

Struttura del modulo di apprendimento

Numero	MODULE 1 Part A
Titolo del modulo	<p style="text-align: center;">Sviluppare la leadership degli insegnanti.</p> <p style="text-align: center;">Ruolo dei leader tra gli insegnanti</p> <p style="text-align: center;">Definizione delle responsabilità dell'insegnante leader</p> <p style="text-align: center;">Tipi di ruoli</p>
Argomenti / breve descrizione	<p>Lo scopo del modulo è quello di far familiarizzare il lettore con l'immagine del leader: chi è, che cosa significa leader formale e informale, come e dove le capacità di leadership possono formarsi.</p> <p>L'idea di leadership è fortemente associata a quella di un professionista con principi morali, etici, in grado di convincere gli altri che il suo comportamento è giusto, ma anche di ispirarli, attraverso i valori che promuove.</p> <p>Un'altra idea è quella del ruolo che il leader deve svolgere nel gruppo degli insegnanti, descrivendo così le responsabilità associate ad ogni ruolo. Questo è a causa delle prestazioni morali ed etiche e dei ruoli che il leader abbraccia, deve costruire il gruppo di sostenitori, per sviluppare la sua cerchia di leadership.</p> <p>Dopo di che verranno presentati gli standard di un insegnante leader: le qualità che sono necessarie per diventare un leader, i passi e le modalità da adottare per occupare una posizione di leader formale e/o informale. Inoltre, sono previste modalità concrete di sviluppo delle capacità di leadership, delle norme etiche e del comportamento morale del leader. Esempi di buone pratiche verranno mostrati per facilitare la comprensione e aiutare a sviluppare il comportamento di leadership desiderato.</p> <p>Questa sezione creerà, attraverso le attività proposte, un'esperienza dinamica che i partecipanti possono utilizzare per il loro sviluppo personale al fine di raccogliere caratteristiche di leader che andranno ulteriormente a beneficio della comunità scolastica di cui fanno parte.</p>
Target groups	<p style="text-align: center;"><i>Al modulo di insegnamento parteciperanno:</i></p> <p>Insegnanti di scuola primaria, seconda e superiore</p> <p>Presidi</p>

	Consulenti scolastici e altri esperti in materia di istruzione Ricercatori Teacher trainers Coloro che prendono decisioni nel sistema educativo
Obiettivo del training	<p>Alla fine dell'attività tutti sapranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riconoscere il profilo di un leader; - capire la differenza tra un leader formale e informale; - trovare i modi in cui formare le qualità di leadership negli insegnanti; - acquisire gli elementi di etica e morale nell'educazione; - differenziare i ruoli che il capo insegnante può svolgere; - capire le responsabilità che un insegnante leader deve assumere; - essere in grado di costruire la leadership con i colleghi; - trovare buone pratiche nella leadership degli insegnanti. <p>L'obiettivo di questa sezione è quello di capire i ruoli che un leader degli insegnanti svolge nella comunità scolastica. Le attività proposte lavorano direttamente nella costruzione della comprensione dei ruoli attraverso la consapevolezza delle loro sfumature, ma anche della loro fusione nella qualità globale di leader.</p> <p>I partecipanti metteranno in pratica le abilità di svolgere ruoli di insegnante leader, come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leader di classi multiple • Leader di classi ibride • Department/content chair • Grade-level chair • Mentore o coach • Specialista didattico/coach • Data coach • Curriculum o specialista di valutazione • Facilitatore dell'apprendimento professionale/ PLC • Master teacher • Lead teacher <p>Ogni attività è proposta in ogni ruolo</p>
Nome della sessione TEACHERS LEADERSHIP	<p>Descrizione del metodo e delle attività di apprendimento</p> <p>Cominceremo il meeting con un benvenuto, la presentazione di tutti i partecipanti e alcuni esercizi di ice-breaking.</p> <p>Handout 1.1 Esercizi di ice-breaking: Cosa porti alla riunione?</p> <p>Il trainer fornisce informazioni sullo scenario di apprendimento, iniziando con una breve descrizione e presentando gli obiettivi del modulo di formazione.</p>

<p>Parte 1. Introduzione. <i>Cosa significa essere un leader?</i></p>	<p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari Per presentare gli argomenti del training sarà necessario un video proiettore, un computer portatile e uno schermo. La geometria dell'aula deve consentire la disposizione in squadre/gruppi. Ogni squadra avrà bisogno delle dispense, delle matite colorate</p> <p>Tempo proposto: 15 minuti</p> <p>Note per il trainer È necessario avere un'atmosfera calda all'interno del gruppo, al fine di incoraggiare tutti i partecipanti a comunicare tra loro e di sentirsi di buon umore.</p> <p>Parte 2</p> <p>Descrizione di attività e metodi di apprendimento Il trainer utilizzerà una presentazione power point sul significato dell'essere leader, intervallata da brevi interazioni, come il rispondere a domande relative all'argomento</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari Video proiettore e presentazione power point sul Teachers Leaders Fogli, attrezzature per la scrittura</p> <p>Tempo proposto: 30 minuti</p>
<p>Parte 2. Breve presentazione teorica</p>	<p>Note per il trainer Durante la presentazione, è necessario prestare attenzione al feedback fornito da tutti i partecipanti, per essere sicuri che capiscano e siano d'accordo con le idee presentate. Tutti i partecipanti devono essere incoraggiati a porre domande e commenti. È facile iniziare a chiedere ai partecipanti cosa e chi è un leader, se si considerano leader. Dovranno riempire Handout 1.2 esercizio di autovalutazione. Sono necessari 5 minuti e poi i partecipanti sono invitati a rispondere a ciò che hanno trovato su loro stessi. Di nuovo, dopo aver fatto la domanda, è necessario aspettare 10-15 secondi prima di chiedere se ci sono dei volontari o chiamare uno partecipante scelto a caso per rispondere.</p>

<p><i>Parte 3. Qual è la differenza tra leader formale ed informale?</i></p> <p><i>Parte 4. Identificare le qualità necessarie a sviluppare la leadership. Il processo di acquisizione delle abilità necessarie alla leadership</i></p>	<p>Dopo aver risposto alla prima domanda, verrà chiamato un altro partecipante per trovare la risposta successiva o parlare al gruppo di un esempio. Se la prima risposta non è stata accurata, è possibile invitare un'altra persona per fornire ulteriori chiarimenti alla prima risposta (ad esempio, "Mrs. X, cosa ne pensi - saresti d'accordo?").</p> <p>Parte 3</p> <p>Descrizione di attività e metodi di apprendimento</p> <p>I partecipanti verranno invitati a specificare le differenze tra leader formale e informale, o a confrontare e a contrastare i diversi approcci.</p> <p>Dopo una breve conversazione sull'argomento, verrà distribuito un caso di studio da discutere (dispense n. 5 Caso di studio Leadership informale)</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <p>Dispensa 1.2 per ogni partecipante Proiettore, computer e materiale per scrivere</p> <p>Tempo proposto: 30 minuti</p> <p>Note per il trainer</p> <p>Il trainer deve avere preparato le domande e deve formularle in modo stimolante e aperto.</p> <p>Descrizione di attività e metodi di apprendimento</p> <p>Il trainer distribuirà un caso di studio (Handout nr. 1.3 Caso studio), e dopo aver posto una serie di domande, cercherà di orientare l'attenzione durante la familiarizzazione con il testo. Le domande potrebbero portare a una riflessione personale.</p> <p>I partecipanti potrebbero essere invitati a "identificare le qualità di leadership". Per questa fase può essere usata una sessione di brainstorming (Le regole del brainstorming devono essere visibili a tutti).</p> <p>Alla fine della sessione di brainstorming tutte le idee che sono state concordate nella fase di valutazione vengono raccolte e segnate su un poster in cui verranno indicate le qualità del leader.</p> <p>Il passo successivo è "come svilupparle". Il trainer userà il metodo Philips 6-6 per discutere con il gruppo.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p>
---	--

<p><i>Sessione di valutazione</i></p>	<p>Handout nr. 1.3 Study case "I'm just a teacher" Lavagna mobile e fogli, matite colorate</p> <p>Handout 1.4. Brainstorming rules Handout 1.5. Philips 6-6 Discussion</p> <p>Tempo proposto: 30 minuti</p> <p>Note per il trainer</p> <p>Chiedete ai partecipanti chi è e cosa fa un leader, e se loro si considerano dei leader. Dopo aver fatto le domande è necessario aspettare 10-15 secondi prima di chiamare un volontario o chiedere a qualcuno a caso di rispondere alla domanda.</p> <p>Dopo che la prima persona ha risposto alla domanda chiamare qualcun altro per dare un'altra risposta o fare degli esempi. Se la prima risposta data non è stata molto accurata è possibile chiamare un altro partecipante a dare maggiori spiegazioni (per esempio: "cosa ne pensi?" "sei d'accordo?")</p> <p>Dopodiché tutti riceveranno un testo e verranno poste una serie di domande che aiuteranno a familiarizzare con il testo. Le domande possono portare ad una riflessione personale oppure potrebbero essere sottoposte sotto forma di test online.</p> <p>Le domande poste e come i partecipanti risponderanno dipendono molto da come l'insegnante si pone nei loro confronti</p> <p>Per esempio, se ai partecipanti verrà chiesto di identificare le qualità della leadership, verranno poste delle domande che sottolineeranno le questioni più rilevanti o una lettura permetterà di identificare le qualità rilevanti.</p> <p>Descrizione di attività e metodi di apprendimento</p> <p>Alla fine della sessione, il trainer chiederà ai partecipanti di valutare le attività secondo il modello proposto.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <p>Handout 1.6. Valutazione della sessione Lavagna mobile, fogli bianchi e matite colorate</p> <p>Tempo proposto: 15 minuti</p>
---------------------------------------	---

	<p style="text-align: center;">Note per il trainer</p> <p>Dopo che tutti hanno completato il questionario, i risultati saranno condivisi. L'area con la più alta densità di risposte rappresenterà la qualifica ottenuta dalla sessione.</p> <p>Il formatore trarrà la conclusione e ringrazierà tutti per aver partecipato</p>
--	--

Dispense

Ci sono diverse dispense 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6.

Valutazione

L'intera sessione verrà valutata attraverso la dispensa B

Bibliografia e riferimenti

De Vries M. (2003). Leadership. Art and leadership skills. CODECS Publishing House, Bucharest.

Richard H. Ackerman, Sarah V. Mackenzie. (2007) Uncovering Teacher Leadership: Essays and Voices From the Field. Corwin Press, A Sage Publication, p.9

<https://www.sessionlab.com/methods/what-are-you-bringing-to-the-meeting>, accessed 15.03.2020

www.sharetolearn.com/leaders-link/5-school-leadership-qualities-every-teacher-possess/ accessed in 23.03.2020

Dispensa 1.1

Nome: Esercizio Ice breaker: Cosa porti alla riunione¹?

Materiali: sedie

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: almeno 15 min, dipende dalle dimensioni del gruppo

Preparazione: Questo è un buon modo per iniziare una riunione/workshop/formazione per vedere come i partecipanti si sentono, quali potrebbero essere distrazioni che stanno portando con sé nella stanza e quanto basso/alto è il loro livello di energia.

Obiettivi:

- Check-in
- Tutte le persone saranno in grado di capire meglio ciò che gli altri fanno al di fuori o prima della riunione
- Ogni persona capirà che deve lasciare andare le distrazioni della propria vita durante l'incontro/progetto.

Descrizione del metodo:

Organizzazione

Mettetevi in cerchio o disposti ad U in modo che ogni persona può vedere l'altro. Chiedete alle persone di prendere qualche momento per entrare in

contatto con sé stessi: Come è la l'energia? In che cosa siete stati coinvolti quel giorno? Cosa c'è nella mente di ognuno di loro che non è collegato con questo incontro? Incoraggiate le persone a dire almeno una cosa. Spiegate che lo scopo non è quello di approfondire gli affari personali o rivelare segreti.

Ogni persona dice brevemente come sono venuti alla riunione. Ad esempio, *"Ho dormito fino a tardi oggi e mi sveglio solo ora. Ho avuto a che fare con il comportamento di mio figlio."* *"Ho fatto i bagagli per il viaggio di ritorno e la mia testa è piena di dettagli per i quali devo essere preparata."*

Ringraziate le persone per aver condiviso i loro pensieri con voi. Chiedete loro di cercare di lasciare andare le loro situazioni esterne e i loro pensieri per tutta la durata di questo incontro. Invitateli a parlare più tardi se hanno bisogno del supporto di altri membri del gruppo.

Resoconto

Alla fine del modulo, chiedete alle persone se tale attività introduttiva è stata utile e se il gruppo vorrebbe farlo prima di ogni incontro.

ⁱ <https://www.sessionlab.com/methods/what-are-you-bringing-to-the-meeting>

Dispensa 1.2

Nome: esercizio di autovalutazione

Materiali: fogli, matite

Numero di partecipanti : tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: almeno 15 min, dipende dalle dimensioni del gruppo

Preparazione: È necessario leggere le istruzioni di seguito e verificare con quale versione siete d'accordo

Obiettivi:

- avere una migliore comprensione delle proprie qualità
- individuare i punti di forza e di debolezza
- Sapere da dove cominciare per costruire il profilo del leader

Descrizione del metodo:

I partecipanti riceveranno un questionarioⁱ e lo riempiranno:

Affermazione	A	B
--------------	---	---

Per guidare la mia organizzazione...

- | | | |
|--|-----------|-------------|
| 1. Mi concentro principalmente su: | presente | futuro |
| 2. Sono maggiormente preoccupato per: | stabilità | Cambiamento |
| 3. Sono preoccupato per le cose a ... termine: | breve | lungo |

2018-1-PL01-KA201-050605

- | | | |
|---|-------------------|-------------------------|
| 4. I miei obiettivi sono basati su: | Bisogni immediati | bisogni interni |
| 5. Io chiedo sempre: | "come?" | "perchè?" |
| 6. La mia posizione è basata su: | autorità | carisma |
| 7. Lavorando con gli altri tendo a: | controllare | responsabilizzare |
| 8. In che modo si svolge la comunicazione: | complessità | Semplicità |
| 9. Nel prendere decisioni di solito si usa: | logica | intuizione |
| 10. Le mie principali preoccupazioni sono: | organizzativi | Sociali e organizzativi |

Se la maggior parte delle risposte sono nella colonna B, significa che hai tendenze di leadership. Se la maggior parte delle risposte sono nella colonna A, significa che sei un manager. Se ti è successo diverse volte di non sapere cosa scegliere, significa che hai entrambe le tendenze leader e manager. In tale posizione, vi è l'opportunità di dare un contributo ancora più importante al buon progresso della vostra organizzazione.

ⁱ De Vries M. (2003). Leadership. Art and leadership skills. CODECS Publishing House, Bucharest.

Dispensa 1.3

Nome: Caso studio: "Sono solo un insegnante"

Materiali: Lavagna e fogli bianchi, fogli, matite colorate.

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: almeno 15 min, dipende dalle dimensioni del gruppo

Preparazione: Leggete le indicazioni di seguito e indicate la versione con la quale siete d'accordo.

Obiettivi:

- Capire le differenze tra insegnanti e insegnanti leader
- Identificare le qualità dell'insegnante leader
- Capire come costruire queste qualità

Descrizione del metodo:

I partecipanti riceveranno un caso studio¹ da leggere per due o tre minuti.

"Ero venuto a visitare questa scuola media innovativa, particolarmente interessato ad imparare come sono state prese le decisioni. Dopo aver coinvolto un insegnante in una conversazione per un po', le ho chiesto: "c'è qualche leader in questa scuola?" Chiaramente la domanda ha colpito un nervo scoperto dentro di lei. La sua risposta colpiva - e continua a colpire - un nervo grezzo dentro di me. Più

importante, le parole di questa insegnante identificavano e aggravavano una mancanza molto dolorosa all'interno della nostra professione. "sono solo un insegnante!"

Se il gruppo è troppo grande (più di 6 persone) deve essere diviso in 6. Ogni gruppo leggerà il caso di studio e quindi indicheranno la risposta alle seguenti domande:

- Quale è la differenza tra essere solo un insegnante e un insegnante leader?
- Quali sono le qualità di un buon leader?
- Quali qualità deve avere un leader?
- Come possiamo sviluppare queste qualità?

Le risposte saranno scritte su una lavagna mobile per avere un'immagine globale delle risposte di tutti i gruppi. Saranno evidenziate e adottate le idee comuni.

ⁱ Richard H. Ackerman, Sarah V. Mackenzie. (2007) Uncovering Teacher Leadership: Essays and Voices From the Field. Corwin Press, A Sage Publication, p.9

Dispensa 1.4

Nome: Regole del brainstorming

Materiali: lavagna e fogli bianchi, fogli, matite colorate

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: almeno 30 minuti

Preparazione: Prima di iniziare qualsiasi sessione di brainstorming efficace, è necessario impostare le regole di base. Questo non significa che i confini devono essere rispettati così strettamente tanto da non potersi divertire o essere creativi. Verrà stabilito un codice di condotta per le interazioni tra persona e persona. Quando questo codice di condotta viene violato allora la gente smette di essere creativa.

Obiettivi:

- Identificare le qualità di un teacher leader
- Capire come costruire queste qualità

Descrizione del metodo:

Regole del brainstorming da rispettare:

1. Nessuna idea è stupida
2. Nessuno deve criticare le idee degli altri
3. Costruire sulle idee degli altri
4. Mettere in risalto le qualità

Rules in Brainstorming



Everyone participates



There is no stupid idea



There is no need to agree with others



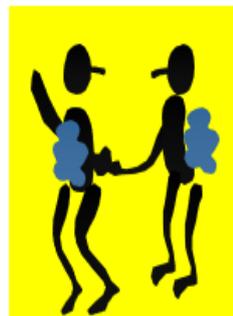
Build on those issued by previous speakers.



Be open mind!



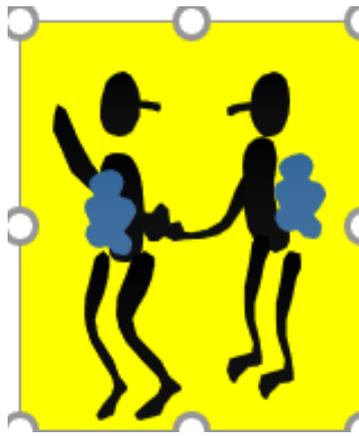
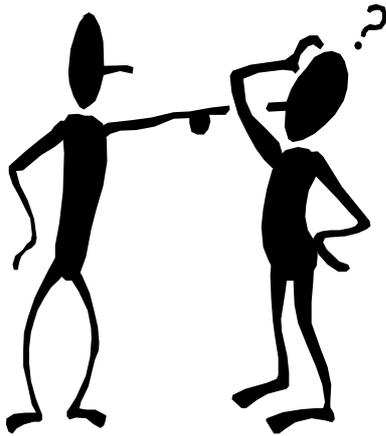
Ask questions



Try to understand, in order to be understood



Have fun!



Fai delle domande

Dispensa 1.5.

Nome: Philips 6-6.

Materiali: lavagna e fogli bianchi, fogli, matite colorate

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: almeno 10 minuti

Preparazione: Il trainer utilizzerà il metodo Philips 6/6, che consiste nel formare sei gruppi, ai quali viene chiesto di condividere nuove idee in sei minuti fissando l'argomento successivo. L'organizzazione del gruppo consiste nello stabilire le responsabilità: ci sono 4 membri, 1 segretario - che scriverà le idee che verranno fuori dalla discussione, 1 leader di gruppo che conduce le discussioni e disegna le conclusioni (totale 6 membri). I vantaggi di questo metodo consistono nel fatto che facilita la comunicazione, la delineazione di un gran numero di idee in un breve periodo di tempo; d'altra parte, stimola la creatività e l'immaginazione di tutti i membri del team, e anche la loro cooperazione e competizione.

Obiettivi

- Identificare le qualità del teacher leader
- Cercare il modo migliore per costruire queste qualità

Descrizione del metodo:

Il trainer dividerà l'intero gruppo in 2-3 altri gruppi più piccoli con 6 membri, e tutti questi gruppi riceveranno uno o due temi di discussione. Dopo aver tratto le conclusioni, i loro leader davanti all'intero gruppo e trarranno le idee finali su come sviluppare le qualità di un buon leader

5 qualità di school leadership che ogni insegnante deve possedere

Gli insegnanti hanno vari livelli di qualità di leadership scolastica. Alcune di queste qualità sono qualità apprese, mentre altre fanno parte della loro personalità. I grandi insegnanti possiedono una combinazione di queste qualità di leadership che sono rispettate dagli studenti, dai genitori, dai colleghi e dalla comunità. Possono svolgere compiti importanti per questa connessione con la loro professione e le persone che possono condizionare con essa.

1. Impegno verso gli studenti e gli insegnanti

Quando si parla dell'impegno di una persona nell'insegnamento, si parla di un legame profondo con molte persone in tutta l'organizzazione.

Si impegnano per fornire ad ogni studente il miglior ambiente possibile e gli strumenti per l'apprendimento.

Lavorano con i genitori per capire quali sono le sfide che gli studenti possono avere per migliorare il loro apprendimento e quali approcci potrebbero funzionare meglio con loro individualmente.

I leader coinvolgono i loro colleghi dando input su come strutturare i piani delle loro lezioni e lo stile di insegnamento per essere un educatore migliore.

Gli insegnanti leader sono anche molto coinvolti con le istituzioni per creare opportunità educative di alta qualità per gli studenti che frequentano la loro scuola.

A. In quali aree credi possa essere coinvolto un insegnante al di fuori della classe?

B. Puoi trovare un modo per farlo?

2. Appassionato di insegnamento e apprendimento

Come leader, gli insegnanti praticano sempre la loro arte e imparano a migliorare le loro tecniche. Ascoltano in classe per capire quali sono le opportunità che possono migliorare il loro insegnamento. Una domanda di uno studente può guidare un intero piano di lezione di cui tutti gli studenti potranno beneficiare. Gli insegnanti non sono alla ricerca di risposte brevi. Cercano spiegazioni che presentino diversi concetti e prospettive agli studenti.

Questi insegnanti guardano i loro coetanei e imparano dai loro stili di insegnamento. Chiedono di essere osservati e di ricevere un feedback su come raggiungere gli studenti in classe. Sono aperti a suggerimenti e a provare cose nuove. Sanno come adattare rapidamente il loro stile.

- A. In che tipo di attività devono essere coinvolti gli insegnanti per migliorare il loro insegnamento all'interno dell'organizzazione?**
- B. Come farlo?**

3. Collaborazione con gli altri

Gli insegnanti sanno che il modo migliore per avere successo è lavorare con altri per creare un ambiente di insegnamento di qualità. Cercheranno quelli con le passioni simili e solleciteranno il supporto tra le persone a tutti i livelli all'interno del sistema scolastico. Cercano di far rispettare l'alta qualità degli standard di insegnamento, e apprezzano gli approcci all'insegnamento degli altri. Sanno che non possono fare tutto da soli così l'insegnante leader cerca altri insegnanti con le giuste competenze per aiutarli e sostenerli. Non si prendono tutto il merito per il successo. Essi condividono tutto il gruppo con cui lavorano.

- A. Quali sono i passaggi per sviluppare questa collaborazione?**
- B. Quale è la situazione nella tua scuola?**

4. Comunicazione e rapporto

I grandi insegnanti sono grandi comunicatori. Conoscono i modi migliori per interagire con studenti, genitori, docenti e colleghi. Sono capaci

di ascoltare e rispettare le opinioni e le idee degli altri. Gli insegnanti sanno come comunicare le proprie idee in modo che gli altri capiscano. Cercano modi diversi per comunicare sapendo che le persone sono ricettive a tecniche diverse.

- A. Cerca alcune di queste tecniche per comunicare con gli altri**
- B. Come si può migliorare la comunicazione?**

5. Accogliere il cambiamento

Durante la carriera di ogni insegnante si verificheranno una serie di cambiamenti. Il profilo della classe può essere diverso di anno in anno. I materiali utilizzati in classe cambiano. Amministrazione e politiche cambiano. Un grande insegnante lo sa e anticipa il cambiamento. Hanno il coraggio di provare cose nuove e non esitano a fare aggiustamenti finché non siano efficaci.

Il cambiamento offre agli insegnanti l'opportunità di svolgere il loro ruolo ancora meglio. Quindi, piuttosto che aspettare finché non vengano date delle indicazioni, cercano modi per migliorare. Sanno che questo non solo avvantaggia se stessi, ma anche gli studenti e la facoltà con cui lavorano.

- A. Che tipo di approccio proattivo al cambiamento potresti usare?**
- B. Come accogliere il cambiamento nella propria scuola?**

I grandi insegnanti sono grandi leader

Gli insegnanti che sono impegnati nella loro professione hanno qualità simili ai leader in altri settori. Non pensano solo a sé stessi, ma a come i loro sforzi produrranno successi per tutti coloro che fanno parte della loro professione.

Risorse

Bates, Alisa in www.sharetolearn.com/leaders-link/5-school-leadership-qualities-every-teacher-possess/ accessed in 23.03.2020

DispensaB.

Nome: modulo di valutazione

Materiali: lavagna e fogli bianchi, fogli, matite colorate

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: almeno 10 minuti

Preparazione: l'insegnante condividerà con tutti i partecipanti i fogli di valutazione e chiederà loro di compilarli con sincerità e coraggio.

Obiettivi:

- Identificare punti di forza e debolezza del training
- Evidenziare cosa non è stato capito e cosa non era appropriato alle finalità del training

Descrizione del metodo:

Dopo che tutti avranno completato i fogli, i risultati saranno centralizzati. L'area con la più alta densità di risposte rappresenterà il risultato ottenuto dalla sessione di training.

Ti preghiamo di rispondere alle seguenti domande. I questionari sono anonimi e i risultati saranno utilizzati per migliorare l'attività.

Indica la risposta corrispondente alla tua opinione:

Crt. No	Domande	1	2	3	4	5
1.	L'organizzazione delle attività in programma è stata molto buona					
2.	Il processo di formazione ha incoraggiato lo scambio di idee e la partecipazione attiva					
3.	Il corso aveva obiettivi chiari					
4.	Le informazioni ricevute durante i corsi erano concrete e pertinenti					
5.	I contenuti del corso erano adatti all'area de programma					
6.	Le attività di formazione sono state svolte usando metodi diversi, quali: a) Esposizione b) Discussioni/ dibattiti c) Brainstorming d) Gioco di ruolo e) I metodi del pensiero critico e) casi studio f) altro (specificare quale):					
7.	Gli insegnanti hanno utilizzato materiale didattico (materiale didattico, apparecchiature audio-video, ecc.).					
8.	L'atmosfera generale durante il processo di formazione ha incoraggiato il processo di apprendimento					
9.	Gli insegnanti hanno incoraggiato il coinvolgimento degli studenti nelle discussioni					
10.	La formazione ha favorito il lavoro di squadra e la cooperazione tra i partecipanti					
11.	Gli insegnanti hanno mostrato apertura e disponibilità per tutti					

12.	Gli insegnanti erano disponibili e amichevoli					
-----	---	--	--	--	--	--

Età: 25-30 30-35 35-40 40-45 45-50 più di 50

Sesso: M F

Ruolo ricoperto:

- insegnante preside vice-preside ispettore scolastico
 altro

Il formatore trarrà le conclusioni finali e ringrazierà i partecipanti per la loro partecipazione.

Numero	MODULO 1 Part B
Titolo del modulo	Etica del leader educativo. Che cosa significa sviluppo morale? Etica teorica, etica pratica, ruolo dell'etica nell'istruzione
Argomento / Breve Descrizione	<p>Lo scopo del modulo è quello di introdurre il lettore nel problema del comportamento etico dei futuri leader educativi.</p> <p>Nel primo punto ci concentriamo sul concetto di sviluppo morale. Caratterizziamo le fasi dello sviluppo morale, a partire dal paradigma costruttivista. In questo modo è necessario inviare ai partecipanti prima del training il materiale teorico in modo da familiarizzare con il concetto.</p> <p>Poi, viene condotta una discussione sull'etica teorica e l'etica pratica nei programmi di formazione dei dirigenti degli insegnanti. Diversi test di lavoro e dilemmi morali del processo decisionale completeranno le attività.</p> <p>Un'analisi sull'importanza dell'etica nell'attività dei dirigenti degli insegnanti rappresenta un'altra idea che guiderà il nostro workshop.</p>
Gruppi di destinazione	<p><i>Nel modulo di formazione sarà coinvolto:</i></p> <p>Scuola primaria, scuola secondaria, insegnanti di scuola superiore Dirigenti scolastici Consulenti scolastici e altri esperti di istruzione Ricercatori dell'istruzione Formatori per insegnanti Responsabili decisionali nel sistema educativo</p>
Obiettivo di formazione	<p>Al termine dell'attività, tutti i partecipanti potranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificare le differenze tra etica teorica ed etica pratica - affrontare i test etici contestualizzati su questioni educative - risolvere i dilemmi morali ordinando principi morali che formano criteri diversi <p>I partecipanti metteranno in pratica competenze che sosterranno la loro capacità di adempiere ai ruoli di insegnante di leader, lavorando con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dilemma organizzativo • Dilemma dell'insegnante ibrido • Dilemma dell'insegnante capo • Dilemma dell'istruzione inclusiva

<p>Nome della sessione</p> <p>1. Che cosa significa sviluppo morale? Etica antropotica, etica pratica</p> <p>2. Dilemmi morali</p>	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>1. Iniziamo l'attività con una guida introduttiva, chiedendo ai partecipanti di spiegare il significato dei termini chiave rievocati dallo sviluppo morale:</p> <p>Lo sviluppo morale, etica, principi etici, dilemmi morali</p> <p>Poi una breve presentazione ppt segue la discussione delle parole chiave.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <p>Per presentare gli argomenti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo. Presentazione Ppt: Sviluppo morale, Etica, principi morali, dilemmi morali Dispensa 1. sviluppo morale</p> <p>Proposta di tempistica: 10 minuti</p> <p>2. Organizzarsi in gruppi, i partecipanti analizzeranno i dilemmi morali in modo da identificare i loro principi etici di base. Troveranno anche la soluzione al loro dilemma morale</p> <p>I dilemmi affronteranno diverse questioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il leader della scuola di istruzione inclusiva • Curriculum o specialista di valutazione • Leader organizzativo • Insegnante capo <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <p>Completeranno Dispensa 2 Dilemmi Morali Fogli Strumenti di scrittura</p> <p>Note per il formatore</p> <p>È necessario che nel gruppo ci sia un'atmosfera calda, così da incoraggiare i partecipanti a comunicare l'un l'altro e a sentirsi di buon umore</p> <p>Proposta di tempistica: 15 min</p> <p>Note per il formatore</p> <p>Durante l'attività di gruppo, è necessario fare attenzione ai feedback forniti dai partecipanti.</p> <p>3. I partecipanti lavoreranno in gruppo per discutere il ruolo dell'etica dalle diverse prospettive di un dirigente educativo.</p>
---	---

<p>3. Il ruolo dell'etica nell'istruzione</p>	<p>Completano la dispensa 3. Ruolo dell'etica nella formazione dei leader educativi</p> <p>Il trainer sarà tutto il tempo calmo, amichevole senza fare commenti e senza dare risposte ironiche</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari 3 copie per ogni gruppo strumenti di scrittura</p> <p>Proposta di tempistica: 10 min</p> <p>Note per il formatore Il formatore deve condurre la discussione e incoraggiare la discussione</p>
<p>Nome della sessione</p> <p>1. Attività introduttiva</p> <p>Che cosa significa sviluppo morale? Etica antropotica, etica pratica</p>	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>Attività introduttiva La prima attività permette di familiarizzare con i concetti più importanti legati allo sviluppo morale, all'etica, ai principi etici e ai dilemmi morali. Il formatore introduce i termini chiave e chiede ai partecipanti di spiegarli in base alle loro conoscenze precedenti. I partecipanti ricevono le copie della Dispensa 1, per caratterizzare ogni fase della teoria dello sviluppo morale di Kohlberg. I partecipanti completano i requisiti mentre il formatore spiega la sua presentazione PPT. Il formatore spiega la teoria di Kohlberg sullo sviluppo morale e mette in relazione le diverse teorie etiche con i loro valori o principi corrispondenti.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari Formulare elencati nella Dispensa 1 per ogni partecipante. Strumenti di scrittura Proiettore Computer portatile</p> <p>Proposta di tempistica: 10 minuti</p> <p>Note per il formatore Spiega le fasi della teoria di Kohlberg sullo sviluppo morale. Il formatore deve prestare attenzione alla comprensione dei partecipanti, al loro benessere intellettuale e affettivo.</p>

2. Dilemma morale	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>L'obiettivo di questa attività è dimostrare l'importanza e l'efficienza dei dilemmi morali nello sviluppo della competenza dei partecipanti nel giudizio morale.</p> <p>Il formatore divide in gruppi di 4-5 partecipanti. Ogni gruppo riceve un foglio con i seguenti dilemmi morali:</p> <p>1). C'è un evento di 21 anni fa che è impresso nella mia memoria. Ho avuto un problema di famiglia e ho chiesto alla segretaria di essere esonerato dall'ultima ora. La segretaria mi ha detto che non riusciva a trovare un insegnante supplente e che avrei dovuto dire agli alunni di rimanere in biblioteca. Il giorno dopo, quando sono tornato al lavoro, uno degli insegnanti mi ha incontrato e mi ha chiesto: "Hai sentito cosa era successo? Ieri, i tuoi alunni hanno avuto una rissa durante l'ultima ora e uno di loro è ricoverato in ospedale con una ferita agli occhi." Ero totalmente scioccato e mi sentivo responsabile per quello che era successo. Legalmente, non so se ci sono regole che permettano di lasciare la scuola prima della fine della giornata. Avevo la sensazione che avrei potuto avere dei problemi. Questo evento è fortemente inciso nella mia memoria, e ho deciso allora che in futuro, se non sono sicuro delle regole, chiederò sempre chiarimenti (Rafi, maschio, 63 anni, coordinatore in una scuola superiore). (Shapira-Lishchinsky, 2010)</p> <p>2) In un'altra classe, c'era un ragazzo di nome Shuki che ha infranto tutte le regole. Aveva dozzine di precedenti penali. A causa del suo comportamento, il suo insegnante si rifiutò di averlo nella sua classe ancora per molto tempo. Shuki stava per essere espulso da scuola. Il preside mi aveva chiesto più e più volte di prendere Shuki nella mia classe, implorandomi, ero l'ultima possibilità di Shuki. Alla fine, ho accettato. Shuki si è trasferito nella mia classe e ha promesso che si sarebbe comportato correttamente. Purtroppo, la realtà era molto diversa. Passò un mese e andai a trovarlo sul posto di lavoro. Gli parlai. All'epoca non capii quanto questo discorso avesse significato per lui. Ha ricevuto il premio come miglior recluta alla fine del suo addestramento nell'esercito. Sono sempre disposta a dare una seconda possibilità e credo in ogni allievo (Ruth, donna, 55 anni, insegnante in una scuola superiore). (Shapira-Lishchinsky, 2010)</p> <p>3) Come insegnante di recupero, porto gli alunni fuori dall'aula per delle lezioni private. Quel giorno, mentre stavo facendo una lezione privata con un allievo, il resto della classe stava facendo una lezione di musica durante la quale hanno distrutto cose di proprietà della scuola. L'insegnante di musica riportò al preside i nomi dei responsabili, compreso il nome dell'allievo che era con me. Il preside ha sospeso gli alunni. La madre di quell'alunno chiamò il preside e gli disse che durante l'incidente, suo figlio era con me. Il preside non si preoccupò di controllare e le disse che probabilmente l'avevo fatto uscire 15 minuti prima della fine della lezione. Il giorno dopo, parlai con l'insegnante di musica e lui ammise che avrebbe potuto sbagliarsi. Poi il preside mi convocò per parlarmi e mi disse che non ero stato leale nei confronti suoi e della scuola perché avevo parlato con la madre del ragazzo senza dirglielo. Ero un giovane insegnante in quel momento. Quell'evento era così sconvolgente. Di conseguenza, decisi di essere più attento con le esigenze dei miei colleghi (Miri, donna, 29 anni, insegnante di istruzione speciale in una scuola secondaria).</p>
--------------------------	---



	<p>(Shapira-Lishchinsky, 2010)</p> <p>4) Il coordinatore mi ha chiesto di sviluppare una nuova unità di studio. Due mesi dopo, ad una riunione del personale, ha distribuito un opuscolo sulla nuova unità di studio che avevo sviluppato, ma ci ha messo il suo nome invece del mio. Per un po' di tempo, sono stata giù di morale e non sapevo cosa fare. Avevo paura di affrontarla e metterla in imbarazzo. Dopo tutto, eravamo colleghe. Ora sono un po' dispiaciuta perché, col senno di poi, penso che avrei dovuto dire qualcosa. Oggi avrei agito diversamente perché penso che se si sente di aver subito un'ingiustizia si dovrebbe parlare apertamente (Rona, donna, 35 anni, insegnante in una scuola superiore). (Shapira-Lishchinsky, 2010)</p> <p>5) Quando la madre di Amre arrivò per iscrivere suo figlio, c'erano solo tre studenti nel gruppo del mattino, uno dei quali aveva l'autismo, un altro, che proveniva da una famiglia a basso reddito, e un terzo, che non aveva alcun bisogno speciale. Poiché c'era già su tre studenti un bambino con disturbo dello spettro autistico (ASD), credevamo che non si potesse inserire nella classe un altro bambino con una disabilità, a meno non ci fossero in classe altri studenti senza alcuna disabilità. Spiegammo alla madre di Amre il principio della proporzione di 20/80, e le suggerimmo di iscrivere Amre dopo che si fossero iscritti altri studenti. Tuttavia, la madre reagì duramente; aveva sentito troppi rifiuti in passato. La madre ci spiegò che ad Amre era sempre stato negato il diritto di frequentare un asilo tradizionale, e poi la scuola, a causa delle sue difficoltà comportamentali. Aveva provato diverse e costose scuole private, ed era pronta a pagare qualsiasi cifra perché suo figlio potesse essere inserito in un contesto scolastico, tuttavia, le scuole private lo avevano respinto. Quando arrivò nella nostra scuola, si sentiva già disperata e sola, e quasi cominciò a piangere, mentre cercava aggressivamente di convincere l'insegnante e il direttore del centro, a iscrivere Amre. Quando la madre terminò il suo discorso, la leadership del centro si sentì confusa e perplessa, e cominciò a rivalutare il principio della proporzione, anche se sia l'ammissione che la rinuncia avevano dei rischi. (Rollan, 2018)</p> <p>6) Ricky Johnson era conosciuto come il bullo della scuola. Durante l'anno scolastico parecchi allievi hanno sofferto per il suo comportamento aggressivo e meschino. Quel particolare giorno, durante il pranzo, Ricky decise che avrebbe sfidato ogni ragazzo della sua classe ad una battaglia fisica. Ha iniziato a correre intorno a diversi suoi compagni di classe e tirando pugni nello stomaco. Sfortunatamente per Ricky, Mr. Washington, la guardia di sicurezza della scuola, aveva assistito alla scena ed è stato in grado di fermarlo prima che colpisse un altro studente. Mr. Washington ha portato Ricky scalciante e urlante nell'ufficio principale, dove è stato ricevuto dall'infermiera della scuola e dal consulente all'orientamento. Mentre era nell'ufficio dell'infermiera, Ricky continuò ad urlare, che Mr. Washington lo aveva tenuto fermo e aveva permesso ad un altro studente (John Petterson) di dargli un pugno nello stomaco. Il consulente all'orientamento aveva cercato John e lo ha interrogato riguardo all'incidente. John ha confermato l'affermazione di Ricky e ha dichiarato che Mr. Washington gli aveva dato il permesso di dare un pugno a Ricky nello stomaco mentre lo teneva. Nel mezzo di questo incidente, Ms. Henry, il preside della scuola, è arrivato e immediatamente il consulente all'orientamento e l'infermiera lo hanno informato della situazione. Ms. Henry ha parlato con tutte le parti coinvolte. (Shapiro, Stefkovich, 2011, p. 43-45)</p>
--	--

	<p>I requisiti sono gli stessi per ogni gruppo: Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista di un preside. Qual è il dilemma? (dal punto di vista dell'insegnante/ dal punto di vista del preside?) Quali sono i principi secondari (norme) che sono in conflitto? Come si fa a dare loro la priorità? Perché? Discutere in gruppo e trovare una soluzione dal punto di vista dell'insegnante e dal preside. Che tipo di dilemma è dal punto di vista del preside? I gruppi risolveranno i requisiti e le soluzioni saranno presentate per l'intera classe.</p> <p>Proposta di tempistiche: 20 minuti Elenco dei materiali necessari: Le schede di ogni gruppo contenute nella Dispensa 2. Strumenti di scrittura. Fogli di carta Nota per il formatore: Coordina l'attività dei gruppi. Aiuta i partecipanti ponendo domande supplementari. Incoraggia i partecipanti a essere coinvolti nell'attività del gruppo, trovando i principi etici che si trovano ad affrontare e il tipo di dilemma morale da risolvere.</p>
<p>3. Il ruolo dell'etica nell'educazione dei dirigenti degli insegnanti</p>	<p>Il trainer distribuisce i fogli ad ogni gruppo con la dispensa 3. I membri dei gruppi hanno chiesto di lavorare insieme per discutere il ruolo dell'etica nell'educazione e nel comportamento dei dirigenti degli insegnanti. Il formatore spiega ai partecipanti che i moduli della dispensa suggeriscono i criteri che guidano le loro risposte. L'attività termina quando tutti i gruppi hanno presentato i loro risultati.</p> <p>Proposta di tempistica: 10 minuti Elenco dei materiali necessari: fogli con la dispensa 3 per ogni gruppo Strumenti di scrittura Note per il formatore Guida l'attività e incoraggia il processo di discussione.</p>
<p>Suggerimenti per Trainer</p>	<p>Ogni attività ha suggerimenti specifici per i formatori.</p> <p><i>Nota: Il formatore dà indicazioni sul tempo di ogni sessione in base al suo programma. Pertanto, egli/lei proporrà le pause appropriate.</i></p>

Dispense

Ci sono file separati - Stampati 1,2,3 una presentazione (Moral Development- parole chiave)

Valutazione

Il modulo di formazione sarà valutato attraverso un Kahoot. Immettere il codice per ogni partecipante e verrà generato immediatamente.

Bibliografia e riferimenti

Nel documento intitolato "Bibliografia e Riferimenti" troverete libri e link dove si potrebbe leggere di più sull'argomento

- Biasetti, P. 2014. Rights, Duties and Moral Conflicts: Ethics and Politics, XIV,2014, 2, pp 1042-1062.
- Çam,Z., Çavdar, D., Seydoogullari, S., Çok, F. 2012. Classical and Contemporary Approaches for Moral Development, Educational Sciences: Theory and Practice, 12 (2).
- Choudhury, M. 2016. Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education in Science Education And Science Teaching, The Malaysian Online Journal of Educational Science 2016, vol 4, issue 2.
- Dahl, A., Killen, M., 2018. A Developmental Perspective on the Origins of Morality in Infancy and Early Childhood, Frontiers in Psychology, vol 9, 2018.
- Davis, M. 2009. The usefulness of Moral Theory in Practical Ethics: A Question of Comparative Teaching Ethics, 10 (1): 69-78.
- Fleming, J., S., 2006. Piaget, Kohlberg, Gilligan, and Others on Moral Development,

Project number: 2018-1-PL01-KA201-050605

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein.

- Gluchmanova, M. 2015. The importance of ethics in teaching profession. Procedia. Social and Behavioral Sciences, 176(2015), 509-513.
- Gruber, G. 2019. Etica academică și elemente de didactică a acesteia, în Crețu, D., M. Predarea și Învățarea în Învățământul Superior, Aspecte Teoretice și Practice, București, Editura Universitară. Gülcan, N., Y. 2014. Discussing the importance of teaching ethics, Procedia- Social and Behavioral Sciences, 174 (2015), 2622-2625.
- Keun, Ma, Hing. 2013. The Moral Development of the Child: An Integrated Model, Front Public Health, vol 1, 2013.
- McLeod, S. 2015. Piaget's Theory of Moral Development, 2015, <https://www.simplypsychology.org/piaget-moral.html#real>.
- Mureșan, V. 2009. Managementul eticii în organizații, București: Editura Universității.
- Pettersen T. (2011). The Ethics of Care: Normative Structures and Empirical implications, Health Care Anal, 19(1) 51-64. 19: 51. <https://doi.org/10.1007/s10728-010-0163-7>. Disponibil la <https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7>.
- Rollan, K. (2018). Dilemma in Inclusive Education: How Amre Challenged the Policy of Proportions of Students with or without Disabilities in an Inclusive Education Centre: NUGSE . Research in Education, dec. 2018, <http://nur.nu.edu.kz/handle/123456789/3726>



- Sandu, A. (2012). Etică și deontologie profesională, Iași: Editura Lumen.
- Sirswal, D., R., 2014. The Development of Morality in Human Life: An overview, The Positive Philosophy Centre, 2014, (January, 22) <http://niyamakphilosophy.blogspot.com/2014/01/the-development-of-morality-in-human.html>.
- Shapira-Lishchinski, O. (2010). Teachers` critical incidents: Ethical Dilemmas in Teaching Practice& Teaching and Teacher Education, XXX, (2010), 1-9.
- Shapiro J.P., Stefcovich, J.A. (2011). Ethical Leadership and Decision Making in Education. Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas, Ney York, Taylor & Francis.
- Shutt, T., Welmers, R. 2010. Preparing Ethical Leaders for a Caring School Community, <https://www.researchgate.net/publication/294089635>.
- Turiel, E. 2018. Moral Development in the Early Years. When and How, Human Development, 2018, 297-308.
- You, J. 2016. Moral Dilemmas and Moral Theories, (2), CUNY Academic Works.



[Handout 1.](#)

Nome: Sviluppo morale

Materiali: quelli indicati Nella dispensa 1, materiale per scrivere, video proiettore e computer

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: 10 minuti

Preparazione: il trainer deve prestare molta attenzione all'apprendimento dei partecipanti e al loro benessere emotive es intellettuale.

Obiettivi:

- Introdurre ai partecipanti il problema del comportamento etico di un futuro leader educativo
- Analizzare l'importanza dell'etica nelle attività di un teacher leader

Descrizione del metodo: I partecipanti si eserciteranno nelle competenze che saranno necessarie per svolgere il ruolo di leader di insegnanti, occupandosi di:

- Dilemmi organizzativi
- Dilemma dell'insegnante ibrido
- Dilemma dell'insegnante capo
- Dilemma dell'educazione inclusiva

Teoria di Kohlberg sullo sviluppo morale

Livello	Fase	Caratteristiche
Moralità pre-convenzionale	“potrebbe essere meglio”	
	Strumentismo “cosa c’è per me”	
Moralità convenzionale	Relazioni interpersonali “Ragazzo buono/cattivo”	
	Legge e ordine	
Moralità post-convenzionale	“contratto sociale”	
	Principi etici universali	

Principi morali

“insieme di valori ampiamente accettati che guidano le valutazioni morali”
(Beauchamp e Childress)

Spiegazione del significato di:

Principio morale	significato
Rispetto dell'autonomia di ognuno	
dignità	
inoffensivo	
beneficenza	
giustizia	
integrità	
vulnerabilità	

Dilemma morale

- un conflitto tra ciò che dovrebbe essere per una ragione e ciò che dovrebbe essere per un'altra ragione, che non può essere risolto in termini di una ragione che prevale su un'altra (Yun, 2016).
- una situazione in cui il contenuto di due o più elementi normativi sia veramente incompatibile o non possa essere ordinato. Qualunque cosa l'agente decide di fare lei/ lui romperà una ragione morale" (Biasetti, 2014).

Tipi di dilemma morale:

- **asimmetrico** – norme o principi contraddittori (considerati come ragioni normative generali).
- **Simmetrico** - ragioni contrastanti sono identiche e derivano dallo stesso principio.

Handout 2.

Nome: Dilemmi morali

Materiali: quelli indicati nella dispensa 1, materiale per scrivere, video proiettore e computer

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: 15 minuti

Preparazione: organizzazione in gruppo, i partecipanti analizzeranno I dilemmi morali per identificare le basi dei principi etici. Troveranno delle soluzioni per I loro dilemmi morali.

Obiettivi

- Esercitarsi ad affrontare i dilemmi morali e trovare una soluzione
- Identificare le basi dei principi etici

Descrizione del metodo: Durante le attività di gruppo è necessario tenere in considerazione i feedback dei partecipanti.

1) C'è un evento di 21 anni fa che è impresso nella mia memoria. Ho avuto un problema di famiglia e ho chiesto alla segreteria di essere esonerato dall'ultima ora. La segretaria mi disse che non riusciva a trovare un supplente e che dovevo dire agli alunni di restare in biblioteca. Il giorno dopo, quando andai al lavoro, uno degli insegnanti mi incontrò e mi chiese: "Hai sentito cos'è successo? Ieri, i tuoi alunni hanno litigato durante l'ultima ora e uno di loro è ricoverato in ospedale con una ferita all'occhio." Ero completamente scioccato e mi sentivo responsabile per quello che era successo. Legalmente, non so se è possibile la scuola prima della fine della giornata. Ho avuto la sensazione che questa cosa avrebbe potuto causarmi dei problemi. Questo evento ha lasciato un segno nella mia memoria e ho deciso allora che in futuro, se non sono sicuro delle regole, chiederò sempre chiarimenti. This event is strongly etched in my memory, and I decided then that in the future, if I'm not sure about the rules, I'll always ask for clarifications (Rafi, uomo, 63 anni, coordinatore in una scuola superiore).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e da quello del preside.
Qual è il dilemma? (dalla prospettiva dell'insegnante/ dalla prospettiva del preside?)

Quali sono i principi (norme) che sono in conflitto?

Come dargli la priorità? Perché?

Discussione di gruppo cercare delle soluzioni dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista del preside.

Che tipo di dilemma c'è dal punto di vista del preside:

Clima attento vs. clima formale

Essere più flessibile

Capacità organizzativa

2) In un'altra classe, c'era un ragazzo di nome Shuki che ha infranto tutte le regole. Aveva dozzine di precedenti penali. A causa del suo comportamento, il suo insegnante si rifiutò di averlo nella sua classe ancora per molto tempo. Shuki stava per essere espulso da scuola. Il preside mi aveva chiesto più e più volte di prendere Shuki nella mia classe, implorandomi, ero l'ultima possibilità di Shuki. Alla fine, ho accettato. Shuki si è trasferito nella mia classe e ha promesso che si sarebbe comportato correttamente. Purtroppo, la realtà era molto diversa. Passò un mese e andai a trovarlo sul posto di lavoro. Gli parlai. All'epoca non capii quanto questo discorso avesse significato per lui. Ha ricevuto il premio come miglior recluta alla fine del suo addestramento nell'esercito. Sono sempre disposta a dare una seconda possibilità e credo in ogni allievo (Ruth, donna, 55 anni, insegnante in una scuola superiore).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e da quello del preside.
Qual è il dilemma? (dalla prospettiva dell'insegnante/ dalla prospettiva del preside?)

Quali sono i principi (norme) che sono in conflitto?

Come dargli la priorità? Perché?

Discussione di gruppo cercare delle soluzioni dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista del preside.

Che tipo di dilemma c'è dal punto di vista del preside:

Inclusione/dare una seconda possibilità

Seguire le regole formali/avere fiducia

(Esclusione/correttezza)

Dilemma degli insegnanti leader ibridi

3) Come insegnante di recupero, porto gli alunni fuori dall'aula per delle lezioni private. Quel giorno, mentre stavo facendo una lezione privata con un allievo, il resto della classe stava facendo una lezione di musica durante la quale hanno distrutto cose di proprietà della scuola. L'insegnante di musica riportò al preside i nomi dei responsabili, compreso il nome dell'allievo che era con me. Il preside ha sospeso gli alunni. La madre di quell'alunno chiamò il preside e gli disse che durante l'incidente, suo figlio era con me. Il preside non si preoccupò di controllare e le disse che probabilmente l'avevo fatto uscire 15 minuti prima della fine della lezione. Il giorno dopo, parlai con l'insegnante di musica e lui ammise che avrebbe potuto sbagliarsi. Poi il preside mi convocò per parlarmi e mi disse che non ero stato leale nei confronti suoi e della scuola perché avevo parlato con la madre del ragazzo senza dirglielo. Ero un giovane insegnante in quel momento. Quell'evento era così sconvolgente. Di conseguenza, decisi di essere più attento con le esigenze dei miei colleghi

(Miri, donna, 29 anni, insegnante di istruzione speciale in una scuola secondaria).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e da quello del preside.

Qual è il dilemma? (dalla prospettiva dell'insegnante/ dalla prospettiva del preside?)

Quali sono i principi (norme) che sono in conflitto?

Come dargli la priorità? Perché?

Discussione di gruppo cercare delle soluzioni dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista del preside:

Lealtà verso i colleghi vs norme scolastiche

Lealtà professionale/correttezza

Correttezza/diffidenza

Dilemma dell'insegnante leader

4) Il coordinatore mi ha chiesto di sviluppare una nuova unità di studio. Due mesi dopo, ad una riunione del personale, ha distribuito un opuscolo sulla nuova unità di studio che avevo sviluppato, ma ci ha messo il suo nome invece del mio. Per un po' di tempo, sono stata giù di morale e non sapevo cosa fare. Avevo paura di affrontarla e metterla in imbarazzo. Dopo tutto, eravamo colleghe. Ora sono un po' dispiaciuta perché, col senno di poi, penso che avrei dovuto dire qualcosa. Oggi

avrei agito diversamente perché penso che se si sente di aver subito un'ingiustizia si dovrebbe parlare apertamente

(Rona, donna, 35 anni, insegnante in una scuola superiore).

(Shapira-Lishchinsky, 2010)

Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e da quello del preside.

Qual è il dilemma? (dalla prospettiva dell'insegnante/ dalla prospettiva del preside?)

Quali sono i principi (norme) che sono in conflitto?

Come dargli la priorità? Perché?

Discussione di gruppo cercare delle soluzioni dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista del preside:

“parlare dei vostri sentimenti con i vostri superiori”

Relazione tra colleghi

Giustizia/bugie

disonestà/integrità

timore/verità

Dilemma dell'insegnante leader

5) Quando la madre di Amre arrivò per iscrivere suo figlio, c'erano solo tre studenti nel gruppo del mattino, uno dei quali aveva l'autismo, un altro, che proveniva da una famiglia a basso reddito, e un terzo, che non aveva alcun bisogno speciale. Poiché c'era già su tre studenti un bambino con disturbo dello spettro autistico (ASD), credevamo che non si potesse inserire nella classe un altro bambino con una disabilità, a meno non ci fossero in classe altri studenti senza alcuna disabilità. Spieghammo alla madre di Amre il principio della proporzione di 20/80, e le suggerimmo di iscrivere Amre dopo che si fossero iscritti altri studenti. Tuttavia, la madre reagì duramente; aveva sentito troppi rifiuti in passato. La madre ci spiegò che ad Amre era sempre stato negato il diritto di frequentare un asilo tradizionale, e poi la scuola, a causa delle sue difficoltà comportamentali. Aveva provato diverse e costose scuole private, ed era pronta a pagare qualsiasi cifra perché suo figlio potesse essere inserito in un contesto scolastico, tuttavia, le scuole private lo avevano respinto. Quando arrivò nella nostra scuola, si sentiva già disperata e sola, e quasi cominciò a piangere, mentre cercava aggressivamente di convincere l'insegnante e il direttore del centro, a iscrivere Amre. Quando la madre terminò il suo discorso, la leadership del centro si sentì confusa e perplessa, e cominciò a rivalutare il principio della proporzione, anche se sia l'ammissione che la rinuncia avevano dei rischi.

(Rollan, 2018)

Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e da quello del coordinatore.

Qual è il dilemma? (dalla prospettiva dell'insegnante/ dalla prospettiva del coordinatore?)

Quali sono i principi (norme) che sono in conflitto?

Come dargli la priorità? Perché?

Discussione di gruppo cercare delle soluzioni dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista del coordinatore:

Giustizia/regole formali

Inclusione/I diritti dei ragazzi

Leader scolastico dell'educazione inclusiva

6) Ricky Johnson era conosciuto come il bullo della scuola. Durante l'anno scolastico parecchi allievi hanno sofferto per il suo comportamento aggressivo e meschino. Quel particolare giorno, durante il pranzo, Ricky decise che avrebbe sfidato ogni ragazzo della sua classe ad una battaglia fisica. Ha iniziato a correre intorno a diversi suoi compagni di classe e tirando pugni nello stomaco. Sfortunatamente per Ricky, Mr. Washington, la guardia di sicurezza della scuola, aveva assistito alla scena ed è stato in grado di fermarlo prima che colpisse un altro studente. Mr. Washington ha portato Ricky scalciante e urlante nell'ufficio principale, dove è stato ricevuto dall'infermiera della scuola e dal consulente all'orientamento. Mentre era nell'ufficio dell'infermiera, Ricky continuò ad urlare, che Mr. Washington lo aveva tenuto fermo e aveva permesso ad un altro studente (John Petterson) di dargli un pugno nello stomaco. Il consulente all'orientamento aveva cercato John e lo ha interrogato riguardo all'incidente. John ha confermato l'affermazione di Ricky e ha dichiarato che Mr. Washington gli aveva dato il permesso di dare un pugno a Ricky nello stomaco mentre lo teneva. Nel mezzo di questo incidente, Ms. Henry, il preside della scuola, è arrivato e immediatamente il consulente all'orientamento e l'infermiera lo hanno informato della situazione. Ms. Henry ha parlato con tutte le parti coinvolte.

(Shapiro, Stefkovich, 2011, p. 43-45)

Analizzare il dilemma dal punto di vista dell'insegnante e da quello del preside

Qual è il dilemma? (dalla prospettiva dell'insegnante/ dalla prospettiva del preside?)

Quali sono i principi (norme) che sono in conflitto?

Come dargli la priorità? Perché?

Discussione di gruppo cercare delle soluzioni dal punto di vista dell'insegnante e dal punto di vista del preside:

bullismo/comportamento degli impiegati

attenzione/comunità

dilemma della comunità scolastica

Riferimenti:

Shapira-Lishchinski, O. (2010). Teachers` critical incidents: Ethical Dilemmas in Teaching Practice> *Teaching and Teacher Education*, XXX, (2010), 1-9.

Shapiro J.P., Stefcovich, J.A. (2011). *Ethical Leadership and Decision Making in Education. Appying Theoretical Perspectives toComplex Dilemmas*, Ney York, Taylor & Francis., pp 43-45).

Rollan, K. (2018). Dilemma in Inclusive Education: How Amre Challenged the Policy of Proportions of Students with or without Disabilities in an Inclusive Education Centre: *NUGSE . Research in Education*, dec. 2018, <http://nur.nu.edu.kz/handle/123456789/3726>.

Dispensa 3.

Nome: Il ruolo dell'etica nella formazione dei leader

Materiali: dispensa 3 per ogni gruppo, materiali per scrivere

Numero di partecipanti: tra 15 e 20

Target: tutti i tipi di insegnanti, responsabili scolastici e tutti coloro che sono coinvolti nel settore dell'educazione

Tempo necessario: 10 minuti

Preparazione: Il trainer deve prestare attenzione alla comprensione dei partecipanti e al loro benessere intellettuale ed affettivo.

obiettivi:

- Sostenere il ruolo dell'etica e del comportamento nell'educazione dei teacher leader
- Analizzare l'importanza dell'etica nell'attività dei teacher leader

Descrizione del metodo:

Il trainer distribuisce al gruppo la dispensa 3. I membri dei gruppi lavoreranno insieme per argomentare il ruolo dell'etica nell'educazione e nel comportamento dei leader degli insegnanti. Il trainer spiegherà ai partecipanti che i moduli della dispensa potranno fornire i criteri che guideranno le loro risposte.

L'attività termina quando tutti i gruppi hanno presentato i loro risultati.

	I ruoli dell'etica nell'educazione degli insegnanti e nel comportamento professionale	
	Etica teorica	Etica pratica
Etica della virtù Enfatizzare le virtù:		

Etica utilitarista Enfatizzare l'utilità - il principio della più grande felicità		
Etica deontologica Enfatizzare i doveri morali		
Conseguenza etica Enfatizzare le conseguenze		
Etica della cura Enfatizzare cura e vulnerabilità		

Cosa significa sviluppo morale? Etica teorica, etica pratica, il ruolo dell'etica nell'educazione

1. Cosa significa Sviluppo Morale?

In senso generale, lo sviluppo morale si riferisce al modo in cui distinguiamo il bene dal giusto, man mano che cresciamo e maturiamo. Ma la distinzione tra bene e male è anche l'oggetto etico dello studio. In altre parole, lo sviluppo morale è alla base della manifestazione del comportamento etico. Il concetto di sviluppo morale fu in primo luogo teorizzato da J. Piaget e L. Kohlberg. Queste teorie hanno dato vita al paradigma psicologico costruttivista sullo sviluppo morale.

Jean Piaget ritiene che lo sviluppo morale del bambino sia strettamente legato al suo livello mentale e cognitivo. Entrambi, Piaget e Kohlberg affermano che lo sviluppo morale è un processo psicologico che si verifica in più fasi. Dal punto di vista dei giudizi morali dei bambini, Piaget ha constatato l'esistenza di due fasi. La prima, la moralità eteronoma, si sviluppa tra i 4 e i 7 anni ed è anche chiamato realismo morale (Fleming, 2006), o moralità dei vincoli (Keung Ma, 2013; McLeod, 2015). La seconda fase dello sviluppo morale di Piaget è la moralità autonoma (9-10 anni). È anche chiamata la fase del relativismo morale, o la moralità della cooperazione (Keung Ma, 2013). La teoria di Kohlberg sullo sviluppo morale si basa sulle fasi cognitive dello sviluppo di Piaget, ma contiene tre livelli e sei stadi (Fleming, 2006; , Çok savdar, Çavdar Seyulogullari, 2012). I tre livelli sono Moralità pre-convenzionale, Moralità convenzionale e Moralità Post-convenzionale. Tutti questi livelli e stadi sono stati descritti in modo diverso dagli analisti delle teorie di Piaget e Kohlberg.

La prima fase di sviluppo morale di Piaget si verifica tra i 4 e i 7 anni. I bambini a questa età percepiscono le norme come imposte dall'esterno; obbediscono alle norme imposte dalle altre persone, pensando che queste siano fisse e immutabili. Essi ritengono che infrangere le norme porterà a una punizione immediata. La seconda fase, della moralità autonoma, del relativismo morale o della moralità della cooperazione si sviluppa all'età di 9-10 anni. Le regole del bambino diventano più importanti nel giudicare il bene e il giusto. I bambini riconoscono che le regole morali sono modificabili e che la moralità dipende anche dalle intenzioni. Cominciano a capire che le loro buone intenzioni possono essere interpretate come azioni che portano a cose buone, che non devono essere puniti, anche se si comportano in modo sbagliato. Anche l'idea di giustizia diventa importante. La punizione è vista come accettabile per mettere le cose a posto o per capire il danno. I bambini accettano che la giustizia possa essere relativa in modo che a volte i colpevoli non siano puniti e gli innocenti possano soffrire ingiustamente. Ma le due fasi morali possono coesistere alla stessa età, e nello stesso bambino, il che significa che non si sincronizzano.

La teoria di Kohlberg sullo sviluppo morale è organizzata su livelli e stadi. Il primo livello, della moralità pre-convenzionale, appare soprattutto quando il comportamento dei bambini è determinato dal loro desiderio di evitare la punizione. Questo livello contiene nella visione di Kohlberg, due stadi. Durante il primo, chiamato "potrebbe fare bene", il bambino obbedisce alle regole per evitare la punizione. Le conseguenze sono importanti in quanto rappresentano una punizione. I bambini non comprendono le regole della società. Fase 2, caratterizzata come strumentalismo, o "cosa c'è per me" è il periodo in cui il bambino capisce che la cooperazione potrebbe essere utile. È meno egocentrico, accettando che se qualcosa fa bene agli altri, potrebbe essere un bene anche per lui. Il secondo livello nella teoria di Kohlberg sullo sviluppo morale è chiamato Moralità convenzionale quando il bambino ottiene una prospettiva più oggettiva sul bene e sul male. Questo livello include altre 2 fasi. Durante la terza fase, di relazioni interpersonali, chiamata anche fase "ragazza/ragazzo buono/a", il bambino è alla ricerca di approvazione sociale dai suoi parenti (genitori, fratelli). La quarta fase, quella della legge e dell'ordine, è quella di

preservare le convenzioni sociali. Il bambino ha un potente senso dell'ordine e di fare il suo dovere. Il terzo livello di teoria dello sviluppo morale di Kohlberg è chiamata Moralità Post-convenzionale. Comprende la quinta fase, quella del "Contratto sociale" e la sesta, dei principi etici universali. Durante la quinta fase, l'individuo accetta che le regole e i regolamenti siano vantaggiosi per tutte le persone. Egli accetta anche che le leggi possano essere cambiate. Durante la sesta fase, i giudizi morali dell'individuo sono pienamente sviluppati. Il bene e il male sono determinati dalla riflessione individuale sul comportamento corretto. L'individuo accetta che ciò che è sbagliato nella maggior parte delle circostanze potrebbe essere giustificato in contesti speciali.

Carol Gilligan ritiene che queste teorie mettano un'enfasi ingiustificata sulla moralità degli uomini, identificando una possibile discriminazione tra la qualità del giudizio morale delle donne e degli uomini (Fleming, 2006; et al., 2012). Propone le sue fasi di sviluppo morale: nella fase pre-convenzionale, la sopravvivenza individuale è l'obiettivo più importante, seguito dalla transizione, dall'egoismo al riconoscimento delle responsabilità verso gli altri, nella fase convenzionale, il sacrificio di sé stessi si identifica nella bontà; un'altra fase di transizione, dal buon comportamento alla verità che è anche una persona, con reali esigenze personali e la fase post-convenzionale, basata sul principio della nonviolenza (Sirswal, Sirswal 2014). Da qui, Gilligan propose una nuova etica, l'etica della cura, per distinguerla dall'etica della giustizia di Kohlberg. Keung Ma (2013) ha osservato le connessioni tra la 6a fase di sviluppo morale di Kohlberg, la filosofia morale di Kant e la teoria della giustizia di Rawls. Ha spiegato che la 6a fase di sviluppo morale significa che "tutte le persone sono trattate come moralmente uguali, e la giustizia è considerata cumulativa".

Criticando la teoria di Kohlberg, Turiel (2018) ha notato una mancanza di attenzione alle definizioni di moralità. Si è anche concentrato sulle connessioni tra vita sociale e moralità (Cam et al. 2012) e sottolinea le differenze tra la comprensione delle regole da parte dei bambini e l'effetto della punizione fisica sulla loro comprensione della moralità. Da questo punto di vista, Fleming (2006) rivela che Piaget ha trovato 4 fasi dell'evoluzione legate alla comprensione delle regole da parte dei bambini. I bambini di età inferiore ai quattro anni obbediscono alle "regole motorie" e non capiscono "regole veramente collettive". Tra i quattro e i sette anni, non capiscono molto bene le regole e non hanno un forte senso di cooperazione o di concorrenza. I bambini tra i sette e gli undici anni sono caratterizzati iniziano ad avere tendenze di cooperazione. Entrambi comprendono sia il comportamento cooperativo che quello competitivo, ma la loro comprensione differisce da bambino a bambino, ed è spesso incompleta. Durante la quarta fase, al di sopra degli undici o dodici anni, i bambini capiscono le regole in modo "più legislativo". È la fase di "vera cooperazione" quando i bambini sono particolarmente interessati alle regole e ne inventano di nuove. Interessato allo sviluppo morale durante i primi anni, Turiel (2018) ha prestato maggiore attenzione all'importanza di "intuizione, collaborazione e cooperazione, normatività, genitorialità e differenze individuali" (p. 299) nello sviluppo morale di un bambino. Turiel definisce l'intuizione come una "forma di pensiero associata a contesti sociali che possono verificarsi attraverso le epoche come coinvolti nel modo in cui gli individui si avvicinano a nuovi problemi". Turiel afferma anche che "un indicatore significativo dello sviluppo della moralità "autonoma" è quando i bambini sfidano le regole e le norme di gruppo" e quando "le aspettative di autorità sono percepite come ingiuste" (p. 300). Dal punto di vista di Turiel, l'equità e le norme sociali sono "nozioni normative o morali". Anche le interazioni sociali dirette dei bambini e le esperienze con gli altri, compresi i bambini di età diversa e adulti, contribuiscono al processo di sviluppo morale in corso.

Turiel (2018) considera, come ha fatto Kohlberg, che "la definizione morale (...) includa questioni come danno, benessere, equità e distribuzione equa", e come Piaget collega la moralità alla cooperazione, al rispetto, e all'obbligo" (p. 298). Definisce la moralità come "norme prescrittive riguardanti il benessere, i diritti, l'equità e la giustizia al di fuori degli altri", Dahl e Killen (2018) affermano che la moralità deriva da resoconti filosofici neokantiani della moralità. Ma completano la loro definizione aggiungendo che "bambini e adulti giudicano anche considerazioni di sicurezza convenzionali, religiose e personali". Socializzazione e apprendimento completano lo sviluppo morale con le norme comunitarie. È la visione di socializzazione e di apprendimento sullo sviluppo morale che contrasta con la visione costruttivista che afferma che i bambini acquisiscono obblighi generali circa un trattamento equo e paritario di altri pensieri, un processo che comporta l'interpretazione e la valutazione delle esperienze sociali. Così, la ricerca dimostra che lo sviluppo morale è strettamente legato al significato di moralità, e da una prospettiva costruttivista e psicologica rappresenta un lungo processo che si sviluppa in diversi livelli e fasi e si concentra su valori come norme, fiducia, danno, benessere o punizione, principi, come l'uguaglianza, la giustizia, la reciprocità, e l'equità, e comportamenti che potrebbero riferirsi a norme ed esperienze cooperative, competitive, sociali, e comunitarie.

2. Etica teorica, etica pratica nella formazione degli educatori

Il rapporto tra sviluppo morale, moralità ed etica è stato studiato da numerosi ricercatori. Lo sviluppo morale rappresenta la base e la fonte della moralità, che, comunemente presa, può essere considerata sinonimo di etica (Choudhury, 2016). Ma l'etica è anche un ramo della filosofia, il cui oggetto di studio è rappresentato dalla moralità.

I ricercatori in diversi periodi storici hanno sviluppato numerose teorie sull'etica, come l'etica della virtù aristotelica, l'etica utilitaria del mulino, l'etica kantiana o l'etica deontologica, l'etica come conseguenza, o l'etica della cura. Pettersen (2011) ritiene che la più recente Etiche della cura descrivano agenti morali, non principalmente attraverso l'indipendenza, ma piuttosto come interconnessi, vulnerabili, dipendenti e asimmetrici. Le Etiche della cura studiano tutti i tipi di relazioni, non solo quelle private o professionali. Richiama l'attenzione sulla violenza strutturale, che altera i rapporti tra istituzioni e individui ed è caratterizzata dalla mancanza di preoccupazione tra le parti disuguali (la società globale nei confronti dell'individuo). Un etico della cura applica un diverso insieme di concetti analitici rispetto a un deontologo o un filosofo utilitaristico. L'etica della cura condanna universalmente lo sfruttamento e il danno (il principio di non fare il male) e assume un impegno universale per il fiorire umano (il principio del fare il bene). Va oltre altri tipi di etica chiedendo un intervento attivo, tenendo conto delle esperienze, praticando l'auto-riflessione e giudizi sensibili durante i quali vengono assistite le differenze contestuali. L'etica della cura condanna universalmente lo sfruttamento e il danno (il principio di non fare il male) e assume un impegno universale per il fiorire umano (il principio di fare il bene - beneficenza). Va oltre altri tipi di etica chiedendo un intervento attivo, tenendo conto delle esperienze, praticando l'auto-riflessione e giudizi sensibili durante i quali vengono assistite le differenze contestuali (Pettersen, 2011; Gruber, 2019). Analizzando le differenze tra le teorie etiche, Davis (2009, p. 77) afferma che "la teoria morale è una sorta di corsa agli armamenti tra teorici che sviluppano nuovi contro-esempi e teorici che trovano il modo di assorbirli nella teoria". Le differenze tra queste teorie etiche consistono nei valori più importanti, principi, regole, concetti e metodi che sono enfatizzati dai loro teorici.

Le etiche applicata o professionale sono teorie più nuove e pratiche sull'etica. Secondo Sandu (2012), l'etica applicata analizza una serie di situazioni concrete dalla pratica sociale o professionale, per prendere decisioni appropriate, relative a questioni morali. Beauchamp (Murean, 2009, p.15) afferma che l'etica applicata "comporta l'uso di metodi specifici per l'esame critico dei problemi morali di diverse professioni, tecnologie o diverse politiche pubbliche". Gulcan (2014) ritiene che l'etica applicata esamini le particolari questioni etiche della vita privata e pubblica, mentre l'etica professionale è uno dei settori importanti dell'etica applicata. In generale, l'etica professionale può essere definita come degli standard o dei codici per fornire alle persone una guida nella loro vita professionale.

Il concetto di principi etici è stato risolto da Beauchamp e Childress per il dominio della bioetica. Essi affermano (citati da Murean, 2009, p 27) che i principi etici sono un "insieme di valori ampiamente accettati che guidano le valutazioni morali". Tali principi etici generali sono il rispetto della vostra autonomia, dignità, innocuità, benevolenza e giustizia. Nel corso del tempo, questi principi sono diventati la base su cui si possono analizzare, criticare o interpretare le regole morali o i valori centrali di una società. A livello europeo, i principi etici generali hanno acquisito forme adattate o aggiunto nuovi principi, come i principi di integrità e quello della vulnerabilità (Gruber, 2019). Il principio dell'autonomia implica il rispetto delle capacità di un individuo di creare idee e obiettivi nella vita, di comprendere moralmente qualcuno, di avere una vita morale privata; agire e riflettere senza essere vincolati, assumersi responsabilità personali, coinvolgimento politico e capacità di consenso informato. Il principio della dignità si riferisce al rispetto dell'essere umano come "essere morale", ma anche come "essere umano specifico", avendo "anima e corpo". Il principio di integrità fornisce rispetto per la privacy dell'individuo, la sua condizione di avere una vita dignitosa, mentale e fisica, senza alcun intervento dall'esterno. Riguarda la protezione delle persone con l'archiviazione pubblica dei dati personali, il diritto di decidere la sua morte, ecc. Il principio di vulnerabilità si riferisce alla "fragilità della vita", riferendosi alla cura per gli esserivulnerabili (Murean, 2009).

Apprezzando l'importanza e l'utilità dell'apprendimento dell'etica teorica per studenti e professionisti, Davis (2009) ritiene che si tratti di un "sogno dei filosofi", mentre dall'etica pratica, studenti e professionisti trovano insieme di regole decisionali o domande con cui affrontare un problema pratico. Dal punto di vista degli studenti le teorie morali offrono "modi utili per pensare al problema etico", che significa "una lista o una serie di linee guida per aiutare gli studenti a pensare attraverso il problema etico specifico" e "una parte della più grande procedura decisionale quando si insegna "etica professionale". Esistono diversi tipi di test, ad esempio test di danno, test di virtù, test professionali, test di colleghi o test dell'organizzazione, che si basano su principi specifici, tratti dal buon senso, e gli studenti possono applicarli con ragionevole precisione. Le domande incluse in tali test si concentrano su principi specifici, come il danno, l'equità, la giustizia, la collaborazione, la concorrenza, i principi che sono stati dichiarati dall'etica teorica. Il test del danno potrebbe indagare sulle conseguenze di un particolare atto (questa opzione fa meno male di qualsiasi alternativa?) Il test della virtù pone una domanda che suggerisce l'utilitarismo delle regole e la teoria della virtù (cosa diventerei se scelgo spesso questa opzione?) I test professionali, colleghi e organizzativi pongono 9 domande che potremmo associare alle teorie relativiste (cosa potrebbe dire il comitato etico della mia professione su questa opzione?; cosa dicono i miei colleghi quando descrivo il mio problema e suggerisco; cosa dice il responsabile etico o il consulente legale dell'organizzazione su questo?) (Davis, 2009, 73). L'etica teorica è supportata in un corso pratico di etica se suggeriscono modi per insegnare con "un costo inferiore nel tempo e

nello sforzo". Le teorie morali sono usate come euristica, il che implica lo sforzo degli studenti nella risoluzione dei problemi etici.

Possiamo anche usare dilemmi morali, come strumenti utili per la formazione del pensiero etico degli studenti. La ricerca cita molte definizioni di dilemmi morali. Così, You (2016, p. 20) definisce il dilemma morale come "un conflitto tra quello che dovrebbe essere per una ragione e quello che dovrebbe essere per un altro motivo, che non può essere risolto in termini di una ragione che prevale su un altro". Biasetti (2014, p. 1048) definisce un dilemma morale come "una situazione in cui il contenuto di due o più elementi normativi sono veramente incompatibili o non possono essere ordinati. Qualunque cosa l'agente decida di fare lei/lui romperà una ragione morale". Distingue tra dilemmi simmetrici e asimmetrici. Il conflitto asimmetrico offre diverse opportunità che facilitano la soluzione: il soggetto può identificare le norme contraddittorie, può evidenziare le incompatibilità cruciali e fornire l'attenzione sulle possibili risoluzioni. Allo stesso tempo, il conflitto potrebbe essere letto come un conflitto tra principi, inteso come la ragione normativa generale che non ha un riferimento diretto a una situazione concreta. Esempi di tali principi potrebbero essere l'assistenza, il rispetto della proprietà privata, il permesso/divieto o l'integrità morale. Ma il dilemma potrebbe anche essere letto come un conflitto tra due diritti diversi (p. 1055). I dilemmi simmetrici appaiono quando le ragioni contrastanti sono identiche e derivano dallo stesso principio. Per trovare una risoluzione, l'agente deve considerare che solo uno dei due obblighi è un obbligo reale. In altre interpretazioni, il conflitto avrà una risoluzione di qualche tipo, una risoluzione migliore delle altre possibili risoluzioni.

3. Il ruolo dell'Etica nel comportamento dei leader educativi

L'etica dell'apprendimento implica conoscenze etiche teoriche, competenze etiche e atteggiamenti etici. Tutti questi elementi sono importanti dal punto di vista degli educatori e soprattutto dalla formazione dei loro dirigenti. Conoscere l'etica teorica aiuta i leader dell'istruzione a dare giudizi eticamente corretti e prendere le decisioni migliori, sulla base di valori e principi etici.

Sintetizzando il ruolo dell'etica nell'educazione, Gluchmanova (2015) ritiene che i principi morali siano la base dell'etica deontologica, mentre le regole e i doveri sono alla base delle azioni morali. Sulla base di teorie etiche, i leader educativi possono analizzare l'importanza delle loro azioni e giustificarle per l'istruzione pubblica, applicando i valori e i metodi forniti dall'etica delle conseguenze. L'etica della virtù dovrebbe servire gli educatori a coltivare le virtù nei loro studenti. L'etica pratica aiuta gli educatori e i loro dirigenti a definire la loro professionalità da diverse prospettive: l'etica porta gli educatori nella posizione di professare le proprie convinzioni sul significato e sui valori dell'educazione, esprimendo la loro filosofia di educazione, fondata sulla cura degli studenti e del sé. I dirigenti dell'istruzione possono anche esercitare i loro giudizi professionali etici e applicare i loro principi professionali etici, basati sui codici professionali etici. Un Codice Etico degli Insegnanti include principi etici, regole comportamentali professionali, standard etici (Shutt, Welmers, 2010) e interdizioni che guidano l'attività educativa per tutti gli attori coinvolti nell'istruzione.

Un altro importante contributo dell'etica dell'apprendimento nei futuri leader educativi è che possono praticare il processo decisionale etico in ambienti reali e attraverso lo studio collaborativo (Shutt, Welmers, 2010). La prima e più importante qualità di un buon insegnante e di un dirigente educativo è la genuinità. Ciò significa che l'integrità deve essere al centro della sua pratica etica. Una persona non può essere etica se non è fedele a se stessa. Gulcan (2014) apprezza il fatto che

studiare l'etica nelle scuole aiuti gli studenti a socializzare. Influenza anche la qualità della vita di uno studente, in quanto la scuola dovrebbe formare gli studenti a diventare brave persone, che agiscono in modo moralmente corretto.

Altri aspetti che rendono l'etica così importante nell'educazione degli insegnanti e dei dirigenti educativi derivano dalle ultime tendenze dell'istruzione reale, ovvero il multiculturalismo e l'educazione inclusiva. Gluchmanova (2015) apprezza che l'enfasi effettiva sul multiculturalismo e sull'educazione inclusiva chieda ai leader educativi di impegnarsi in vere classi inclusive, che promuovono un senso di cittadinanza e di socializzazione. Il multiculturalismo si riferisce all'accettazione di diversi valori, norme e costumi etnici e nazionali, ma anche all'accettazione di un'istruzione inclusiva, alla promozione di un'attività di apprendimento positiva, ai diritti umani e alla negazione di qualsiasi discriminazione. Questi requisiti hanno bisogno di atteggiamenti e convinzioni etici che non possono essere simulati se non sono internalizzati.

Per concludere, lo sviluppo morale rappresenta la base del comportamento etico. I suoi livelli e fasi descrivono e caratterizzano il percorso che un bambino deve seguire per diventare una persona morale ed etica. L'etica teorica e l'etica pratica sono di importanza variabile nella formazione dei dirigenti scolastici. Valori, norme morali, regole e principi etici forniti dallo studio delle principali teorie etiche sono utili per i futuri leader educativi, ma questa base deve essere completata da conoscenze pratiche concrete ed esercizi sui comportamenti etici. Esercizi riflessivi o di discussione, che rispondano a test etici trattati su questioni morali e che risolvano dilemmi morali sono solo alcuni modi efficienti per formare i leader degli educatori a comportarsi come leader etici.

References:

- Biasetti, P. 2014. Rights, Duties and Moral Conflicts: *Ethics and Politics*, XIV, 2014, 2, pp 1042-1062.
- Çam, Z., Çavdar, D., Seydooğullari, S., Çok, F. 2012. Classical and Contemporary Approaches for Moral Development, *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12 (2).
- Choudhury, M. 2016. Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education in Science Education And Science Teaching, *The Malaysian Online Journal of Educational Science* 2016, vol 4, issue 2.
- Dahl, A., Killen, M., 2018. A Developmental Perspective on the Origins of Morality in Infancy and Early Childhood, *Frontiers in Psychology*, vol 9, 2018.
- Davis, M. 2009. The usefulness of Moral Theory in Practical Ethics: A Question of Comparative Teaching Ethics, 10 (1): 69-78.
- Fleming, J., S., 2006. Piaget, Kohlberg, Gilligan, and Others on Moral Development,
- Gluchmanova, M. 2015. The importance of ethics in teaching profession. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 176(2015), 509-513.
- Gruber, G. 2019. Etica academică și elemente de didactică a acesteia, în Crețu, D., M. *Predarea și Învățarea în Învățământul Superior, Aspecte Teoretice și Practice*, București, Editura Universitară.
- Gülcan, N., Y. 2014. Discussing the importance of teaching ethics, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 174 (2015), 2622-2625.
- Keun, Ma, Hing. 2013. The Moral Development of the Child: An Integrated Model, *Front Public Health*, vol 1, 2013.
- McLeod, S. 2015. *Piaget's Theory of Moral Development*, 2015, <https://www.simplypsychology.org/piaget-moral.html#real>.
- Mureșan, V. 2009. *Managementul eticii în organizații*, București: Editura Universităților.

- Pettersen T. (2011). The Ethics of Care: Normative Structures and Empirical implications, *Health Care Anal*, 19(1) 51-64. 19: 51. <https://doi.org/10.1007/s10728-010-0163-7>. Disponibil la <https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7>.
- Sandu, A. (2012). *Etică și deontologie profesională*, Iași: Editura Lumen.
- Sirswal, D., R., 2014. The Development of Morality in Human Life: An overview, *The Positive Philosophy Centre*, 2014, (January, 22) <http://niyamakphilosophy.blogspot.com/2014/01/the-development-of-morality-in-human.html>.
- Shapiro J.P., Stefcovich, J.A. (2011). *Ethical Leadership and Decision Making in Education. Appying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas*, Ney York, Taylor & Francis.
- Shutt, T., Welmers, R. 2010. Preparing Ethical Leaders for a Caring School Community, <https://www.researchgate.net/publication/294089635>.
- Turiel, E. 2018. Moral Development in the Early Years. When and How, *Human Development*, 2018, 297-308.
- You, J. 2016. *Moral Dilemmas and Moral Theories*, (2), CUNY Academic Works.

Struttura del modulo di apprendimento

Numero	MODULO 2
Titolo del modulo	Tipi di dirigenti scolastici e il loro ruolo nella vita scolastica
Argomento / Breve Descrizione	<p>L'obiettivo di questo modulo è quello di fornire agli insegnanti le conoscenze e le competenze necessarie per "Un insegnamento efficace dei leader".</p> <p>Insegnanti leader contribuiscono al ciclo scolastico in modo da sviluppare e mantenere il successo. Pertanto, gli insegnanti leader hanno molti ruoli che guidano i loro coetanei o studenti. Questi ruoli possono essere raggruppati in dieci voci secondo Harrison C. e Killion J. Questi ruoli sono:</p> <p>Fornitore di risorse, specialista didattico, specialista del curriculum, sostenitore della classe, facilitatore dell'apprendimento, mentore, dirigente scolastico, data coach, catalizzatore per il cambiamento, studente.</p> <p>Le persone usano le abilità interpersonali nella loro vita quotidiana per la comunicazione e l'interazione tra loro sia individualmente che in gruppo. Inoltre, quelli che hanno potenti capacità interpersonali ottengono di più nella loro vita professionale e personale. Di conseguenza, si può dedurre che i dirigenti degli insegnanti con forti capacità interpersonali avrebbero più successo nell'eseguire la leadership all'interno della loro comunità scolastica.</p> <p>Le competenze interpersonali che devono essere sviluppate per un insegnamento efficace della leadership possono essere elencate come segue:</p> <p>Capacità di comunicazione, Intelligenza Emotiva, lavoro di squadra, negoziazione, competenze di persuasione e influenza, risoluzione e mediazione dei conflitti, risoluzione dei problemi e processo decisionale.</p> <p>In questo caso, verranno mostrati degli esempi per migliorare le competenze dei partecipanti menzionate di seguito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alfabetizzazione dei media - Alfabetizzazione dell'informazione, Alfabetizzazione dei Dati - Risoluzione dei conflitti - Competenze di lavoro di squadra - Lavorare con gli studenti adulti <p>Le conoscenze e le competenze necessarie per una leadership efficace degli insegnanti si ottengono non solo con l'esperienza nella professione di insegnante, ma anche attraverso corsi di formazione sulla leadership.</p>

<p>Gruppi di destinazione</p>	<p>Scuola primaria, scuola secondaria, insegnanti di scuola superiore Dirigenti scolastici Consulenti scolastici e altri esperti di istruzione Ricercatori dell'istruzione Formatori per insegnanti Responsabili decisionali nel sistema educativo</p>
<p>Obiettivi di formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sottolineare l'importanza dell'alfabetizzazione dell'informazione/alfabetizzazione mediatica nell'era digitale. - Essere in grado di criticare le risorse utilizzate per scopi educativi (attività didattiche/di apprendimento, sviluppo professionale, processo decisionale, ecc.) negli aspetti tecnici, visivi, di contenuto, di autorità e pedagogici. - Differenziare dati e informazioni. - Aumentare la capacità di presentare i dati in modo applicabile e funzionale. - Sviluppare la volontà di imparare a utilizzare più strumenti di raccolta e analisi dei dati. - Fornire informazioni di base sulla comprensione di quattro tipi di dati (demografica, percezione, programma e risultati degli studenti) - Comunicazione efficace - Nelle controversie dimostrare di saper scendere a compromessi nelle situazioni (di conflitto). - Rafforzare l'autoconsapevolezza - Comprendere le strategie di risoluzione dei conflitti - Identificare le strategie di risoluzione dei conflitti - Esplorare le aree di crescita - Controversie, imparare a gestire e risolvere i conflitti. - Introdurre ai partecipanti con termine di "squadra", competenze di lavoro di squadra e ruoli di insegnanti e insegnanti leader nel lavoro di squadra. - Capire come l'insegnante leader e gli altri insegnanti devono utilizzare le competenze del lavoro di gruppo. - Struttura di discussione equa e chiara. - Fornire un ambiente sicuro e tenere fuori situazioni che possano creare disagio - Comprendere gli studenti adulti e le loro esigenze per un apprendimento efficace - Fornire lo sviluppo di contenuti e la conoscenza pedagogica dell'insegnante.

Obiettivi di apprendimento / Competenze degli studenti	<ul style="list-style-type: none">● Alfabetizzazione dei media● Alfabetizzazione delle informazioni● Alfabetizzazione dei dati● Risoluzione dei conflitti● Competenze di lavoro di squadra● Lavorare con gli studenti adulti
Nome della sessione Parte 1. Dispensa 3.1 Alfabetizzazione dei media- Alfabetizzazione dell'Informazione	Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi Il trainer usa una breve presentazione PPT sull'Information Literacy and Media Literacy (IML), chiarendo l'importanza di questi concetti per i dirigenti degli insegnanti nell'eseguire i loro ruoli di scuola. I gruppi selezioneranno quindi una pagina Web e riempiranno il modulo per la valutazione critica di una pagina web. Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari Qualsiasi dispositivo mobile (laptop, tablet, smartphone ecc.) con connessione internet per gruppo, carta, matita/penna, proiettore <u>Power Point Presentazione Informazioni Alfabetizzazione e Alfabetizzazione dei Media (IML)</u> <u>Dispensa 3.1 Alfabetizzazione media-Informazione</u> Proposta di tempistica: 60 minuti Note per il formatore Dopo la breve presentazione del trainer (10 minuti), i partecipanti saranno divisi in gruppi di 5 persone, ogni gruppo sceglierà un oratore per rappresentare il lavoro di gruppo dopo l'attività. I gruppi sceglieranno una pagina web e compileranno il seguente modulo (15 minuti). I partecipanti possono scegliere qualsiasi pagina web che utilizzano per le attività di insegnamento/apprendimento, le pagine web delle loro iniziative o le autorità educative locali o le università. Possono anche scegliere pagine web di organizzazioni dell'UE. Dopo aver compilato i moduli, ci sarà una parte di discussione in cui gli oratori dei gruppi rappresenteranno il lavoro che hanno svolto (5 minuti per group). Il trainer o gli altri gruppi possono porre domande durante la discussione. Per approfondire la discussione, l'istruttore può utilizzare le seguenti domande: - Perché hai scelto quel sito? - Hai cambiato le tue opinioni sulla pagina web dopo aver compilato il modulo? Perché? - Consigliaresti ai tuoi colleghi di fare valutazioni del genere? Perché?

<p>***** ****</p> <p>Parte 2. Dispensa 3.2 Insegnante Leader come Data Coach</p>	<p>- Quale sarà la prima cosa a cui prestare attenzione prima di scegliere una pagina web da utilizzare nelle attività di insegnamento/apprendimento o per raccomandarlo ad altri insegnanti?</p> <p>- Ritieni che queste valutazioni dovrebbero essere fatte per l'utilizzo di altri tipi di risorse come libri, articoli, piani di lezione, ecc? Perché?</p> <p>- Hai altri commenti?</p> <p>Le discussioni si svolgeranno in 15 minuti.</p> <p>***** *****</p> <p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>Il trainer utilizza una breve presentazione PPT sul Data Coaching; dati contro informazioni, tipi di dati, come raccogliere e analizzare i dati, prendere decisioni basate sui dati.</p> <p>A ogni gruppo verrà assegnato un set di dati da analizzare e dei moduli da rappresentare compilando la dispensa 3.2a.</p> <p>Dopo di che, i relatori dei gruppi riassumeranno il loro lavoro sui moduli e la parte di discussione sulla presentazione e l'attività.</p> <p>Dopo la parte di discussione, ad ogni partecipante verrà data la Dispensa 3.2-b in modo che tutti possano fare le loro autoriflessioni.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <p>Qualsiasi dispositivo mobile (laptop, tablet, smartphone ecc.) con connessione internet per gruppo, carta, matita/penna, proiettore</p> <p><u>Power Point Presentazione Informazioni Data Coach</u> <u>Dispensa 3.2 Insegnante Leader come Data Coach</u></p> <p>Proposta di tempistica: 40 minuti</p> <p>Note per il formatore</p> <p>Dopo la breve presentazione del trainer (10 minuti), i partecipanti saranno divisi in gruppi di 5 persone, ogni gruppo sceglierà un oratore per presentare il lavoro del gruppo dopo l'attività. A ciascun gruppo sarà fornito un insieme di dati da analizzare e rappresentare compilando i moduli (Handout3.2-a). (10 minuti). Dopo di che, i relatori dei gruppi riassumono il loro lavoro sui moduli e cominciano di discussione di 10 minuti sulla presentazione e l'attività.</p> <p>Durante la discussione, il trainer dovrebbe fare una serie di domande al fine di provocare le idee dei partecipanti sulla raccolta e l'organizzazione dei dati, l'importanza di guidare le decisioni sui dati per la leadership degli insegnanti. Esempi di queste domande possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none">- Quali tipi di dati vengono raccolti dagli insegnanti a scuola?- Quali sono i modi più utilizzati dagli insegnanti per raccogliere dati?
--	--

<p>***** ** Parte 3. Dispensa 3.3 Strategie di risoluzione dei conflitti</p>	<p>- Cosa ne pensi della condivisione dei dati che raccogli a scuola? - Quali sono i vantaggi di prendere decisioni basate sui dati? Secondo le risposte fornite dai partecipanti, il numero di domande potrebbe essere ampliato.</p> <p>Dopo la parte di discussione, ad ogni partecipante viene consegnata la Dispensa 3.2-b in modo che possano tutti fare le proprie riflessioni. Avranno 5 minuti per compilare i moduli.</p> <p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>Il trainer sta utilizzando la dispensa Qual è la tua strategia di risoluzione dei conflitti? Il questionario e una presentazione PPT sulla strategia di risoluzione dei conflitti.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <p>Video proiettore, un computer portatile e fogli, matite <u>Strategia di risoluzione dei conflitti di presentazione di Power Point</u> <u>Stampare la dispensa 3.3 Strategie di risoluzione dei conflitti</u> per ogni <u>partecipante</u></p> <p>Proposta di tempistica: 30 minuti</p> <p>Note per il formatore</p> <p>È necessario avere un'atmosfera calda all'interno del gruppo, al fine di incoraggiare i partecipanti a comunicare l'uno con l'altro e a sentirsi di buon umore.</p> <p>Il trainer chiederà ai partecipanti "Qual è la tua strategia di risoluzione dei conflitti?" e chiede loro di compilare il questionario. Compilano la dispensa <u>3.3 Qual è la tua strategia di risoluzione dei conflitti?</u> questionario in 5 minuti.</p> <p>Essi sono quindi invitati a scrivere i loro punteggi sulla "tabella di punteggio" in conformità con le indicazioni date. Viene chiesto di calcolare il totale per ogni categoria e di scrivere il punteggio più basso e il secondo punteggio più basso.</p> <p>Il trainer utilizza quindi una presentazione PPT sulla "Strategia di risoluzione dei conflitti". Al termine della presentazione, i partecipanti riempiranno il "Modulo di autovalutazione"</p> <p>I partecipanti sono invitati a scrivere 3 suggerimenti sul modulo di autovalutazione per quanto riguarda i loro stili dominanti per migliorare le loro capacità di risoluzione dei conflitti. I partecipanti potranno condividere i loro scritti con il gruppo, se lo desiderano.</p>
---	---

<p>***** ***</p> <p>Parte 4. Dispensa 3.4 Conoscenza delle competenze di lavoro di squadra</p>	<p>Il trainer sarà per tutto il tempo calmo, amichevole non farà commenti né darà risposte ironiche.</p> <p>***** *****</p> <p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>Iniziamo questa sessione con una presentazione che contiene le informazioni necessarie sul gruppo, le capacità di lavoro di squadra e i ruoli degli insegnanti e del leader degli insegnanti nel lavoro di squadra. Poi un punto di debolezza viene consegnato ai partecipanti in modo che possano trovare da soli delle soluzioni al problema, nella fase successiva, il lavoro di squadra viene utilizzato per raggiungere una soluzione condivisa da tutti i partecipanti. Alla fine, viene somministrata una domanda di valutazione per monitorare se l'attività raggiunge o meno gli obiettivi identificati.</p> <p>***** ***</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Una lavagna mobile per scrivere suggerimenti di tutti i partecipanti.2. Carta bianca, fogli, strumenti da scrittura.3. Per presentare i soggetti, è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo.4. Presentazione PPT.5. <u>Dispensa 3. 4.</u>6. Immagine di esempio per riflettere sul punto di debolezza.7. Connessione Internet per fornire questionario di valutazione tramite <u>modulo google.</u> <p>Proposta di tempistica: 30 minuti</p> <p>Note per il formatore</p> <p>È necessario che ne gruppo ci sia un'atmosfera calda, al fine di incoraggiare tutti a parlare e a sentirsi di buon umore.</p> <p>***** *****</p> <p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>La sessione inizia con una presentazione che contiene le conoscenze e le competenze dell'insegnante leader che lavorano con studenti adulti e viene presentato un caso di studio, quindi i partecipanti sono divisi in gruppi. Le domande associate al caso di studio sono risolte dai gruppi. Infine, si cerca di raggiungere soluzioni comuni.</p>
---	--

<p>***** *** Parte 5. Dispensa 3. 5 anni Caso di studio che lavora con studenti adulti</p>	<p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Una lavagna mobile per scrivere le risposte di tutti i gruppi.2. Carta bianca, fogli, matite colorate3. Presentazione PPT: Caso di studio "Lavorare con gli studenti adulti"4. <u>Dispensa 3. 5. Caso di studio "Lavorare con gli studenti adulti"</u> <p>Proposta di tempistica: 20 minuti</p>
---	--

Dispense

Ci sono diversi stampati 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 e 2.5 per MODULE- 2

Buone pratiche

Ci sono file separati.

Valutazione

Alla fine del MODULO-3, ci sarà un'attività di valutazione online. I partecipanti visiteranno: **www.menti.com** e trainer darà loro un codice per entrare. L'istruttore preparerà una presentazione, un esempio può essere trovato in questo link: **<https://www.mentimeter.com/s/f319ba8c606a2f451528a510c2bbcf9/d13c098e8bb6>**

Bibliografia e riferimenti

- **https://www.michigan.gov/documents/mde/Guide_to_Becoming_an_Effective_Data_Coach_2016.01.28_514371_7.pdf**



- <https://learningforward.org/journal/december-2014-issue/top-10-learning-needs-teacher-leaders/>
- <http://elearning.tki.org.nz/Teaching/Teaching-as-inquiry/Data-analysis>
- <https://schoolturnaroundsupport.org/sites/default/files/resources/guidebook.pdf>
- <http://www.ofis.ca/wp-content/uploads/2013/07/Conflict-Management-Assessment-2011.pdf>
- Cannas, Antonello & Tedeschi, Luis & Atzori, Alberto & Lunesu, Mondina. (2019). How can nutrition models increase the production efficiency of sheep and goat operations?. *Animal Frontiers*. 9. 33-44. 10.1093/af/vfz005.
- https://www.researchgate.net/publication/332400827_How_can_nutrition_models_increase_the_production_efficiency_of_sheep_and_goat_operations
- <https://dailymanna.blog/2019/05/01/data-information-knowledge-insight-wisdom-impact/>
- <https://schoolturnaroundsupport.org/sites/default/files/resources/guidebook.pdf>
- <https://www.spreadsheetsclass.com/attendance-tracker-templates-for-google-sheets/>
- Sibel Dincyurek & Ali H. Civelek , The Determination Of The Conflict Resolution Strategies Of University Students That They Use When They Have Conflicts With People ,page 2
- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ862245.pdf>
- <https://www.kigem.com/kablumbaga-baykus-tilki.html>
- <https://www.dictionary.com/browse/team?s=t>
- Thill, J., Courtland BoveeThill, J. V., & Bovee, C. L. (2002). *Essentials of business communication*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gaylord, V., Wallace, T., Pickett, A. L., and Likins, M. (Eds.). (2002). *Impact: Feature Issue on Paraeducators Supporting Students with Disabilities and At-Risk*, 15(2) [online]. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration. Available from <http://ici.umn.edu/products/impact/152>.
- <http://cstp-wa.org/cstp2013/wp-content/uploads/2019/10/2018-Teacher-Leadership-Framework.pdf>
- <https://www.edglossary.org/professional-learning-community/>
- Image:
- <https://www.kamugundemi.com/egitim/sinif-ici-sorunlar-ve-cozum-onerileri-h72223.html>
- <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/information-age>
- <https://www.desientrepreneurs.com/information-age-impact-jobs-around-world/>
- <https://www.slideshare.net/timbuckteeth/teaching-in-the-digital-age-presentation/6-ICT-Promotes-Changes-in-ulliteaching>
- <https://lit.libguides.com/information-lit>
- <https://www.youtube.com/watch?v=pVJkpJmzF2E>
- <https://www.youtube.com/watch?v=pVJkpJmzF2E&authuser=1>



TIPI DI DIRIGENTI SCOLASTICI E IL LORO RUOLO NELLA VITA SCOLASTICA

Dispensa 2. 1

Nome: Alfabetizzazione dell'informazione/Competenze di alfabetizzazione mediatica per i ruoli di insegnante leader

Materiali: Qualsiasi dispositivo mobile (laptop, tablet, smartphone ecc.) con connessione internet per gruppo, carta, matita/penna, proiettore

Numero di partecipanti: tra 15-20

Gruppo target: Insegnanti, personale dell'amministrazione scolastica, chiunque sia coinvolto nell'insegnamento

Tempo necessario: 60 minuti (dettagliato nella parte Descrizione metodo)

Preparazione: una breve presentazione sull'alfabetizzazione delle informazioni e sull'alfabetizzazione mediatica, l'importanza di questi concetti per gli insegnanti leader nello svolgere il loro ruolo a scuola.

Obiettivi:

- Sottolineare l'importanza dell'alfabetizzazione dell'informazione/alfabetizzazione mediatica nell'era digitale
- Essere in grado di criticare le risorse utilizzate per scopi educativi (attività didattiche/di apprendimento, sviluppo professionale, processo decisionale, ecc.) in aspetti tecnici, visivi, di contenuto, di autorità e pedagogici.

Descrizione del metodo:

Dopo la breve presentazione del trainer (10 minuti), i partecipanti saranno divisi in gruppi di 5 persone, ogni gruppo sceglierà un oratore per rappresentare il lavoro del gruppo dopo l'attività. I gruppi sceglieranno un sito internet e compileranno il seguente modulo (15 minuti). Dopo aver compilato i moduli, ci sarà una parte di discussione in cui gli oratori dei gruppi rappresenteranno il lavoro che hanno svolto (5 minuti per gruppo). Il trainer o altri gruppi possono porre domande durante la discussione.

Per approfondire la discussione, il trainer può utilizzare le seguenti domande:

- Perché hai scelto quel sito?
- Hai cambiato le tue opinioni sulla pagina web dopo aver compilato il modulo? Perché?
- Consigliaresti ai tuoi colleghi di fare valutazioni del genere? Perché?
- Quale sarà la prima cosa a cui prestare attenzione prima di scegliere una pagina web da utilizzare nelle attività di insegnamento/apprendimento o per raccomandarlo ad altri insegnanti?
- Ritenete che tali valutazioni dovrebbero essere fatte per l'utilizzo di altri tipi di risorse come libri, articoli, piani di lezione, ecc? Perché?
- Hai altri commenti?

Le discussioni dureranno 15 minuti.

GRUPPO NO:.....DATA:...../2020
MODULO PER LA VALUTAZIONE CRITICA DI UN SITO WEB:

 Quale browser web stai utilizzando? (Chroma, Explorer, Safari,.. ecc.)

.....

 Qual è l'URL della pagina Web che si sta valutando?

.....

 Qual è il nome del sito?

.....

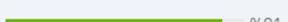
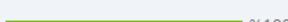
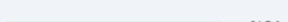
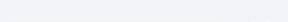
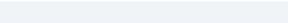
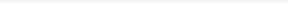
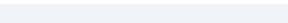
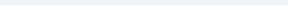
Parte 1: Aspetti tecnici e visivi della pagina		
Mentre guardi le domande qui sotto, metti una X nella colonna sì o no per ciascuno.	Sì	No
1.1 Il caricamento della pagina richiede molto tempo?		
1.2 L'ortografia e la grammatica sono corrette nella pagina?		
1.3 Ci sono intestazioni e sottotitoli sulla pagina? Sono utili?		
1.4 La pagina è firmata dall'autore?		
1.5 L'indirizzo e-mail dell'autore è incluso?		
1.6 C'è una data sulla pagina che ti dice quando è stato aggiornato l'ultima volta? In caso contrario, è attuale?		
1.7 Il formato della pagina è standard e leggibile con il tuo browser?		
1.8 C'è una mappa immagine (grande elemento grafico cliccabile con collegamenti ipertestuali) sulla pagina?		
1.9 Nelle pagine di supporto, c'è un link alla home page?		
1.10 I collegamenti sono chiaramente visibili, annotati o esplicativi?		
Parte 2: Contenuto		
Mentre guardi le domande qui sotto, metti una X nella colonna sì o no per ciascuno.	Sì	No
2.1 Il titolo della pagina è indicativo del contenuto?		
2.2 Lo scopo della pagina è indicato nella home page?		
2.3 La pagina include la data di creazione?		

2.4 Se non c'è una data, le informazioni sembrano essere aggiornate?		
2.5 Le informazioni trovate sulla pagina sono utili per il vostro scopo?		
2.6 Le informazioni vi hanno portato ad altre fonti, sia cartacee che Web, utili?		
2.7 È inclusa una bibliografia delle fonti di stampa?		
2.8 Le informazioni appaiono di parte? (Unilaterale, critico nei confronti delle opinioni opposte, ecc.)		
2.9 Le informazioni contraddicono qualcosa che hai trovato da qualche altra parte?		
2.10 La maggior parte delle immagini integra il contenuto della pagina?		
Parte 3: Autorità Mentre guardi le domande qui sotto, metti una X nella colonna sì o no per ciascuno.	Sì	No
3.1 Chi ha creato la pagina?		
3.2 A quale organizzazione è affiliata la persona?		
3.3 Puoi dire se altri esperti del settore pensano che questa è una pagina rispettabile?		
3.4 Il dominio della pagina (k12, edu.com.org.gov) influenza la tua valutazione?		
3.5 Se si fa una ricerca nei newsgroup (ad esempio Google Gruppi) per il creatore della pagina, trovi qualche informazione che dimostri che l'autore della pagina Web è un esperto nel settore?		
Parte 4: Pedagogia Mentre guardi le domande qui sotto, metti una X nella colonna sì o no per ciascuno.	Yes	No N/A (non Applicable)
4.1 le informazioni contenute in questa pagina aderiscono ai principi dell'insegnamento basati sulla ricerca?		
4.2 Le informazioni contenute in questa pagina forniscono informazioni sulle procedure consigliate replicabili?		
4.3 Le informazioni contenute nella pagina forniscono collegamenti agli standard di insegnamento professionale?		

Part A -Your Instuition	1.Gender	2.Age (btw)	3.Years of experience?	4.Number Of Teachers at School
1 High School	Male	20 – 30	3-5 years	Less than 30
2 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
3 High School	Female	51 – 60	more than15	Less than 30
4 High School	Female	31 – 40	more than15	Less than 30
5 High School	Male	20 – 30	3-5 years	Less than 30
6 High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
7 High School	Male	41 – 50	more than15	Less than 30
8 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
9 High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
10 High School	Female	31 – 40	5 - 10 years	Less than 30
11 High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
12 High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
13 High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
14 High School	Male	41 – 50	more than15	Less than 30
15 High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
16 High School	Female	31 – 40	5 - 10 years	Less than 30
17 High School	Female	20 – 30	3-5 years	Less than 30
18 High School	Female	41 – 50	10 - 15 years	Less than 30
19 High School	Female	51 – 60	more than15	Less than 30
20 High School	Female	31 – 40	10 - 15 years	Less than 30
21 High School	Female	31 – 40	more than15	Less than 30
22 High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
23 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
24 High School	Female	31 – 40	3-5 years	Less than 30
25 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
26 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
27 High School	Male	41 – 50	more than15	Less than 30
28 High School	Female	20 – 30	5 - 10 years	Less than 30
29 High School	Female	20 – 30	3-5 years	Less than 30
30 High School	Female	20 – 30	5 - 10 years	Less than 30
31 High School	Female	20 – 30	3-5 years	Less than 30
32 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30
33 High School	Male	41 – 50	5 - 10 years	Less than 30
34 High School	Male	51 – 60	more than15	Less than 30
35 High School	Female	41 – 50	more than15	Less than 30

5.Current Position at School	6.Experience of Current Position (btw years)
Teacher	2 - 10 years
School Administration	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	less than 2
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	less than 2
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
School Administration	more than 10
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	less than 2
Teacher	2 - 10 years
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	2 - 10 years
Teacher	more than 10
Teacher	more than 10

IN THE TABLE BELOW, YOU WILL FIND EXAM RESULTS OF 3 CLASSES.

	Questions	Number of True Answers	Number of Wrong Answers	No Answers	Achievement percent
12 A	1	15	3	0	 %83
	2	17	1	0	 %94
	3	15	3	0	 %83
	4	15	3	0	 %83
	5	12	6	0	 %66
	6	18	0	0	 %100
	7	12	6	0	 %66
	8	16	2	0	 %88
	9	13	5	0	 %72
	10	16	2	0	 %88
	11	10	7	1	 %55
12 B	1	10	2	0	 %83
	2	12	0	0	 %100
	3	11	1	0	 %91
	4	11	0	1	 %91
	5	10	2	0	 %83
	6	12	0	0	 %100
	7	10	2	0	 %83
	8	11	1	0	 %91
	9	10	2	0	 %83
	10	11	0	1	 %91
	11	7	5	0	 %58
12 C	1	11	1	0	 %91
	2	11	1	0	 %91
	3	11	1	0	 %91
	4	7	5	0	 %58
	5	9	2	1	 %75
	6	12	0	0	 %100
	7	8	4	0	 %66
	8	9	3	0	 %75
	9	11	1	0	 %91
	10	11	1	0	 %91
	11	6	6	0	 %50

**CLASS TEST SCORES**

Number of Participants

PROVINCE		CITY		SCHOOL						NAME OF EXAM						Number of Participants							
ANKARA		ELMADAĞ		Hasanoğlu Ataturk Fen Lisesi						3D TYT Türkiye Geneli Deneme Sınavı - 1						School	City	Province	General				
No	Student Name	Class	TYT Literature			TYT Social Sciences			TYT Math			TYT Science			Total			TYT					
			True	False	Net	True	False	Net	True	False	Net	True	False	Net	True	False	Net	Total Point					
General Mean			24,1	11,1	21,37	9,8	4,2	8,75	9,0	4,5	7,86	5,2	5,3	3,91	48,1	25,0	41,89	233,600					
School Mean			26,3	9,2	23,98	10,2	3,2	9,43	11,2	5,1	9,96	6,8	6,6	5,14	54,5	24,0	48,51	256,460					
SINIF: 12A																							
1		12A	34	4	33,00	5	1	4,75	18	6	16,50	10	7	8,25	67	18	62,50	305,905	1	3	3	495	7800
2		12A	25	9	22,75	12	4	11,00	20	3	19,25	8	10	5,50	65	26	58,50	295,888	2	6	6	603	9461
3		12A	27	10	24,50	14	1	13,75	14	4	13,00	8	7	6,25	63	22	57,50	288,880	3	7	7	695	10777
4		12A	34	5	32,75	3	0	3,00	14	7	12,25	9	6	7,50	60	18	55,50	281,278	4	10	10	804	12326
5		12A	29	8	27,00	12	7	10,25	10	7	8,25	8	8	6,00	59	30	51,50	266,905	5	21	21	1025	15538
6		12A	24	12	21,00	11	4	10,00	13	5	11,75	7	12	4,00	55	33	46,75	254,478	6	30	30	1273	18860
7		12A	22	15	18,25	11	3	10,25	12	7	10,25	10	6	8,50	55	31	47,25	254,120	7	31	31	1284	18955
8		12A	26	10	23,50	2	2	1,50	14	5	12,75	7	7	5,25	49	24	43,00	242,525	8	39	39	1483	22339
9		12A	26	14	22,50	10	7	8,25	5	8	3,00	6	14	2,50	47	43	36,25	216,218	9	49	49	1991	30677
10		12A	23	10	20,50	4	1	3,75	7	3	6,25	4	4	3,00	38	18	33,50	209,170	10	51	51	2117	33038
11		12A	20	7	18,25	5	1	4,75	4	1	3,75	5	8	3,00	34	17	29,75	195,845	11	54	54	2325	37479
SINIF: 12B																							
1		12B	36	4	35,00	13	4	12,00	23	4	22,00	15	5	13,75	87	17	82,75	372,348	1	1	1	83	1185
2		12B	28	8	26,00	14	4	13,00	19	6	17,50	10	9	7,75	71	27	64,25	312,573	2	2	2	427	6781
3		12B	27	8	25,00	11	4	10,00	22	1	21,75	6	7	4,25	66	20	61,00	305,550	3	4	4	500	7862
4		12B	29	9	26,75	12	3	11,25	14	7	12,25	7	5	5,75	62	24	56,00	283,673	4	9	9	777	11827
5		12B	28	10	25,50	11	3	10,25	10	2	9,50	8	5	6,75	57	20	52,00	269,075	5	18	18	988	15029
6		12B	26	9	23,75	9	1	8,75	15	5	13,75	4	9	1,75	54	24	48,00	260,103	6	25	25	1151	17383
7		12B	28	11	25,25	11	5	9,75	11	17	6,75	9	8	7,00	59	41	48,75	257,045	7	26	26	1215	18151
8		12B	23	17	18,75	13	2	12,50	9	6	7,50	10	7	8,25	55	32	47,00	251,823	8	33	33	1324	19620
9		12B	22	9	19,75	13	4	12,00	11	4	10,00	6	6	4,50	52	23	46,25	251,815	9	34	34	1325	19624
10		12B	17	5	15,75	12	1	11,75	8	2	7,50	2	7	0,25	39	15	35,25	216,495	10	48	48	1983	30567
11		12B	20	18	15,50	9	8	7,00	8	16	4,00	8	10	5,50	45	52	32,00	202,645	11	53	53	2229	35266
SINIF: 12D																							
1		12D	31	5	29,75	12	5	10,75	9	2	8,50	8	7	6,25	60	19	55,25	278,875	1	12	12	841	12818
2		12D	28	10	25,50	14	2	13,50	11	4	10,00	4	8	2,00	57	24	51,00	267,475	2	19	19	1014	15392
3		12D	29	5	27,75	11	1	10,75	9	0	9,00	4	4	3,00	53	10	50,50	264,918	3	22	22	1053	16059
4		12D	27	8	25,00	9	2	8,50	11	7	9,25	7	7	5,25	54	24	48,00	256,540	4	27	27	1226	18296
5		12D	28	9	25,75	6	6	4,50	11	2	10,50	9	8	7,00	54	25	47,75	255,910	5	28	28	1243	18477
6		12D	30	9	27,75	3	4	2,00	14	8	12,00	7	6	5,50	54	27	47,25	255,465	6	29	29	1251	18580
7		12D	27	6	25,50	11	0	11,00	7	3	6,25	6	4	5,00	51	13	47,75	254,103	7	32	32	1286	18960
8		12D	22	8	20,00	13	4	12,00	11	7	9,25	3	1	2,75	49	20	44,00	244,650	8	37	37	1437	21704
9		12D	24	10	21,50	12	4	11,00	6	8	4,00	8	6	6,50	50	28	43,00	237,375	9	40	40	1601	23889
10		12D	29	9	26,75	3	0	3,00	9	10	6,50	6	4	5,00	47	23	41,25	233,315	10	44	44	1677	25178
11		12D	29	10	26,50	9	3	8,25	6	2	5,50				44	15	40,25	230,958	11	45	45	1715	25910
12		12D	23	9	20,75				13	4	12,00	3	1	2,75	39	14	35,50	218,868	12	47	47	1935	29780
13		12D	18	6	16,50	7	1	6,75	6	3	5,25				31	10	28,50	193,600	13	55	55	2362	38270

TIPI DI DIRIGENTI SCOLASTICI E IL LORO RUOLO NELLA VITA SCOLASTICA

Dispensa 2.2-a, 2.2-b

Nome: Insegnante Leader come Data Coach a scuola

Materiali: Qualsiasi dispositivo mobile (laptop, tablet, smartphone ecc.) con connessione internet per gruppo, carta, matita/penna, proiettore

Numero di partecipanti: tra 15-20

Gruppo target: Insegnanti, personale dell'amministrazione scolastica, chiunque sia coinvolto nell'insegnamento

Tempo necessario: 40 minuti (dettagliato nella parte Descrizione metodo)

Preparazione: una breve presentazione sul data coaching; dati versus informazioni, tipi di dati, come raccogliere e analizzare i dati, prendere decisioni basate sui dati.

Obiettivi:

- Per differenziare dati e informazioni.
- Aumentare la capacità di presentare i dati in modo applicabile e funzionale.
- Sviluppare la volontà di imparare a utilizzare la raccolta di più dati e strumenti di analisi.
- Per fornire informazioni di base sulla comprensione dei quattro tipi di dati (demografica, percezione, programma e risultati degli studenti)

Descrizione del metodo:

Dopo la breve presentazione dell'istruttore (10 minuti), i partecipanti saranno divisi in gruppi di 5 persone, ogni gruppo sceglierà un oratore per rappresentare il lavoro di gruppo dopo l'attività. A ogni gruppo verrà fornito un insieme di dati da analizzare e rappresentare compilando i moduli **Dispensa 3.2-a**. (10 minuti).

Dopo di che, i relatori dei gruppi riassumono il loro lavoro sui moduli e discutono per 10 minuti sulla presentazione e l'attività.

Durante la discussione, il trainer fare una serie di domande al fine di sviluppare le idee dei partecipanti sulla raccolta e l'organizzazione dei dati, l'importanza di guidare le decisioni dai dati per la leadership degli insegnanti. Esempio di domande che possono essere fatte:

- Quali tipi di dati vengono raccolti dagli insegnanti a scuola?
- Quali sono i modi più comuni utilizzati dagli insegnanti per raccogliere dati?
- Cosa ne pensi della condivisione dei dati che raccogli a scuola?
- Quali sono i vantaggi di prendere decisioni basate sui dati?

Secondo le risposte fornite dai partecipanti, il numero di domande potrebbe essere ampliato.

Dopo la parte di discussione, la **Dispensa 3.2-b** è dato a ogni partecipante al fine di far loro vedere le loro auto-riflessioni. Avranno 5 minuti per compilare i moduli.

Dispensa 2.2- a

GRUPPO NO:.....DATA:...../2020

Esaminare i dati degli esempi forniti al gruppo e riempire la tabella.

1) Di cosa trattano i tuoi dati e di che tipo di dati sono?
2) Quali informazioni è possibile ottenere dai dati?
3) Come mostrerete i vostri dati alla vostra comunità scolastica?
4) Supponiamo che tu abbia raccolto questi dati nella tua scuola / studenti / ecc, quali saranno i tuoi suggerimenti al fine di migliorare la situazione?

Dispensa 2.2-b

Nome Cognome:Data:

RIFLESSIONI DI SÉ

1) Quali sono i messaggi chiave per me in questa sessione?
2) Di quale ulteriore supporto/apprendimento ho bisogno?

TIPI DI DIRIGENTI SCOLASTICI E IL LORO RUOLO NELLA VITA SCOLASTICA

Dispensa 2.3

Nome: Qual è la tua strategia nella risoluzione dei conflitti?

Materiali: fogli, matite

Numero di partecipanti: tra 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, dirigenti educativi chiunque sia coinvolto nell'insegnamento

Tempo necessario: almeno 30 min, a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Leggi le dichiarazioni qui sotto e controlla la versione con cui sei d'accordo

Obiettivi:

- Comunicazione efficace
- Le controversie dimostrano comportamenti compromettenti in situazioni di conflitto.
- Rafforzare l'autoconsapevolezza
- Comprendere le strategie per la risoluzione dei conflitti
- Identificare le strategie per la risoluzione dei conflitti
- Esplorare le aree di crescita
- Controversie, acquisire la capacità di risolvere i conflitti.

Descrizione del metodo:

Di seguito sono elencate 15 affermazioni. Ogni affermazione fornisce una possibile strategia per affrontare un conflitto. È necessario dare ad ogni dichiarazione un valore numerico. Non rispondere come pensi dover rispondere, ma rispondi come ti comporteresti effettivamente.¹

QUAL È LA VOSTRA STRATEGIA DI RISOLUZIONE DEI CONFLITTI?		
1 - Sempre 2 - Molto spesso 3 - A volte 4 - Non molto spesso 5 - Raramente, se mai		
No	Strategia	Valore
a.	Sostengo il mio caso con colleghi per dimostrare i vantaggi della posizione che prendo.	
b.	Cerco di raggiungere compromessi attraverso la negoziazione	
c.	Cerco di soddisfare le aspettative degli altri.	
d.	Cerco di indagare sui problemi con gli altri al fine di trovare soluzioni che siano reciprocamente accettabili.	
e.	Sono determinato quando si tratta di difendere il mio lato del problema.	
f.	Cerco di evitare di essere individuato, tenendo per me il conflitto con gli altri.	
g.	Sostengo le mie soluzioni ai problemi.	
h.	Scendo a compromessi al fine di trovare soluzioni.	
i.	Scambio informazioni importanti con altri in modo che i problemi possano essere risolti insieme.	
j.	Evito di discutere con gli altri.	
k.	Cerco di soddisfare i desideri dei miei colleghi.	
l.	Cerco di far emergere le preoccupazioni di tutti per risolvere al meglio le controversie.	
m.	Privilegio posizioni intermedie nello sforzo di evitare situazioni di stallo.	
n.	Accetto le raccomandazioni dei colleghi	
o.	Evito i sentimenti duri tenendo per me i miei disaccordi con gli altri.	

Punteggio:

Le 15 affermazioni che hai appena letto sono racchiuse di seguito in cinque categorie. Ogni categoria contiene le lettere di tre dichiarazioni. Indica il numero inserito accanto a ogni affermazione. Calcola il totale in ogni categoria.

TABELLA SCORING				
Strategia				Totale
Aggressivo SQUALO	a. _____	e. _____	g. _____	
collaborativo GUFO	d. _____	i. _____	l. _____	
Arrendevole TARTARUGA	f. _____	j. _____	o. _____	
Accomodante ORSACHIOTTO	c. _____	k. _____	n. _____	
Scende a compromessi VOLPE	b. _____	h. _____	m. _____	

Il mio stile dominante è

_____ (il tuo punteggio più basso)

Il mio stile di backup è

_____ (il tuo secondo punteggio più basso)

STRATEGIA DI RISOLUZIONE DEI CONFLITTI

CONFLICT : Il conflitto è una lotta espressa tra almeno due parti interdipendenti che percepiscono i loro obiettivi incompatibili, scarse risorse e interferenze di una delle due parti nel raggiungimento dei loro obiettivi.

Le persone in conflitto utilizzano alcuni stili di risoluzione dei conflitti. Johnson e Johnson (1994), hanno suddiviso gli stili di risoluzione dei conflitti in due categorie e le hanno denominate di "relazione" e "scopo". Come risultato dell'interazione di queste due categorie, sono emersi cinque diversi stili di risoluzione dei conflitti: aggressivo, arrendevole, accomodante, collaborativo, che scende a compromessi. Gli stili di risoluzione dei conflitti utilizzati dagli individui, determinano se la relazione è costruttiva o distruttiva (Deutsch, 1973).ⁱⁱ

Secondo Johnson e Johnson (1994), in un conflitto, ci sono due cose che la gente vuole raggiungere. Uno di questi è il desiderio dell'individuo di arrivare ai propri obiettivi, e questo provoca anche conflitti interpersonali. L'altro è l'importanza data ai rapporti con la persona o le persone che sono impegnate nel conflitto o il desiderio di continuare le relazioni. Si può dire che entrambe le richieste rientrano in diversi punti di una linea che va da "molto importante" a "non importante affatto". In altre parole, in che misura l'obiettivo che causa il conflitto è importante per l'individuo? Quanto è importante il rapporto tra le persone che sono coinvolte nel conflitto? A seconda di questi due fattori, le persone possono adottare diverse strategie di risoluzione dei conflitti.

Sono state definite cinque diverse strategie di risoluzione dei conflitti a cui le persone possono fare riferimento, a seconda di quanto si preoccupano dei loro obiettivi e delle loro relazioni (Johnson & Johnson, 1994). Queste cinque strategie di risoluzione dei conflitti sono mostrate in tabella ed ognuna è simboleggiata da un animale.ⁱⁱⁱ

Strategia	OBIETTIVO PERSONALE	Relazione
Arrendevole TARTARUGA	-	-
Accomodante ORSACHIOTTO	-	+
Aggressivo SQUALO	+	-
Scende a compromessi VOLPE	+	+
collaborativo GUFO	++	++

**JOHNSON & JOHNSON
STRATEGIA DI RISOLUZIONE DEI CONFLITTI**

 <p>Arrendevole TARTARUGA</p>	<p>Le tartarughe adottano una strategia di risoluzione dei conflitti arrendevole o che tende alla ritirata. Le tartarughe preferiscono nascondere e ignorare il conflitto piuttosto che risolverlo; questo porta essere poco collaborativo e non assertivo. Le tartarughe tendono a rinunciare agli obiettivi personali e dimostrano un comportamento passivo.</p> <p><u>Vantaggio:</u> Può contribuire a mantenere le relazioni che sarebbero state ferite dal conflitto</p> <p><u>Svantaggio:</u> I conflitti rimangono irrisolti e altri possono trarre vantaggio</p> <p><u>Tempi appropriati per utilizzare una strategia di tartaruga</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ la posta in gioco non è alta o il problema è banale ▶ il confronto danneggerà un rapporto di lavoro ▶ c'è poca possibilità di soddisfare i vostri desideri ▶ quando la distruzione dei rapporti supera il vantaggio della risoluzione dei conflitti ▶ quando raccogliere informazioni è più importante di una decisione immediata ▶ gli altri possono risolvere in modo più efficace il conflitto ▶ quando i vincoli di tempo richiedono un ritardo
 <p>Accomodante ORSACCHIOTTO</p>	<p>Gli orsacchiotti usano una strategia di risoluzione dei conflitti accomodante che pone maggiore enfasi sulle relazioni umane. Gli orsacchiotti ignorano i propri obiettivi e risolvono il conflitto cedendo agli altri. Sono assertivi e cooperativi. Se il conflitto continua, hanno paura che il cuore di qualcuno si spezzerà e le relazioni siano danneggiate.</p> <p><u>Vantaggio:</u> essere accomodanti mantiene le relazioni.</p> <p><u>Svantaggio:</u> Il cedere potrebbe non essere produttivo, o l'orso può essere sfruttato da qualcuno per raggiungere i propri obiettivi</p> <p><u>Tempi appropriati per utilizzare una strategia di Orsacchiotto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ quando si mantiene la relazione supera il resto ▶ quando suggerimenti/modifiche non sono importanti ▶ quando è importante ridurre al minimo le perdite ▶ il tempo è limitato o quando l'armonia e la stabilità sono molto più importanti



**Aggressivo
SQUALO**

Gli squali utilizzano una strategia di risoluzione dei conflitti forzata o concorrente. Sono altamente orientati al raggiungimento agli obiettivi e le relazioni sono spesso passano in secondo piano. Gli squali usano comportamenti aggressivi per risolvere i conflitti. Gli squali possono essere autocratici, autorevoli, poco collaborativi, minacciosi e intimidatori. Gli squali hanno bisogno di vincere; quindi, gli altri devono perdere.

Vantaggio:

Se la decisione dello squalo è corretta, può scaturire una decisione migliore senza compromessi.

Svantaggio:

Può generare ostilità e risentimento verso lo squalo.

Tempi appropriati per usare una strategia da squalo

- quando il conflitto comporta differenze personali difficili da modificare
- quando promuovere relazioni intime o di aiuto reciproco non è fondamentale
- quando è probabile che altri approfittino del comportamento non competitivo
- la risoluzione dei conflitti è urgente
- quando la decisione è vitale in crisi
- quando è necessario attuare decisioni impopolari



**Scende a
compromessi
VOLPE**

Le volpi utilizzano una strategia di risoluzione dei conflitti che scende a compromessi. Le volpi sono interessate sia al raggiungimento degli obiettivi sia alle relazioni. Sono disposte a sacrificare alcuni dei loro obiettivi, mentre convincono gli altri a rinunciare a parte dei loro. Il compromesso è assertivo e cooperativo.

Vantaggio:

Le relazioni vengono mantenute e i conflitti vengono rimossi.

Svantaggio:

Il compromesso può creare inferiori rispetto a quello che sarebbe ideale

Tempi appropriati per utilizzare una strategia da volpe

- quando problemi importanti/complessi non permettono soluzioni chiare o semplici
- quando tutte le persone in conflitto sono uguali al potere e hanno forti interessi in diverse soluzioni
- quando non ci sono vincoli di tempo



**Collaborazione
GUFU**

I gufi utilizzano una strategia collaborativa. I gufi danno valore ai loro obiettivi e alle loro relazioni. I gufi visualizzano i conflitti come problemi da risolvere e trovano soluzioni gradevoli per tutte le parti.

Vantaggio:

Entrambe le parti ottengono ciò che vogliono e i sentimenti negativi vengono eliminati.

Svantaggio:

Ci vuole una grande quantità di tempo e fatica.

Tempi appropriati per l'uso di una strategia del gufo

- ▶ quando è importante mantenere le relazioni
- ▶ quando il tempo non è una preoccupazione
- ▶ quando si tratta di risolvere un conflitto tra colleghi
- ▶ si cerca di ottenere l'impegno attraverso la costruzione del consenso
- ▶ quando si impara e si cerca di unire prospettive diverse

Le strategie di risoluzione dei conflitti descritte in precedenza possono includere strategie confronto e cooperazione, che sono rappresentate solo nel comportamento del gufo, e in questo caso entrambe le parti guadagneranno qualcosa. Quando vengono utilizzate altre strategie, almeno una delle parti perde, l'altra vince o entrambe perdono. Pertanto, gli insegnanti dovrebbero essere istruiti in particolare sul metodo di risoluzione dei conflitti collaborativo e sulle competenze richieste da questo metodo.^{iv}

Dopo aver fornito queste informazioni, si svolgerà una discussione di gruppo. Ogni partecipante dovrà commentare ogni domanda inclusa nell'indagine e di discutere le strategie di risoluzione dei conflitti. Pertanto, il rafforzamento sarà fornito facendo commenti su ogni strategia di risoluzione del conflitto.

Infine, i partecipanti **riempiranno il form di autovalutazione** daranno dei suggerimenti su come migliorare le loro capacità di risoluzione dei conflitti.

Il trainer concluderà questa sezione ringraziando i partecipanti.

Riferimenti

ⁱ <http://www.ofis.ca/wp-content/uploads/2013/07/Conflict-Management-Assessment-2011.pdf>

ⁱⁱ Sibel Dincyurek & Ali H. Civelek , La determinazione delle strategie di risoluzione dei conflitti degli studenti universitari che usano quando hanno conflitti con le persone Pagina 2

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ862245.pdf>

ⁱⁱⁱ <https://www.kigem.com/kablumbaga-baykus-tilki.html>

^{iv} <https://www.kigem.com/kablumbaga-baykus-tilki.html>

MODULO DI AUTOVALUTAZIONE

NOME COGNOME:

Data:

Qual era il tuo stile dominante secondo l'indagine?	
Quali sono i tuoi suggerimenti per quanto riguarda il tuo stile dominante e per migliorare le tue capacità di risoluzione dei conflitti? Si prega di scrivere 3 suggerimenti.	1.
	2.
	3.

TIPI DI DIRIGENTI SCOLASTICI E IL LORO RUOLO NELLA VITA SCOLASTICA

Dispensa 2.4

Nome: Capo squadra ed essere parte del team.

Materiali: Lavagna a fogli mobili, fogli, strumenti di scrittura, video proiettore e laptop, connessione internet.

Numero di partecipanti: Tra 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e tutti coloro che sono coinvolti nell'istruzione

Tempo necessario: almeno 30 min, a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Il formatore deve prestare attenzione alla comprensione dei partecipanti, al loro benessere intellettuale e affettivo.

Obiettivi:

- Introdurre ai partecipanti il termine di "squadra", le competenze di lavoro di squadra e i ruoli di insegnanti e insegnanti leader nel lavoro di squadra.
- per capire come un teacher leader e gli insegnanti devono utilizzare queste abilità

Descrizione del metodo:

Il trainer preparerà una presentazione¹, che include le informazioni necessarie sul termine 'squadra', le capacità di lavoro di squadra e i ruoli degli insegnanti e del teacher leader nel lavoro di squadra.

Poi un'immagine viene mostrata a tutti i partecipanti; questa immagine può essere una parte della scuola, un gruppo di studenti impegnati in un'attività o un documento necessario agli insegnanti, ecc. la cosa fondamentale è che questa immagine contenga una nota dolente. I partecipanti devono esaminare l'immagine dopo che è stato identificato il problema e devono scrivere i propri suggerimenti per la soluzione. Questa fase dura circa 5 minuti.

Il passo successivo è quello di ricevere suggerimenti per la risoluzione, da parte di partecipanti e trainer, uno per uno considerando le capacità di comunicazione interpersonale. Tutti i suggerimenti sono scritti su lavagna a fogli mobili e discussi in modo da decidere quale tra questi sia il più efficace e conveniente. In questa fase il teacher leader gestisce la discussione e partecipa attivamente fino a trovare il suggerimento che mette d'accordo tutti.

Al termine della sessione, viene inviato, tramite un modulo Google, a tutti i partecipanti un questionario di valutazione, composto da 10 domande. Le risposte vengono analizzate e per capire se la sessione ha avuto gli obiettivi sperati. Alla fine della sessione il trainer ringrazia le persone coinvolte per aver partecipato.

Link al modulo di Google: <https://forms.gle/w3LaS6dcvXJXEjiP9>

	Decisamente in disaccordo	Non sono d'accordo	Parzialmente in disaccordo	d'accordo	Decisamente d'accordo
Tutti i membri del team comprendono gli obiettivi del gruppo di lavoro.					
Il feedback costruttivo viene fornito liberamente per migliorare il processo decisionale.					
Le informazioni vengono condivise volontariamente.					
I membri del team sono disposti a comunicare le loro preoccupazioni.					
I membri del team hanno la maturità emotiva per riconoscere e affrontare apertamente il conflitto.					
I membri del team sono preoccupati e interessati l'uno all'altro.					
I membri del team si sentono a proprio agio nel contribuire con idee e soluzioni.					
I membri del team ascoltano gli altri con apertura e comprensione.					
La leadership è efficace.					
Faccio parte della decisione alla fine della sessione.					

Riferimenti

1-<https://www.dictionary.com/browse/team?s=t>

Thill, J., Courtland BoveeThill, J. V., & Bovee, C. L. (2002). Essentials of business communication. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

2-Gaylord, V., Wallace, T., Pickett, A. L., and Likins, M. (Eds.). (2002). Impact: Feature Issue on



Modulo 2

2018-1-PL01-KA201-050605

Paraeducators Supporting Students with Disabilities and At-Risk, 15(2) [online]. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration. Available from <http://ici.umn.edu/products/impact/152>.



TIPI DI DIRIGENTI SCOLASTICI E IL LORO RUOLO NELLA VITA SCOLASTICA

Dispensa 1

Nome: Caso di studio: "INSEGNARE AGLI ADULTI"

Materiali: lavagna mobile e carta bianca, fogli, matite colorate, presentazione.

Numero di partecipanti: tra 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e tutti coloro che sono coinvolti in attività di formazione

Tempo necessario: almeno 20 min, a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Il trainer dovrà prestare attenzione alla comprensione dei partecipanti, al loro benessere intellettuale e affettivo

Obiettivi¹:

- strutturare una discussione equa e chiara,
- fornire un ambiente sicuro e lasciare il disagio fuori dall'aula
- comprendere gli studenti adulti e le loro esigenze per un apprendimento efficace
- fornire lo sviluppo di contenuti e conoscenze pedagogiche dell'insegnante.

Descrizione del metodo:

Viene fornita una presentazione² sulle conoscenze e le competenze del teacher leader che lavora con gli studenti adulti.

I partecipanti hanno 2-3 minuti per leggere il caso di studio³.

Il preside di Ethan gli ha dato un resoconto del numero di fallimenti degli studenti in World Studies, ripartito per ogni periodo e insegnante. Ethan nota che un insegnante, che è nuovo nel team ha quasi il 50% dei suoi studenti che fallisce, mentre gli altri quattro insegnanti hanno meno del 2%. Sa che il preside si aspetta che lo sottolinei alla prossima riunione del PLC. Ethan non vuole fare nulla che possa mettere in imbarazzo l'insegnante farla sentire additato, perché questo lo metterebbe sulla difensiva, rendendolo refrattario a parlare di cosa potrebbe essere al causa di questo alto tasso di fallimenti.

NOTA: Una comunità di apprendimento professionale, o PLC, è un gruppo di educatori che si riunisce regolarmente, condivide competenze e lavora in modo collaborativo per migliorare le competenze didattiche e le prestazioni accademiche degli studenti.⁴

Se il gruppo è troppo grande (più di 6 persone) deve essere diviso in 6. Ogni gruppo leggerà il caso di studio e poi troverà le risposte alle seguenti domande.⁵

Come potrebbe essere strutturata la prossima riunione in modo che tutti gli insegnanti si sentano sicuri di condividere, che il contributo di tutti sia valutato, che i dati possano essere esaminati e possano lavorare in team per sostenere i bambini?

In che modo Ethan può strutturare le attività di riflessione in modo da guidare la conversazione e dare suggerimenti per avere delle soluzioni efficaci?

In che modo Ethan può aiutare il team a riunirsi per aiutare tutti gli insegnanti e gli studenti di World Studies ad avere successo?

Quali aspetti critici dell'apprendimento efficace degli adulti devono essere considerati?

Le risposte saranno scritte su una lavagna a fogli mobili per vedere tutte le possibili risposte dei gruppi. Risposte e approcci comuni o idee concordate sono considerati come soluzioni da mettere in discussione.

	GRUPPO 1	GRUPPO 2	GRUPPO 3
Domanda 1			
Domanda 2			
Domanda 3			
Domanda 4			

- Un grafico di esempio per raccogliere le risposte da tutti i gruppi

Riferimenti

1,2,3,5-<http://cstp-wa.org/cstp2013/wp-content/uploads/2019/10/2018-Teacher-Leadership-Framework.pdf>

4- <https://www.edglossary.org/professional-learning-community/>

Numero	MODULO 3
Titolo del modulo	Cambiamenti organizzativi, tipi e teorie. Cambiamento organizzativo nella scuola. Diversi tipi e teorie di cambiamento organizzativo.
Argomento / Breve Descrizione	<p>Lo scopo di questo modulo è quello di fornire al lettore la conoscenza necessaria dei tipi e delle teorie dei cambiamenti organizzativi. Questo è un modulo teorico in cui presentiamo tutte le teorie e i tipi di cambiamento organizzativo.</p> <p>Iniziamo specificando le definizioni di ciò che è destinato ad essere un cambiamento organizzativo, quindi seguono i tipi di cambiamento. Discutiamo dei due diversi tipi di cambiamento organizzativo, secondo [1]: il cambiamento evolutivo e il cambiamento rivoluzionario.</p> <p>Successivamente, discuteremo il secondo approccio di [2] dei cambiamenti che sono il cambiamento di sviluppo, il cambiamento di transizione e il cambiamento di trasformazione.</p> <p>Durante la terza parte di questo modulo (Sessione 3) discuteremo le diverse teorie dei cambiamenti organizzativi che sono la teoria teleologica, la teoria del ciclo di vita e la teoria dialettica.</p>
Gruppi di destinazione	<i>Nel modulo di formazione sarà indirizzato a:</i> insegnanti di scuola primaria, scuola secondaria, scuola superiore Dirigenti scolastici Consulenti scolastici e altri esperti di istruzione Ricercatori dell'istruzione Formatori per insegnanti Responsabili decisionali nel sistema educativo
Obiettivo di formazione	Al termine dell'attività, tutti i partecipanti potranno: <ul style="list-style-type: none"> • rendersi conto di come è definito un cambiamento organizzativo • identificare ciò che rende obbligatoria una modifica organizzativa • identificare i tipi e le teorie dei cambiamenti organizzativi • identificare le differenze tra i tipi e le teorie dei cambiamenti organizzativi
Nome della sessione 1.Che cosa è definito come un cambiamento organizzativo?	Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi

(Definizioni)	<p>Iniziamo l'attività con una spiegazione di ciò che spinge un'organizzazione a adottare i cambiamenti - quali sono le esigenze. Poi concludiamo con le definizioni dei cambiamenti organizzativi. Questo è molto importante per chiarire ai partecipanti come viene definito un cambiamento organizzativo (nel nostro caso una scuola).</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per presentare gli argomenti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo.2. presentazione ppt: C'è una presentazione PowerPoint per questo modulo nel suo complesso che include tutte le sessioni. Di questa presentazione usiamo solo le diapositive 1-2.3. Dispensa 1. Definizione delle modifiche organizzative <p>Proposta di tempistica: 10 minuti</p> <p>Note per il formatore È necessario avere un'atmosfera calda all'interno del gruppo, al fine di incoraggiare i partecipanti a comunicare l'un l'altro e a sentirsi di buon umore.</p>
2. I diversi tipi di cambiamento organizzativo	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>L'obiettivo di base di questa sessione è quello di presentare ai partecipanti i diversi tipi di cambiamenti organizzativi. Secondo la bibliografia della ricerca, i cambiamenti sono classificati in due categorie in base a [1] e [2]. Di seguito sono riportati i tipi di cambiamento organizzativo presentati in base a [1]:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cambiamento evolutivo• Cambiamento rivoluzionario <p>E il secondo approccio secondo [2]:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cambiamento dello sviluppo• Cambiamento transitorio• Cambiamento trasformatore <p>Inizialmente, il formatore mostra ai partecipanti una breve presentazione ppt che descrive gli elementi di cui sopra. Poi, i partecipanti sono divisi in gruppi di 4-5 persone, ognuno prende alcune carte dal trainer e tutti i gruppi cercano di identificare il tipo di cambiamento. Alla fine, tutti insieme discutono la caratteristica di ogni carta e alla fine ogni gruppo presenta alla classe i suoi risultati.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Per presentare i soggetti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo. 2. presentazione ppt: C'è una presentazione di PowerPoint per questo modulo, è un'unica presentazione che include tutte le sessioni. Di questa presentazione usiamo solo le diapositive 3-4. 3. Dispensa 2. Diversi tipi di cambiamenti organizzativi 4. Carte: alcune schede che raffigurano schematicamente il suddetto tipo di cambiamento organizzativo. Esempi di diversi scenari di casi scientifici e sociali. <p>Proposta di tempistica: 20 minuti</p> <p>Note per il formatore È necessario avere un'atmosfera calda nel gruppo, al fine di incoraggiare i partecipanti a comunicare l'un l'altro e a sentirsi di buon umore.</p>
3. Le diverse teorie del cambiamento organizzativo	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>In questa sessione vengono presentate ai partecipanti le diverse teorie dei cambiamenti organizzativi. Secondo la bibliografia della ricerca, le teorie sono classificate in poche categorie. Basandosi su [3], un lavoro che propone che le cause del cambiamento di organizzazione possono essere spiegate da una delle seguenti teorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • teoria teleologica • teoria del ciclo di vita • teoria della dialettica <p>Inizialmente, il trainer mostra ai partecipanti una breve presentazione ppt che descrive gli elementi di cui sopra. Poi, i partecipanti sono divisi in gruppi di 4-5 persone, ognuno prende alcune carte dal trainer e tutti i gruppi cercano di identificare il tipo di cambiamento. Alla fine, tutti insieme discutono la caratteristica di ogni carta e alla fine ogni gruppo presenta alla classe i suoi risultati. Successivamente, vengono discussi altri esempi storici simili e si commentano le caratteristiche di ciascuno.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per presentare i soggetti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo. 2. presentazione ppt: C'è una presentazione di PowerPoint per questo modulo, è un'unica presentazione che include tutte le sessioni. Di questa presentazione usiamo solo la diapositiva 5. 3. Dispensa 3. Diversi tipi di teorie dei cambiamenti organizzativi.

	<p>4. Carte: alcune carte che raffigurano schematicamente la teoria del cambiamento organizzativo di cui sopra. Esempi di diversi scenari di casi scientifici e sociali.</p> <p>Proposta di tempistica: 20 minuti</p> <p>Note per il formatore È necessario avere un'atmosfera calda nel gruppo, al fine di incoraggiare i partecipanti a comunicare l'un l'altro e a sentirsi di buon umore.</p>
<p>4. Forze nel cambiamento organizzativo</p>	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>Questa sessione presenta ai partecipanti i diversi tipi di forze che permettono ad un'organizzazione di andare avanti o rimanere nella situazione. Tutto questo riguarda la volontà o la capacità di un'organizzazione di reagire o meno a nuove sfide (economiche, tecniche, sociali, ecc.) e di adottarsi ad una nuova situazione. Schematicamente, le forze sono classificate in due gruppi: forze interne ed esterne.</p> <p>Forze interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Natura del lavoro • Cambiamenti del personale manageriale • Carenze nella struttura di management esistente • Per evitare lo sviluppo di inerzia <p>Forze esterne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnologia • Condizioni di marketing • Cambiamenti sociali • Forze politiche <p>Inizialmente, il trainer mostra ai partecipanti una breve presentazione ppt che descrive gli elementi di cui sopra. Tutti insieme si discute sulle esperienze di ognuno sulle forze (se presenti) che hanno causato un cambiamento organizzativo.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per presentare gli argomenti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo. 2. presentazione ppt: C'è una presentazione di PowerPoint per questo modulo, è un'unica presentazione che include tutte le sessioni. Di questa presentazione usiamo solo la diapositiva 7. 3. Dispensa 4. Forze che influenzano i cambiamenti organizzativi

	<p>4. Appendice 1: una descrizione completa delle forze interne ed esterne.</p> <p>Proposta di tempistica: 20 minuti</p> <p>Note per il formatore</p> <p>È necessario avere un'atmosfera calda nel gruppo, al fine di incoraggiare i tirocinanti a comunicare l'un l'altro e a sentirsi di buon umore.</p>
5. Il processo di cambiamento organizzativo	<p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <p>Questa sessione presenta ai partecipanti i diversi passaggi da seguire in caso in cui si verifichi un cambiamento organizzativo. I passaggi sono <i>sbloccare, muoversi e congelarsi</i>.</p> <p>Organizzazioni come le scuole subiscono un certo processo quando incontrano il cambiamento, perché non è un fenomeno notturno. Iniziale, il trainer mostra ai partecipanti una breve presentazione ppt che descrive gli elementi di cui sopra. Tutti insieme si discute sulle esperienze che hanno causato un cambiamento organizzativo.</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per presentare gli argomenti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo.2. presentazione ppt: C'è una presentazione di PowerPoint per questo modulo, è un'unica presentazione che include tutte le sessioni. Di questa presentazione usiamo solo la diapositiva 8.3. Dispensa 5. Il processo delle modifiche organizzative <p>Proposta di tempistica: 20 minuti</p> <p>Note per il formatore</p> <p>È necessario avere un'atmosfera calda nel gruppo, al fine di incoraggiare i tirocinanti a comunicare l'un l'altro e a sentirsi di buon umore.</p>

Dispense

Ci sono file separati –

1. Stampati 1,2,3,4,5
2. Una presentazione di un modulo (Cambiamenti organizzativi in Scuola)
3. Appendice 1 (informazioni sulle forze nelle modifiche organizzative))



Valutazione

Dispensa di valutazione 3.6



Dispensa 1

Nome: Definizione dei cambiamenti organizzativi

Materiali: formulari indicati nella Dispensa 1 per ogni partecipante, strumenti di scrittura, video-proiettore e laptop

Numero di partecipanti: 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e altri coinvolti nell'attività di formazione

Tempo necessario: 10 minuti

Preparazione: Il trainer deve prestare attenzione alla comprensione dei partecipanti, al loro benessere intellettuale e affettivo.

Obiettivi:

- Spiegare ai partecipanti quali sono le esigenze o le motivazioni che costringono un'organizzazione ad adottare una serie di cambiamenti specifici
- conoscere le definizioni di un cambiamento organizzativo

Metodo Descrizione:

I partecipanti avranno la capacità di distinguere e descrivere una situazione in cui un'organizzazione deve o è costretta ad apportare qualche tipo di modifica. Ciò significa che discuteremo con i partecipanti le seguenti frasi:

1. È un cambiamento organizzativo il movimento di un'organizzazione dal suo stato attuale verso uno stato futuro desiderato per aumentarne l'efficacia?

[1]

2. La modifica organizzativa è un processo in cui un'organizzazione ottimizza le prestazioni mentre lavora per raggiungere il suo stato ideale? [2]

Conclusioni

I partecipanti devono rendersi conto che entrambi i suddetti obiettivi devono essere orientati verso qualcosa di positivo, sia per ottenere più risultati che per ottenere una maggiore efficacia, ma anche per il cambiamento organizzativo che si verifica come reazione a un ambiente in continua evoluzione o come risposta a una situazione di crisi attuale [2]. Ma d'altra parte secondo [3], un punto di vista più proattivo, è innescato da un manager progressista. L'ambiente non è statico, cambia e questo costringe anche l'organizzazione a cambiare secondo i dettami del tempo. Quello che ci viene fatto capire è che anche il manager svolge un ruolo molto vitale nel cambiamento organizzativo, allo stesso modo nelle scuole il dirigente scolastico si trova nella stessa posizione. Il dirigente scolastico deve essere il catalizzatore primario affinché il cambiamento sia positivo e duraturo.

Riferimenti

- [1] B. C. Lunenburg, "Forces for and Resistance to Organizational Change," *National Forum Of Educational Administration And Supervision*, vol. 27, 2010.
- [2] G. Jones, *Organization Theory, Design, and Change.*, New York: Addison-Wesley Publishing Company, 2004.
- [3] H. Haveman, M. Russo and A. Meyer, "Organizational environments in Flux: the impact for regulatory punctuations on organizational domains, CEO succession and performance," *Organization Science*, no. 12, pp. 253-273, 2001.
- [4] D. Anderson and L. Anderson, *Conscious Change Leadership: Achieving Breakthrough Results, Leader ot Leader*, 2011.

FIGURA A

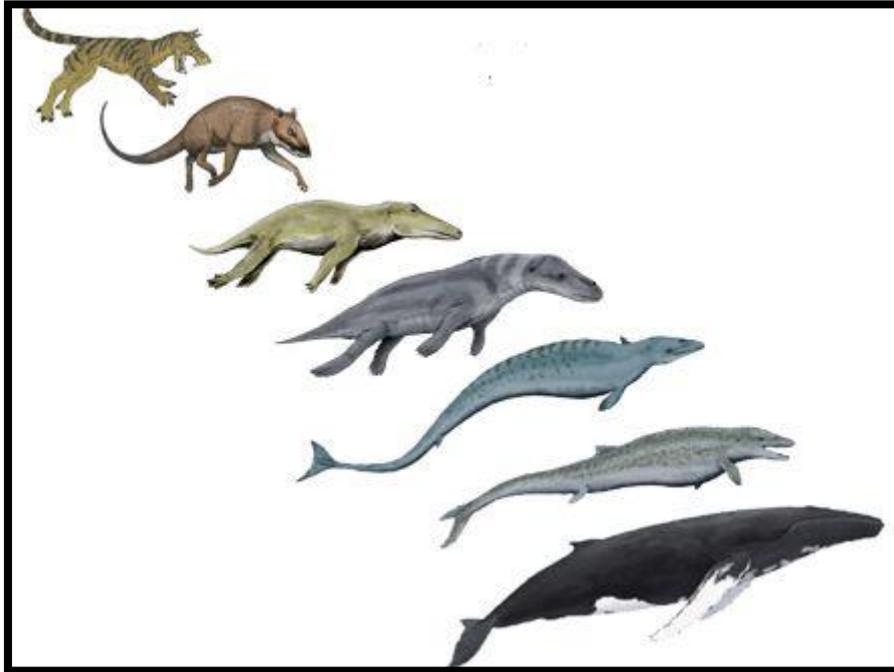


FIGURA B



FIGURA C

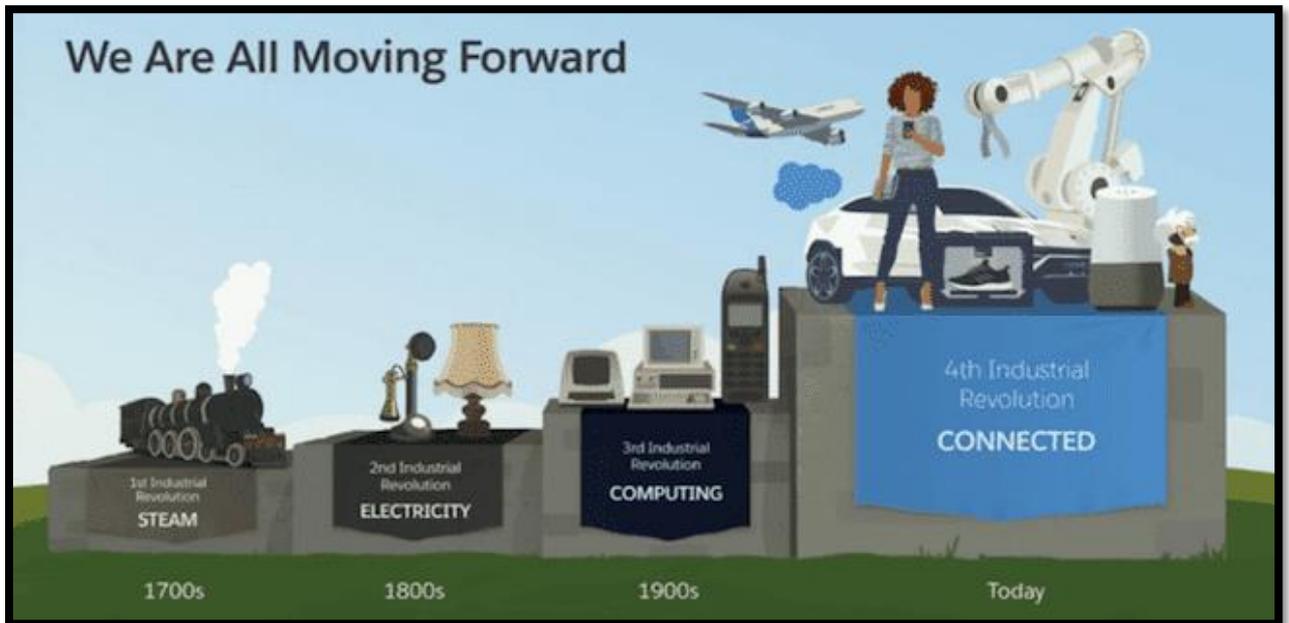


FIGURA D

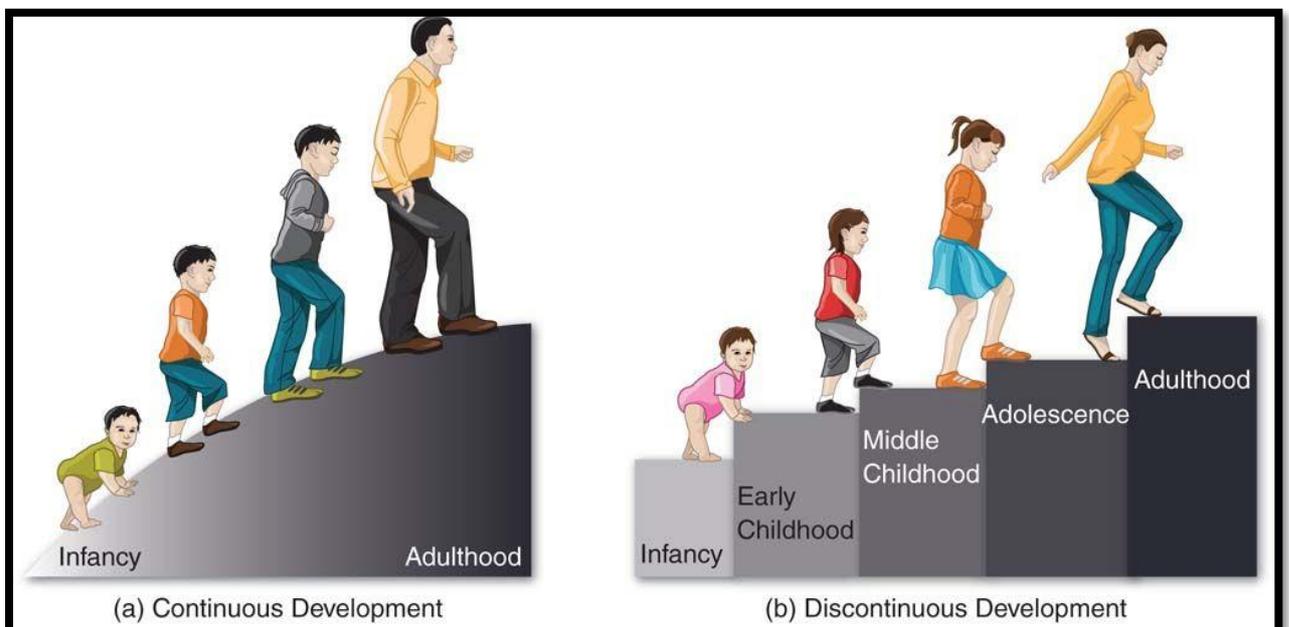


FIGURA E

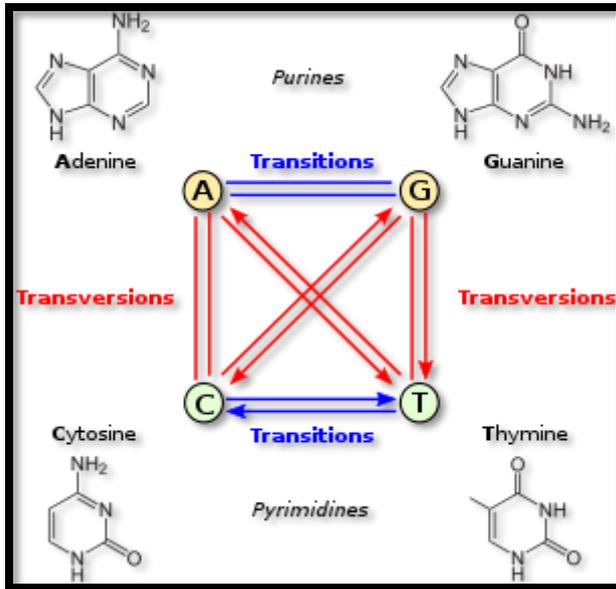


FIGURA F (transition-model)

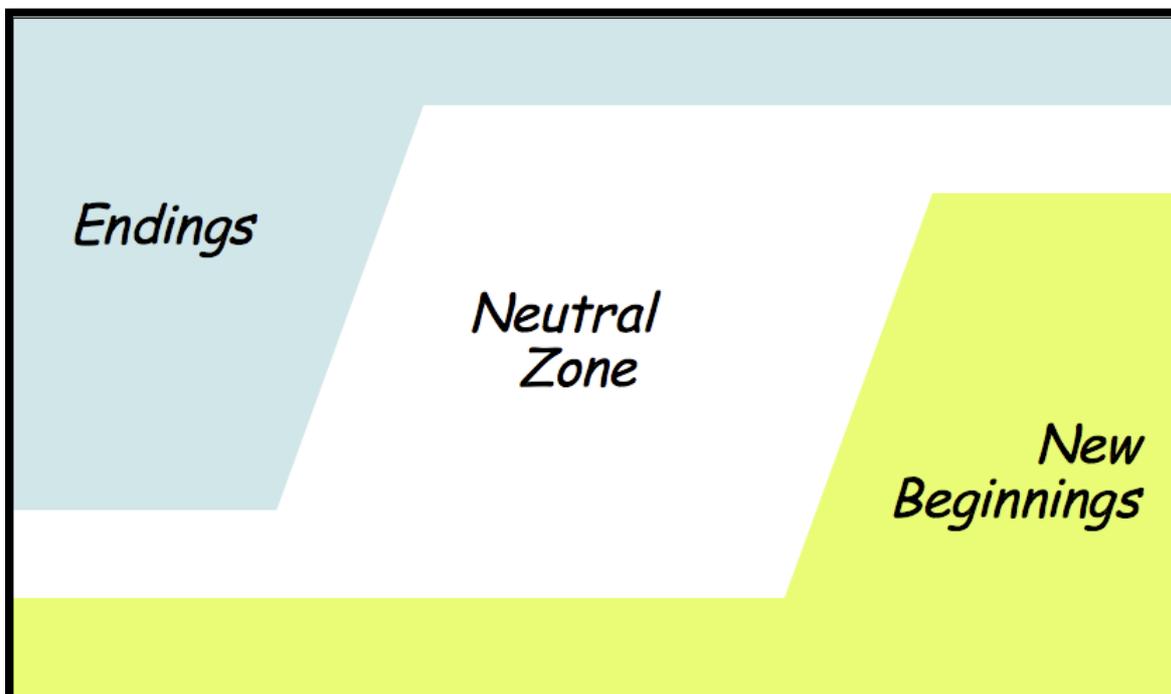


FIGURA G1 (leadership trasformatrice)



FIGURA G2 (Modifica trasformatrice)



Dispensa 2

Nome: Tipi di cambiamenti organizzativi

Materiali: Dispensa 2 per ogni partecipante, strumenti di scrittura, video-proiettore e laptop

Numero di partecipanti: 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e altri che sono coinvolti nell'attività di formazione

Tempo necessario: 20 minuti

Preparazione:

Organizzati in gruppi, i partecipanti analizzeranno le differenze sul cambiamento evolutivo, rivoluzionario, dello sviluppo, transitivo e trasformativo.

Obiettivi: identificare i diversi tipi di cambiamento organizzativo

Descrizione del metodo:

Durante l'attività, i partecipanti discutono e analizzano una serie di schede che mostrano i diversi tipi di cambiamento.

1. **Cambiamento evolutivo** secondo [1], è graduale, intermittente e strettamente focalizzato. Il suo scopo principale è quello di apportare un miglioramento continuo al fine di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente [2]
2. **Cambiamento rivoluzionario** è rapido, drammatico e ampiamente focalizzato. Spesso accade quando il metodo operativo corrente non è più in grado di soddisfare la domanda dell'ambiente esterno e deve essere

apportata una modifica significativa in un breve periodo di tempo per mantenere il lavoro dell'organizzazione.

Altre categorie sono basate su [3]:

1. **Cambiamento dello sviluppo:** Si tratta di miglioramento, perfezionamento o miglioramento di ciò che già esiste.
2. **Cambiamento transitorio:** questo significa passare da un vecchio a un nuovo stato con attività orientate verso la creazione del nuovo e 'spegnere' il vecchio. Questo tipo di modifica si presta ad un approccio di progetto pianificato.
3. **Cambiamento trasformativo:** Questo affronta i cambiamenti fondamentali nella strategia, nell'identità, nella visione del mondo, nella mentalità, nella cultura; nei cambiamenti in "chi siamo" e in "ciò che facciamo". Questo è a volte indicato come cambiamento discontinuo o dirompente. Con questo tipo di cambiamento, mentre l'imperativo per il cambiamento è chiaro all'inizio, il punto finale e l'impatto completo della modifica lo sono meno. La chiarezza emerge solo come prodotto delle attività di cambiamento, che, a loro volta, saranno non lineari. Il cambiamento di trasformazione è spesso il più difficile da realizzare perché richiede al personale di cambiare gli aspetti di chi sono. Richiede anche ai dirigenti di cambiare la propria identità, visione del mondo e mentalità. Molte persone, compresi i leader organizzativi, hanno poca volontà (o incentivo) di adottare modi radicalmente diversi per dare un senso e interagire con il mondo che li circonda. Eppure questo è esattamente ciò che è necessario durante il cambiamento di trasformazione [3].

Riferimenti

- [1] J. M. George and G. R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (3rd), New York: Pearson Education, Inc, 2002.
- [2] K. E. Weick and R. E. Quinn, "Organizational change and development," *Annual Review of Psychology*, no. 50, pp. 361-386, 1999.

- [3] D. Anderson and L. Anderson, *Conscious Change Leadership: Achieving Breakthrough Results, Leader ot Leader*, 2011.
- [4] B. C. Lunenburg, "Forces for and Resistance to Organizational Change," *National Forum Of Educational Administration And Supervision*, vol. 27, 2010.
- [5] G. Jones, *Organization Theory, Design, and Change.*, New York: Addison-Wesley Publishing Company, 2004.
- [6] H. Haveman, M. Russo and A. Meyer, "Organizational environments in Flux: the impact for regulatory punctuations on organizational domains,CEO succession and performance," *Organization Science*, no. 12, pp. 253-273, 2001.

Dispensa 3

Nome: Teorie del cambiamento organizzativo

Materiali: Dispensa 3 per ogni partecipante, strumenti di scrittura, video-proiettore e laptop

Numero di partecipanti: 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto in attività di formazione

Tempo necessario: 20 minuti

Preparazione:

Organizzazione in gruppi, i partecipanti analizzeranno le differenze sulla teoria teleologica, la teoria del ciclo di vita e i cambiamenti della teoria dialettica.

Obiettivi: identificare i diversi tipi di teorie del cambiamento organizzativo

Metodo Descrizione:

Durante l'attività, il trainer mostrando una diapositiva PowerPoint sulla teoria teleologica, sulla teoria del ciclo di vita e sulla teoria dialettica dei cambiamenti organizzativi, porta avanti una discussione sulle somiglianze e le differenze tra di loro. Lo scopo di questa sessione è quello di chiarire ai partecipanti l'importanza delle teorie dei cambiamenti.

Dispensa 4

Nome: Forze coinvolte nel cambiamento organizzativo

Materiali: Dispensa 4 per ogni partecipante, strumenti di scrittura, video-proiettore e laptop

Numero di partecipanti: 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di formazione

Tempo necessario: 15 minuti

Preparazione:

Organizzazione in gruppi, i partecipanti analizzeranno i tipi di forze e le conseguenze di un cambiamento organizzativo (in caso di cambiamento) o delle conseguenze che questi hanno sull'organizzazione.

Obiettivi: identificare i diversi tipi di forze che permettono o meno un cambiamento organizzativo.

Descrizione del metodo:

Durante l'attività, trainer mostra una diapositiva di PowerPoint con le due diverse categorie di forze - interne ed esterne. Viene fatta una descrizione dettagliata di ciascuna delle categorie. Lo scopo di questa sessione è quello di chiarire ai partecipanti qual è esattamente il modo in cui un'organizzazione, come una scuola, è costretta a cambiare o meno il suo attuale modo di comportarsi.

Chapter 4. Sostegno alla gestione della scuola

Punto di vista storico

Durante gli anni '60, giornali e giornali di settore invocarono la leadership per il cambiamento, indicando problemi che vanno dalla qualità delle scuole precedentemente segregate all'esposizione dei costi e delle rigidità dei sistemi scolastici urbani. La prima risposta (un po' scoraggiante) da parte degli studiosi è arrivata, piuttosto tardiva, con indagini (Gross, et al., 1971) che indicavano la disintegrazione di uno sforzo di cambiamento locale come conseguenza di fallimenti di leadership. Più di 35 anni dopo, una nuova opinione che gli errori amministrativi hanno lasciato gli insegnanti capaci a dibattere mentre fanno seri sforzi per implementare un'innovazione nel distretto scolastico assegnato. La resistenza si è verificata perché gli insegnanti si sentono frustrati dai pasticci dei distretti scolastici, e non perché siano "bloccati" nei vecchi modelli di insegnamento (che era la solita spiegazione all'epoca). Una rivoluzione della ricerca stava per esplodere.

Il contributo più importante in questo terreno mutevole è stato il flusso di pubblicazioni che emergono dal Rand Change Agent Study. (Berman, et al., 1974) il modello iniziale dello studio ha ignorato i ruoli dell'amministratore distrettuale e scolastico, ma in seguito (Gross, et al., 1971) hanno concluso sull'importanza della leadership e sui suoi fallimenti (Berman, et al., 1978). Durante lo stesso periodo, hanno cominciato a circolare versioni preliminari di una sintesi di una ricerca sullo sviluppo organizzativo nelle scuole, e hanno indotto molti a guardare più duramente al ruolo dei gruppi e dei modelli di influenza all'interno delle scuole come caratteristica di un importante focus per la leadership del cambiamento. (Fullan, et al., 1980)

L'importanza dei cambiamenti organizzativi (come la scuola).

L'obiettivo principale del capitolo 4 è capire perché un'organizzazione come una scuola ha bisogno di un cambiamento organizzativo? Questa è una domanda che si pone anche quando Jones scrive (Jones, 2004) la "*Teoria dell'organizzazione, design e cambiamento*". Il cambiamento organizzativo è una questione importante nelle organizzazioni, e in questo caso è molto importante nelle scuole. L'ambiente educativo è in continua evoluzione e l'organizzazione scolastica deve adattarsi a queste forze per rimanere rilevante ed efficace. Inoltre, se l'organizzazione come una scuola è adatto in quell'ambiente mutevole allora, deve rispettare i cambiamenti che vengono lungo la strada. La preoccupazione principale è spiegare perché il cambiamento organizzativo è importante. Tuttavia, per cogliere il quadro reale di ciò che un cambiamento organizzativo è e ciò che realmente comporta, l'attuale manuale è andato oltre per trattando brevemente alcuni problemi.

Essi comprendono:

1. i tipi di cambiamento organizzativo,
2. le teorie al cambiamento organizzativo
3. i processi per il cambiamento organizzativo

Definizioni

Molti studiosi hanno cercato di definire che cos'è il cambiamento organizzativo, e per il bene di questo Manuale ne tratteremo solo alcuni. Per (Lunenburg, 2010) il cambiamento organizzativo è il movimento di un'organizzazione lontano dal suo stato attuale e verso qualche stato futuro desiderato per aumentare la sua efficacia. Mentre per (Jones, 2004), è un processo in cui un'organizzazione ottimizza le prestazioni mentre lavora per raggiungere il suo stato ideale. Guardando le definizioni ci rendiamo conto che entrambi volevano dirci che, il cambiamento organizzativo deve essere orientato verso qualcosa di positivo, sia per ottenere più risultati sia per l'efficacia.

Da un punto di vista passivo, (Jones, 2004) afferma che, il cambiamento organizzativo avviene come reazione ad un ambiente in continua evoluzione o come risposta a una situazione di crisi attuale. Ma d'altra parte secondo (Haveman, et al., 2001), da un punto di vista più proattivo il cambiamento organizzativo, è innescato da un manager progressista. Proprio come detto in precedenza, l'ambiente non è statico ma cambia e questo costringe anche l'organizzazione a cambiare secondo i dettami del tempo. Il manager svolge un ruolo vitale nel cambiamento organizzativo, allo stesso modo nelle scuole il dirigente scolastico ha lo stesso ruolo. Il dirigente scolastico deve essere il catalizzatore primario affinché il cambiamento sia positivo e duraturo.

I diversi tipi di cambiamento organizzativo

I manager o i capi organizzativi, come una scuola, affrontano continuamente le scelte su come rispondere al meglio alle forze coinvolte nel cambiamento. Ci sono diversi tipi di cambiamento che i manager possono adottare per aiutare le loro organizzazioni a raggiungere lo status futuro desiderato e ci potrebbero essere più tipi di cambiamento organizzativo possibili, tuttavia questo Manuale ha adottato i tipi presentati da (George, et al., 2002) e da (Anderson, et al., 2011). Secondo (George, et al., 2002), i tipi di cambiamento rientrano in due ampie categorie: *cambiamento evolutivo e cambiamento rivoluzionario*

Cambiamento evolutivo secondo (George, et al., 2002), è graduale, intermittente e strettamente focalizzato. Il suo scopo principale è quello di apportare un miglioramento continuo al fine di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente (Weick, et al., 1999).

Cambiamento rivoluzionario è rapido, drammatico e ampiamente focalizzato. Spesso si verifica quando il metodo operativo corrente non è più in grado di

soddisfare la domanda dell'ambiente esterno e deve essere apportata una modifica significativa in un breve periodo di tempo per mantenere il lavoro dell'organizzazione.

Tuttavia, c'è un'altra categoria dei tipi di cambiamento è quella che è stata discussa da (Anderson, et al., 2011). Secondo loro, ci sono tre tipi principali di cambiamento organizzativo. Ognuno richiede diversi tipi di sforzo e azioni di leadership, e ognuno porta rischi diversi. Questi tipi di cambiamenti sono:

1. **Cambiamento dello sviluppo:** Si tratta di miglioramento, perfezionamento o miglioramento di ciò che già esiste.
2. **Cambiamento transitorio:** questo significa passare da un vecchio a un nuovo stato con attività orientate verso la creazione del nuovo e 'spegnere' il vecchio. Questo tipo di modifica si presta ad un approccio di progetto pianificato.
3. **Cambiamento trasformativo:** Questa tipologia affronta i cambiamenti fondamentali nella strategia, nell'identità, nella visione del mondo, nella mentalità, nella cultura; nei cambiamenti in "chi siamo" e in "ciò che facciamo". Questo è a volte indicato come cambiamento discontinuo o dirompente. Con questo tipo di cambiamento, mentre l'imperativo per il cambiamento è chiaro all'inizio, il punto finale e l'impatto completo della modifica lo sono meno. La chiarezza emerge solo come prodotto delle attività di cambiamento, che, a loro volta, non saranno lineari. Il cambiamento trasformativo è spesso il più difficile da realizzare perché richiede al personale di modificare chi sono. Richiede anche ai dirigenti di cambiare la propria identità, visione del mondo e mentalità. Molte persone, compresi i leader organizzativi, hanno poca volontà (o incentivo) di adottare modi radicalmente diversi di dare un senso e di interagire con il mondo che li circonda. Eppure, questo è esattamente ciò che è necessario durante il cambiamento di trasformazione (Anderson, et al., 2011).

Ci potrebbero essere altre categorie dei tipi di cambiamento organizzativo, ma come già accennato, questo manuale intende discutere solo quelle due categorie di cambiamento organizzativo.

Teorie del cambiamento organizzativo

Per cogliere l'intero concetto di cambiamento organizzativo abbiamo incluso questa parte in cui discutiamo alcune di queste teorie. Parleremo di queste teorie prendendo in considerazione il pensiero di due grandi scrittori del cambiamento organizzativo, Van de Ven e Poole. Secondo (Van de Ven, et al., 1995) la proposta secondo cui le cause del cambiamento dell'organizzazione possono essere spiegate da una delle seguenti teorie: *teoria teleologica*, *teoria del ciclo di vita* e *teoria dialettica*.

- **La prospettiva teleologica** sostiene che il cambiamento organizzativo sia un tentativo di raggiungere uno stato ideale attraverso un processo continuo di definizione degli obiettivi, esecuzione, valutazione e ristrutturazione. Le teorie teleologiche individuano il raggiungimento dell'organizzazione nelle conseguenze delle attività organizzative. Secondo il modello teleologico (o consequenziale), tutte le azioni umane razionali sono teleologiche nel senso che ragioniamo sui mezzi per raggiungere determinati scopi. Le attività e il comportamento organizzativi sono quindi un obiettivo diretto. Il primo passo a scuola, se c'è un cambiamento nel corso delle sue attività, e in più tutti gli sforzi fatti per raggiungere gli obiettivi e gli obiettivi definiti, allora quel cambiamento deve essere orientato verso l'obiettivo finale.
- **La teoria del ciclo della vita** sostiene che l'organizzazione è un'entità che dipende dell'ambiente esterno, cicli attraverso fasi di nascita, crescita, maturazione e declino. La rivelazione è che in questo ciclo, c'è sempre un cambiamento da una fase all'altra. Per esempio, è considerato un cambiamento passare dalla nascita alla crescita, ma anche è considerato un cambiamento passare dalla nascita alla maturazione, ed è considerato un cambiamento anche passare dalla maturazione al declino. Quindi, secondo (Van de Ven, et al., 1995), anche le organizzazioni subiscono tali fasi e la scuola non fa eccezione.
- **La teoria dialettica** ipotizza che l'organizzazione sia come una società multiculturale con valori opposti. Quando una particolare forza domina altri, viene stabilito un nuovo valore organizzativo e un nuovo obiettivo organizzativo, con conseguente cambiamento organizzativo. Allo stesso modo a scuola, i valori opposti e le forze opposte sono destinati ad accadere. Questo perché un'organizzazione come la scuola è considerata come un'organizzazione complessa a causa delle molte e diverse attività che deve eseguire. Quando queste forze e questi valori si sostituiscono a vicenda, è necessario che si ripeta una modifica. Secondo questo modello, nell'organizzazione emergeranno sempre contraddizioni e quando queste emergeranno questo spingerà a dare un'interpretazione diversa, (Gouveia de Vasconcelos, et al., 2012). L'esistenza di contraddizioni che si accumulano e sono percepite dagli attori sociali è, infatti, ciò che guida il cambiamento storico dell'organizzazione, secondo la dialettica, secondo (Gouveia de Vasconcelos, et al., 2012), con il tempo, le contraddizioni tra teoria e pratica aumentano, con conseguenti nuove modalità per mettere in discussione il sistema, che generano nuove pratiche sociali. Ora queste nuove pratiche sociali sono quelle che vengono chiamate (praxis), in cui l'obiettivo è quello di trasformare il sistema sociale preesistente secondo questo modello.

Forze nel cambiamento organizzativo

Secondo il modello di analisi di Lewin “forza-campo”, un'organizzazione è un sistema aperto. Ci sono due forze nel cambiamento dell'organizzazione (Lewin, 1951), una è la spinta dell'organizzazione verso una nuova direzione; è la forza motrice. L'altro impedisce all'organizzazione di cambiare; è la forza di contenimento. Quando la forza motrice è più forte della forza di contenimento, si verifica un cambiamento organizzativo e l'organizzazione si muoverà verso una nuova direzione. Quando la limitazione è più forte della forza motrice, l'organizzazione rimarrà dov'era; e quando queste due forze sono ugualmente potenti, rimarrà stabile temporaneamente. Quando l'organizzazione sta per cambiare, ci sono diverse forze per impedire loro di cambiare, e sono le forze restrittive di cui abbiamo parlato in precedenza. Le forze di restrizione possono essere suddivise in tre livelli: *livello di organizzazione*, *livello di unità secondaria* e *livello individuale* (Yang, et al., 2009).

- *I fattori a livello organizzativo* includono l'inerzia della struttura organizzativa e la pressione del sistema, la cultura organizzativa e la pressione del successo passato.
- *I fattori a livello di unità secondaria* includono la differenza di punto di vista e il conflitto di interessi tra i diversi reparti.
- *I fattori a livello individuale* includono l'incomprensione, la mancanza di fiducia, la sensazione di minaccia di benefici, l'incertezza, la consuetudine, ecc.

Come gestire questi fattori che possono ostacolare il buon cambiamento dell'organizzazione. I modi attivi per ottenere il sostegno dei membri dell'organizzazione includono l'istruzione, la comunicazione, la partecipazione e il coinvolgimento. I modi passivi per eliminare la resistenza dei membri includono l'assistenza, il controllo della negoziazione e la coercizione (Kotter, et al., 1979). Questi metodi sono più efficaci in diverse situazioni, quindi il sovrintendente deve gestire il cambiamento dell'organizzazione in base alla situazione e utilizzare la combinazione di metodi adatti per implementare la modifica.

I processi di cambiamento organizzativo

Il processo di cambiamento nelle organizzazioni secondo (Anderson, et al., 2011) significa come si verificherà il cambiamento nell'organizzazione. Le considerazioni sul processo includono chi dirigerà e sarà responsabile per gli aspetti del cambiamento, la velocità del cambiamento, la comunicazione sul cambiamento e il monitoraggio del successo delle modifiche. Organizzazioni come le scuole subiscono un certo processo quando incontrano il cambiamento, perché non è un fenomeno notturno. Indipendentemente dal tipo di modifica che un'organizzazione decide di adottare, i responsabili devono affrontare il problema di far cambiare l'organizzazione. La maggior parte delle opere scritte che sono dedicate allo studio del processo di cambiamento di un'organizzazione, seguono la teoria di Lewin "della Forza del

cambiamento". In base all'osservazione del cambiamento organizzativo del mondo reale, Kurt Lewis citato in (George, et al., 2002) , ha proposto un processo in tre fasi per un cambiamento organizzativo di successo. *Questi passaggi sono: sbloccare, muoversi e congelare.*

Sblocco

Lo sblocco parte dalla comprensione dei membri della crisi organizzativa o della visione che li motiva a cambiare. Anche lo sblocco stesso normalmente passa attraverso tre fasi.

1. Prima di tutto, ci devono essere abbastanza informazioni che indicano che la condizione organizzativa corrente non è l'ideale.
2. In secondo luogo, queste informazioni devono essere correlate all'importante obiettivo dell'organizzazione, suscitando così nei membri sentimento ansioso.
3. Infine, è necessaria una soluzione che riduca il sentimento di insicurezza dei membri e la resistenza al cambiamento (Schein, 1992)

Spostamento

Lo spostamento sta prendendo alcune azioni per trasformare l'organizzazione in una condizione prevista. Il processo di spostamento è piuttosto complicato; secondo (Schein, 1992) questo comporta la definizione degli obiettivi, la ricerca di supporto, la ricerca di risorse, la pianificazione e l'esecuzione. Ci sono due forme di spostamento, e queste sono: l'orientamento di risoluzione dei problemi e l'orientamento della visione. L'organizzazione può adattare uno dei due in base alla loro situazione specifica.

Congelamento

Il congelamento serve a stabilizzare il cambiamento raggiunto in fase di movimento. L'individuo, il dipartimento e l'organizzazione, hanno tutti un modo inerziale di pensare e di fare, in modo che il cambiamento raggiunto nello stato in movimento tornerà allo status quo ante se il congelamento non viene fatto. Formare nuove regole, regolare i membri, il nuovo comportamento direttamente, rafforzare le risposte appropriate, sono tutti modi possibili per interiorizzare il nuovo valore o comportamento nella cultura organizzativa.

Gli obiettivi del cambiamento organizzativo

Gli obiettivi del cambiamento organizzativo, a volte si riferiscono a "ciò che un'organizzazione può cambiare. I fattori che influiscono sull'efficacia organizzativa sono diffusi, compresi i fattori legati ai cambiamenti ambientali esterni e i fattori che miglioreranno l'efficacia manageriale interna. L'organizzazione deve considerare le ragioni del cambiamento, l'ambiente esterno e la situazione interna per decidere quali fattori cambiare.

Gli obiettivi noti più comuni del cambiamento organizzativo includono *visione, strategia, cultura, struttura, sistema, tecnologia di produzione e stile di leadership*. (Yang, et al., 2009)

1. **Vision** include il valore di base organizzativo di un'azienda, ma che si adatta anche all'ambiente esterno. Quando un'organizzazione subisce modifiche, il suo valore principale deve essere determinato in modo che, nel processo di trasformazione, possa essere conservato.
2. **Strategia**: Si riferisce agli obiettivi a lungo termine dell'organizzazione e ai passi e alle risorse da considerare nel suo processo decisionale. Il cambiamento della strategia può essere suddiviso nel cambiamento della strategia aziendale (ad es. strategia a basso costo), nel cambiamento complessivo della strategia (ad es. gestione a più angolazioni) e nel cambiamento della strategia di espansione globale.
3. **Cultura**: si riferisce al valore collettivo, alla norma e alle ipotesi di base dei suoi membri. Il cambiamento in questione sta alterando il contenuto di questo valore collettivo e/o presupposto di base. In genere, la cultura esplicita è più facilmente gestibile o modificabile rispetto alla cultura implicita. **Struttura**: questo è un sistema ufficiale del dovere e dei rapporti di autorità di un'organizzazione. Il cambiamento strutturale è la trasformazione della disintegrazione verticale o della differenziazione orizzontale dell'organizzazione, l'allocazione di potenza e il livello di formalizzazione.
4. **Sistema**: Si tratta dei regolamenti formali, politiche e procedure come per esempio un sistema di ricompensa, i metodi di valutazione delle prestazioni, il sistema di budget degli obiettivi, ecc. utilizzati per gestire l'organizzazione.
5. **Scienza della produzione e tecnologia**: Questa è la tecnologia, la conoscenza, la capacità, il materiale, la macchina, il computer, lo strumento e altre attrezzature che trasformano gli ingressi in uscite. La leadership è la forza influente all'interno dell'organizzazione. Lo stile di leadership influisce sulla dinamica del gruppo e anche sull'interazione dei suoi membri.

Gli obiettivi del cambiamento organizzativo si influenzeranno l'un l'altro. Ad esempio, l'attualizzazione della visione dipende dall'incorporazione di una strategia adeguata e dalla cultura dell'organizzazione. Pertanto, nel processo di cambiamento dell'organizzazione, il "punto di vista sistematico" deve essere preso, in modo che diversi obiettivi di cambiamento possono essere considerati nel suo complesso per ottenere il cambiamento organizzativo con successo.

1 Bibliografia

- Anderson, D. και Anderson, LA. 2011.** *Conscious Change Leadership: Achieving Breakthrough Results*. s.l. : Leader ot Leader, 2011.
- Berman, P. και McLaughlin, M. 1974.** *Federal programs supporting educational change: Vol I: A model of change*. Santa Monica : s.n., 1974.
- . **1978.** *Federal programs supporting educational change: Vol VII: Implementing and sustaining innovation*. Santa Monica : Rand Corporation, 1978.
- Fullan, M., Miles, M. και Taylor, G. 1980.** Organization Development in Schools: The State of the Art. *Review of Educational Research*. 1980, Τόμ. 50(1), σσ. 121-183.
- George, J. M. και Jones, G. R. 2002.** *Understanding and Managing Organizational Behavior (3rd)*. New York : Pearson Education, Inc, 2002.
- Gouveia de Vasconcelos, Isabella Freitas και Carvalho de Vasconcelos, Flavio. 2012.** *The dialectic model of organizational change and the phenomena of resistance to the established order in Brazil: a critical analysis of systemic strategies to maintain the status quo*. Paris : s.n., 2012.
- Gross, N., Guiaquinta, J. και Berstein, M. 1971.** *Implementing organizational innovations*. New York : Basic Books, 1971.
- Haveman, H., Russo, M. και Meyer, A. 2001.** Organizational environments in Flux: the impact for regulatory punctuations on organizational domains, CEO succession and performance. *Organization Science*. 2001, 12, σσ. 253-273.
- Jones, G.R. 2004.** *Organization Theory, Design, and Change*. New York : Addison-Wesley Publishing Company, 2004.
- Kotter, J. P. και Schlesinger, L. A. 1979.** Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*. 1979, Τόμ. 57, σσ. 106-114.
- Lewin, K. 1951.** *Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York : Harper & Brothers, 1951.
- Lunenburg, Berd C. 2010.** Forces for and Resistance to Organizational Change. *National Forum Of Educational Administration And Supervision*. 2010, Τόμ. 27.
- Schein, E. H. 1992.** *Organizational Culture and Leadership*. 2nd. San Francisco : Jossey-Bass, 1992.
- Van de Ven, A. και Poole, M. S. 1995.** Explaining development and change in organizations. *Academy of management review*. 1995, 20, σσ. 510-540.
- Weick, K. E. και Quinn, R. E. 1999.** Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*. 1999, 50, σσ. 361-386.
- Yang, R. S., Zhuo, X. Z. και Yu, H. Y. 2009.** *Organization theory and management: cases, measurements, and industrial applications*. Taipei : Yeh-Yeh, 2009.



2018-1-PL01-KA201-050605

Modulo 3

Dispensa 5

Nome: I processi di cambiamento organizzativo

Materiali: Dispensa 5 per ogni partecipante, strumenti di scrittura, video-proiettore e laptop

Numero di partecipanti: 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto in attività di formazione

Tempo necessario: 15 minuti

Preparazione:

Organizzazione in gruppi, i partecipanti saranno informati sul processo del cambiamento organizzativo. I ricercatori segnalano per lo più che un cambiamento organizzativo di successo dovrebbe seguire i tre passaggi seguenti: *sblocco, spostamento e congelamento*.

Obiettivi: identificare i passaggi da seguire per un cambiamento organizzativo di successo.

Descrizione del metodo:

Durante l'attività, il trainer mostra una diapositiva di PowerPoint con le due immagini che mostrano i tre passaggi specifici. Viene data una spiegazione dettagliata e poi i partecipanti divisi in gruppi di 4-5 persone, trovano veri scenari in cui si è verificato una situazione simile. Lo scopo di questa sessione è quello di chiarire ai partecipanti come si sta svolgendo un cambiamento organizzativo.

Dispensa 6**Nome:** Modulo di valutazione**Materiali:** strumenti di scrittura**Numero di partecipanti:** 15-20**Target Group:** tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto in attività di formazione**Tempo necessario:** 5 minuti**Preparazione:**

Stampare una copia del seguente modulo di valutazione

Obiettivi: Valutare il modulo di formazione**Metodo Descrizione:**

I partecipanti alla formazione sono chiamati a compilare le seguenti domande per la valutazione del kit di formazione.

	Fortemen te d'accordo	d'accordo	Neutro	Non sono d'accordo	Fortement e in disaccordo
Gli obiettivi della formazione sono stati chiaramente definiti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sono state incoraggiate la partecipazione e l'interazione.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gli argomenti trattati erano rilevanti per me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2018-1-PL01-KA201-050605

Il contenuto è stato organizzato e facile da seguire	<input type="radio"/>				
I materiali distribuiti sono stati di aiuto	<input type="radio"/>				
Questa esperienza di formazione sarà utile nel mio lavoro	<input type="radio"/>				
Il formatore era ben informato sugli argomenti della formazione	<input type="radio"/>				
Il formatore era ben preparato	<input type="radio"/>				
Gli obiettivi di formazione sono stati raggiunti	<input type="radio"/>				
Il tempo assegnato per la formazione è stato sufficiente	<input type="radio"/>				
La sala riunioni e le strutture erano adeguate e confortevoli.	<input type="radio"/>				

1. Cosa ti è piaciuto di più di questa formazione?

2. Quali aspetti della formazione potrebbero essere migliorati?

3. Come speri di cambiare la tua pratica grazie a questa formazione?

4. Si prega di condividere altri commenti o espandere le risposte precedenti qui:

Grazie per il vostro feedback!

Appendice 1.

MODIFICA ORGANIZZATIVA

Significato

Cambiamento si riferisce a qualsiasi modifica che si verifica nell'ambiente di lavoro. Generalmente le persone sono abituate a uno stile di vita ben consolidato e qualsiasi variazione o deviazione da quella vita può essere definita un cambiamento. Il cambiamento può essere molto semplice come spostare la posizione di un ufficio o può essere un cambiamento tecnologico più complesso che può anche minacciare l'esistenza stessa di alcune persone nell'organizzazione.

"Il termine cambiamento si riferisce a qualsiasi alterazione che si verifica nell'ambiente di lavoro di un'organizzazione."

Per citare un'altra definizione "Quando un sistema organizzativo è disturbato da una forza interna o esterna, si verifica spesso un cambiamento. Il cambiamento, come processo, è semplicemente la modifica della struttura o del processo di un sistema. Può essere buono o cattivo, il concetto è solo descrittivo."

Forze per il cambiamento

Ci sono una serie di fattori sia interni che esterni che influenzano il funzionamento dell'organizzazione. Qualsiasi modifica di questi fattori richiede un cambiamento in un'organizzazione. I fattori più importanti sono i seguenti:

A. Forze esterne

L'ambiente esterno influisce sulle organizzazioni sia direttamente che indirettamente. Le organizzazioni non hanno alcun controllo sulle variabili in un ambiente di questo tipo. Di conseguenza, l'organizzazione non può cambiare l'ambiente, ma deve cambiare se stessa per allinearsi con l'ambiente. Alcuni di questi fattori sono:

1. **Tecnologia:** La tecnologia è la principale forza esterna che richiede un cambiamento. L'adozione di nuove tecnologie come i computer, i sistemi di telecomunicazione e le operazioni di produzione flessibili ha un profondo impatto sulle organizzazioni che li adottano.

La sostituzione del controllo informatico con la supervisione diretta si traduce in ampi intervalli di controllo per i manager ed è stabile e piatta per le organizzazioni.

- La sofisticata tecnologia dell'informazione sta anche rendendo le organizzazioni più reattive. Sia le organizzazioni che i loro dipendenti dovranno diventare più adattabili. Molti posti di lavoro saranno rimodellati. Gli individui che svolgono lavori di routine, specializzati saranno sostituiti da lavoratori che possono essere multitasking e partecipare attivamente al processo decisionale. I dirigenti dovranno aumentare i loro investimenti nella formazione e nell'istruzione dei dipendenti perché le competenze dei dipendenti stanno diventando obsolete più rapidamente. Le imprese giapponesi hanno progredito rapidamente perché sono molto veloci nell'adozione di nuove innovazioni tecnologiche.
2. **Condizioni di marketing:** Le condizioni di marketing non sono più statiche. Sono stanno rapidamente cambiando man mano che le esigenze si modificano, i desideri e le aspettative dei clienti cambiano rapidamente e frequentemente. Inoltre, c'è una forte concorrenza sul mercato in quanto il mercato è invaso da nuovi prodotti e innovazioni ogni giorno. Nuovi metodi di pubblicità vengono utilizzati per influenzare i clienti. Oggi il concetto di consumismo ha acquisito una notevole importanza e, quindi, i consumatori sono trattati come i re.
 3. **Cambiamenti sociali:** l'ambiente sociale e culturale suggerisce anche alcuni cambiamenti a cui le organizzazioni si devono adeguare. Ci sono un sacco di cambiamenti sociali a causa della diffusione di istruzione, conoscenza e un sacco di sforzi del governo. L'uguaglianza sociale, ad esempio, le pari opportunità per le donne, la parità di retribuzione per la parità di lavoro, ha posto nuove sfide per la gestione. La direzione deve seguire alcune norme sociali nel plasmare le sue politiche in materia di occupazione, marketing e altre politiche.
 4. **Forze politiche:** l'ambiente politico all'interno e all'esterno del paese ha un impatto importante sulle imprese, in particolare sulle società transnazionali. L'interferenza del governo negli affari è aumentata enormemente nella maggior parte dei paesi. Il settore aziendale è regolato da un sacco di leggi e regolamenti. Le organizzazioni non hanno alcun controllo sulle forze politiche e giuridiche, ma devono adattarsi per far fronte alle pressioni di queste forze.

B. Forze interne

Le forze interne sono troppe ed è molto difficile elencarle in modo completo. Tuttavia, le principali cause interne sono spiegate come segue:

1. **Natura della forza lavoro:** La natura della forza lavoro è cambiata nel corso del tempo. Diversi valori di lavoro sono stati espressi da generazioni diverse.

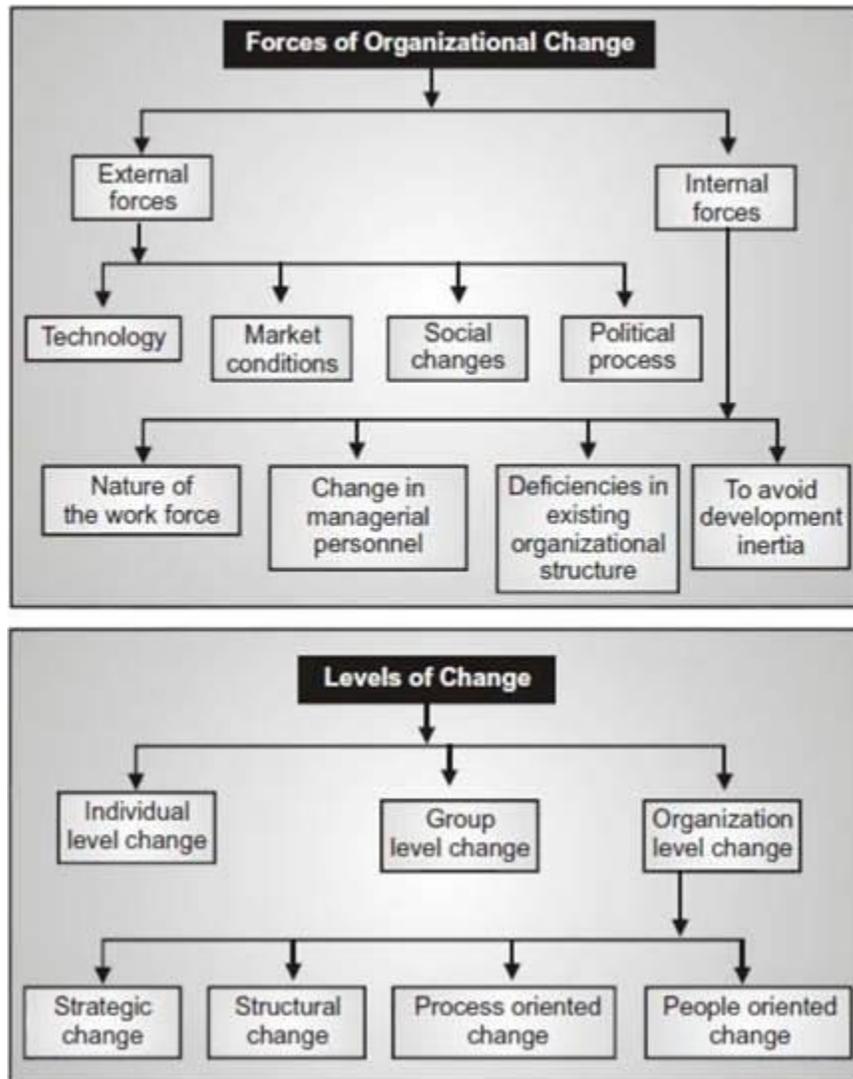
Lavoratori che fanno parte della fascia di età di più di 50 anni sono più fedeli ai loro datori di lavoro. I lavoratori tra i trenta e i quaranta anni sono fedeli solo a sé stessi. La generazione più giovani di lavoratori è fedele alla loro carriera.

Anche il profilo della forza lavoro sta cambiando rapidamente. Gli anni '90 sono stati descritti come un decennio in cui le organizzazioni dovranno imparare a gestire la diversità. La nuova generazione di lavoratori ha migliori qualifiche educative, pone maggiore enfasi sui valori umani e interroga l'autorità dei dirigenti. Il loro comportamento è diventato anche molto complesso e portarli verso obiettivi organizzativi è una sfida per i manager. Anche il turnover dei dipendenti è molto elevato, il che mette nuovamente a dura prova la gestione. La forza lavoro sta cambiando, con un rapido aumento della percentuale di donne dipendenti, il che a sua volta significa, più coppie in cui entrambi i partner lavorano. Le organizzazioni devono modificare le politiche di trasferimento e promozione, nonché rendere disponibili l'assistenza ai bambini e l'assistenza agli anziani, al fine di rispondere alle esigenze delle coppie lavoratrici

2. **Cambiamento nel personale manageriale:** Il cambiamento nel personale manageriale è un'altra forza che porta al cambiamento nell'organizzazione. I vecchi dirigenti sono sostituiti da nuovi dirigenti che sono necessari a causa della promozione, del pensionamento, del trasferimento o del licenziamento. Ogni manager porta le proprie idee e il modo di lavorare nell'organizzazione. Le relazioni informali cambiano a causa dei cambiamenti nel personale manageriale. A volte, anche se non c'è nessun cambiamento nel personale, i loro atteggiamenti cambiano. Di conseguenza, l'organizzazione deve cambiare ed adattarsi.
3. **Carenze nella struttura di gestione esistente:** A volte il cambiamento è necessario a causa di alcune carenze nella struttura organizzativa, disposizione e processi esistenti. Queste carenze possono essere sotto forma di difficoltà nella gestione, di un maggior numero di livelli manageriali, di mancanza di coordinamento tra i vari dipartimenti, di ostacoli nella comunicazione, di molteplicità dei comitati, di mancanza di uniformità nelle decisioni politiche, di mancanza di cooperazione tra linea e personale e così via. Tuttavia, la necessità di un cambiamento in questi casi non viene riconosciuta fino a quando non si verifica una grave crisi.
4. **Per evitare di sviluppare l'inerzia:** In molti casi, i cambiamenti organizzativi vengono apportati solo per evitare di sviluppare inerzia o inflessibilità. I responsabili coscienti di ciò prendono in considerazione questa opinione che l'organizzazione dovrebbe essere dinamica perché ogni singolo metodo non è il

miglior strumento di gestione ogni volta. Così, i cambiamenti sono incorporati in modo che il personale possa sviluppare simpatia per il cambiamento e questo non sia è inutile.

Tutti i fattori di cui sopra sono riassunti nella figura seguente.



Struttura del modulo di apprendimento

Numero	MODULO 4
Titolo del modulo	<p align="center"> - Insegnante - ruolo del leader nel miglioramento della qualità dei risultati scolastici. - Standard di qualità del lavoro scolastico. </p>
Argomento / Breve Descrizione	<p>Questo capitolo sta esplorando il ruolo dei teacher leader nel migliorare la qualità della scuola. Così come le responsabilità e i tipi di ruoli che gli educatori possono assumere.</p> <p>Lo scopo del modulo è quello di far familiarizzare il lettore con l'immagine dell'insegnante-leader che è quello che ha il compito di migliorare la qualità della scuola. Vogliamo esplorare l'argomento spiegando come farlo, quali aree devono essere considerate come quelle in cui è necessaria l'assistenza dell'insegnante-leader.</p> <p>Uno dei ruoli che il leader deve svolgere è far parte della vasta comunità di educatori, amministratori scolastici, studenti e genitori. Vorremmo fare luce su come l'insegnante potrebbe cooperare con quel gruppo eterogeneo di persone per portare il cambiamento necessario</p> <p>Speriamo che le attività proposte in questa sezione creino un'esperienza dinamica che i partecipanti possano utilizzare come una forza positiva nel miglioramento del funzionamento scolastico.</p>
Gruppi di destinazione	<p>Scuola primaria, scuola secondaria, insegnanti di scuola superiore</p> <p>Dirigenti scolastici</p> <p>Consulenti scolastici e altri esperti di istruzione</p> <p>Ricercatori dell'educazione</p> <p>Formatori per insegnanti</p> <p>Responsabili decisionali nel sistema educativo</p>

Obiettivo di formazione	<p>L'obiettivo di questa sezione è quello di comprendere i ruoli che un dirigente insegnante svolge nel miglioramento della qualità della scuola in diversi settori: comportamento degli studenti, rendimento degli studenti, cultura organizzativa, cooperazione con insegnanti e genitori, ecc.</p> <p>Le attività proposte costruiscono la comprensione dei modi in cui le azioni degli insegnanti possono beneficiare del loro posto di lavoro.</p>
Obiettivi di apprendimento / Competenze degli studenti	<p>Al termine dell'attività, tutti i partecipanti devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● capire chi è il leader e cosa fa, ● comprendere la natura della leadership degli insegnanti ● capire come l'insegnante può influenzare con successo la scuola ● capire quali aree della scuola dovrebbero essere prese in considerazione quando si crea un piano per il miglioramento della scuola ● acquisire l'abilità di convincere e motivare gli altri ad attuare la loro visione / idee ● conoscere il miglioramento della qualità della scuola, ● differenziare i ruoli che il dirigente insegnante può svolgere ● comprendere l'importanza della cooperazione tra insegnanti, studenti, genitori e amministrazione scolastica. <p>Descrizione di Attività di apprendimento / Metodi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il trainer dovrebbe prima accogliere tutti e presentarsi. 2. Dovrebbero iniziare con l'esercizio che aiuterà i partecipanti a imparare qualcosa l'uno sull'altro. Ciò faciliterà la cooperazione. 3. Il trainer fornisce informazioni sulla leadership nel contesto del miglioramento scolastico, a partire da una breve descrizione e presentando gli obiettivi del modulo di formazione. 4. Dispensa 4.1 Esercizio ice breaker: appuntamento al buio <ul style="list-style-type: none"> ● Grazie a questo esercizio i partecipanti impareranno i nomi degli altri e sapranno qualcosa

	<p>l'uno dell'altro. Sarà più facile per loro cooperare, condividere conoscenze ed esperienze.</p> <p>5. Dispensa 4.2.1 Come migliorare la qualità della scuola?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● I partecipanti avranno l'opportunità di discutere la leadership educativa nel contesto del miglioramento scolastico <p>6. Dispensa 4.2.2 Vantaggi della leadership degli insegnanti per la scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lo scopo di questo esercizio è quello di ampliare la prospettiva su come la leadership degli insegnanti può influenzare la scuola <p>7. Dispensa 4.3 Chi è il leader?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● È un esercizio semplice per stimolare i partecipanti e incoraggiare la riflessione sul ruolo del leader nel gruppo <p>8. Dispensa 4.4 Insegnante come leader del cambiamento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lo scopo di questo esercizio è quello di stimolare la creatività nei partecipanti in modo che possano trovare un'immagine dell'insegnante che vorrebbero diventare <p>9. Dispensa 4.5 Leader dice</p> <ul style="list-style-type: none"> ● È un semplice esercizio che ha come obiettivo quello di stimolare i partecipanti, migliorare la loro concentrazione, provocare la discussione sul ruolo del leader <p>10. Dispensa 4.6 Convincimi!</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lo scopo dell'esercizio è quello di mostrare in pratica il processo di creazione di una visione che avrà il sostegno pubblico. L'esercizio dovrebbe servire come un modo per migliorare: creatività, problem solving, leadership educativa. <p>11. Dispensa 4.7 Valutazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Termina la formazione raccogliendo i dati relativi alla qualità del lavoro e delle attività.
Suggerimenti per Trainer	<ul style="list-style-type: none"> ● Per presentare i soggetti è necessario un video-proiettore, un computer portatile e uno schermo. ● Per gli esercizi l'insegnante ha bisogno di gruppo, forniti di dispense, matite, colori

	<ul style="list-style-type: none">● Il formatore usa una presentazione PPT sulla capacità del leader di influenzare la scuola in modo positivo. Durante la presentazione, è necessario fare attenzione al feedback fornito dai partecipanti, per essere sicuri che comprendano e concordino con le idee presentate.
--	---

Dispense

Sono disponibili file separati: stampati 4.1, 4.2.1, 4.2.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 per il modulo 4

Buone pratiche

Ci sono file separati.

Valutazione

Il formatore può proporre il proprio metodo di valutazione. Ci sono file separati.

Bibliografia e riferimenti

Nel documento intitolato "Bibliografia e Riferimenti" troverete libri e link

dove si potrebbe leggere di più sul

Glibertson, A., Morreim, P., Skelly, C., & Stevenson, A. (n.d.). 10 Minute Leadership Lessons . Retrieved April 24, 2020, from <http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf>

J.M. Michalak, Przywództwo edukacyjne w budowaniu potencjału szkoły – materiały z konferencji: „Rozwój kompetencji nauczyciela wobec wyzwań nowoczesnej szkoły”, Warszawa 2010, s. 5, www.ore.edu.pl, [4.03.2020].

https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What%20on%20Your%20Plate.pdf

<https://careerintern.ydinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13-file:en-us.pdf>

https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What%20on%20Your%20Plate.pdf
https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What%20on%20Your%20Plate.pdf



Dispensa 4.1

Nome: Appuntamento al buio (Icebreaker)

Materiali: sedie

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e altri coinvolti nell'istruzione, l'esercizio è appropriato per ogni fascia di età, senza ulteriori competenze o conoscenze richieste

Tempo necessario: circa 25 minuti a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Il trainer dovrebbe chiedere ai partecipanti di sedersi uno di fronte all'altro. Ogni partecipante dovrebbe affrontare un altro partecipante. L'esercizio si svolgerà in coppie.

Obiettivi: i partecipanti dovrebbero imparare i nomi degli altri e sapere qualcosa su di loro. Così sarà più facile per loro cooperare, condividere conoscenze ed esperienze. Questo esercizio consente la creazione di legami emotivi tra i membri del gruppo.

Descrizione del metodo: preparare 2 file di sedie uno di fronte all'altra. Il leader dovrebbe chiedere ai partecipanti di stringersi la mano e presentarsi, quindi spiegare che ogni persona ha circa 1 minuto per rispondere alla domande. Quando il tempo è finito, i partecipanti si alzano e si spostano 1 posto a sinistra. Poi si presentano al nuovo partner e rispondono alla nuova domanda che il leader pone loro.

L'esercizio termina dopo che ogni partecipante ha avuto la possibilità di interagire con gli altri almeno una volta.

Domande:

1. Qual è il tuo ricordo preferito delle vacanze?
2. Qual è il tuo modo preferito per rilassarti?
3. Qual è il tuo film preferito e perché?
4. Qual è il tuo libro preferito e perché?
5. Quali tre cose vorresti portare con te su un'isola deserta?
6. Qual è stato il tuo giocattolo preferito durante l'infanzia?
7. Qual è il tuo piatto preferito?
8. Cosa occupa la maggior parte del tuo tempo?
9. Qual è il posto più lontano da casa in cui tu sia mai stato?
10. Per cosa hai più probabilità di diventare famoso?
11. Quale posto immaginario in cui ti piacerebbe di più andare?
12. Che cosa potresti raccontare in una presentazione di 40 minuti su cui non hai assolutamente nessuna preparazione?
13. Se non dormissi, cosa faresti con tutto questo tempo in più?
14. Che cosa rende una vita buona?
15. Qual è la cosa migliore di te?

Origine (esercizio modificato): <http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf>

Dispensa 4.2.1

Nome: Come migliorare la qualità della scuola?

Materiali: Carta bianca, penne/matite o pennarelli, lavagna a fogli mobili

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e altri coinvolti nell'istruzione

Tempo necessario: circa 20 minuti a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Un formatore dovrebbe ricordare ai partecipanti che nel processo di brainstorming è importante non esprimere giudizi sulle idee quando il gruppo sta cercando di trovare qualcosa di nuovo. La valutazione verrà fatta successivamente. Prima dell'inizio dell'esercizio carta e penne devono essere preparati per ogni gruppo.

Obiettivi: migliorare la capacità di risolvere i problemi, ampliare le conoscenze e condividere l'esperienza, opportunità di discutere la leadership educativa nel contesto del miglioramento scolastico

Descrizione del metodo:

La qualità dell'istruzione dipende dalla qualità della leadership educativa che gli insegnanti mostrano. Bisogna dividere i partecipanti in gruppi di 4 persone e chiedere loro di discutere tra di loro quali cambiamenti dovrebbero essere applicati a scuola per migliorare la sua qualità (possono essere cambiamenti legati alla formazione dei partecipanti, ai colleghi, alla cultura della scuola e così via) Ogni gruppo dovrebbe scrivere le proprie idee su carta, e poi dovrebbe scegliere

all'interno del gruppo le due idee più importanti che saranno presentate come risultato del gruppo a tutti i partecipanti alla formazione.

.

Dispensa 4.2.2

Nome: Vantaggi della leadership degli insegnanti per la scuola

Materiali: Carta bianca, penne/matite o pennarelli

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto nell'istruzione

Tempo necessario: 25 minuti a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Dopo l'esercizio della dispensa 2.1, ogni gruppo dovrebbe scegliere una delle idee per il cambiamento proposte nell'esercizio precedente.

Obiettivi: ampliare la prospettiva su come la leadership degli insegnanti può influenzare la scuola

Descrizione del metodo: I gruppi devono riempire la tabella indicando i vantaggi della modifica. Sarà necessaria un'ulteriore analisi di come la soluzione proposta potrebbe andare a beneficio di insegnanti, studenti e genitori. Al termine dell'attività, tutti i gruppi devono condividere la propria analisi con gli altri partecipanti alla formazione.

Oggetto di cambiamento:	Benefici:
Insegnanti	
Studenti	
Genitori	

Origine (esercizio modificato):

http://www.bc.ore.edu.pl/Content/618/przywodztwo_w_zarządzaniu_szkole.pdf

Dispensa 4.3

Nome: Chi è il leader?

Materiali: sedie

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto nell'istruzione

Tempo necessario: almeno 25 minuti, a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: nessuna preparazione necessaria

Obiettivi: lo scopo di questo esercizio è quello di rendere i partecipanti attivi e incoraggiare la riflessione sul ruolo del leader nel gruppo

Descrizione del metodo:

Parte I: Esercizio

1. Durante questo esercizio i partecipanti devono sedersi nel cerchio.
2. A una persona viene chiesto di lasciare la stanza.
3. a questo punto una persona viene scelta come leader. Il compito del leader è quello di avviare un'azione che gli altri dovrebbero seguire. Ad esempio, può essere battere le mani, annuire, accarezzare le ginocchia, ecc.). Ogni volta che il leader cambia, il gruppo di azione deve tenere il passo con le sue indicazioni.
4. Alla persona che è fuori dalla porta viene chiesto di entrare. Il suo compito è indovinare chi è il leader.
5. La sfida per il gruppo è cercare di guardare il leader e cambiare le attività in modo sottile in modo che l'"outsider" non possa capire chi è il leader.
4. L'azione continua fino a quando l'"outsider" trova il leader.

5. Il gioco può essere ripetuto più volte con diversi leader e "outsiders".

Parte II: Discussione

cosa ha reso difficile determinare chi fosse il leader?

Di quali competenze hanno bisogno i leader per avere successo?

Com'è stato essere un seguace? Quali competenze sono necessarie?

Quali aspetti di questo gioco si possono prendere e applicare nell'esperienza di leader e outsider?

Hai mai dovuto guidare un gruppo di persone per completare un compito?

Fonte: <http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf>

Dispensa 4.4

Nome: Insegnante - leader del cambiamento

Materiali: Carta bianca, penne/matite o pennarelli

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto nella formazione

Tempo necessario: 30 minuti a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: il leader divide i partecipanti in gruppo e dà loro carta bianca e pennarelli.

Obiettivi: sviluppare la creatività, ampliare la conoscenza del ruolo del leader

Descrizione del metodo: Il trainer chiede ai partecipanti di immaginare che abbiano lavorato per una popolare rivista di educazione per 10 anni. La copertina della rivista che hanno il compito di produrre deve ritrarre l'insegnante più stimolante e di successo che possano immaginare. È un educatore le cui attività hanno ispirato il cambiamento in meglio a scuola. Che cosa ha fatto per meritarsi tale riconoscimento? Dopo aver terminato i capi gruppo devono presentare il lavoro agli altri partecipanti.

Fonte (esercizio modificato):

https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on%20Il%20tuo%20Plate.pdf

Dispensa 4.5

Nome: il leader dice

Materiali: Nessuno

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: ogni partecipante alla formazione

Tempo necessario: 10-15 minuti a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Il trainer dovrebbe scegliere una persona che sarà il leader per il primo turno e dovrà spiegare ai partecipanti il significato di ogni comando descritto di seguito.

Obiettivi: migliorare l'attenzione del gruppo, dare energia ai partecipanti

Descrizione del metodo:

Quando il leader dice "vai", i partecipanti devono stare fermi,

Quando il leader dice "fermi", i partecipanti devono iniziare a camminare,

Quando il leader dice "testa", i partecipanti devono mettere le mani sulle ginocchia,

Quando il leader dice 'ginocchia', i partecipanti devono alzare la mano.

Il primo giro finirà quando qualcuno commetterà un errore. Per aumentare la difficoltà, il leader dovrebbe dare i comandi ad un ritmo più veloce. Il leader successivo per i turni successivi dovrebbe essere una persona che ha risposto in modo errato all'ordine del leader precedente.

Fonte: <https://careerintern.ydinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13-file:en-us.pdf>

Dispensa 4.6

Nome: Convincimi!

Materiali: Carta bianca, penne/matite o pennarelli

Numero di partecipanti: tra 10-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto nella formazione

Tempo necessario: 1h a seconda della dimensione del gruppo

Preparazione: Prima dell'inizio dell'esercizio carta e penne devono essere preparati per ogni gruppo.

Obiettivi: Lo scopo dell'esercizio è quello di mostrare in pratica il processo di creazione di una visione che avrà il sostegno pubblico. L'esercizio dovrebbe servire come un modo per migliorare: creatività, problem solving, leadership educativa.

Descrizione del metodo:

1. Dividere i partecipanti in squadre da 4 a 6 persone.
2. Chiedi loro di immaginare di essere un insegnante a cui viene data l'opportunità di usare per esempio. PLN 1.000 per una buona causa che può portare al miglioramento della scuola direttamente o indirettamente.
3. Ogni gruppo trovare 5 idee per spendere una certa quantità di denaro (PLN 1.000). I partecipanti dovrebbero, tuttavia, sapere che l'idea deve ottenere il sostegno pubblico (in questo caso, il sostegno di altri partecipanti alla formazione). Lo scopo è quello di spendere - qualsiasi cosa gli venga in mente (può essere per un individuo, gruppo, scuola, ecc.). Quindi dovrebbero anche scrivere i motivi per cui questa idea è buona come se volessero convincere qualcuno. - 10 min

2018-1-PL01-KA201-050605

3. Chiedere ai partecipanti di scegliere 1 idea che a loro parere è la migliore e segnlarla sulla carta - 5 minuti
4. Chiedere ai partecipanti di scambiare idee tra gruppi. Ora i gruppi lavoreranno per migliorare l'idea dell'altra squadra. - fino a 15 minuti.
5. I partecipanti al workshop stanno lavorando in gruppi per migliorare le idee di squadra avversarie con cui sono concordi.
5. Presentazione di "idee migliorate" da ogni gruppo.
6. Votazione di gruppo - ogni gruppo ha 1 voto da dare all'idea più interessante e esposta con maggiore convinzione. - circa 10 minuti
7. Annuncio dei risultati.
9. Riassunto del workshop con l'aiuto delle seguenti domande (15 min):
 - Quali fattori hanno influenzato la scelta dell'idea?
 - Che cosa avete preso in considerazione come gruppo quando avete votato? Con i tuoi benefici, i tuoi valori, la forma di presentazione, l'idea era simile alla tua, durante la consultazione avete concordato che ecc ...?
 - Quali idee hanno ricevuto il maggior sostegno? A quali benefici hanno fatto riferimento?
 - Quali caratteristiche della visione gli permetteranno di ottenere il sostegno della comunità scolastica?
 - Come dovremmo convincere la scuola della nostra visione?

Fonte (esercizio modificato):

https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What's%20on%20Your%20Plate.pdf

Dispensa 4.7

Nome: Valutazione del modulo

Materiali: fogli di valutazione stampati, penne o matite

Numero di partecipanti: tra 15-20

Target Group: tutti i tipi di insegnanti, responsabili educativi e chiunque sia coinvolto in attività di formazione

Tempo necessario: almeno 10 minuti

Preparazione: il formatore condividerà il foglio di valutazione con i partecipanti, chiedendo loro di completarlo.

Obiettivi:

- individuare i punti di forza e di debolezza della formazione
- identificare gli aspetti della formazione che devono essere migliorati

Descrizione del metodo:

Si prega di rispondere alle domande di seguito. I questionari sono anonimi e i risultati saranno utilizzati per migliorare l'attività.

Cerchia la variante della risposta che corrisponde alla tua opzione, dove il significato dei numeri è

- 1 - fortemente in disaccordo
- 2 - in disaccordo
- 3 - nessuno d'accordo o in disaccordo
- 4 - in accordo
- 5 - fortemente d'accordo

Crt. No	Domande	1	2	3	4	5
1.	Le istruzioni del formatore erano chiare e comprensibili					
2.	Il tempo per ogni esercizio era sufficiente per completare il compito					
3.	Il processo di formazione ha incoraggiato lo scambio di idee e la partecipazione attiva					
4.	Ho acquisito nuove prospettive grazie allo scambio di idee tra i partecipanti					
5.	Le conoscenze teoriche presentate mi hanno sufficientemente preparato a svolgere gli esercizi pratici					
6.	I corsi avevano obiettivi chiari					
7.	Le informazioni ricevute durante i corsi erano reali e rilevanti per il mio lavoro					
8.	Ho una nuova idea su come posso migliorare la qualità della scuola e la userò nel mio lavoro					
9.	Penso di poter diventare migliore nel mio lavoro grazie a questa formazione					
10.	Questa formazione mi ha motivato a portare avanti il compito che influenzerà la qualità della scuola					
11.	Il contenuto dei corsi era appropriato per l'area del programma					
12.	Ho capito chi è il teacher leader e cosa fa					
13.	I formatori hanno utilizzato vari materiali didattici per migliorare il processo di apprendimento					
14.	L'atmosfera generale durante tutto il processo di formazione ha incoraggiato il processo di apprendimento					
15.	I formatori hanno incoraggiato il coinvolgimento degli studenti nelle discussioni					
16.	La formazione ha favorito il lavoro di squadra e la cooperazione					
17.	I formatori erano avvicinabili e amichevoli					

Età: 25-30 anni 30-35 anni 35-40 anni 40-45 anni 45-50 anni
 più di 50 anni

Sesso: M F

Posizione occupata:

Teacher Headmaster Teacher's trainer Other

Bibliografia:

1. Blase, J. and Anderson, G.L. (1995) *The Micropolitics of Educational Leadership: From Control to Empowerment*. London: Cassell.
2. Glibertson, A., Morreim, P., Skelly, C., & Stevenson, A. (n.d.). 10 Minute Leadership Lessons . Retrieved April 24, 2020, from <http://www.enetlearning.org/wp-content/uploads/2015/05/10minuteleadershiplessons.pdf>
3. Gehrke, N. (1991). *Developing Teacher Leadership Skills*. ERIC Digest, ERIC: 5.
4. Griffin, D. (2001). *The emergence of leadership. Linking self organisation and ethics*. London: Routledge.
5. Harris, A. (2002) *School Improvement: What's in it for Schools?*, London Falmer Press
6. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of educational administration*.
7. Lieberman, A., Saxl, E. R., & Miles, M. B. (2000). Teacher leadership: Ideology and practice. *The Jossey-Bass reader on educational leadership, 1*, 348-365.
8. Michalak. M. J. (2010) Przywództwo edukacyjne w budowaniu potencjału szkoły – materiały z konferencji: „Rozwój kompetencji nauczyciela wobec wyzwań nowoczesnej szkoły”, Warszawa, s. 5, www.ore.edu.pl, [4.03.2020].
9. Michalak, J. M. *Przywództwo w Zarządzaniu Szkołą*. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa, http://www.bc.ore.edu.pl/Content/618/przywodztwo_w_zarzadzaniu_szkola.pdf, [8.05.2020]
10. Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher leadership—Improvement through empowerment? An overview of the literature. *Educational Management & Administration, 31*(4), 437-448.
11. Sickler, J. L. (1988). Teachers in Charge: Empowering the Professionals. *Phi Delta Kappan, 69*(5).
12. The Career Internship Network. *Group Ice Breakers & Energizers Practices to Stimulate Youth*. 1 July 2020, careerintern.ydoinstitute.org/cin/resources/cin/2010-04-13-file:en-us.pdf.
13. https://www2.chsaa.org/activities/student_council/pdf/2014/ideas/What%20on%20Your%20Plate.pdf
14. Taylor, D.L., Bogotch, L.E. (1994). School-level effects of teachers' participation in decision making. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 16*(3):302-19.

Numero	MODULO 5
Titolo del modulo	L'insegnante come leader degli studenti, mentore, tutor, e allenatore - teoria e pratica
Argomento / Breve descrizione	<p>Lo scopo di questo modulo è quello di fornire al lettore (studenti) le conoscenze necessarie sull'insegnante come leader, mentore, tutore e allenatore. L'enfasi delle sessioni è anche sul lavoro in "aula", l'intelligenza emotiva, la cura per lo sviluppo efficace e il benessere degli studenti. Questo è un modulo in cui definiremo i concetti di mentoring, tutoring e coaching a scuola.</p> <p>Prima sessione. Chiarire l'importanza della leadership degli insegnanti in classe e il suo ruolo per il processo di apprendimento generale per ogni bambino individualmente.</p> <p>Seconda sessione. Definire l'essenza dei termini mentore, tutore e allenatore e le differenze tra di loro, il loro ruolo nel processo di apprendimento.</p> <p>Terza sessione. Definizioni di intelligenza emotiva. Rispondiamo alla domanda: "Come sviluppare l'intelligenza emotiva nei bambini?" Parleremo anche di tecniche per affrontare la rabbia.</p> <p>Quarta sessione. Tabella (modello grafico) delle qualità e competenze dell'insegnante leader, mentore, tutore e allenatore.</p> <p>Quinta sessione. Parleremo dello sviluppo efficace e del benessere degli studenti e di come raggiungerlo. Attività di interesse.</p> <p>Sesta sessione. In questa sessione forniremo esempi e modi per sviluppare le competenze di mentoring e coaching, e condivideremo anche le buone pratiche.</p>
Gruppi di destinazione	<p><i>Il modulo 5 sarà orientato a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Insegnanti delle scuole primarie, secondarie e superiori</i> • <i>Dirigenti scolastici</i> • <i>Esperti nel campo dell'istruzione</i> • <i>Autori di letteratura pedagogica</i> • <i>Studenti in specialità pedagogiche</i>
Obiettivo di formazione	<p>Al termine dell'attività tutti i tirocinanti acquisiranno le seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sarà in grado di gestire il processo di apprendimento in modo più efficace • sarà motivato a lavorare sulla costruzione / aggiornamento di leadership, mentoring e competenze di coaching • sarà in grado di mettere in pratica i giochi e i metodi mostrati in questo modulo • aumenterà il livello delle loro competenze utilizzando tecniche diverse

3. Intelligenza emotiva	<p>a scuola. Costruisci forti relazioni di coaching. I principali vantaggi dell'applicazione di competenze di coaching nel sistema educativo. Facilità nell'applicare tecniche di coaching (esempi).</p> <p>Qualità e competenze che l'insegnante deve possedere.</p> <p>Dispensa 5.5 (Quanto controlli?)</p> <p>Dispensa 5.6 (Aiuta gli altri ad accrescere la loro autostima)</p> <p>Dispensa 5.7 (Segui le mie istruzioni)</p> <p>Dispensa 5.8 (Coaching)</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per presentare i soggetti è necessario un videoproiettore, un computer portatile e uno schermo.2. presentazione: C'è una presentazione di Powerpoint per questo modulo nel suo complesso, che include tutte le sessioni. <p>Tempo stimato: 25 minuti</p> <p>Descrizione di attività di apprendimento / metodi</p> <p>Definizioni di intelligenza emotiva. Rispondiamo alla domanda: Come divento emotivamente intelligente?</p> <p>L'insegnamento socio-emotivo o il modo in cui i tirocinanti identificano e gestiscono le loro emozioni e interazioni con altre persone. I benefici di esso. La rabbia e il suo controllo. Prevenzione del comportamento aggressivo. Benefici di conoscere e regolare le emozioni.</p> <p>Riconoscimento dell'intelligenza emotiva.</p> <p>Dispensa 5.9 (Presenta te stesso/a)</p> <p>Dispensa 5.10 (Vincente o perdente)</p> <p>Dispensa 5.11 (Esercizio di autoconsapevolezza)</p> <p>Dispensa 5.12 (Analisi del temperamento)</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per presentare i soggetti è necessario un videoproiettore, un computer portatile e uno schermo.2. presentazione: C'è una presentazione di Powerpoint per questo modulo nel suo complesso, che include tutte le sessioni
--------------------------------	---

4. L'insegnante leader come mentore e i suoi standard	<p>Tempo stimato: 30 minuti</p> <p>Descrizione di attività di apprendimento / metodi</p> <p>Qui offriamo una tabella (modello grafico) delle qualità e competenze del capo insegnante, mentore, tutor e allenatore. Spiegheremo perché queste competenze professionali e qualità personali sono necessarie. Apporteremo esempi di situazioni reali in classe.</p> <p>Appendice 1: "Qualità dell'insegnante leader" di Antoaneta Yaneva</p> <p>Dispensa 5.13 (Trova il concetto)</p> <p>Dispensa 5.14 (Se..., allora)</p> <p>Dispensa 5.15 (Risposte aggressive, sottomesse e assertive)</p> <p>Dispensa 5.16 (Ti fidi degli altri)</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per presentare i soggetti è necessario un videoproiettore, un computer portatile e uno schermo.2. presentazione: C'è una presentazione di Powerpoint per questo modulo nel suo complesso, che include tutte le sessioni <p>Tempo stimato: 15 minuti</p>
5. Sviluppo efficace e benessere degli studenti	<p>Descrizione di attività di apprendimento / metodi</p> <p>Fattori di benessere degli studenti</p> <p>- Ciò che determina il benessere dell'età scolare - indichiamo i principali fattori selezionati da un'indagine per bambini. Le domande poste ci guidano come ricercatori dei bisogni dei bambini e della visione dello sviluppo (Il sondaggio è stato condotto con gli studenti dal 5 °, 6 ° e 7 ° grado, comprese le seguenti domande: "Cosa mi farebbe sentire al sicuro a scuola? ", " Cosa mi aiuterebbe ad aumentare il mio successo? ", " Cosa di ciò che ho imparato a scuola aiuterà il mio sviluppo futuro? ").</p> <p>Dispensa 5.17 (Indagine sul benessere)</p>

<p>6. Sviluppo delle abilità di mentoring e coaching. Buone pratiche.</p>	<p>Segnaliamo le nostre opinioni, come educatori attivi, su ciò che è più importante per garantire un buon clima scolastico: sottolineiamo l'approccio individuale alla comunicazione con gli studenti, nonché una cooperazione efficace e continua tra insegnanti e genitori, anche tra insegnanti e psicologi / insegnanti di risorse / logopedisti.</p> <p>Creazione e istituzione di una cultura scolastica e la comunità scolastica in cui i bambini e gli studenti si sentono sostenuti e coinvolti - giornale scolastico, radio scuola, giornata delle abilità, vacanza sportiva, l'inclusione degli studenti nel programma ERASMUS +, conversazione con lo psicologo in ore di lezione...</p> <p>Sviluppo personale degli studenti - opportunità e prospettive Valutazione precoce e scoperta dei doni negli studenti Pratica nella Scuola elementare Khan Krum 107 per il lavoro con i bambini dotati: lavoro in gruppi di interesse Diagnosi di bambini con BES Partecipazione attiva a concorsi nazionali e internazionali</p> <p>Appendice 2: "IL RUOLO DELL'INSEGNANTE LEADER PER L'INCLUSIONE DI STUDENTI CON BISOGNI SPECIALI NELLA SCUOLA DI MASSA (un articolo di Danko Kalapish)</p> <p>Dispensa 5.18 (Sviluppare l'autostima) Dispensa 5.19 (Alti e bassi)</p> <p>Appendice 3: Foto di classe</p> <p>Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per presentare i soggetti è necessario un videoproiettore, un computer portatile e uno schermo.2. presentazione: C'è una presentazione di Powerpoint per questo modulo nel suo complesso, che include tutte le sessioni <p>Tempo stimato: 15 minuti</p> <p>Descrizione di attività di apprendimento / metodi</p> <p>In questa sessione forniremo esempi e modi per sviluppare le competenze di mentoring e coaching, e condivideremo anche le buone pratiche.</p> <p>Mentoring - linee guida</p> <ul style="list-style-type: none">- stabilire una connessione tra il mentore e il suo allievo- il tempo trascorso tra i due rafforza la fiducia tra di loro- Ciò comporta una certa distanza, nonostante l'amicizia che comporta
---	---

qualsiasi processo di mentoring. È importante per entrambe le parti considerare la necessità di limiti (soprattutto per quanto riguarda il rapporto tra insegnante e studente, insegnante e collega), così come per consentire a cambiare i limiti in una fase futura della comunicazione congiunta.

- per dare all'allievo l'opportunità di fare errori, che lui / lei può poi dare un senso di sé stesso / sé stessa e che lui / lei può discutere con il suo mentore
- lavoro sugli obiettivi del mentore- il mentore stesso ha spesso bisogno di un altro mentore per guidarlo e discutere con lui gli obiettivi prefissati
- il mentore in classe deve conoscere bene sia lo studente specifico che le statistiche che lo guidano negli approcci scelti (per indicarli come generalmente riusciti o generalmente senza successo)
- il piacere del successo degli allievi
- spesso il mentore ritiene ogni cosa inutile dopo che l'allievo ha guadagnato la riservatezza e l'indipendenza dopo che gli obiettivi sono stati raggiunti. Ci sono due direzioni per uscire da questo stato psicologico
- il mentore deve rendersi conto che la parte principale del mentoring è l'amicizia, che rimane molto tempo dopo che gli obiettivi sono raggiunti; il mentore deve trovare nuovi obiettivi e nuove personalità a cui trasmettere la sua preziosa esperienza

Aspettative

- Cosa sappiamo?
- Cosa vogliamo raggiungere?

Limiti

- Come ci comportiamo di fronte alle difficoltà?
- Confidenza ed etica.

Aspetti pratici

- Dove ci troviamo?
- Come ci colleghiamo tra di noi?

How to be a good mentor to your colleagues.

Competenze di coaching - linee guida

- l'allenatore deve dare un senso e accettare la sua neutralità rispetto all'altro, lavorare sulla sua imparzialità e sulla sua distanza costruttiva. Allo stesso tempo, deve essere emotivamente soddisfatto - per ispirare fiducia. Queste due caratteristiche apparentemente incompatibili possono essere combinate in una

persona che conduce una vita sociale ed emotiva attiva al di fuori delle sessioni di coaching.

- l'allenatore deve esercitare costantemente la sua capacità di porre il maggior numero possibile di domande "aperte" senza guidare l'altra persona nelle sue risposte

- L'allenatore deve ascoltare globalmente, raccogliere il massimo numero di opinioni su una situazione specifica, rimanendo sempre imparziale

- ogni sessione di coaching dovrebbe iniziare con una durata fissa al fine di fornire un sistema di compiti e obiettivi realizzabili per determinate ore / giorni

- Prima di tutto si inizia con lo stabilire in modo esatto e fisso (preferibilmente scritto su carta) gli obiettivi desiderati

Cosa

Oggetto desiderato

esempio:
avanzamento lavorativo

Perché

Motivo per cui si desidera ciò

esempio:
progressi nella vita

Come

Pianificare l'obiettivo

esempio:
aumentare la perseveranza

Dispensa 5.20 (Espressione di un conflitto interiore)

Dispensa 5.21 (Che parola è comune)

Dispensa 5.22 (Punti d'apprendimento)

Dispensa 5.23 (Come trovare il mio mentore)

Elenco delle attrezzature e dei materiali necessari

1. Per presentare i soggetti è necessario un videoproiettore, un computer portatile e uno schermo.

2. presentazione: C'è una presentazione di Powerpoint per questo modulo nel suo complesso, che include tutte le sessioni

Tempo stimato: 25 minuti

Contenuti

- Dispense 1 – 23
- Appendici 1 – 3
- 1 presentazione (L'insegnante come leader degli studenti, mentore, tutor, e allenatore - teoria e pratica)

Bibliografia e riferimenti

1. <https://keuneacademy.ge>
2. <https://www.skillsconverged.com/>
3. <https://cleverbook.net/blog/da-pomognem-na-detsata-si-da-stanat-lideri-v-5-stapki>
4. <https://www.schooleducationgateway.eu/bg/pub/latest/practices/school-leadership--when-good-.htm>
5. <https://www.lifehack.bg/business/zlatni-pravila-za-menidgment-jack-welch/>
6. <http://www.wefbulgaria.com/>
7. <https://priobshti.se/>
8. Differentiated Teaching in Academically Diverse Classroom Book - Carol Ann Tomlinson
9. CURRENT TRENDS IN LEARNING SPACES (article) by Denitsa Davidkova
10. Some problems of the modern management of the teaching staff (article) by Ivan Ivanov
11. 15 Tips for Building Leadership Skills in Children – by John Rampton (Entrepreneur), for Entrepreneur Magazine
12. Games and adventures for young and old (handbook) by David Bisset, Galina Bisset, Stefka Peteva - Open Society Club – Ruse
13. 100 games for development of personal and social skills – by Ilian Rizov, Mariana Mincheva – Rizova
14. <https://www.miroslavnachev.com/2017/03/25/diff-speaker-trainer-facilitator-mentor-coach/>
Dr. Ilieva-Koleva, Daniela; "Mentoring as a process"

Dispensa 5.1

Nome: Ritmo (gioco veloce) - adatto per l'inizio della formazione e in qualsiasi momento

Materiali: nessuno

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario: 5 minuti (salvo diversa indicazione dell'organizzatore)

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- allenare attenzione e una concentrazione
- lavoro di squadra
- creatività
- costruire qualità di leadership
- creare un'atmosfera positiva nella classe

Descrizione del metodo

I partecipanti possono stare in piedi, seduti ai loro posti, o in cerchio. Il facilitatore imposta l'azione battendo le mani con un certo ritmo. Invita anche i partecipanti a seguirlo e farsi coinvolgere. Quando questo ritmo è eseguito per circa 20-30 secondi - o a discrezione del facilitatore, assegna un partecipante per impostare un tempo diverso del ritmo. Ad intervalli diversi, il facilitatore cambia i partecipanti per impostare un ritmo diverso.

Altre opzioni

Il partecipante imposta la durata per cambiare la figura ritmica.

Dispensa 5.2

Nome: La mia scienza, gioco di ispirazione

Materiali: lavagna e pennarelli

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: insegnanti, partecipanti per lavoro di squadra

Tempo necessario: 3-4 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- sviluppare un approccio creativo verso gli impegni
- Formazione e presentazione dell'autovalutazione
- Sviluppo delle qualità di leadership - Creatività e attività
- Mente mobile
- Sviluppo del pensiero associativo

Descrizione del metodo

Il formatore seleziona un partecipante e lo invita a scrivere sul tabellone il nome della disciplina che insegna sotto forma di acrostico. L'obiettivo è che il partecipante scriva, per ogni lettera, qualcosa di importante, significativo, che gli porta la sua materia. Questo dovrebbe accadere entro 3 minuti. La fase effettiva del gioco termina quando l'ultimo partecipante presenta la sua materia.

M - Magico

U - Unico

S - Soave

I - Ispirazione

C - Colorato

Dispensa 5.3

Nome: Elite Club

Materiali: carta e penna

Numero di partecipanti: 10 o più

Target group: insegnanti, partecipanti in attività di team building

Tempo necessario: 12-15 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Sviluppo delle capacità di presentazione
- Sviluppo delle capacità di persuasione
- Sviluppo della capacità di selezionare adeguatamente le qualità personali e professionali

Descrizione del metodo

L'ospite spiega il gioco: immaginate di essere membri di un club d'élite. Vi conoscete da molto tempo e vi fidate l'uno dell'altro. L'accesso a questo club è molto limitato. Il vostro compito è quello di convincere tutti gli altri membri del club ad accettare un nuovo membro introdotto da voi. La vostra presentazione è considerata riuscita se alla fine della sessione, tutti i membri votano "PER".

Il candidato ha 5 minuti - fuori dalla stanza - per presentarsi a colui che voterà per lui. Il rappresentante ha 3 minuti per convincere gli altri a votare "PER". Possono anche essere poste domande.

Dispensa 5.4

Nome: Direzione

Materiali: nessun

Numero di partecipanti: 15-20

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario: circa 5 minuti

Preparazione: Il trainer dice ai partecipanti di mettersi in piedi dove vogliono dentro la stanza

Obiettivi:

- lavoro di squadra
- collaborare con gli altri
- superare gli ostacoli
- un gioco di tatto e attenzione

Descrizione del metodo

Ogni partecipante è in piedi in un luogo di sua scelta nella stanza. Il facilitatore dice ai partecipanti di scegliere un altro punto nella stanza senza dire agli altri quale è. Ad un segnale dato dall'addestratore, tutti cominciano a muoversi, sforzandosi di raggiungere il loro punto senza scontrarsi con altri, che si muovono anch'essi verso un determinato punto.

Nota: Il gioco può essere giocato per un tempo limitato - esempio 25 secondi.

Dispensa 5.5

Nome: Esercizio di abilità di leadership: Quanto controlli?

Materiali: Una copia del “Modello di valutazione del controllo” consegnato a ciascun partecipante

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

spiegare l'esercizio: 5 minuti

attività: 10 minuti

Commento di gruppo: 10 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Valutare le prestazioni in base a ciò che gli altri, in particolare i membri del team e colleghi, pensano di voi.

Descrizione del metodo Distribuire il "Modello di valutazione del controllo" a tutti i delegati. Chiedere ai delegati di leggere il modello. Prima devono identificare un certo numero di persone che sono i loro seguaci. Chiedete loro di scrivere i loro nomi nella lista. Successivamente, i delegati devono registrare il punto di vista di ogni persona che hanno nominato circa la propria performance. Questo li incoraggia a pensare dal punto di vista dell'altra persona e vedere in che modo potrebbero comportarsi nel controllare gli altri. Assegnare 10 minuti per questo esercizio. Riportare tutto e seguire con una discussione.

Discussione

Pensi che alcuni dei tuoi follower ti segneranno come persona che controlla? Cosa suggerisce questo? Cosa potresti fare? Pensi che molti dei tuoi seguaci ti classificherebbero come un leader che controlla? Pensi che a loro piaccia avere un leader che controlla? Cosa si può fare per creare un'atmosfera più amichevole?

Varianti

Per portare questo al passo successivo, è possibile preparare forme simili e dare ai membri del team dei vostri delegati e chiedere loro di segnare il loro leader su quanto controllano. È quindi possibile confrontare questi risultati con quelli ottenuti dal leader. Le grandi differenze devono

essere analizzate ulteriormente per vedere che cosa realmente suggeriscono. Ad esempio, i tuoi follower possono descriverti negativamente mentre tu potresti descriverti positivamente. La differenza suggerisce che potresti star facendo qualcosa che non dovresti, ma di cui forse non sei a conoscenza. Diventare consapevoli di questa caratteristica è il primo passo verso uno stile di leadership con meno controllo e più aperto.

MODELLO DI VALUTAZIONE DEL CONTROLLO

PARTE 1:

Quanto pensi ti piaccia controllare le persone nelle diverse situazioni? Metti una X nel livello appropriato.

Poca necessità di controllare

-2

-1

0

1

Forte necessità di controllare

2

PARTE 2:

1. Scrivi il nome dei tuoi followers o membri del team sulla sinistra.
2. Per ogni persona chiediti quanto ti darebbero nel valutare la tua necessità di controllare gli altri.

NOME DEL MEMBRO DEL TUO TEAM

Poca necessità di controllare

-2

-1

0

1

Forte necessità di controllare

2

Dispensa 5.6

Nome: aiuta gli altri ad accrescere la loro autostima

Materiali: una copia del “modello dei valori” consegnata ad ogni partecipante

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

spiegare l'attività 5 minuti

attività 15 minuti

commenti di gruppo 15 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

Identifica cosa puoi fare per far sentire importanti i tuoi colleghi e vedi più chiaramente l'importanza dei compiti loro assegnati.

Descrizione del metodo

Distribuire il " modello dei valori " a tutti i partecipanti.

Spiegare lo scopo di questo esercizio affermando che i leader devono far sentire i loro colleghi valutati in modo che siano più motivati a svolgere i loro doveri, pur sapendo che stanno contribuendo al lavoro d'insieme.

Chiedete ad ogni partecipante di leggere il modello. Chiedete loro di prima identificare un certo numero di persone che sono i loro colleghi. Rispondete alle due domande principali sui valori.

È fondamentale che i partecipanti siano molto specifici su ciò che affermano qui. Non sono consentite osservazioni vaghe. Ecco alcuni esempi:

Buoni Esempi:

"Chiederò a Jane di presentarsi al prossimo incontro di progresso critico per spiegarle che mi aspetto che la sua performance faccia un'impressione positiva sul nostro cliente e che sarà davvero prezioso per il team"

"Farò venire John nel mio ufficio domani per parlare della sua nuova proposta di ampliamento del dipartimento"

"Chiederò a Peter di creare una bozza veloce della nuova architettura software che abbiamo discusso a pranzo la scorsa settimana"

2018-1-PL01-KA201-050605

"Al prossimo incontro settimanale con il team, spiegherò quanto sia importante il nuovo progetto per il futuro della nostra azienda e come i nostri sforzi si conciliano con le attuali tendenze del settore nei prossimi 5-10 anni".

Esempi sbagliati:

"Spiegherò a Mary quanto sia importante il suo ruolo"

"Dirò agli altri che Max è un membro importante del team"

"Dirò ad Albert che sta facendo un buon lavoro"

Assegnare 10 a 15 minuti per questa parte.

Riunire tutti e chiedere loro di condividere alcuni esempi di azioni che hanno identificato. Fate commentare ad altri la qualità di queste azioni e assicuratevi che le azioni siano appropriate e non vaghe.

Segue una discussione.

Discussione

È stato facile trovare nuove idee per aiutare gli altri a vedere il valore del loro lavoro? Quali nuovi metodi hai imparato dagli altri partecipanti? Quanto è cruciale sottolineare continuamente l'importanza dei compiti? Cosa si può fare per elevare compiti che di solito sono visti come routine? Quanto è importante scrivere queste azioni?

Modello di valori

<i>Nome del membro del team</i>	<i>Cosa posso fare per far sentire una persona importante e considerata?</i>	<i>Cosa posso fare per aumentare il grado di importanza del compito che è stato assegnato a questa persona?</i>
---------------------------------	--	---

Dispensa 5.7

Nome: Segui le mie istruzioni

Materiali: Ampio spazio. Preferibilmente una zona dove le persone possono sedersi o sdraiarsi. Una configurazione ideale è all'aperto sull'erba, preferibilmente con vestiti casual e confortevoli. Un'altra scelta è un palazzetto dello sport.

Altoparlante (opzionale).

Premio per il vincitore (facoltativo).

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 10 minuti

Attività 10 minuti per ogni leader *3 = 30 minuti

Commenti di gruppo 10 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

Un gruppo deve seguire le istruzioni di un leader per formare un modello particolare basato su un obiettivo specifico.

Descrizione del metodo

Nominare una persona come leader. Questo esercizio prova la capacità del leader.

Mostra un modello stampato su una carta solo per il leader. Altri non dovrebbero essere in grado di vedere questo modello. Il modello potrebbe essere una serie di linee collegate o forme di base come mostrato sopra.

Chiedi al leader di voltarsi in modo da non vedere il gruppo. Se necessario, si può dare un altoparlante al leader in modo che gli altri possano sentirlo quando parla mentre li guida.

Chiedete al leader di guidare il gruppo per formare la forma specifica. Il leader non è autorizzato a guardare il gruppo mentre eseguono le sue istruzioni. Il leader deve utilizzare la sua immaginazione, la memoria e le istruzioni per completare con successo il compito.

Il leader può solo dare comandi per il movimento. Al leader non è permesso di descrivere la forma al gruppo.

Una volta che il leader è soddisfatto delle sue istruzioni, dovrebbe annunciare che ha completato il compito. Il leader può ora guardare il gruppo e rivelare la forma del bersaglio per la valutazione e l'analisi.

Chiedete al gruppo circa la capacità del leader di dirigere. Chiedete al leader come si sentiva mentre istruzioni e quanto era fiducioso circa l'esecuzione del gruppo o le risposte.

Segua con una discussione.

Discussione

Il leader ha svolto bene il suo compito di guida? Qual è stato il segreto per il loro successo? Perché alcuni leader hanno eseguito male? Che cosa suggerisce questo sul dare istruzioni, ricevere istruzioni, dare feedback e sull'abilità di gestione in generale?

Varianti

Puoi ripetere l'esercizio con altri membri del team con la stessa immagine. In questo caso, conosceranno il bersaglio, ma devono attendere le istruzioni da seguire. In alternativa, è possibile utilizzare nuove immagini per ogni nuovo leader in modo che devono solo seguire le istruzioni senza conoscere la forma finale.

Si può anche eseguire come una competizione in cui il leader con il modello più vicino al disegno vince. Sarebbe più difficile eseguire l'esercizio come una competizione se si utilizzano modelli diffidenti per ogni leader dal momento che alcune forme possono rivelarsi più difficili da formare rispetto ad altre.

Dispensa 5.8

Nome: Coachin

Materiali: nessuno

Numero di partecipanti: nessuno

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 5 minuti

Attività 15 minuti

Commenti di gruppo 15 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

Un gruppo di partecipanti sono invitati a fungere da "Coach" e insegnare all'altro gruppo ad aumentare la fiducia dei singoli nelle proprie capacità e talenti.

Descrizione del metodo

Dividere il gruppo in due sottogruppi. Un gruppo è scelto casualmente per agire come allenatore mentre l'altro gruppo agisce come studente.

Ad ogni allenatore viene assegnato uno studente.

Ogni allenatore ha 1 minuto per decidere quale materia speciale vogliono insegnare ai loro studenti. Questo non deve essere un argomento accademico, può essere qualsiasi cosa, dal suonare uno strumento musicale al disegno, essere bravi nei videogiochi o anche cucinare.

Ogni allenatore ha 5 minuti per insegnare al suo studente l'argomento scelto.

Alla fine di cinque minuti, ogni studente valuta l'allenatore sulle abilità di coaching tra cui la capacità di capire lo stile di apprendimento dello studente, la consegna delle informazioni (scelta delle parole e degli esempi) e la capacità di rispondere alle domande.

L'allenatore con il miglior punteggio vincerà un premio

Discussione

Discutete con il gruppo come questo esercizio aiuti a comprendere e riconoscere le abilità altrui e come faciliti il processo di team building e comunicazione efficace.

Dispensa 5.9

Nome: Presenta te stesso/a

Materiali: penne e fogli per ciascun partecipante

Numero di partecipanti: fino a 20 persone della stessa scuola, università o posto di lavoro

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

30 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Sviluppare la capacità di una vera auto-identificazione
- Formazione delle qualità di leadership - flessibilità del pensiero, abitudini per una comunicazione efficace

Descrizione del metodo

Il formatore distribuisce un foglio e una penna ad ogni partecipante. L'obiettivo è per tutti di descrivere i loro punti di forza e di debolezza su un lato del foglio.

Sul retro del foglio, il partecipante deve scrivere ciò a cui aspira.

Tutti i fogli sono raccolti e mescolati. L'addestratore estrae un foglio e legge quello che è scritto.

I partecipanti devono riconoscere il loro collega.

Il gioco si conclude con una discussione, l'obiettivo è per tutti di scoprire se la loro auto-identificazione coincide con l'opinione degli altri.

Nota: Le informazioni ottenute possono ispirare la creazione di futuri gruppi di lavoro formati sulla base di obiettivi e interessi comuni.

Dispensa 5.10

Nome: Vincente o perdente (gioco veloce)

Materiali: nessuno

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

5 minuti

Preparazione: dividersi a coppie

Obiettivi:

- lavoro di squadra
- costruzione della fiducia
- costruzione di un atteggiamento ottimistico

Descrizione del metodo

Partecipante A condivide con partecipante B qualcosa di negativo che gli è successo. Deve essere qualcosa relativo alla scuola (lavoro). Deve essere vero. Il partecipante B poi commenta la stessa cosa, ma con un focus sul positivo nella situazione. Il partecipante B aiuta a dare un senso all'evento negativo. Poi i ruoli cambiano.

Dispensa 5.11

Nome: esercizio di autoconsapevolezza

Materiali: una copia della “lista di valori” presente qua sotto

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l’attività 2 minuti

Attività 5 minuti + 2 minuti per scegliere 5 valori + 3 minuti di riflessione = 10 minuti

Commenti di gruppo 10 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Leggere i valori forniti e selezionare quelli migliori in base alle istruzioni fornite.
- comprensione dei loro punti di forza, limitazioni, atteggiamenti, valori e motivazioni
- riflettere sui loro valori e vedere esattamente ciò che conta di più per loro
- capire ciò che credono ora e come questo potrebbe essere influenzato dal passato
- questo esercizio può essere condotto periodicamente, come una volta all'anno, e ci si può aspettare di ottenere risultati diversi ogni volta
- Il confronto di questi risultati da soli può essere abbastanza educativo e contribuire ulteriormente ad aumentare la consapevolezza di sé.

Descrizione del metodo

Spiegare ai tirocinanti che in questo esercizio esamineranno sé stessi rispetto ad una gamma di valori. Comprendendo i valori, aumenteranno la loro consapevolezza di sé.

Fornire una copia della "Lista dei Valori" ad ogni tirocinante.

Chiedete ai tirocinanti di identificare dieci valori in cui credono fortemente o che sono importanti per loro. L'elenco è fornito solo come riferimento. Possono aggiungere qualsiasi altro valore che sentono fortemente sulla lista e selezionarlo come parte dei loro dieci valori più importanti.

Chiedete loro di scrivere questi valori su un pezzo di carta separato. Per ottenere i migliori risultati, dovrebbero essere il più onesti possibile. Essi non dovrebbero scegliere i valori da sfoggiare, per essere politicamente corretti o popolari. Dovrebbero scegliere solo in base a ciò che è importante per loro.

Assegnare circa 5 minuti per questa parte.

Ora, nella fase successiva, chiedete ai tirocinanti di selezionare solo cinque valori tra i dieci che hanno scelto. Questo è ora molto più difficile, ma il processo di selezione li costringerà a vedere ciò che veramente il valore più.

Assegnare 2 minuti per questa parte.

Assegnare qualche minuto in più per la riflessione in modo che i tirocinanti possono pensare a ciò che le loro scelte veramente significano per loro.

Riunire tutti e chiedere loro di condividere i loro valori e le loro osservazioni uno per uno. Se i tirocinanti si conoscono o fanno parte di un team, condividere valori importanti può essere molto educativo, in quanto le persone possono vedere cosa è più importante per gli altri membri del team.

Segua una discussione.

Discussione

Cosa hai imparato su di te in questo esercizio? È stato difficile selezionare i dieci valori? Che ne pensi della riduzione a cinque valori? Hai aggiunto qualche nuovo valore alla lista? Cosa ne pensi dei valori degli altri tirocinanti? Se conosci gli altri tirocinanti, le loro scelte corrispondono alle tue aspettative? Se avete fatto già questo esercizio nel passato, i vostri valori sono risultati differenti? Che cosa suggerisce questo?

Value List

Amore e cura

Comunità

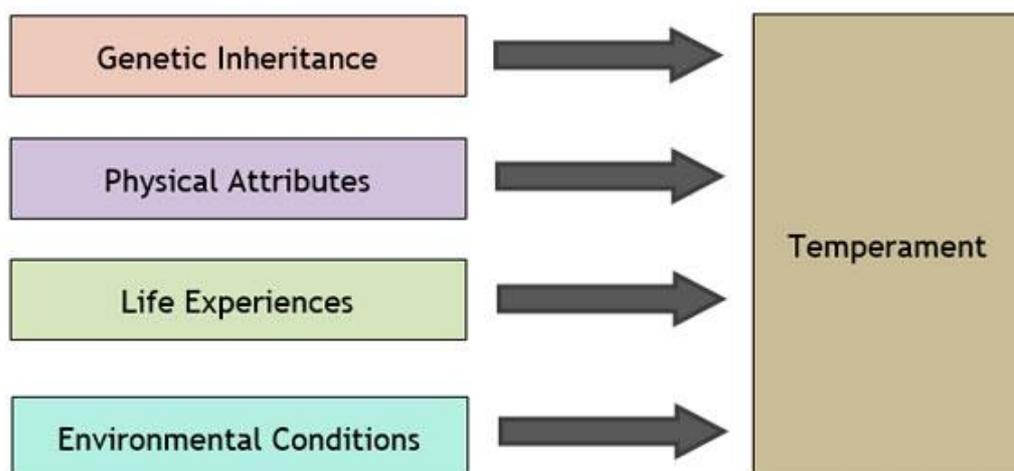
Varietà
Stabilità
Efficienza
Amicizie
Fama
Competenza
Consapevolezza ecologica
Correttezza politica
Comportamento etico
Libertà finanziaria
Garanzia finanziaria
Realizzazione
Avventura
Perfezionismo
Concorrenza
Ordine e diritto
Privacy
Crescita
Essere ricco
Felicità interiore
Onestà
Altruismo
Famiglia
Creatività
Status
Libertà intellettuale
Sicurezza del lavoro
Conoscenza
Merito
Lavoro significativo
Di routine
Leadership
Indipendenza
Lealtà
Rispetto della natura
Relazioni strette
Sfida
Potere
Sviluppo personale
Religione
Reputazione
Novità
Eleganza



Rispetto di sé
Modestia
Aiutare la società
Influenzare gli altri
Assunzione di rischi
Riconoscimento
Certezza
Sesso
Tempo
Verità
Lavorare per te stesso
Lavorare con gli altri
Gratitudine

Dispensa 5.12

Nome: Analisi del temperamento



Materiali: una copia del “questionario del temperamento” (vedi sotto) per ogni partecipante

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 5 minuti

Attività 15 minuti per rispondere alle domande + 15 minuti di condivisione = 30 minuti

Commenti di gruppo 10 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Rispondere alle domande fornite nel modulo e poi discutere con un partner.
- Per aiutare i partecipanti a esplorare il concetto di temperamento, capire cosa significa, come si forma e come può influenzare la loro intelligenza emotiva.

Obiettivo

Il temperamento si riferisce ad aspetti della personalità di un individuo che sono principalmente biologici o innati al contrario di quelli appresi. Il temperamento è fondamentalmente costituito da caratteri di lunga durata che abbiamo acquisito all'inizio della vita o semplicemente ereditato.

Ecco alcuni esempi:

2018-1-PL01-KA201-050605

"Sono timido negli ambienti sociali. Mi sento a disagio se improvvisamente mi trovo al centro dell'attenzione. Credo che provenga dalla mia infanzia quando sono stato cresciuto per essere un bambino tranquillo."

"Non sono mai stata molto sportiva o fisico quando stavo crescendo cosicché impegnarmi nello sport oggi non mi piace molto. Dove sono cresciuta, non si vedeva di buon occhio che le ragazze facessero sport."

"Mi piace parlare. Se entro in una stanza ed c'è tranquillità ho un forte impulso a parlare e ottenere che tutti ascoltino. Ho ottenuto questo da mia mamma credo..." [Continua a parlare per un po' fino a che non si ferma!]

"Sono sempre stata sportiva, anche se ero una ragazza mi è sempre piaciuto qualsiasi sport, anche se erano prevalentemente per ragazzi. Credo di averlo preso da mio padre che era molto atletico." In questo esercizio, i tirocinanti esplorano la natura del loro temperamento e ne discutono con altri per capire meglio cosa significhi.

Descrizione del metodo

Spiegare che il temperamento è influenzato da una miscela di parametri come i seguenti:

Eredità genetica

Attributi fisici

Esperienze di vita

Condizioni ambientali

Dividi i tirocinanti in coppie. Se hai un numero dispari di partecipanti usa un gruppo di 3.

Distribuire una copia del "Questionario del Temperamento" ad ogni partecipante.

Chiedete ad ogni partecipante di rispondere alle domande fornite nel modulo. A questo punto, ogni persona lavora per conto proprio.

Assegnare 15 minuti per questa parte.

Chiedete alle coppie di condividere ciò che hanno registrato sulle loro forme in ogni gruppo.

Ogni persona dovrebbe fare a turno per spiegare cosa pensano dei loro temperamenti.

Dovrebbero anche discutere l'ultima domanda su cosa potenzialmente vogliono cambiare.

Assegnare 15 minuti per questa parte.

Riunire tutti e seguire con una discussione.

Discussione



2018-1-PL01-KA201-050605

Cosa pensi dell'effetto del tuo temperamento sulla tua vita di tutti i giorni? In che modo il temperamento dei tuoi partner è diverso dal tuo? È stato facile elaborare strategie su come cambiare o modificare alcuni dei comportamenti discussi?

Questionario del temperamento

Descrivi il tuo temperamento con tre aggettivi. Scegli quelli che ti descrivono meglio.

Suggerisci tre aggettivi che altri usano per descrivere il tuo temperamento.

Passare attraverso ciascuno degli aggettivi identificati nelle due domande di cui sopra e vedere se ognuno è a causa di ereditarietà genetica, attributi fisici, esperienze di vita o condizioni ambientali.

In che modo ogni fattore caratteriale ti influenza a livello personale?

In che modo ogni fattore caratteriale ti influenza a livello di leadership?

Quali di questi fattori vuoi cambiare e perché?

Dispensa 5.13

Nome: Trova il concetto

Materiali: lavagna mobile e pennarelli

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

5-7 minuti

Preparazione: Il formatore scrive sulla lavagna una parola - un concetto che dovrebbe essere spiegato ai tirocinanti. Questo concetto è legato ad una lezione specifica.

Obiettivi:

- lavoro di squadra
- comprensione di diversi concetti
- utilizzo di un approccio di scoperta
- sviluppo del pensiero associativo

Descrizione del metodo

Al centro della lavagna il facilitatore scrive un concetto di una parola che deve essere definito e spiegato. Divide la lavagna con una linea verticale al centro. Chiede ai partecipanti con cosa associano questo concetto. Invita i partecipanti a nominare parole basate sulle associazioni. Il formatore annota ogni parola indicata dai partecipanti sul lato sinistro della lavagna. Se il concetto è complesso e sconosciuto, aiuta gli allievi guidandoli. Si continua finché i partecipanti lo desiderano. **Questa è una fase quantitativa.**

Il formatore o un partecipante legge le parole registrate e cancella quelle che vengono ripetute.

Poi, con l'aiuto di domande aggiuntive, i partecipanti fanno frasi per descrivere la parola-

concetto. Il formatore (o partecipante) li scrive sul lato destro. **Questa è la fase qualitativa.**

Alla fine, il formatore annuncia la corretta interpretazione del concetto, citando un dizionario esplicativo. *E qui la reazione dei partecipanti è molto preziosa per quanta sorpresa suscita la definizione, o per il fatto che le frasi a cui sono giunti da soli sono confermate.*

Dispensa 5.14

Nome: Se..., allora

Materiali: fogli e penne

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

3 minuti per partecipante

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Formare la capacità di prendere decisioni rapide e adeguate in diverse situazioni
- Aggiornamento dell'esperienza professionale nella risoluzione di varie situazioni.

Descrizione del metodo

Il formatore offre una scelta tra due argomenti. Dopo aver scelto, il partecipante deve scrivere 3 frasi sull'argomento, seguendo la costruzione "Se , allora".

Esempio di argomento - "Colloquio di lavoro". Qui ci sono risposte di esempio per partecipante:

1. "Se ci sono molti candidati per la posizione, allora le mie probabilità sono ridotte."
2. "Se io sono l'unico candidato, allora la posizione è discutibile."
3. "Se indosso il vestito verde fortunato, allora è chiaro che ci riuscirò!"

Dopo aver dato i loro fogli di risposta, segue una breve analisi da parte del formatore.

Dispensa 5.15

Nome: Risposte aggressive, sottomesse e assertive

Materiali:

- Tre copie del *foglio di assertività* fornite di seguito per ogni partecipante.
- Una copia del *foglio di esempio di assertività* fornito di seguito per ogni partecipante.

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 2 minuti

Attività (5 minuti di analisi + 10 minuti di discussione) * 3 = 45 minuti

Commenti di gruppo 5 minuti

Preparazione:

Prima di passare attraverso questa attività, si dovrebbe avere parlato di assertività in dettaglio e aver dato esempi in modo che i partecipanti sappiano cosa ci si aspetta da loro.

Obiettivi:

- per imparare ad essere assertivo bisogna sapere la differenza con l'essere aggressivo o sottomesso.
- analizzare una determinata situazione e ad analizzare le varie risposte fornite e a vedere come i loro sentimenti sono influenzati da ogni risposta.

Descrizione del metodo

Distribuire i fogli di assertività e i fogli di esempio di assertività a tutti i partecipanti.

Chiedete loro di considerare una situazione e usate un foglio per analizzarla.

Data la situazione, dovrebbero formulare una risposta aggressiva, sottomessa/passiva e assertiva.

Dovrebbero registrare la loro analisi nelle loro forme.

Assegnare 5 minuti per questa parte.

Riunire tutti e chiedere ad ogni persona di spiegare qual era la situazione e poi fornire la loro analisi.

2018-1-PL01-KA201-050605

Chiedere ad altri partecipanti di fornire un feedback o una correzione per ogni tipo di risposta.

L'obiettivo è quello di imparare a che cosa assomiglia ogni tipo di risposta e il tipo di emozione negativa che comporta.

Assegnare un totale di 10 minuti per questa parte.

Chiedere ai partecipanti di considerare una nuova situazione e utilizzare un nuovo foglio per analizzarla.

Come prima, dopo 10 minuti chiedete loro di condividere i propri risultati e ricevere un feedback.

Ripetere un altro giro.

Segua una discussione.

Discussione

La vostra comprensione di una risposta assertiva è aumentata come conseguenza di questo esercizio? Cosa ne pensi dei suggerimenti degli altri sulle tue situazioni? Cosa ne pensi degli scenari degli altri e della loro analisi? Qual è stata la lezione più importante che hai imparato in questo esercizio?

Foglio di esempio di assertività

Considerare una data situazione e analizzarla di seguito sulla base di varie risposte che si possono dare.

Situazione:

Il mio amico continua a prendere in prestito i miei libri e non li restituisce mai.

Risposta aggressiva

La tua risposta:

Non te ne presterò mai un altro!

Risultato positivo:

Non perderei i miei libri.

Sentimenti negativi:

Mi sento in colpa per aver ferito i sentimenti della mia amica o aver perso una relazione preziosa per un semplice libro.

Risposta sottomessa/passiva

La tua risposta:

Lo ignorerò. È solo un libro.

Risultato positivo:

Mantengo il mio amico felice. Ha il libro e non sentirà una lamentela da me.

Sentimenti negativi:

Ho perso i miei libri che mi costano. Ho anche bisogno di loro come riferimento, ma ora non posso usarli.

Risposta assertiva

La tua risposta:

Vi presto alcuni dei miei libri e sono felice di prestarvene altri. Capisco che non abbiate avuto abbastanza tempo per leggerli. Io uso molti di loro come riferimento e ho bisogno di loro.

Apprezzo se si potete restituirli subito dopo averveli prestati.

Risultato positivo:

Il mio amico ora capisce che ho bisogno indietro i libri e potrò mantenere il mio amico.

Sentimenti negativi:

Mi sento bene ora, ma capisco che essere assertivo richiede coraggio, pianificazione e abilità.

Foglio di assertività

Considerare una data situazione e analizzarla di seguito sulla base di varie risposte che si possono dare.

Situazione:**Risposta aggressiva**

La tua risposta:

Risultato positivo:

Sentimenti negativi:

Risposta sottomessa/passiva

La tua risposta:

Risultato positivo:

Sentimenti negativi:

Risposta assertiva

La tua risposta:

Risultato positivo:

Sentimenti negativi:

Dispensa 5.16

Nome: Ti fidi degli altri

Materiali: una parete e uno spazio vuoto

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 2 minuti

Attività 10 minuti

Commenti di gruppo 10 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

- Valuta il tuo livello di fiducia con gli altri in base a una serie di situazioni.
- Si basa sulle nostre esperienze precedenti, come abbiamo tratto le nostre regole generali dalla nostra esperienza di vita.
- come si sentono gli altri in certe situazioni, in modo da poter diventare consapevoli del nostro livello di fiducia e di come ci si confronta con gli altri.

Descrizione del metodo

Chiedete ai partecipanti di stare vicino al muro, con le spalle al muro.

Spiegate che ora presenterete una serie di situazioni. Per ogni situazione, si desidera che i partecipanti valutino la loro fiducia in quella situazione. Nel caso di nessuna fiducia, dovrebbero rimanere dove sono. Nel caso di fiducia massima e incondizionata, dovrebbero muovere tre passi avanti. Muovere uno o due passi significa minore fiducia, rispettivamente.

Dopo ogni situazione, chiedere ai tirocinanti di tornare al muro e ripetere il processo

Indicare le seguenti situazioni:

Il tuo manager vuole che tu faccia gli straordinari il sabato.

Il tuo collega vuole che tu svolga i suoi compiti importanti per un paio di giorni, dato che è malato.

Il tuo collega vuole prendere in prestito la tua auto per il weekend.

Il tuo collega vuole prendere in prestito il tuo libro.

Il tuo capo vuole vederti venerdì dopo il lavoro.

Tornate tutti insieme e seguite con una discussione.

Discussione

Eri simile agli altri nel tuo livello di fiducia? In quali situazioni la maggior parte delle persone aveva lo stesso livello di fiducia? In quali situazioni ti sei sentito molto diverso dagli altri? Cosa suggerisce questo esercizio? Su quali aree devi lavorare, forse per aumentare la tua fiducia in aree che altri hanno valutato più di te?

Dispensa 5.17

Nome: Indagine sul benessere

Materiali: questionario

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Obiettivi:

Lo scopo del sondaggio è quello di fornire agli insegnanti linee guida per comprendere le esigenze dei loro studenti.

Descrizione

L'indagine proposta ha domande campione. È stato tenuto tra gli studenti di 107 scuole elementari, di età tra 11-13. Ogni insegnante può cambiare le domande in base alla sua ricerca personale e le specifiche degli studenti e lavorare con loro.

SVILUPPO EFFICACE E BENESSERE DEGLI STUDENTI

Indagine condotta tra gli studenti di quinto, sesto e settimo grado

1. Cosa mi fa sentire sicuro/a a scuola?

YANA (11 anni): C'è sicurezza a scuola e mi sento protetta. Mamma è calma quando mi lascia alla porta dell'edificio.

GEORGE (12 anni): Gli insegnanti mi fanno sentire al sicuro, ci sono sempre almeno tre persone in servizio nel corridoio, fanno osservazioni ai bambini che corrono durante le pause, e quindi nessun incidente può accadere.

PETER (12 anni): Ho imparato karate fin da quando ero molto piccolo. L'anno scorso sono anche diventato un campione nazionale. Lo sport aiuta proprio per questo - sentirsi sempre in grado di difendersi quando necessario. È bello imparare più sport a scuola, allora tutti si sentiranno come me. E non avranno paura.

SIANA (13 anni): A volte gli studenti più grandi si comportano male con i più giovani. Alcuni sono particolarmente furbi e lo fanno quando nessuno li sta guardando. Se i bambini riferissero sempre questi casi, smetterebbero. Forse abbiamo bisogno di parlare di più di questi problemi in classe.



2018-1-PL01-KA201-050605

RADA (12 anni): Mi sento protetta perché c'è controllo nella mia scuola. Ho amici che studiano in altre scuole, mi hanno detto che questo non è il caso con loro. E' importante dove si studia, quindi il prossimo anno voglio andare a una buona scuola superiore. La buona formazione è la ragione principale, ma non è l'unica. È bello sentire che la tua scuola si prende cura di te – uno è così rilassato e la giornata è facile e piacevole.

SOFIA (12 anni): Ci sono bambini maleducati e aggressivi. Devono essere puniti. Forse i loro genitori dovrebbero essere puniti perché li hanno cresciuti. Se ognuno ottiene ciò che si merita per il modo in cui si comporta, non ci saranno problemi a scuola e tutti si sentiranno protetti e bene.

MELCON (11 anni): Sono armeno. Sono stato insultato per questo. Non sono arrabbiato perché sono sempre stato insultato da bambini molto più stupidi di me. Mamma mi dice di non prestare attenzione alle persone stupide, di salutare e lasciarli con un sorriso. Questo è quello che faccio.

TSVETA (13 anni): Sono un estraneo nella classe. Gli insegnanti hanno già accettato come normale e nessuno mi chiede perché sono solo. Nessuno mi ha aggredito fisicamente a scuola, ma voglio avere amici. Non come i miei compagni di classe, pensano solo ai telefoni e ai vestiti di marca. Non hanno valori. Per valori non intendo oggetti costosi, intendo il carattere di una persona, che il suo cuore sia buono o meno. Se avessi degli amici a cui parlare a scuola, mi sentirei meglio.

HRISTO (11 anni): Leggo nelle pause. Fiction. Una volta ero molto preso e ho continuato durante il corso di biologia. La mia signora ha scritto una nota. Voglio avere un raggio laser per proteggermi dalle note. E dai mostri. E dalla signora in biologia.

SERGEY (12 anni): Mi sento molto bene a scuola. Ho amici di prima elementare qui, e vado d'accordo con gli insegnanti. Non mi è mai successo niente di male, mi sento protetta. Quando avrò finito, mi mancherà molto questo posto. E tornerò sicuramente dagli insegnanti.

2. Che cosa mi aiuterebbe ad aumentare il mio successo?

YANA (11 anni): I miei voti sono tra il cinque e il sei. Sono felice, ma voglio migliorarmi. Questo è molto difficile perché le lezioni sono molte e sempre più difficili.

GEORGE (12 anni): Ci sono insegnanti che insegnano in un modo molto interessante. Con loro ricordo tutto in classe. Penso che se tutti gli insegnanti fossero così, probabilmente saremmo tutti bravissimi. La cosa buona è che questi insegnanti sono molto simpatici anche come persone - parlo con loro nelle pause, a volte usciamo da scuola insieme. È molto importante che l'insegnante renda la sua classe interessante e amichevole.

2018-1-PL01-KA201-050605

PETER (12 anni): Puoi aumentare il tuo successo solo se studi molto. Dipende da te. A volte è difficile perché ci sono un sacco di compiti per il giorno dopo. Mi capita spesso di giocare ai giochi per computer e di avere 4-5 compiti da fare. Poi spengo il computer e li faccio. È così che lo sport mi ha insegnato a fare prima le cose importanti, anche quando non sono così interessanti per me.

SIANA (13 anni): Non mi importa molto del successo, ma mia madre mi rimprovera molto se prendo un voto insufficiente. Si è laureata nella stessa scuola, ma era molto più intelligente di me. Si può aumentare il successo a scuola se si prende parte attivamente a una classe, ma non sono una delle più attive, perché sono ancora preoccupata di dire qualcosa di stupido.

RADA (12 anni): Finora sto finendo con un voto eccellente. Scrivo tutti le spiegazioni in classe e imparo principalmente da loro. E' più facile per me con gli insegnanti che sviluppano bene le loro spiegazioni è così che ho la più importante della lezione, raccolti brevemente nel mio quaderno. Li leggo a casa e capisco tutto perché ascolto attentamente le lezioni.

SOFIA (12 anni): Ci dovrebbe essere più tempo per esercizi e compiti pratici. Se leggo qualcosa, a volte non lo capisco, e anche se lo faccio, lo dimentico subito. Tuttavia, quando facciamo qualche esperimento di chimica con la signora o trascorriamo tre ore a bulgaro solo per fare pratica, tutto è molto più facile. Allora acquisisco una conoscenza duratura.

MELCON (11 anni): Non imparo dal libro di testo, di solito imparo da internet o da programmi scientifici popolari. Questo dovrebbe essere introdotto a scuola - per guardare più video, per utilizzare la tecnologia. Dobbiamo essere innovatori, ma ci sono ancora molti insegnanti con il pensiero al pensionamento. Se mai diventerò Ministro della Pubblica Istruzione, lo cambierò. Naturalmente, licenzierò tutti i gruppi e gli insegnanti arrabbiati.

TSVETA (13 anni): Il successo è basso ovunque perché non tutti vogliono imparare ogni cosa. Sto studiando letteratura e perché cosa avrei bisogno degli "angoli opposti"? Non avrò mai bisogno di loro ... Devi capire i doni di un bambino fin da piccolo, non devi imparare tutto. Il mio sogno è quello di dividere in qualche modo le classi - di avere una classe con bambini che sono bravi nelle lingue, una classe con matematici, una classe con chimici ... Allora il successo sarà molto alto.

HRISTO (11 anni): Ci sono insegnanti con cui non puoi aumentare il tuo successo, lì sei condannato - come con la signora di biologia. Non mi importa quale sia il mio successo - studio in modo che mio padre non mi punisca più tardi. E la maggior parte dei miei amici fanno uguale. Le ragazze sono diverse, sono seccione. E io le odio.

2018-1-PL01-KA201-050605

SERGEY (12 anni): Mi aiuterebbe avere una base tecnica migliore - avere computer in ogni ufficio per accedere facilmente alle informazioni. Ho guardato video di scuole all'estero, tutto è digitale lì. E scrivono su lavagne interattive. Amo tutto ciò che è moderno.

3. Quale delle cose che ho imparato a scuola aiuterà il mio sviluppo futuro?

YANA (11 anni): Secondo me, parte del materiale di studio dovrebbe essere rimosso, dovremmo studiare successivamente o dovremmo avere meno ore al giorno. A volte mi capita di avere compiti che è faccio per almeno 3-4 ore. Lezioni di apprendimento e di cucina per i test sono separati. Vado anche a danza, tre volte a settimana, e a volte faccio i compiti fino alle 12 di sera. Se ci saranno meno lezioni, forse rimarranno più cose nella mia testa e queste cose mi serviranno in futuro, per il mio sviluppo futuro.

GEORGE (12 anni): Frequento regolarmente i colloqui che gli insegnanti offrono. La cosa buffa è che non sono mai stato uno degli studenti problematici, al contrario, e sono quelli problematici che devono camminare che non camminano. Mi aiuta molto stare da solo con l'insegnante, per fargli esattamente le domande che sono difficili per me. Forse avere più colloqui o corsi contribuirà al mio sviluppo futuro - essere di nuovo con i nostri insegnanti, ma in gruppi molto più piccoli, dove presteranno attenzione ai nostri errori.

PETER (12 anni): Per il mio futuro sviluppo mi aiuterà ad essere ben preparato per l'esame dopo la terza media, è il più importante perché determina quale liceo entrerà. In terza media, tutti vanno a scuola e lezioni private, solo per preparare bene e ottenere voti alti nella valutazione esterna. Infatti, questo è il significato della scuola - per prepararci a questo esame.

SIANA (13 anni): Non sono sicuro di cosa potrebbe aiutare il mio sviluppo futuro. Forse se scegliessimo quale esame prendere dopo la scuola primaria - in bulgaro o in matematica, potremmo preparare meglio. Ora dobbiamo prendere entrambi gli esami. È molto difficile. Nessuna di queste due scelte funziona abbastanza bene per me, mi piace dipingere e lo faccio, ma non posso.

RADA (12 anni): Penso che per il mio sviluppo futuro mi aiuterebbe a viaggiare e in pratica a sviluppare le mie conoscenze. Ho studiato inglese per anni e viaggiare all'estero mi aiuta molto a sviluppare la mia lingua, soprattutto se comunico con altri bambini. Abbiamo visitato alcuni musei bulgari con la classe, lì vedo oggetti e foto delle epoche per le quali studio la storia. Devi viaggiare - allora puoi controllarti, capire quello che sai e quello che non sai, è molto utile!

SOFIA (12 anni): A scuola imparo cose che mi saranno utili e cose di cui non avrò mai bisogno. L'enfasi deve essere sulle cose che sicuramente mi serviranno in futuro. Queste sono la mia

lingua, le lingue straniere, la matematica... Se studio di più in queste materie, non ci sarà bisogno di lezioni aggiuntive e avrò più tempo libero.

MELCON (11 anni): Un giorno sarò in affari. Forse se ci portano da scuola a una grande azienda, sarà molto interessante e utile. In generale, le persone con diverse professioni dovrebbero entrare in classe e parlarci, descriverci esattamente quello che fanno. Un giorno sarò il capo e questa conoscenza mi sarà utile.

TSVETA (13 anni): Diventerò uno scrittore. Oltre alla letteratura, vorrei studiare più storia, anche psicologia, filosofia e religione. Questo mi aiuterebbe, perché in questo modo imparerei a conoscere meglio le persone. Non studio matematica, queste lezioni mi fanno solo perdere tempo. Quando sarò grande, prenderò il premio Nobel per la letteratura, sarà il primo per la Bulgaria.

HRISTO (11 anni): A scuola la maggior parte delle cose sono inutili, purtroppo qualcuno deve spiegarlo a mio padre. Se dopo un po' guadagno 4.000 euro al mese, non sarà a causa della scuola, ma a causa di me stesso.

SERGEY (12 anni): Un buon successo a scuola significa un buon successo al liceo, poi una buona università e una buona vita, quindi tutto a scuola è importante e mi sviluppa. Le lezioni di educazione fisica mi aiutano soprattutto quando giochiamo a pallavolo - mi aiutano a distrarmi dalle lezioni e a sviluppare il mio corpo. Ed è un modo per passare del tempo con i miei amici.

Dispensa 5.18

Nome: Sviluppare l'autostima

Materiali: uno spazio dove ci si può mettere a sedere e vedersi l'un con l'altro

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 2 minuti

Attività 30 minuti ma varia a seconda del numero di partecipanti

Commenti di gruppo 10 minuti

Preparazione: nessuna

Obiettivi:

Questo esercizio è utile per mostrare alle persone quanto siano già piene di risorse. Le persone che soffrono di mancanza di autostima tendono a concentrarsi sulle loro debolezze o a incolpare gli altri per i loro problemi. Questa mancanza di fiducia nelle loro capacità li rende meno fiduciosi, il che a sua volta conferma le loro convinzioni negative. La maggior parte della loro energia viene poi spesa a capire chi ha sbagliato e chi è da biasimare.

Questo esercizio aiuta a rompere questo ciclo evidenziando che ognuno ha determinate risorse e punti di forza che possono usare. Quando una persona non vede i suoi punti di forza, inizia a sviluppare una personalità disfattista. Questo esercizio aiuta a portare punti di forza e qualità positive in superficie, dando il via a una visione più positiva della vita.

Condividi un'esperienza con gli altri ed esplora le tue qualità positive che ti hanno permesso di fare bene in quell'esperienza.

Descrizione del metodo

Spiegare che si desidera che i partecipanti condividano le loro storie con gli altri e ricevano un feedback su di loro.

Chiedi un volontario per iniziare l'esercizio.

2018-1-PL01-KA201-050605

Chiedete a questo individuo di condividere un'esperienza con gli altri in cui ha raggiunto qualcosa per cui si sentiva bene.

Chiedete agli altri nel gruppo di fornire un feedback uno per uno. Chiedete loro di identificare due qualità critiche necessarie per raggiungere ciò che il volontario ha segnalato. Ogni persona dovrebbe identificare nuovi aspetti.

Alla fine, il volontario ha la possibilità di aggiungere più qualità se riesce a pensarne altre.

Opzionalmente, è possibile scrivere queste qualità su una lavagna a fogli mobili come sono suggeriti in modo che tutti possano vederli come la lista si sviluppa.

Ora, chiedete al volontario di selezionare le migliori tre qualità che ritiene siano state fondamentali per permettergli di avere successo. Dovrebbe poi dire ad alta voce ad altri e sentirsi orgoglioso: "Io sono X", "Io sono Y" e "Io sono Z"

Seguire questo esercizio con gli altri fino a quando tutti hanno espresso le loro migliori qualità.

Il risultato è che tutti devono sentirsi molto più positivi e apprezzare i loro punti di forza attuali. Condividere le loro qualità, specialmente quando è suggerito da altri può avere un effetto profondo nell'aumentare la fiducia di una persona.

Segua una discussione.

Discussione: Come ti senti ora che sai cosa gli altri pensano delle tue capacità? Cosa pensi dei problemi, dei risultati e degli approcci degli altri? Vedi una similitudine con i tuoi? Cosa ne pensi del pensiero positivo in contrasto con il pensiero negativo? Qual è la lezione più importante che hai imparato da questo esercizio?

Dispensa 5.21

Nome: Che parola è comune

**Materiali:**

- "carte/parole" con un certo numero di parole scritte su ciascuna di esse. Una serie di queste carte sono fornite di seguito. Hai bisogno di una carta per allievo. È possibile modificare le carte utilizzando il proprio design, anche se assicurandosi che l'esercizio rimanga impegnativo.

- 50 schede bianche vuote o più a seconda del numero di partecipanti.

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 5 minuti

Attività 15 minuti

Commenti di gruppo 10 minuti

Preparazione: nessuna

Questo è un esercizio divertente che incoraggia i partecipanti a pensare sul posto, prendere decisioni e auto-organizzarsi per completare un compito. È ideale per corsi di teambuilding e leadership per mostrare il valore della comunicazione da parte di tutti i membri e come un leader può coordinare le attività e lo scambio di informazioni per aumentare significativamente le prestazioni del gruppo nel suo complesso.

Obiettivo:

Scopri la parola comune inclusa in una serie di carte date a tutti i membri di una squadra.

Descrizione del metodo: Chiedete ai partecipanti di formare un cerchio mentre guardano lontano l'uno dall'altro (guardando al di fuori del cerchio).

Distribuisce una "Carta/parole" ad ogni partecipante.

Distribuire più schede vuote per ogni partecipante. Non c'è limite a questo in modo che possano avere come molti come vogliono durante l'esercizio.

Spiegare che c'è una parola comune tra tutte le carte e il loro obiettivo è quello di trovarlo.

Tuttavia, vi sono una serie di regole che devono rispettare:

I partecipanti non possono mostrare le loro carte a nessun altro.

I partecipanti non possono passare le loro carte a nessun altro.

I partecipanti non possono parlare tra di loro.

L'unico modo per comunicare è quello di inviare le note scritte su schede bianche ad un'altra persona adiacente a loro.

Le carte boanche possono contenere un massimo di tre parole.

Assegnare 15 minuti per questa parte o fino a quando non trovano la parola comune.

Cronometra le loro prestazioni in modo da poter confrontare le prestazioni di diversi gruppi attraverso corsi multipli.

Riunisci tutti e prosegui con una discussione.

Discussione

Come avete affrontato il problema? Vi siete scambiati messaggi per nominare un leader in modo da poter coordinare le vostre attività? Avete organizzato le informazioni metodicamente?

L'operazione è stata scoraggiante? Avete provato a risolvere il problema da soli o avete contato su altri? Avete utilizzato i principi di auto-organizzazione per coordinare le attività e lavorare per incanalare le informazioni verso una particolare direzione? Come hai fatto a nominare un leader (Esempio: passare il nome di candidato a tutti e tutti che rispondono che sono d'accordo)? Quanta messaggistica è stata richiesta per completare l'attività? Sei stato contento delle tue prestazioni?

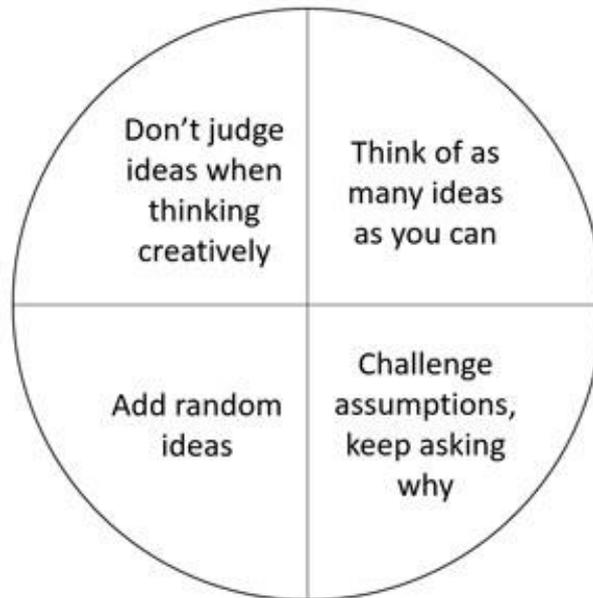
Facoltativo:

A Tutor: Una volta che avete fornito le risposte ed il gruppo ha discusso la loro prestazione, potete concedergli un altro tentativo all'esercitazione per vedere se possono migliorare. Avrete bisogno di utilizzare un diverso set di carte per il secondo tentativo in modo che la parola comune sia diversa.

Carta 1 Realizzazione Destino Paura Ignoto Perduto Fallimento	Carta 2 Successo Paura Motivazione Rispetto Destino Ignoto	Carta 3 Missione Ignoto Fallimento Necessità Realizzazione Ambizione
Carta 4 Avidità Realizzazione Denaro Ignoto Paura Ambizione	Carta 5 Ignoto Ordine Errore Rispondere Realizzazione Paura	Carta 6 Decisione Ignoto Realizzazione Ambizione Fallimento Ordine

Dispensa 5.22

Nome: Punti d'apprendimento

**Materiali:**

Una copia del “Foglio Attività Punti di Apprendimento” per ogni gruppo (Vedi un esempio in fondo a questa pagina)

Una penna per ogni gruppo

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario:

Spiegare l'attività 2 minuti

Attività 10 minuti

Preparazione: nessuna

Si tratta di un'attività stimolante e divertente che rafforza anche gli obiettivi di apprendimento e i concetti discussi durante il corso. Questa attività è più adatta per la metà o la fine della serie di sessioni.

Obiettivo:

I partecipanti devono presentare obiettivi di apprendimento significativi e punti discussi durante la sessione di formazione.

- creare un'atmosfera positiva nella classe

Descrizione del metodo

Dividere il gruppo in gruppi di 2 o 3 persone.

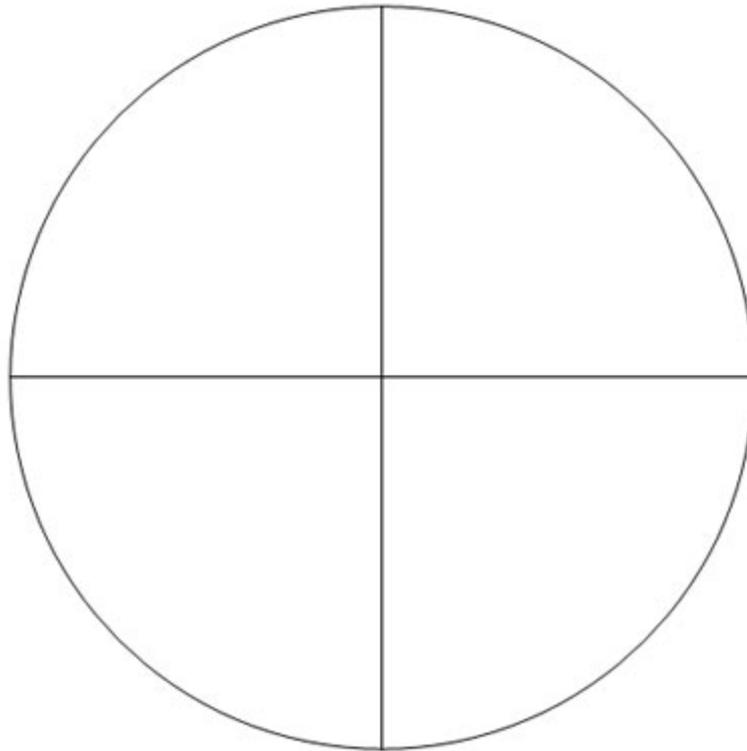
Dare ad ogni squadra una copia del foglio attività e una penna.

Spiegare che i team hanno 3 minuti per trovare 4 punti di apprendimento principali o concetti che hanno imparato finora in questo corso di formazione.

Ogni punto deve essere scritto in una parte separata del diagramma sul foglio di attività.

Raccogli tutti fogli e attaccali al muro o alla lavagna perché tutti li vedano.

Leggi alcuni dei punti e chiedere alle squadre di spiegare le loro scelte.



Dispensa 5.23

Nome: Come trovare il mio mentore

Materiali: questionario

Numero di partecipanti: nessun limite

Target group: tutti i tipi di insegnanti

Obiettivo:

Lo scopo del sondaggio è quello di scoprire se un mentore è giusto per voi e se siete pronti per essere un mentore.

QUESTIONAIRE**Come trovare il mio mentore?**

LE RISPOSTE ALLE SEGUENTI DOMANDE TI RENDERANNO PIÙ FACILE SCEGLIERE UN MENTORE

Domanda	Sì	No	Non so
1. Il vostro mentore dovrebbe essere un insegnante di successo e carismatico, non solo in classe, ma anche nella comunità scolastica?			
2. Deve comunicare facilmente con tutti i singoli gruppi della comunità (dirigenti, genitori, studenti)?			
3. Deve definire chiaramente, ma specificamente, ciò che si aspetta da voi?			
4. Dovete determinare e definire quali sono le vostre aspettative reciproche? Ad esempio: come gestirete questo processo?			
5. Dovrebbe essere interessato a te come persona, solo professionalmente?			
6. Dovrebbe voler capire di cosa hai bisogno, come affronti le diverse situazioni, non solo quelle professionali ?			
7. Deve essere informato sulle vostre priorità, sulle competenze già acquisite e su quelle future?			
8. Dovrebbe guidarvi su come affrontare le sfide?			
9. Dovrebbe darvi soluzioni pronte alle situazioni?			
10. Dovrebbe incoraggiarvi a prendere le vostre decisioni?			
11. Dovrebbe aiutarti a fissare obiettivi a lungo termine?			



12. Il tuo mentore dovrebbe avere un impegno costante con te ed essere disponibile in qualsiasi momento necessario?			
13. Pensi che il mentoring sia un processo a lungo termine?			

Nota: Se per lo più rispondi Sì alle domande, significa che sei pronto a riconoscere il tuo mentore tra i tuoi colleghi!

Appendice 3

Nome: foto di classe

Materiali: Fogli da disegno, matite, pennarelli, colori, colla, nastro adesivo.

Numero di partecipanti: student di una classe o 15-20 partecipanti

Target group: tutte le classi, tutti i tipi di insegnanti

Tempo necessario: circa 20 minuti

Preparazione: Questa attività congiunta permetterà agli studenti (partecipanti) di esprimersi, mostrerà loro che, anche se abbiamo un aspetto diverso, ci sono molte cose che ci collegano. Io sono io e sono unico. Siamo tutti parte della stessa classe (comunità, gruppo). Parlare di interessi comuni, di amicizia, di accettare la differenza e apprezzarla.

Obiettivi:

- Espressione creative di sé stesso
- Usare un approccio creativo
- Senso di appartenenza a un gruppo
- Lavoro di squadra

Descrizione del metodo- Quello che facciamo:

Spiegare ai bambini (il gruppo) che si prenderà una "foto classe" non standard. Ogni bambino (partecipante) disegna il proprio autoritratto. Insieme agli studenti, ritagliate i disegni e realizzate un collage su cartone. È possibile incollare il collage davanti alla classe o all'interno della stanza in un luogo visibile ai bambini (partecipanti).

Struttura del modulo di apprendimento

Numero	MODULO 6
Titolo del modulo	Insegnare con la creatività
Argomento / Breve Descrizione	<p>Lo scopo di questo modulo non è quello di definire scientificamente il concetto di "creatività" e "innovazione", o il rapporto tra di loro (ne parleremo solo nella prima parte del primo capitolo); l'obiettivo principale è invece quello di comprendere l'importanza di questi elementi sia per gli individui che per le società europee del XXI secolo; inoltre presenteremo alcuni strumenti pratici e aspetti teorici che gli insegnanti possono utilizzare per promuovere la creatività e l'innovazione nelle lezioni con i loro studenti.</p> <p>Se le scuole e gli insegnanti vogliono essere leader per i loro studenti e aiutarli a gettare le basi del loro futuro, devono necessariamente prendersi cura di elementi importanti come la creatività e l'innovazione, e favorirle nel processo di insegnamento-apprendimento, considerandole come caratteristiche di base per la felicità e il successo delle nuove generazioni nel nostro mondo di oggi.</p>
Gruppi di destinazione	<p>Scuola primaria, scuola secondaria, insegnanti di scuola superiore</p> <p>Dirigenti scolastici</p> <p>Consulenti scolastici e altri esperti di istruzione</p> <p>Ricercatori dell'istruzione</p> <p>Formatori per insegnanti</p> <p>Responsabili decisionali nel sistema educativo</p>
Obiettivo di formazione/ Obiettivi di apprendimento/ Competenze degli studenti	<p>Alla fine di questo modulo, tutti i partecipanti dovrebbero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprendere i principali ostacoli alla creatività - scoprire soluzioni per promuovere la creatività in classe - conoscere le minacce delle nuove tecnologie connesse alla creatività
Nome delle sessioni (tutte le sessioni seguono PowerPoint 1, ma l'ultima segue PowerPoint 2) 1. Definizione di creatività (15 min)	<p>Iniziamo il PP1 chiedendo ai partecipanti di annotare una definizione di creatività, evidenziando come tutte le definizioni sono scritte, in assenza di ulteriori strumenti offerti dall'insegnante. Sta all'insegnante (e alla scuola) preparare l'ambiente affinché gli studenti siano creativi.</p> <p>Nel PP1 vediamo come la definizione di creatività possa essere</p>

	confusa con l'innovazione, dal momento che sono davvero strettamente connesse
2. creatività nella società europea contemporanea (10 min)	Seguire il PP1 e parlare/discutere di come il mondo sta cambiando più rapidamente rispetto alla scuola. I posti di lavoro sono diversi, ottenerne uno è più difficile, e la scuola sembra non essere in grado di rispondere a questi nuovi problemi
3. Ostacoli alla creatività e all'innovazione (40 min)	Discussione sui 2 ostacoli 2 che troviamo nella scuola (possiamo fare poco al riguardo). Guarda il video nel PP1 e commentalo
4. Come promuovere la creatività in classe (60 min)	Guarda il video nel PP1 e fai l'attività che mostrata nel video. Fare l'attività sui 6 cappelli del pensiero (dispensa 1). Fai l'attività in Padlet.
5. Internet è solo uno strumento? (75 min)	Seguire il PP2 , c'è un video da guardare e un'attività finale da completare, che aiuta a riassumere ciò che è stato detto. Guidare l'attività avendo in mente alcune idee sulle possibili soluzioni

Dispense

Ci sono file separati:

- PowerPoint1: Creatività (PP)
- PowerPoint2: Internet è solo uno strumento (PP)
- Dispensa1 (PDF)
- sei carte di cappelli pensanti (PDF)
- sei cappelli pensanti risultato di gruppo (PNG)
- sei cappelli pensanti

Valutazione

Controllare il file di "valutazione"



Bibliografia e riferimenti

1) Libri e articoli:

- Armstrong Melsner, Nancy. (2018). "Teaching soft skills in a hard world: skills for beginning teachers". Rowman and Littlefield.
- Astle, Julian. (2018, April). "Do schools really "kill creativity"?" . Retrieved from <https://www.thersa.org>.
- Bauman, Zygmunt. (2000). "Liquid modernity". Cambridge, UK, Polity Press.
- Carr, Nicholas G. (2010). "The shallows :what the Internet is doing to our brains". W.W. Norton, New York.
- Chell, Elizabeth; Athayde, Rosemary. (2009). "The identification and measurement of innovative characteristics of young people: development of the Youth Innovation Skills Measurement Tool", NESTA ed.
- Jackson, Maggie. (2008). "Distracted: The erosion of attention and the coming Dark Age". Prometheus Books, Amherst, N.Y.
- Saba, Saeed; Idara-e-Taleem-o-Aagahi. (2014, March). "21 st Century Skills Promoting Creativity and Innovation in The Classroom". UNESCO, Bangkok.
- Schank, Roger C. (2011). "Teaching minds: How cognitive science can save our schools". Teachers College Press, New York.
- Schulz, Bernd. (2008). "The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge". Nawa Journal of Communication, 2(1), 146-154.
- Sinay, Erhan. (2018). "creativity and innovation in teaching and learning: a focus on innovative intelligence (i2q) pilot program".
- Sinay, E., Nahornick, A., & Graikinis, D. (2017). "Fostering global competencies and deeper learning with digital technologies research series: Creativity and innovation in teaching and learning: A focus on innovative intelligence (I2Q) pilot program". (Research Report No. 17/18-11). Toronto, Ontario, Canada: Toronto District School Board.
- Tatiana de Cassia Nakano; Solange Muglia Wechsler. (July/Sept. 2018). "Creativity and innovation: Skills for the 21 st Century". Estudos de Psicologia (Campinas) vol.35 no.3.

2) Videos and web pages:

- <https://ec.europa.eu/eurostat>
- <https://stats.oecd.org/>
- Robinson, Ken. (TED). (2003, May). "How to escape education's death valley". retrieved from <https://www.youtube.com>.
- Sinek, Simon. (Simon Sinek). (2016, December). "The millennial question". retrieved from <https://www.youtube.com>.





Six Thinking Hats®



WHAT IT IS

The Six Thinking Hats tool is a powerful technique used to look at decisions from different points of view. This helps us move away from habitual thinking styles and towards a more rounded view of a situation.

There are six different imaginary hats that you can put on or take off. Each hat is a different colour and represents a different style of thinking.

When we change hats, we change our thinking.

THE PROCESS

You can use Six Thinking Hats on your own or in meetings, where it can minimize the confrontations that happen when people with different thinking styles discuss the same problem.

Each hat represents a different style of thinking:

	White hat Objective, neutral thinking in terms of facts, numbers and information. With this thinking hat, you focus on the data available.
	Red hat Emotional, with judgements, suspicions and intuitions. 'Wearing' the red hat, you look at problems using intuition, gut reaction and emotion.
	Black hat Negative, sees risks and thinks about why something will not function. Using this hat, look cautiously and defensively at all the bad points of the decision. Try to see why it might not work.
	Yellow hat Positive, optimistic, clear, effective and constructive. This hat helps you to think positively and to see all the benefits of the decision and the value in it.
	Green hat Creative, seeks alternatives. The green hat is where you can develop creative solutions to a problem. It is a freewheeling way of thinking, in which there is little criticism of ideas.
	Blue hat Or Meta hat, thinking about thinking. The blue thinker's role is to keep an overview of what thinking is necessary to scout the subject.

BENEFITS

The main benefits of the Six Thinking Hats method are the following:

- allows you to say things without risk;
- generates understanding that there are multiple perspectives on an issue;
- is a convenient mechanism for "switching gears";
- focuses thinking;
- leads to more creative thinking;
- improves communication; and
- improves decision making.

KEY POINTS AND PRACTICAL TIPS

- ✓ This technique allows the necessary emotion and scepticism to be brought into what would otherwise be purely rational decisions, thus opening up an opportunity for creativity within decision making. It also helps, for example, persistently pessimistic people to be positive and creative.
- ✓ Plans developed using the Six Thinking Hats technique will be sounder and more resilient than would otherwise be the case. It may also help you to avoid public relations mistakes, and spot good reasons not to follow a course of action before you have committed to it.
- ✓ In a Six Thinking Hats session the facilitator must:
 - define the focus of your thinking;
 - plan the sequence and timing of the thinking;
 - ask for changes in the thinking if needed;
 - handle requests from the group for changes in the thinking; and
 - capture periodic or final summaries of the thinking for consideration by the team.
- ✓ It is well worth reading Edward de Bono's book 6 Thinking Hats (see below) for more information on this technique.

FIND OUT MORE

- RAPID Toolkit - Tools for Knowledge and Learning: A guide for development and humanitarian organisations, Ben Ramalingam, July 2006 www.odi.org.uk/Rapid/Publications/Documents/KM_toolkit_web.pdf
- EC-FAO Food Security Information for Action Programme e-learning course: Collaboration and Advocacy Techniques www.foodsec.org/DL
- Edward de Bono's own webpage www.edwdebono.com
- de Bono Consulting - Six Thinking Hats www.debonoonline.com/Six_Thinking_Hats.asp
- Mind Tools - Six Thinking Hats: Looking at a Decision From All Points of View www.mindtools.com/pages/article/newTED_07.htm
- de Bono, E. (1999) Six Thinking Hats, New York: Back Bay Books

ABOUT THIS GUIDE

This practical guide was developed to accompany the e-learning course entitled "Collaboration and Advocacy Techniques" published by the EC-FAO Food Security Information for Action Programme and available at www.foodsec.org. This guide and the associated e-learning materials are based on the ODI's Research and Policy in Development (RAPID) programme publication by Ben Ramalingam entitled "Tools for Knowledge and Learning: A guide for development and humanitarian organisations" available at www.odi.org.uk/rapid.

Dispensa 6.1

Nome: Ananas o non ananas?

Materiali: le sei carte dei cappelli pensanti (ovviamente se c'è la possibilità di preparare cappelli reali, sarà più efficace. La preparazione dei cappelli può essere un'attività che da fare con gli studenti)

Numero di partecipanti: qualsiasi numero

Gruppo di destinazione:

Scuola primaria, scuola secondaria, insegnanti di scuola superiore

Dirigenti scolastici

Consulenti scolastici e altri esperti di istruzione

Ricercatori dell'istruzione

Formatori per insegnanti

Responsabili decisionali nel sistema educativo

Tempo necessario: 30-45 minuti

Preparazione:

0. Dopo aver descritto i 6 tipi di cappelli, chiedere ai partecipanti di dare un voto a ciascuno da 0 a 6 pensando a quanto si sono riconosciuti in ogni cappello

(ad es.: do 0 al cappello nero perché sono una persona completamente positiva)

1A. Assegnare i ruoli: è possibile seguire i loro voti (è la cosa suggerita se è la prima volta che si prova questo tipo di metodo) o anche fare il contrario a seconda di ciò che si desidera (ovviamente è sempre possibile assegnare i cappelli in modo casuale, saltando il punto 0).

(ad es. Luigi ha dato 0 al cappello nero e 6 al cappello blu; Luigi può essere il cappello blu o il nero)

MODULO 7/8

1B. Se si dispone di 2 studenti, è possibile assegnare loro 3 cappelli, chiedendo loro di utilizzarli tutti loro, ma non allo stesso tempo, prima di 1 cappello, poi il 2 e infine il 3

2018-1-PL01-KA201-050605

Se hai 3 studenti assegna 2 cappelli per studente; se hai più di sei studenti puoi creare 2 o più gruppi di lavoro o puoi mantenere un solo gruppo, assegnando più di 1 studente per cappello.

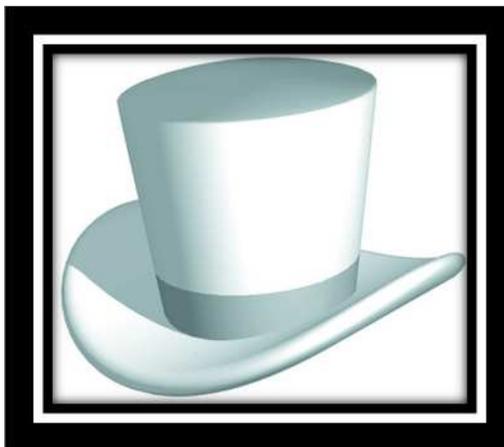
2. Assegna le carte, ripetendo la loro funzione.
3. Spiega il problema: siete i proprietari di un ristorante a Firenze e dovete decidere se inserire nel vostro menu la pizza all'ananas
4. Date il tempo di cercare informazioni su Internet (prezzo di quella pizza, reazioni, altri ristoranti ecc...) e lasciare che i partecipanti discutano. Tutti i partecipanti devono trovare una soluzione comune a seconda di quello che pensano.
5. Durante la discussione, chiedere loro di completare il file del foglio **del lavoro di gruppo**.
6. Condividi la decisione finale.

Benefici:

Controllare il file di supporto "Six Thinking Hats".

6 THINKING HATS SPEAKING ROLES

Cut out these colored hats and let each member of a group pick one. Each color represents their speaking part during group presentation.



Data:

Titolo e luogo della formazione:

Trainer:

Istruzioni: Indicare il proprio livello di accordo con le affermazioni elencate di #1 11.

Assolutamente d'accordo	D'accordo	neutrale	In disaccordo	Assolutamente in disaccordo
----------------------------	-----------	----------	------------------	--------------------------------

1. Gli obiettivi della formazione sono stati chiaramente definiti.

2. Sono state incoraggiate la partecipazione e l'interazione.

3. 1. Gli argomenti trattati erano rilevanti per me.

4. Il contenuto era organizzato e facile da seguire.

5. I materiali distribuiti sono stati utili.

6. Questa esperienza di formazione sarà utile nel mio lavoro.

7. Il formatore era ben informato sugli argomenti della formazione.

8. Il formatore era ben preparato.

9. Gli obiettivi di formazione sono stati raggiunti.

10. Il tempo assegnato per la formazione era sufficiente.

11. La sala riunioni e le strutture erano adeguate e confortevoli.

12. Cosa ti è piaciuto di più di questo allenamento?

13. Quali aspetti della formazione potrebbero essere migliorati?

14. Come speri di cambiare la tua pratica grazie a questa formazione?

15. Quali ulteriori corsi di formazione ESL per adulti vorreste avere in futuro?



16. Si prega di condividere altri commenti o espandere le risposte precedenti qui:

Grazie per il vostro feedback

