

La formazione professionale permanente: Il modello life long change

TEORIA GENERALE PER LA FORMAZIONE



Riscrittura della storia del docente come **sintesi tra ruolo, attività professionale e sé**, come promozione del **cambiamento del sé** attraverso l'integrazione dei tre ambiti (esperienza pregressa, senso e significato del ruolo, gestione dell'attività formativa) e come **metariflessione** sul significato che la rilettura dell'esperienza, nei termini dell'attività lavorativa e del ruolo, pone rispetto all'identità personale e professionale del docente

Potenzialità di sviluppo



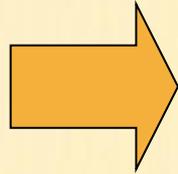
- **promozione della rilettura dell'esperienza educativo - didattica** come promozione della capacità del docente di rilevare snodi nevralgici dell'esperienza pregressa relativi a: presenza/assenza di forme di assessment; contestualizzazione/non contestualizzazione; accompagnamento/solitudine dell'alunno; rapporto/assenza di rapporto tra pensiero, riflessione, elaborazione nell'uso delle pratiche didattiche
- **sviluppo della partecipazione** come percezione che il docente cospicua sviluppa relativamente all'essere soggetto protagonista del percorso formativo
- **gestione di percorsi metodologici innovativi** per quanto attiene alla progettazione, alla contestualizzazione didattico-disciplinare, così come, alla realizzazione in classe di metodiche innovative sul piano del sé, del ruolo e dell'attività professionale del docente, nei termini di un passaggio da una forma di accademismo all'attivismo, dai contenuti ai processi, dalla destrutturazione delle esperienze a forme di ristrutturazione

Criteria di fattibilità
E di sostenibilità
Dell'azione
formativa



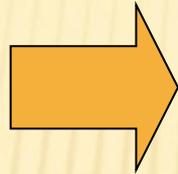
- a. Accademismo vs attivismo (comunicazione a una via vs comunicazione a due vie)
 - b. Contenuti vs processi (conoscere contenuti, know-how professionale vs relazioni, conflitti)
 - c. Strutturazione vs destrutturazione (dall'apprendere logico ordinato programmato al qui ed ora)
-

a. Il punto di passaggio



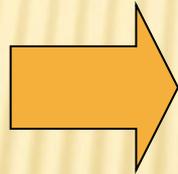
**Il metodo dei casi
(distanza e elaborazione
personale)**

b. Il punto di passaggio



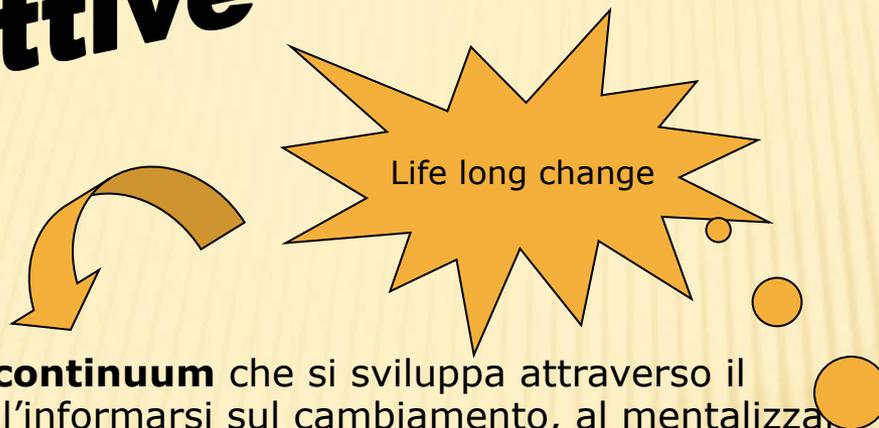
**L' uso di un ottica
implicativa
(tra trasmissione e
applicazione)**

c. Il punto di passaggio



**Il percorso dalla
destrutturazione dell'
esperienza personale
alla strutturazione di
un modello personale
nel qui ed ora**

Prospettive



Life long change

Cambiamento come un continuum che si sviluppa attraverso il riproporsi di fasi relative all'informarsi sul cambiamento, al mentalizzare tali informazioni, al fare esperienza del cambiamento e al mentalizzare questa Esperienza.

Fattori fondanti:

- *ricorsività*, come alternarsi e riproporsi di fasi nel ciclo di vita del cambiamento attivato dalla formazione;
- *apprendimento life long* come processo che consente di agire la possibilità di sviluppare nuovi saperi, di acquisire scelte metodologiche diverse e di porsi nella logica di un continuum del ricercare, dello scoprire;
- *esperire*, fenomenologicamente inteso, e, quindi, come processo indivenire;
- *pensiero narrativo* come possibilità di andare oltre un pensiero paradigmatico, per narrare e riscrivere nuove storie sul rapporto tra il sé professionale e il sé personale.



Ambivalenze:

Continuità/
discontinuità,
conservazione/
innovazione,
passato/ futuro, ...
anticipazione/
posticipazione

esito

sviluppo del sé, come cambiamento della natura, della qualità e dei livelli dell'integrazione tra sé professionale e sé personale del docente

Percorso formativo come
esperienza centrata su

Metodi emergenti

- metodi **outdoor development** che consentono di andare oltre il "confine" rappresentato da contesti e condizioni che caratterizzano la quotidianità della pratica professionale;
- metodi orientati dal **learning community** cioè da condizioni di lavoro in cui ciascun partecipante è responsabile del raggiungimento di certi obiettivi professionali che individua e focalizza a livello personale all'interno di una relazione con gli altri che producono, informano ecc.
- **autonomy laboratory** che orientano un apprendimento all'autonomia e alla creatività rintracciando e sviluppando consapevolezza non solo rispetto alle risorse possedute, ma, anche, per ciò che attiene allo sviluppo di altre risorse;



**Attivano "crisi",
ricerca di risorse
esterne al
soggetto e
quindi, sfide
evolutive**



formazione come processo
che attiva crisi di sviluppo
e come azione di sostegno
al docente per la risposta
ai compiti
di cambiamento che la crisi
indotta dalla formazione
pone

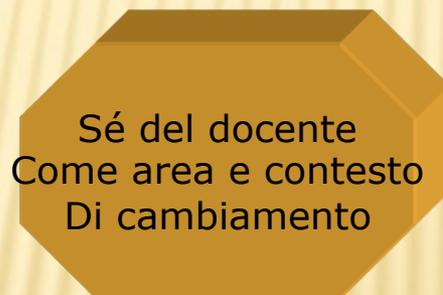
Una T.G.F. (Teoria Generale della Formazione) definisce un percorso formativo fondato su:
LIFE LONG LEARNING
E
SELF DEVELOPMENT



Sviluppo del sé del docente (of self) in termini di rappresentazioni, approcci...



Sviluppo attraverso il sé (by self) come piena e diretta responsabilità del soggetto



Processo formativo come **servizio** perché dà strumenti per il cambiamento, come **processo** perché collega e trasforma presente, passato e futuro, come **prodotto** nella misura in cui deve consentire non solo lo sviluppo di competenze relative al ruolo e alle attività professionali, ma anche lo sviluppo della *metacompetenza* che definisce un livello più elevato di strategie poiché permette al docente di scegliere, adeguare, valutare.

Principi del *Self-Development*

A. LO SVILUPPO

- È crescita verso un nuovo, più elevato livello di potenzialità
- Implica un momento di passaggio caratterizzato da discontinuità (“rottura”) nelle prestazioni
- Richiede il superamento di difficoltà (“barriere”) iniziali
- È avviato in presenza di una “sfida” esterna
- Richiede adeguata percezione dei possibili cambiamenti

B. IL PROGETTO DI SELF-DEVELOPMENT

- È attivato dal soggetto
- Richiede controllo
- Richiede creatività e intuizione
- Implica processi di apprendimento delle modalità soggettive dell'apprendere
- Richiede motivazioni alla realizzazione di sé
- Richiede accettazione dei rischi e coinvolgimento
- Implica un “lavoro consapevole di sé”

La metacompetenza come



**LEARNING
POWER
(POTERE DI
APPRENDERE)**



**LEARNING
ENERGY
(ENERGIA
APPRENDITIVA)**



**CAPACITÀ DI MOBILITAZIONE
DELLE DIMENSIONI DEL SAPERE E
DELL'AGIRE IN MODO FUNZIONALE
RISPETTO ALLE ISTANZE DEI
CONTESTI DI VITA**

La metacompetenza:

SET
DI RISORSE
CONOSCENZE

ABILITA' /SKILLS
COGNITIVE

ABILITA' /SKILLS
EMOTIVE

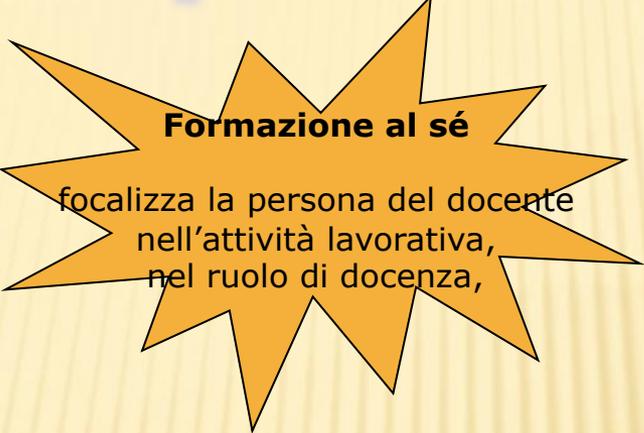
ABILITA' /SKILLS
RELAZIONALI

ABILITA' /SKILLS
SOCIALI

ABILITA' /SKILLS
PROFESSIONALI

NECESSARIE AGLI INDIVIDUI PER VIVERE, LAVORARE E
PARTECIPARE ALLA VITA DELLA COMUNITA', NEI DIVERSI
CONTESTI E NELLE DIVERSE SITUAZIONI STORICHE, SOCIALI
E CULTURALI

Il modello del percorso formativo



Formazione al sé

focalizza la persona del docente
nell'attività lavorativa,
nel ruolo di docenza,

CATEGORIE EPISTEMOLOGICHE

- presa in carico della **complessità** del docente e l'apprendimento come apertura del docente a processi di ridefinizione del rapporto tra gli apprendimenti effettuati all'interno del corso e la pratica didattica
- funzione di **mediazione dei saperi disciplinari**
- **orientamento dell'azione formativa** non tanto verso lo stato problema ma verso lo **stato progetto** e quindi, verso un piano complesso di cambiamento e di trasformazione che implica la presa in carico della complessità della condizione del singolo docente in formazione, rispetto alla sintesi tra il proprio sé, il ruolo e l'azione educativo didattica
- continuità di uno **stretto legame tra teoria e concretezza operativa**
- movimento della **formazione riflessiva** per cui l'agire formativo diventa una sorta di *theory in action*....
- Continuum del cambiamento
- Sviluppo di metacompetenza

Il modello del percorso formativo

Funzione di accompagnamento
Del docente nel suo percorso
Di cambiamento

- *supporto sociale,*
- *accoglienza,*
- *orientamento*
- *senso di*
responsabilità

Percorso formativo come percorso
di narrazione
tra monografie e biografie

Narrazione come azione che consente al
docente di produrre testi che riportano il
rapporto tra se stesso e la propria azione
didattica, letto secondo il punto di vista del
docente
stesso, storie che integrano il sé
professionale con quello personale

Narrazioni sul sé

Rappresentazioni
sul sé

Schemi narrativi
sul sé

Criteri dell'operatività

- Recupero dell'esperienza, come recupero di azioni educativo-didattiche già realizzate e quindi, consolidate;
- attivazione del percorso dalla mentalizzazione del cambiamento, all'esperienza di cambiamento, alla mentalizzazione di quest'ultima,
- Trasformazione della gestione dei contenuti disciplinari, attraverso un'operatività finalizzata a conservare e innovare;
- metacognizione, come possibilità di autodirigersi e di autoregolarsi;
- trasferibilità dal corso alla classe, attraverso l'applicazione, con i propri alunni, delle metodiche e metodologie esperite;
- rigore inteso come criterio di coerenza e congruenza tra teoria e azione, tra pensiero teorico e pensiero pratico;
- Identificazione della formazione come percorso fondato sull'esperire, più che sull'esperienza e sul costruire saperi relativi al pensiero teorico e al pensiero pratico, che si traducono in percorsi per la classe;
- creazione di un campo concettuale per la rilettura dell'esperienza educativo didattica all'interno di un processo di clustering verso l'individuazione dei bisogni formativi espliciti e impliciti indotti dalla stessa lettura;
- rapporto teoria/pratica sostituito da un rapporto che va dall'esperire al restituire al teorizzare, e quindi, un rapporto che prevede la costruzione formalizzata di modelli rappresentativi.
- uso dell'esplicito per arrivare all'implicito
- contemporaneità tra fasi del percorso formativo e un percorso di accompagnamento
- focalizzazione del profilo motivazionale

Nuclei dell'operatività

- supporto dato dal formatore in qualità di tutor prima della sperimentazione in classe;
- supporto fornito dal formatore attraverso setting della consulenza
- promozione di confronti, collaborazioni tra corsisti
- attivazione di ascolto attivo
- attivazione di assessment
- presa in carico del docente rispetto alla sua identità professionale (lavoro sul *self* professionale)
- uso delle discipline curriculari di riferimento dei singoli docenti come mediatori della formazione e come mediatori del rapporto tra il docente e la metodologia;
- lavoro sull'autodirezione, come controllo del proprio percorso di apprendimento (che cosa sto facendo, come, perché...),
- lavoro per lo sviluppo della motivazione intrinseca del docente
- esperienza delle metodiche che vengono prima rappresentate e poi esplorate sul piano della formalizzazione teorica, in ambito disciplinare;
- sperimentazione dei nuovi saperi nella classe attraverso un approccio metacognitivo
- rilettura dell'esperienza di applicazione nella classe, all'interno del percorso formativo.

