



PROPOSTA PERCORSO FORMATIVO

Identità, professionalità e difficoltà dell'essere docente

Laboratorio riflessivo-esperienziale sulla qualità delle relazioni educative

PREMESSA

L'insegnamento rappresenta un'esigenza strategica per le società avanzate in quanto motore capace di alimentare la competizione internazionale. La figura dell'insegnante incontra oggi forti difficoltà nel rispondere adeguatamente al proprio ruolo e accade spesso che i giovani apprendano maggiormente da altre agenzie rispetto all'istituzione scolastica che finisce per essere screditata come agenzia formativa. Emerge pertanto l'esigenza di formare insegnanti capaci di rispondere alle sfide della società del XXI secolo, caratterizzata da un'esigente competitività economica a livello globale, intendendo la formazione come attivatore di processi di cambiamento e crescita delle persone all'interno di scenari complessi e in continua trasformazione. Ciò richiede il superamento delle tradizionali metodologie d'aula verso una visione dell'apprendimento non solo come processo di acquisizione di conoscenze e competenze, bensì come "pratica riflessiva" verso il miglioramento delle capacità dei singoli e dei gruppi (Schön, 2006; Striano, 2001).

La nostra proposta formativa si propone di affrontare la situazione di crisi in cui versa la professione docente che necessita di acquisire abilità specifiche al fine di favorire il coinvolgimento attivo dei discenti. La scelta di portare avanti un lavoro esperienziale e riflessivo con i docenti concretizza la nostra sfida relativa alla trasformazione dei contesti di apprendimento scolastico in direzione della cultura dell'accoglienza dell'altro e delle sue specificità.

CONTENUTI

Il percorso formativo approfondirà in modo particolare le caratteristiche dell'identità professionale del docente, la qualità delle relazioni dei docenti tra loro e con gli alunni, la gestione delle criticità emergenti all'interno delle classi e la qualità della comunicazione dei docenti con i genitori.

Il programma pertanto si strutturerà sulla doppia "pista" della consapevolezza personale e di quella relazionale-ambientale. Esso sarà volto ad approfondire il rapporto con se stessi (dimensione intrapsichica), il rapporto con gli altri (dimensione interpersonale) e il rapporto con il mondo e con la vita (dimensione planetaria).

Fase 1 – TRAINING sulla comunicazione interpersonale – Durata: 6 ore

Training per diventare consapevoli della nostra comunicazione, degli effetti che essa ha su di noi, sui nostri interlocutori e sulle nostre relazioni per trasformarla in comunicazione efficace.

Fase 2 – CENTERING. La conoscenza di sé: chi sono io? Cosa voglio dalla mia professione? –

Durata: 6 ore

Chiedermi "chi sono io?", come individuo e come docente, mi porta a riconoscere i miei bisogni e i miei punti di forza, mi aiuta a sentirmi **unico**.

Percorso di crescita personale per la scoperta e la valorizzazione di risorse personali, per l'attivazione della leadership interiore. Sviluppa capacità di "centrarsi", allena la presenza a se stessi e al contesto, per poter rielaborare responsabilmente risposte adatte a ogni circostanza nel rispetto di sé, degli altri e degli obiettivi da raggiungere.

Fase 3 – TUNING. L'incontro con gli altri: di cosa ho bisogno per dare il meglio di me; l'uso consapevole della parola; gli ostacoli alla relazione. – Durata: 6 ore.

Chiedermi "chi sono io?", nel gruppo di lavoro, mi porta a riconoscere i bisogni del gruppo e le mie competenze da mettere in gioco, mi aiuta a individuare come sentirmi **utile** e a delineare i miei confini

d'azione. Percorso volto a sviluppare e mettere in atto competenze di tipo relazionale, integrando la maggiore conoscenza di sé a una maggior disponibilità e apertura nei confronti degli altri.

Favorisce conoscenza reciproca, integrazione, compartecipazione, senso di appartenenza e collaborazione. Promuove coinvolgimento e collaborazione, riduce la conflittualità interpersonale e crea i presupposti per un maggior benessere emotivo sul lavoro.

Fase 4 – WIDENING. L'espressione concreta del proprio potenziale: autenticità in azione. Cosa possiamo fare insieme di utile? – Durata: 3 ore

Chiedermi "chi sono io?", in quanto essere umano, mi porta a riconoscere di essere parte di una comunità più vasta in cui sono chiamato a dare un contributo, mi aiuta a sentirmi **partecipe**.

Incontro volto a incanalare efficacemente le energie personali verso obiettivi strategici comuni. Attraverso l'adozione di una mappa più ampia sulla realtà vengono creati i presupposti per una maggior capacità di analisi e di sintesi e per la scoperta di una sorgente interiore di ispirazione e potere personale. A partire da questo più ampio punto di osservazione diventa possibile tenere conto del benessere individuale e di quello collettivo inseriti in una cornice valoriale più alta. "Essere" e "fare" diventano le due polarità verso cui si indirizza la realizzazione di obiettivi condivisi, l'elaborazione di strategie innovative.

Favorisce apertura al cambiamento e all'innovazione, apertura al dialogo e alla cooperazione sinergica, scoperta e attivazione dell'ispirazione e del potere creativo.

OBIETTIVI FORMATIVI

Area dell'identità personale e della consapevolezza di sé:

- w Allenamento della consapevolezza personale;
- w Valorizzazione di sé e dei propri talenti;
- w Ricerca della mission personale;
- w Sviluppo di un atteggiamento empatico verso se stessi.

Area delle relazioni interpersonali e del senso di appartenenza alla comunità scolastica:

- w Attenzione all'altro;
- w Orientamento alla comunicazione empatica e all'ascolto;
- w Orientamento al superamento del pregiudizio e all'accoglienza dell'altro;
 - w Rispetto della diversità altrui;
- w Capacità di dialogo e di espressione di punti di vista differenti;
- w Arricchimento delle relazioni nel gruppo;
- w Sviluppo dell'attenzione per le relazioni all'interno di un sistema (visione ecosistemica);
- w Creazione di sinergie all'interno del gruppo.

Area del divenire, crescita e trasformazione:

- w Sviluppo di una visione di sé in divenire;
- w Sviluppo della fiducia nei processi di trasformazione;
- w Esplorazione di nuove modalità relazionali;
- w Promozione della creatività e della progettualità.

RISULTATI ATTESI

Ci si attende l'acquisizione delle seguenti competenze:

- w Consapevolezza, ampliamento e arricchimento della propria identità personale e professionale ;
- w Superamento di identità obsolete;
- w Miglioramento della qualità delle relazioni interpersonali;
- w Visione sistemica nel fronteggiare i problemi e le sfide scolastiche;
- w Presenza attiva;
- w Consapevolezza delle identità multiple dell'essere docente;
- w Consapevolezza delle difficoltà dell'essere docente.

METODOLOGIA

Training teatrale

Il Teatro viene qui inteso e utilizzato come una particolare forma di coinvolgimento, partecipazione e consultazione diretta degli operatori, ossia come luogo in cui chi vi partecipa è protagonista. Il concetto di base cui si fa riferimento è l'idea di una formazione che favorisca l'apprendimento attraverso l'esperienza diretta che conduce al cambiamento individuale, in cui possono essere stimolati nella persona gli ambiti cognitivo, emotivo e comportamentale. Il percorso terrà conto della complessa relazione esistente tra la dimensione razionale, quella operativa e quella

emozionale nel processo dell'apprendimento. Tale metodologia sarà veicolata attraverso tecniche e strumentazioni ludiche quali il teatro ed il gioco, situate nei contesti personali e aziendali. Il teatro vuole offrire un contesto sufficientemente lontano da quello strettamente professionale, in cui è più facile, in modo indiretto, accettarsi, riflettere su se stessi e pensare ad un miglioramento, poiché il teatro gioca sull'emozione, sorgente di azione e motore di cambiamento. Il metodo consiste in una serie di esercizi psicofisici che fanno riferimento al training dell'attore di teatro così come viene condotto nelle più importanti scuole di Teatro. Gli esercizi servono per mettere alla prova le energie, dominare gli stati d'animo e conoscere se stessi e gli altri. L'essere presenti e partecipare attivamente è un requisito indispensabile del lavoro teatrale, poiché il concetto di presenza è più complesso di un semplice senso di responsabilità, significa soprattutto darsi, mettersi in gioco in maniera olistica, apportare un contributo di energie e concentrarsi.

Eco-operative learning

L'Eco-operative Learning, creato dalla Scuola di Ecopsicologia di Osnago (www.ecopsicologia.it), si ispira all'apprendimento cooperativo (Cooperative Learning) e privilegia il coinvolgimento attivo dei partecipanti in lavori di gruppo, promuovendo responsabilità individuale e uso appropriato delle proprie abilità – a cui si aggiungono anche il fattore esperienziale e l'elemento ambientale.

L'Ecooperative

Learning ha la peculiarità di focalizzarsi su tre piani contemporaneamente: la dimensione interiore, la dimensione interpersonale, la dimensione ambientale.

DESTINATARI

Docenti in servizio presso l'Istituto Comprensivo N.4 di Oristano.

I docenti parteciperanno alla formazione suddivisi in tre gruppi:

GRUPPO INFANZIA

GRUPPO PRIMARIA

GRUPPO SECONDARIA

FORMATRICE

Silvia Mongili.

PhD in Qualità della Formazione, pedagoga, green life professional coach ed ecotuner, experiential trainer, consulente e formatrice con decennale esperienza nelle dinamiche di gruppo, relazioni ecologiche ed educazione alla sostenibilità a orientamento eco-psicologico, nelle metodologie esperienziali innovative, nell'organizzazione e coordinamento di reti di strutture e operatori, nella facilitazione di processi di partecipazione e coinvolgimento di enti pubblici, cittadini ed operatori privati per lo sviluppo locale sostenibile e per lo sviluppo di comunità inclusive e solidali, nella progettazione e coordinamento tecnico di percorsi ed iniziative di livello europeo, nazionale e regionale. E' autrice di vari articoli scientifici di carattere pedagogico sull'educazione sostenibile alla sostenibilità e sull'applicazione della metodologia teatrale alla formazione e coautrice

dei volumi "Teatro e formazione" (Franco Angeli, 2011) e "Manuale per form-attori" (Dino Audino, 2013).