutare se, all'interno di ciascun dipartimento disciplinare, vi sarà maggiore condivisione e un vero confronto sulla programmazione.

A mio avviso, questa azione di miglioramento può essere davvero utile anche nel momento in cui arrivano nuovi insegnanti all'interno dell'Istituto. Partendo dai Piani di studio d'Istituto, condividendo questo lavoro di programmazione all'interno dei Dipartimenti i nuovi arrivati potranno riuscire a conoscere meglio il contesto in cui si trovano e a stilare così una programmazione personale che tenga davvero in considerazione anche la realtà in cui si sta operando.

Questo lavoro potrà essere infine importante in vista della fusione del nostro Istituto con l'Istituto comprensivo di Brentonico che dovrebbe avvenire a partire dall'anno scolastico 2016-2017. Avere nell'Istituto dei dipartimenti ben organizzati e consapevoli di dove vogliono arrivare con la loro azione sarà un punto di partenza fondamentale per confrontarsi con docenti di un altro Istituto e porre le basi per lavorare insieme nell'ottica di un miglioramento continuo.

Progetto di miglioramento - Berni Silvia– Leggere INVALSI e migliorare la scuola – IC Pergine 1

Presentazione del Project work

Il project work che presento e che ho condiviso con altre colleghe Collaboratrici Vicarie di Istituti vicini a me da un dato raccolto mediante i questionari rivolti ai docenti per l'Autovalutazione d'Istituto, nonché da quanto udito nei corridoi, negli incontri e nelle programmazioni con i miei colleghi.

Due sono gli obiettivi che si intendono raggiungere:

- cambiamento culturale dei docenti nei confronti della valutazione promossa da INVALSI, affinché non venga vissuta puramente come una valutazione in negativo del lavoro svolto, ma come utile strumento per migliorare la didattica al fine di promuovere competenze.
- produrre e condividere materiali funzionali al miglioramento delle competenze degli studenti.

Ragioni della scelta

Le motivazioni della scelta sono rintracciabili nell'estratto del Rapporto ADI 2013/2014 che riporto.

A tutti i docenti dell'Istituto era stata rivolta la seguente domanda, nell'ambito del questionario di soddisfazione di fine anno scolastico.

11. Esprima un suo parere in riferimento alla somministrazione delle Prove INVALSI

Queste le risposte:

Sono uno strumento efficace ed oggettivo di valutazione sia degli alunni, sia degli insegnanti.	14	12%
Sono uno strumento efficace per valutare gli apprendimenti degli alunni.	19	17%
Sono un valido strumento per integrare la valutazione del docente.	19	17%
Sono uno strumento efficace per valutare l'operato degli insegnanti.	8	7%
Sono inutili.	46	40%
Non risponde	8	7%

Il dato è chiaro: ben il 40% le considera perfettamente inutili.

Inoltre nel corso del Collegio di presentazione dei vari esiti, non mancano gli interventi volti a screditare la validità di tale strumento, a ridicolizzarlo, a renderlo inutile e al di fuori del piano di lavoro di ciascuno.

Vista la mission della scuola che opera per la valorizzazione di ciascun studente e delle proprie potenzialità, questo risulta inaccettabile.

Infatti se è vero che *se non c'è emozione, non c'è apprendimento*, qual è l'emozione di uno studente che si trova di fronte un insegnante così ostativo e soprattutto qual è il suo apprendimento?

Con quale impegno e spirito affronterà queste Prove?

Certo gli esiti Istituzionali sono molto positivi, ma esiste sempre e comunque un margine di miglioramento.

Risultati attesi

La lettura dei dati dei questionari somministrati ai docenti, a fine percorso, dovrebbe permettere di evidenziare un cambiamento nei confronti delle prove INVALSI, una maggior consapevolezza da parte dei docenti dell'importanza delle stesse, come stimolo a migliorare la propria azione educativo - didattica.

Gli esiti dovranno essere condivisi all'interno del Collegio Docenti e qualsiasi cambiamento positivo dovrebbe essere percepito come un risultato raggiunto dall'intera comunità educativa.

Inoltre ci si attende un miglioramento delle competenze da parte degli alunni negli ambiti risultati carenti.

Vincoli e risorse

Uno dei vincoli principali è ravvisabile nel Collegio Docenti chiamato ad approvare il Progetto e ad investire risorse ed energie.

Un altro vincolo non secondario è la motivazione dei docenti che devono essere disposti a mettersi prima in ascolto, poi in viaggio per il cambiamento.

Non ravvedo vincoli, oppure ostacoli né da parte del Dirigente che crede fermamente nella bontà dello strumento INVALSI e si dichiara dispiaciuto per la vision dei propri docenti, né tantomeno nel Consiglio dell'Istituzione che legge curioso gli esiti sia delle prove, sia del malumore degli insegnanti.

Risorse umane

- Tutti i docenti dell'Istituto.
- Tutti gli alunni coinvolti nelle prove e nelle azioni formative promosse.

Risorse strumentali

- Questionario iniziale e finale da proporre ai docenti per valutare l'efficacia dell'azione del progetto di miglioramento.

Le domande contenute nel questionario saranno mirate a rilevare come viene percepita la prova INVALSI da parte dei docenti e quanto sia considerata utile nella programmazione del proprio lavoro.

- Utilizzo delle applicazioni messe a disposizione dalla posta istituzionale per condividere il lavoro svolto: piattaforma di condivisione dei materiali prodotti.
- Materiali preparatori: per ogni prova INVALSI vengono predisposti: i grafici specifici relativi agli item di ogni prova, i dati della classe in relazione ai valori di PAT, Italia, background, ecc.
- Per i lavori di gruppo: suggerimenti di link, siti, materiali e indicazioni varie per costruire unità di lavoro utili al superamento delle criticità riscontrate.
- Scheda di registrazione delle criticità emerse in più gruppi classe.

- Scheda di progettazione di un'unità di lavoro, in modo che il lavoro svolto sia leggibile e condivisibile da altri.

Ogni gruppo potrà eventualmente modificarla e migliorarla.

Risorse finanziarie

- Stanziamento del compenso degli esperti INVALSI per la formazione iniziale insegnanti.

Soggetti e ruoli coinvolti

1) Verranno coinvolti i docenti di matematica e di italiano della scuola primaria e secondaria di primo grado.

2) Un ruolo chiave sarà ricoperto da ciascun coordinatore di plesso che dovrà:

- coadiuvare il DS nell'organizzazione delle varie azioni;
- somministrare il questionario sulla percezione iniziale e finale da parte dei docenti rispetto alle Prove INVALSI;
- predisporre, in collaborazione con gli altri coordinatori di plesso, i materiali da utilizzare durante i lavori;
- supportare e sostenere anche a livello emozionale il lavoro dei colleghi.

3) Si rende necessario il coinvolgimento del Collegio dei Docenti:

a) al termine dell'anno scolastico precedente l'inizio dei lavori verrà condiviso il progetto e approvato con apposita delibera;

b) presentazione e condivisione di quanto prodotto nei gruppi (criticità e punti di forza; possibili sviluppi migliorativi).

Scansione operativa

Il percorso avrà una durata di due anni scolastici.

Nello specifico si prevedono sei incontri nel corso del primo anno e quattro nel secondo.

FASE INIZIALE

All'interno del Collegio dei Docenti verrà condivisa la necessità di svolgere il progetto di miglioramento: verranno socializzati gli obiettivi e, al termine della discussione, verrà posto in votazione il progetto.

Sarà così data esplicita delega agli organizzatori di operare in nome del Collegio.

Verrà infine proposto il questionario iniziale.

FASE CENTRALE

- Primo incontro di informazione/formazione a settembre con esperti INVALSI (uno per l'italiano e uno per la matematica) per capire la strutturazione delle prove e come procedere nella lettura dei risultati.

- Secondo incontro: al ricevimento degli esiti INVALSI (seconda metà di ottobre circa), nei dipartimenti di italiano e matematica si procederà con l'analisi dei dati per gruppi di lavoro e dei materiali predisposti - grafici per item, ecc.

I docenti di lingua italiana delle classi seconde e terze della primaria analizzeranno i risultati conseguiti nelle prove INVALSI delle seconde; i docenti di quarta, quinta e prima analizzeranno i risultati ottenuti nella prova di italiano di quinta.

In ogni gruppo rientreranno i docenti in servizio nelle classi interessate dal test l'anno

precedente e i colleghi delle classi in cui verrà svolto il test nel corso dell'anno scolastico o in quello successivo, per un confronto attento alle criticità evidenziate nei lavori di gruppo.

La stessa suddivisione andrà effettuata per le prove di matematica.

Le prove INVALSI di terza SSPG saranno analizzate dall'intero dipartimento di matematica e di italiano.

Gli insegnanti procederanno alla compilazione del modulo dove verranno indicate le criticità emerse in più classi, inoltre sceglieranno uno o due ambiti di criticità su cui lavorare negli incontri successivi, ipotizzando le strategie metodologiche più efficaci per promuovere le competenze risultate deficitarie.

- Terzo incontro: suddivisione in gruppi di max cinque docenti, con un referente del gruppo e lavoro sulla criticità individuata nell'incontro precedente.

- Quarto e quinto incontro: prosecuzione del lavoro iniziato negli incontri precedenti e pubblicazione dei materiali sulla piattaforma dell'Istituto.

Tra un incontro e l'altro: sperimentazione con i ragazzi dei materiali prodotti, analisi delle criticità riscontrate e proposte di miglioramento.

- Sesto incontro (inserito nel Collegio dei Docenti): presentazione e condivisione di quanto prodotto nei gruppi.

Individuazione delle criticità e dei punti di forza, nonché dei possibili sviluppi migliorativi.

FASE FINALE

- Nel corso del secondo anno: quattro incontri per la produzione di materiali.

- Nell'ultimo incontro: somministrazione di un questionario finale per la rilevazione di eventuali modificazioni rispetto all'atteggiamento dei docenti.

Lettura e commento dei dati emersi dall'analisi dei questionari iniziali e finali.

Modalità di valutazione

La valutazione avverrà in più ambiti e mediante più strumenti.

1) Rispetto alle Prove INVALSI saranno analizzati con particolare attenzione gli esiti degli alunni rispetto alle competenze, nei confronti delle quali i docenti hanno lavorato con maggiore attenzione.

Dal momento che si erano rivelate deficitarie l'anno precedente, dovrebbe essere possibile riscontrare dei miglioramenti.

2) L'analisi dei questionari (iniziale e finale) somministrati ai docenti dovrebbe rilevare una modificazione del percepito, da parte degli insegnanti.

Un passo avanti

Per dovere di cronaca ho il piacere di comunicare che il Collegio Docenti del mio Istituto ha approvato all'unanimità la formazione sottesa al mio project work, lo scorso 13 maggio.

Il momento formativo verrà organizzato presso l'IC "Altopiano di Pinè" con il quale siamo in rete, anche per la realizzazione di questo percorso.

Progetto di miglioramento - Mattei Laura – *Mi è “scoppiata” la classe* - IC Arco

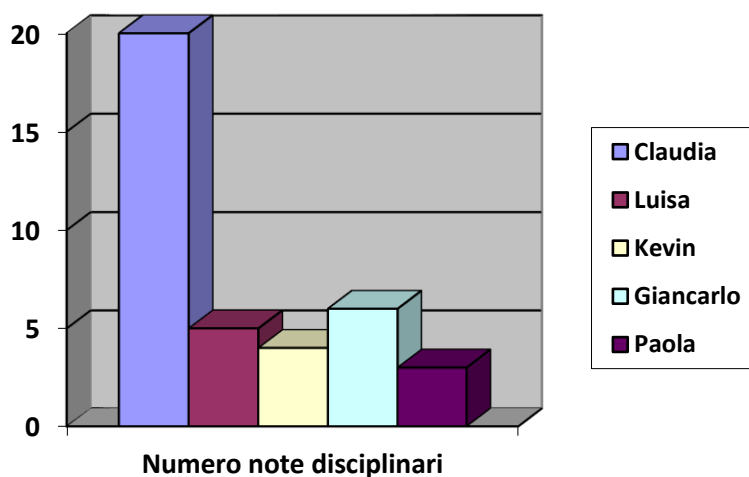
Focus del progetto

Situazione didattico-disciplinare di una classe al 18 di marzo 2015:

Nella classe X, si rilevano, da parte di numerosi alunni, atteggiamenti di disturbo che impediscono il regolare svolgimento delle lezioni, poca serietà nell'esecuzione dei compiti e nel mantenimento degli impegni scolastici, una condotta poco corretta e collaborativa verso gli adulti e i coetanei. Numerosi episodi riportati sul registro di classe descrivono l'assunzione di atteggiamenti maleducati verso gli insegnanti e offese pesanti fra gruppi di compagni.



Nel grafico viene riportato il numero delle note disciplinari assegnate a cinque alunni della classe X:



Riporto le note disciplinari più significative trascritte sul registro:

Risponde ad una mia domanda “Cavoli miei”, continua a ridere e non consegna il libretto.
Gira per l’aula senza il permesso combinandone di tutti i colori, mancando di rispetto.
Usa un linguaggio scurrile e si rifiuta di consegnare il libretto.
Passa una penna al compagno lanciandogliela.
Non è presente in classe per la verifica.
Svolge i compiti di religione durante la mia ora.
Non svolge gli esercizi e il comportamento è estremamente maleducato.
Con il pennello sporca volontariamente e con il colore nero il volto di Matteo.
Entra ed esce dall’aula senza permesso.
Disturba i compagni mentre loro prendono appunti.
Si rifiuta di cambiare posto, si rivolge verso la cattedra e scuote la sedia.
Si scontra con un compagno e risponde in maniera inappropriata.
Stropiccia la verifica corretta e non consegna il libretto.
Si disinteressa durante la lezione di arte.
Durante la mensa svuota il suo pasto nel piatto di un altro alunno.
Utilizza impropriamente la rete per andare su siti non autorizzati.
Si rifiuta di sedersi vicino ad una compagna, si siede poi nasce una schermaglia tra i due.
Si rifiuta di lavorare.
Esce senza permesso e dice che lavora solo se ne ha voglia.
Si rifiuta di svolgere gli esercizi e protesta vivamente.

In conseguenza a tali note sono stati presi dei provvedimenti disciplinari, ma visto il reiterare dei comportamenti tali provvedimenti non hanno sortito l'effetto desiderato.

Tengo a precisare che molti altri alunni disturbano la lezione ma in modo meno evidente. La classe è proprio "scoppiata" e gli insegnanti fanno sempre più fatica a gestire il gruppo.

Nonostante le strategie che gli insegnanti hanno cercato di mettere in atto in questi mesi per migliorare il clima di classe (richiami orali, segnalazioni a casa mediante libretto o sul registro di classe, colloqui individuali con alunni e genitori, condivisione di patti formativi per alcuni ragazzi e famiglie, attività cooperative, discussioni in classe, provvedimenti disciplinari ...), la situazione in alcuni casi non è migliorata.

Si sono inoltre offerte ai ragazzi, per suscitare interesse e raggiungere tutti gli alunni attraverso l'osservazione diretta e il "fare", opportunità formative anche al di fuori dell'aula: uscite sul territorio (visita Arco rinascimentale e museo diocesano di Trento), partecipazione a spettacoli teatrali, interventi di esperti in classe con giochi di ruolo e su tematiche di attualità (nuove tecnologie, commercio equo e solidale con degustazione di cioccolato ...).

Prima della fine della scuola sono previste altre attività extra aula tra cui il viaggio d'istruzione a Milano e la partecipazione a Expo 2015; dato che l'accompagnamento di una classe in gita comporta una grande responsabilità, gli insegnanti valuteranno se concretizzare o meno la proposta in base a un sensibile e generalizzato miglioramento dei ragazzi nello stare in classe in modo sano e nella relazione con adulti e fra coetanei.

Dalle note emerge pure, anche se i nomi non sono stati ovviamente riportati, che soprattutto alcuni insegnanti manifestano difficoltà nella gestione della classe, mettendo in atto strategie poco efficaci come le note sul registro di classe.

Ragioni della scelta

Partecipando ai consigli di classe, mi sono resa conto che spesso manca il lavoro collaborativo da parte dei docenti e lo scambio di buone pratiche sulla gestione della classe e sulla didattica. Vengono trattati i vari punti all'ordine del giorno, ma la sensazione è che ognuno curi il proprio "orticello", la propria disciplina. Purtroppo quando le relazioni professionali mancano si crea individualismo, formalità nei rapporti, disabitudine alla orizzontalità, difficoltà a gestire il tempo, mancanza di confronto, relazioni problematiche con le famiglie (**Modulo 5, Comunità professionale: come valorizzare le relazioni con i colleghi**, di Claudio Girelli).

Nel consiglio della classe in oggetto, la coordinatrice e gli insegnanti sono molto disponibili e competenti ma nonostante questo è difficile trovare delle modalità condivise ed efficaci per poter migliorare il clima di classe.

Tenendo in considerazione questi fatti, consapevole dell'importanza del mio ruolo nel partecipare a **costruire una comunità professionale** capace di aiutare altri individui ad avere successo, ho deciso di dare il mio contributo per rafforzare e consolidare il gruppo di lavoro, diffondendo materiali e buone pratiche, dando e ricevendo feedback, facendo quindi riferimento all'area C "Promuovere l'autoformazione e il lavoro collaborativo".

Strategie educative

Durante il **consiglio di classe straordinario, che ho presieduto su delega del DS**, sono state individuate le seguenti strategie educative:

- Convocazione da parte della vicaria del Dirigente degli alunni con numerose note sul registro e convocazione dei genitori degli stessi: verrà comunicato che alla prossima nota disciplinare il consiglio di classe potrebbe attuare un provvedimento disciplinare;
- indire un'assemblea con i genitori in cui ribadire alcuni semplici concetti di collaborazione scuola-famiglia: si richiederà in particolare più attenzione alle comunicazioni sui libretti e alla partecipazione alle udienze individuali. Si farà presente che se l'atteggiamento ed il comportamento del gruppo classe non migliorerà, si dovrà rinunciare all'uscita programmata per maggio a Milano.
- Si è pensato anche di ideare, a livello d'Istituto, un progetto premio, a cui poter far partecipare gli alunni che per impegno e comportamento avessero meritato un riconoscimento. In realtà questi alunni subiscono sempre le punizioni date alla classe causa i soliti opportunisti e molesti del gruppo.



Da parte mia ho proposto di stilare un **patto di corresponsabilità** (facendo riferimento al **MODULO 6, Comunità educativa: come potenziare le relazioni con i genitori e il territorio**, di Massetti) con i genitori per fare appello alla genitorialità, alla responsabilità ed alla coerenza. La proposta è stata accettata da tutto il consiglio di classe.

Prima dell'assemblea con i genitori ho condiviso assieme alla coordinatrice la stesura del patto di Corresponsabilità (**AII.1**).

Durante l'**assemblea di classe** sono state riferite le varie strategie decise dal Consiglio di classe tra cui il patto di corresponsabilità. La coordinatrice l'ha presentato come soluzione concreta per alleviare la fatica nella gestione della classe, chiedendo a tutti i genitori la loro collaborazione, fondamentale per fare in modo che si vedano dei buoni risultati. Il Patto di corresponsabilità non è certamente la soluzione al problema, è comunque un "utile strumento di dialogo tra scuola e famiglia e si presta a processi di valutazione e autovalutazione" (**MODULO 1, Organizzazione: come implementare un piano di miglioramento**, di Lorena Peccolo).

Durante la visita delle Scuole elementari di Breganzona in occasione del Viaggio a Canton Ticino svoltosi nei giorni 201-21-22 aprile, sono venuta a conoscenza di un Progetto di educazione alla cittadinanza, denominato "**Educazione sociale**", basato sui principi della scuola attiva, in particolare a



delle attività di cooperazione proposte da Célestin Freinet, rivisto e aggiornato dall'educatrice canadese Danielle Jasmin (**AII.2**).

Cerco di sintetizzare l'attività:

in classe viene appeso il "Giornale murale" grazie a cui gli allievi hanno la possibilità di comunicare con i compagni, il maestro, la classe, sulle seguenti rubriche "fisse":

“**Complimenti a...**”,

“**Critiche...**”, “**Risposte alle critiche...**”,

“**Voglio parlare di**”,

“**Vari**”...,

“**Problemi personali**”

Gli alunni liberamente possono appendere dei post-it. Una volta la settimana viene convocato il consiglio di cooperazione, ovvero gli alunni della classe si incontrano con l'insegnante per discutere in merito a quanto riportato sul giornale.

Tenendo presente che competenza del coordinatore di plesso è anche quella di promuovere l'autoformazione, ho proposto "**Il Giornale Murale**" agli insegnanti della classe x che hanno accettato di metterlo in pratica.

La coordinatrice i classe ha proposto di provare a modificare la voce "critiche" con "aspetti da migliorare perché, citando quella poesia che recita "... se un bambino cresce nella critica impara a giudicare" e visto che la maggior parte dei nostri "bambini della classe X" sono effettivamente cresciuti nella critica, hanno già un atteggiamento negativo verso tutto ... adulti, compagni, attività) devono essere spronati al positivo... ad accettarsi e ad accettare ... ad essere indulgenti, tolleranti e pazienti con gli altri ...



Soggetti e ruoli coinvolti

SOGGETTI	RUOLI
DIRIGENTE	In questo contesto, essere una figura di riferimento per insegnanti e genitori per il benessere degli stessi e degli alunni.
VICEPRESIDE	Dare il proprio contributo per rafforzare e consolidare il gruppo di lavoro, diffondendo materiali e buone pratiche, dando e ricevendo feedback.
INSEGNANTI	Gli insegnanti, all'interno delle proprie competenze pedagogico- didattiche, sono chiamati a creare e custodire patrimoni relazionali, generando con i genitori un rapporto di reciprocità. La scuola educa mentre istruisce.
GENITORI	I genitori hanno un'importanza fondamentale quale nucleo fondante il vivere sociale e luogo di prima esperienza e di educazione. La famiglia istruisce mentre educa.
ALUNNI	Sono chiamati a dare il proprio contributo affinché il clima in classe possa migliorare, rispettando il Regolamento di plesso, il patto di corresponsabilità e lasciandosi coinvolgere nell'attività educativa del progetto "Il Giornale murale".

Scansione operativa: tempi e fasi

FASI	OBIETTIVI	tempi	Chi
Convocazione consiglio straordinario	Informare Lasciarsi informare Passare da pluralità a gruppo (scuola come comunità professionale ed educativa) Rilevazione dei problemi e proporre possibili soluzioni	18 marzo	Consiglio di classe Vicaria del DS
Convocazione alunni	Informare/lasciarsi informare	24 marzo	Vicaria del DS
Convocazione genitori	Informare/lasciarsi informare/coinvolgere	26 marzo	Vicaria del DS
Assemblea di classe All. 1 (patto di corresponsabilità)	Informare Lasciarsi informare Coinvolgere Definire lo spazio comune riconoscendo i confini tra le parti separate Stipulare un patto di corresponsabilità	27 marzo	Consiglio di classe Vicaria del DS DS
Giornale murale All.2 (presentazione del Progetto di educazione Sociale)	la soluzione di conflitti; la regolazione degli apprendimenti; il rispetto dei diritti del bambino; l'articolazione del contratto didattico e del contratto sociale; l'autovalutazione e l'autodisciplina; la fiducia in sé stesso; la fruizione di uno spazio per esprimere le proprie emozioni, i problemi, i bisogni,...; un'educazione alla gestione attiva e alla responsabilità.	maggio	Alunni Insegnanti
Questionario	Rilevare osservazioni, suggerimenti ed eventuali malumori	Giugno	Genitori Docenti
Viaggio d'istruzione	Socializzazione degli alunni Creare buone relazioni con gli insegnanti	Ottobre	Alunni Docenti

Risultati attesi: opportunità/risorse - Vincoli e risorse: rischi/vincoli

	+	-
P R E S E N T E	FORZE	DEBOLEZZE
	<p>Attenzione al percorso formativo dell'alunno.</p> <p>Attenzione ai bisogni degli alunni e alle loro esperienze derivanti dalla situazione socio ambientale e scolastica.</p> <p>Coinvolgimento di alcuni alunni e delle famiglie nelle diverse situazioni.</p> <p>Organizzazione del gruppo classe secondo l'attività didattica che si va a svolgere.</p> <p>Ricchezza e diversificazione delle proposte didattiche.</p> <p>Creare relazioni positive all'interno della classe e della scuola: alunni, famiglie, docenti e non.</p> <p>Condivisione del regolamento di classe e di Istituto.</p>	<p>La collaborazione, la cooperazione e il dialogo all'interno della classe e con i genitori.</p> <p>Le note sul libretto ormai non hanno più valenza e si connotano per la loro fragilità educativa nel senso che le famiglie firmano le comunicazioni senza dare significato all'evento riportato.</p> <p>Il problema della gestione della classe si concentra soprattutto in alcune ore in cui il gruppo presenta una condotta poco corretta e collaborativa.</p> <p>Un gruppo di alunni si oppone sempre alle decisioni degli insegnanti in polemica con ogni richiamo o suggerimento.</p> <p>Alcuni ragazzi che disturbano in continuazione e seminano zizzania.</p> <p>Organizzazione scolastica: la classe per due giorni la settimana frequenta le lezioni pomeridiane fino alle 16.30</p>
F U T U R O	OPPORTUNITA'/ RISORSE	RISCHI/ VINCOLI
	<p>Attenzione ai bisogni degli alunni e alle loro esperienze derivanti dalla situazione socio ambientale e scolastica.</p> <p>Coinvolgimento di tutti gli alunni e delle famiglie nelle diverse situazioni.</p> <p>Condivisione di un patto di corresponsabilità.</p> <p>Agire sulla motivazione degli alunni.</p> <p>Stimolare la collaborazione, la cooperazione e il dialogo all'interno della classe tramite il "Giornale murale".</p> <p>L'insegnante deve porsi come figura autorevole di riferimento.</p> <p>Avendo chiari gli obiettivi, compiere delle scelte condivise e ponderate, sulla base di esperienze significative pregresse.</p>	<p>Scelte educativo-didattiche diverse tra i docenti.</p> <p>Poco coinvolgimento dei genitori soprattutto di provenienza extracomunitaria.</p> <p>Rischio che il patto venga vissuto come atto formale che rimane sulla carta.</p> <p>Ricchezza e diversificazione delle proposte didattiche, ma alcuni insegnanti non sono disposti ad uscire dal proprio metodo di insegnamento spesso e volentieri di tipo frontale (sono gli alunni che devono adeguarsi all'insegnante e non l'insegnante all'alunno con tutto il bagaglio che si porta appresso).</p>

Modalità di valutazione (in itinere e conclusive)

All'interno del Progetto d'Istituto (**All.3, pg.6**) nell'area "La scuola: identità culturale e progettuale dell'istituto" si parla in modo approfondito dell'attività di autovalutazione. Infatti un aspetto fondamentale dell'organizzazione scolastica dell' IC di Arco è rappresentata dall'attività di autovalutazione poiché permette una riflessione su uno o più aspetti delle azioni e dei nodi problematici dell'istituto. L'autovalutazione porta ad acquisire consapevolezza e a fornire coscienza critica sulla progettazione dell'organizzazione e della

gestione dei servizi educativo-didattici, amministrativi e ausiliari. E', inoltre, uno strumento che, insieme alla valutazione esterna, porta da una parte alla consapevolezza della propria identità culturale e pedagogica e, dall'altra, crea le premesse per elaborare piani di azione innovativi.

All'interno dell' I.C. Arco, le attività di autovalutazione vengono gestite a più livelli da:

- Nucleo Interno di Valutazione (docenti, ATA, genitori);
- Funzioni Strumentali per la Valutazione di Istituto (docenti);
- Commissione di Autovalutazione (docenti).

Tra le varie possibilità l'autovalutazione si può effettuare anche attraverso la raccolta di pareri e proposte di miglioramento. Pertanto nei prossimi giorni, tramite l'app di google "Documenti" creerò un modulo da inviare online a docenti e genitori. Questo permetterà di rilevare osservazioni, suggerimenti ed eventuali malumori per poter programmare le attività per il prossimo anno scolastico.

Progetto di miglioramento - Paoli Giorgio - *Il Planning di plesso: pianificazione annuale delle attività, delle riunioni e degli interventi che rappresentano* – IC Centro Valsugana

Focus del Progetto

Il centro di questa trattazione è l'organizzazione del Plesso, è la condivisione e la collaborazione tutti fusi in un unico elemento che è l'Istituto ed i suoi docenti.

E' definito "Planning di Plesso" anche se sconfina nella necessità di realizzare a sua volta un Planning di Istituto e non è scevro di cambiamenti dettati dall'esperienza che seguirà a questo progetto.

Mentre leggiamo, riflettiamo e apprendiamo dobbiamo avere al centro dell'attenzione l'offerta formativa ed i suoi attori, nessuno escluso.

Dal Dirigente all'operaio comunale possono dare competenza agli studenti che vivono una piccola società all'interno della Scuola se sono ben informati su tutto quello che viene vissuto nella Scuola.

Le ragioni della scelta

Si vuole utilizzare al meglio le risorse tecnologiche attivate per il sistema scolastico trentino ed in particolare il calendar delle google apps per la scuola e la gestione scolastica.

L'indirizzo comune a tutte le scuole della Provincia di Trento nome.cognome@scuole.provincia.tn.it è interno al mondo delle google apps.



Le caratteristiche ad esso legate sono:

- È protetto.
- È gestito, da referenti del dipartimento della conoscenza.

Quindi la gestione di questo sistema fa capo all'ufficio progetti innovativi e nuove tecnologie per la scuola diretti da Ceccato Daniela e Odorizzi Nicola.

Nello svolgimento del nostro incarico si è riscontrato che il passaggio delle informazioni in tempo reale è indispensabile per una gestione della Scuola efficace ed efficiente. Tuttavia, proprio l'apparato della Scuola, non permette questo rapido sistema di comunicazioni.

Provo ad esaminare perché questo sistema è efficace ma non efficiente, cioè corretto, ma spesso dispendioso per raggiungere l'obiettivo.

- I docenti sono presenti a Scuola secondo il proprio orario di servizio e durante le riunioni.
- I docenti non possono essere disturbati in continuazione durante le lezioni.
- La segreteria non è un posto dove i docenti devono passare obbligatoriamente tutti i giorni.
- I rapporti tra coordinatore e docenti sono pochi per la massa di iniziative e informazioni che devono passare da tutti.
- Il sistema di comunicazione tra segreteria e docenti attraverso la posta elettronica è efficiente perché spreca meno carta ed arriva a tutti, ma non è efficace perché non sempre le comunicazioni sono tempestive ed in certi casi mancano proprio (siamo umani non macchine e l'errore fa parte di noi).

- Tutti gli operatori della Scuola (come in tanti lavori) si ammalano, prendono permessi, ottengono diritti diversi e non sempre possono continuare o portare a termine un lavoro iniziato. Questa situazione di precariato rende le comunicazioni difficili e lente, spesso efficace perché è un sistema che pensa per tutti e rispetta i diritti, ma non è efficiente perché arriva in ritardo o quando l'argomento da trattare è terminato.
- Succede poche volte fortunatamente, ma la stessa tecnologia ogni tanto crea degli ostacoli e la soluzione non è immediata.

Abbiamo visto alcuni degli elementi con cui si opera giornalmente e potrebbero essere superati da alcune caratteristiche del "Planning di Istituto e di Plesso" se si riuscisse a garantire questi elementi

- I docenti in qualsiasi momento hanno la possibilità di connettersi e vedere il planning di Plesso.
- Il Planning è aggiornato in tempo reale.
- Nell'atrio della Scuola vi sia uno schermo che riporta settimanalmente le iniziative relative a tutta la Scuola

Questo garantirebbe un grande passaggio dall'individualismo alla conoscenza, condivisione ed evoluzione di tutte le iniziative della Scuola.

Questi elementi e queste considerazioni sono una buona piattaforma di gestione che giustifica il nostro interesse e la nostra scelta verso questo argomento.

Risultati Attesi

Il primo risultato atteso è la comunicazione. La comunicazione è intesa come elemento chiave a supporto del cambiamento in quanto: può creare un clima positivo, accrescere il numero degli attori del processo educativo, far loro condividere finalità e valori, favorire la tempestività nella conoscenza delle aspettative/bisogni dell'utenza e promuovere la coerenza con l'offerta formativa.

La possibilità di avere sott'occhio giornalmente tutta la situazione delle uscite, degli incontri dei progetti permette a tutti gli insegnanti di sentirsi parte di una grande organizzazione di cui essi stessi sono le pedine. Permette a tutti di sentirsi partecipi della funzionalità della Scuola. Nello stesso tempo questo planning permette di comprendere che non solo la singola attività entra in gioco nel valore educativo dei ragazzi, ma anche le altre iniziative anche più ridotte o di più ampio respiro. Rende gli insegnanti consapevoli che il loro ruolo è una casella del puzzle che è l'Istituto.

Quale futuro per il progetto?

Mi piacerebbe poter dire che condividere le proprie iniziative con tutti i docenti e avere la visione di tutte le altre iniziative rende la persona più partecipe della Scuola, dovrebbe farla sentire più importante nella costruzione del Sistema Educativo. A questo punto idealizzo che riflessioni e consigli, scambi ed aiuti possono essere trasversali anche per insegnanti che non fanno parte di quel progetto, ma che possono aiutare ad integrarlo, migliorarlo, farlo passare.

Vincoli

Vincolo fondamentale è l'aggiornamento del planning in tempo reale per rappresentare effettivamente tutta l'organizzazione a cui fare riferimento. Questo significa che la persona incaricata di redigere il planning deve essere in grado di agire costantemente tutti i giorni ed in tutto l'arco della giornata in modo da dare un piano che sia aggiornato.

Intendiamo come risorse sia quelle tecnologiche sia quelle umane. Entrambe entrano nel processo di programmazione, svolgimento e valutazione come attori e quindi con la motivazione di raggiungere un risultato positivo.

Vincolo fondamentale, ma già attivo, è che tutte le iniziative siano obbligate ad essere firmate del Coordinatore il quale mantiene vivo il Planning. La piramide che abbiamo rappresentato mette in risalto come il dirigente deve avere un suo Planning che prende vita da indicazioni date dal suo

ruolo, come riunioni del Collegio Docenti o del Consiglio di Istituto oppure da corsi che partono da un'organizzazione centrale dell'Istituto. Nello stesso momento però il planning di Istituto deve dare vita a tutti i diversi Planning di Plesso che basandosi su elementi fissi centrali può gestire le proprie attività ruotando intorno ad esse (quelle centrali) ma che nello stesso momento va ad alimentare il Planning di Istituto cosicché la dirigenza ha un quadro centrale di tutti i plessi e nel corso dell'anno può gestire eventuali interventi senza disturbare l'organizzazione complessa dei 10 plessi di cui è costituito il nostro Istituto.

Ogni singolo Planning di Plesso è la rappresentazione di tutte le attività, di tutti gli incontri che fanno capo a quel Plesso integrati dal Planning di Istituto. In questo modo ogni docente che prende visione delle attività del Plesso ha nello stesso quadro la visione delle attività del Planning di Istituto, mentre per avere un quadro generale dell'Istituto con tutti i Planning di Plesso è prerogativa dei coordinatori di Plesso e del Dirigente Scolastico.

All'interno del Planning di Plesso ogni coordinatore di Classe può inserire le attività anche in tempo reale del lavoro della propria classe. Quindi sono amministratori all'interno del Planning di Plesso sia il Coordinatore di Plesso che i diversi Coordinatori di Classe e non ultima la segreteria nell'inserimento di tutti gli incontri tra docenti.

Risorse

I beni e le attrezzature esistenti nell'istituto accanto ai locali disponibili.

Ogni insegnante può utilizzare come strumento di comunicazione la posta elettronica e le "Google apps" che fanno parte del Sistema operativo scolastico. Le aule insegnanti fornite di computer con collegamento internet. La presenza di laboratori informatici. Diverse aule attrezzate di Lim con collegamento internet. Il sito della scuola.

Risorse Umane

Gli insegnanti dell'istituto, il tecnico informatico di laboratorio, il personale di segreteria.

Gli insegnanti e il personale di segreteria si sono nel tempo formati nell'uso della tecnologia presente nella scuola. Sono supportati dalla presenza di un tecnico informatico disponibile a collaborare e a intervenire in caso di necessità.

Tutti gli insegnanti con il personale ATA possono avere visione del piano. A questo punto tutti i componenti della Scuola che hanno visione del Planning di Plesso possono intervenire con il Coordinatore per quanto concerne consigli o addirittura nella gestione degli spazi o altro che può sfuggire ad un singolo, ma difficilmente sfugge al gruppo.

Risorse finanziarie

Il dipartimento della Provincia Autonoma di Trento e l'Iprase organizzano e finanziano corsi di formazione e perfezionamento per migliorare e aggiornare le competenze degli insegnanti e di tutto il personale che collabora nelle scuole.

Soggetti e ruoli coinvolti

❖ Destinatari attivi

- Coordinatori di Plesso
- Coordinatori di Classe
- Segreteria

Dall'esposizione precedente si capisce come sia necessario che Coordinatori di Plesso, Coordinatore di Classe e Segreteria siano amministratori del Planning.

❖ Destinatari passivi

- Docenti
- Tecnico informatico

- Studenti
- Famiglie
- Dirigente

Si comprende come non sia possibile che tutti siano amministratori, altrimenti diventa difficile riuscire a non creare confusione.

Organi Collegiali e scansione operativa

Il Consiglio di Classe

Il Consiglio di classe ha il compito di indicare quali iniziative, attività, uscite e progetti vengono proposti e organizzati per ogni nuovo anno scolastico.

Nella prima parte dell'anno scolastico, ed entro il mese di ottobre, il Consiglio di classe deve predisporre un piano delle attività che ha lo scopo di definire i progetti, le uscite e tutte le iniziative da presentare ai genitori in occasione della presentazione del piano annuale di classe.

Gli insegnanti di classe offrono una serie di attività integrative di supporto e arricchimento dell'area curricolare, sia in orario scolastico, sia in orario extrascolastico, inserite nella Programmazione di classe. Tali attività sono proposte dai singoli consigli di classe in base ai bisogni degli studenti e sono fortemente vincolate alle disponibilità finanziarie ed organizzative della scuola ed alle specifiche competenze dei docenti che fanno parte del Consiglio.

Consiglio di Plesso

Oltre a presentare tutta la programmazione iniziale, che abbiamo già analizzato nella prima parte di questo Project Work, vi è una relazione finale di cui abbiamo già visto tutti i punti, ma per chiarezza espositiva riporto per intero sottolineando come questa analisi svolta insieme ai docenti del Plesso rappresenti anche un ottimo sistema di valutazione.

CLIMA GENERALE DEL PLESSO
COLLABORAZIONE DEI DOCENTI
FUNZIONALITA' ORGANIZZAZIONE ORARIO DOCENTI (orari, sostituzioni, presenze...)
COLLABORAZIONE DEI COLLABORATORI SCOLASTICI
COLLABORAZIONE DEL PERSONALE DI SEGRETERIA
RAPPORTI CON LE FAMIGLIE
RAPPORTI CON DIRIGENTE SCOLASTICA
RAPPORTI CON LE AMMINISTRAZIONI COMUNALI
FUNZIONALITA' ATTREZZATURE

FUNZIONALITA' SPAZI
ASPETTI-INIZIATIVE DA CONFERMARE
ASPETTI-INIZIATIVE DA MIGLIORARE
GESTIONE SICUREZZA

Alla fine dell'anno scolastico, entro il mese di giugno, il Consiglio di Plesso cercherà di predisporre un calendario annuale con lo scopo di definire tutti quegli incontri e quelle iniziative che caratterizzano ogni plesso.

Collegio dei Docenti

Discute e delibera il piano annuale delle attività presentate da ogni plesso. All' inizio di ogni anno scolastico controlla, modifica, integra e approva il piano annuale delle attività di ogni plesso e definisce il piano delle attività di tutto l'Istituto che comprende anche degli incontri comuni per tutti i docenti dell'Istituto.