

“RI-COLLOCHIAMOCI!: OCCUPARE UN RUOLO PER COSTRUIRE CARRIERE SCOLASTICHE DI SUCCESSO”

La formazione come strumento a disposizione di tutti gli attori che abitano il contesto scolastico, veri protagonisti di un processo di cambiamento volto a promuovere una cultura dell'etica, intesa come ciò a cui riferirsi per occupare ciascuno il proprio spazio, definire rigorosamente il proprio ruolo ed assumersene la responsabilità.

Descrizione sintetica del bisogno territoriale a cui il progetto intende rispondere. (max 15 righe, arial 12, interlinea 1)

Il progetto proposto nasce da un percorso che dal maggio 2008, nel territorio di Mantova, ha visto protagonista la popolazione giovanile (60 ragazzi) oltre ad una rete attivata e sinergicamente operativa che vede coinvolti: Provincia; Comune; Questura/Polizia; Polizia Locale; due CFP; due Istituti scolastici; due associazioni giovanili. Obiettivo comune, condiviso anche dai giovani coinvolti, è stato lavorare insieme sulla promozione di salute per i giovani e, a ricaduta, per la comunità tutta. Scelta strategica e condivisa il partire da una rigorosa mappatura delle esigenze attraverso i testi prodotti da tutte le voci ascoltate. L'analisi dei testi raccolti ha permesso di creare un punto di incontro fra interlocutori alquanto eterogenei, nello snodo in cui ciascuno racconta di scuola e di "formazione": ci si deve occupare insieme di riqualificare i percorsi dei giovani come punto di partenza per costruire il proprio futuro professionale. Oggi molte sono le criticità, rilevabili a scuola, affrontate come "problema"; lo scarto in direzione della promozione della salute a scuola, preziosa anche per il territorio, è offerto invece dalla cultura della crisi come opportunità di cambiamento verso successi co-costruiti per ogni professionalità coinvolta laddove si veda anche l'essere collocato come studente come "professione", in virtù del profilo di competenza che a questo ruolo appartiene.

Descrizione degli obiettivi specifici dell'intervento proposto.

(max 20 righe, arial 12, interlinea 1).

- promuovere comportamenti fondati su competenze sociali e relazionali, non solo tra ruoli "istituzionali", ma anche all'interno del gruppo classe;
- sviluppare competenze di lavoro di squadra a tutti i livelli nella direzione della realizzazione di un percorso formativo efficace, dove ciascuno si possa collocare (studente, docente, familiare....);
- co-costruire un documento per ogni istituto scolastico che sia il risultato di una collaborazione sinergica tra insegnanti e studenti e che consenta di riconfigurare il programma di "formazione" offerto agli studenti da quell'istituto sulla base del "profilo di competenza" specifico che ogni percorso scolastico di riferimento ha come obiettivo terzo, quindi da perseguire da parte di ogni ruolo inserito nell'organizzazione. In tal senso è da vedersi come strategia l'unione negli intenti di insegnanti e giovani studenti, chiamati a lavorare di concerto per mettere a punto qualcosa che è di interesse per tutti, al fine di considerare le peculiarità e le esigenze specifiche che ogni organizzazione considerata pone;
- operare, in maniera sinergica e propulsiva, non solo nel territorio ma per e con il territorio, dando applicazione ai principi della cooperazione, dell'efficacia, dell'efficienza e grazie a un coordinamento;
- produrre una pubblicazione conclusiva a più mani volta a rendere visibile al territorio *"la rivoluzione praticata verso una condizione di benessere data da l'efficacia e l'efficienza promosse"* e l'acquisizione di un Know-how.

Descrizione delle attività previste per il raggiungimento degli obiettivi specifici.

(max 20 righe per ogni azione, arial 12, interlinea1).

- l'azione principe sarà la formazione, come strumento a disposizione di tutti gli attori che abitano il contesto scolastico, intesa come ciò a cui riferirsi per occupare ciascuno il proprio spazio, definire rigorosamente il proprio ruolo ed assumersene la responsabilità.
Il percorso formativo, che vedrà coinvolti insegnanti e studenti di ciascun istituto scolastico coinvolto, pur prendendo a riferimento gli stessi contenuti, volti a trasferire ad insegnanti e studenti competenze specifiche, utilizzerà strategie di interazione assolutamente differenti, quindi specifiche per "ruolo occupato nella matrice". I percorsi formativi della durata di 24 ore saranno divisi nei seguenti moduli formativi: il costruito di ruolo (5 ore); gruppo di lavoro e squadra (5 ore); la comunicazione come strategia efficace e strumento di gestione (6 ore); gestione delle situazioni critiche: conflitti, negoziazione, mediazione (4 ore); la squadra come strategia di promozione (4 ore). Un percorso di formazione costituito da moduli focalizzati sulla generazione di tali competenze, rivolto agli insegnanti e agli studenti, seppur con differenti obiettivi specifici-azioni-strategie, potrà consentire uno "scarto culturale" che costituirà uno degli aspetti cardine relativamente alla gestione del ruolo di insegnante-operatore scolastico e alla gestione del ruolo "studente in formazione".
- In riferimento al percorso in oggetto, il disegno di valutazione prenderà in esame una serie di indicatori che verranno confrontati in termini di produzioni discorsive in una "prospettiva iniziale" e in una prospettiva "di fine percorso", che potranno descrivere le modalità conoscitive legate alla propria teoria di senso comune (inizio corso) e le modalità conoscitive "scientifiche" prodotte alla fine del percorso formativo. Attestare tale cambiamento consente di valutare la precisione della collocazione in termini di ruolo e dunque con ricadute in termini di incremento di efficienza. Infatti, l'efficienza dei processi organizzativi è un parametro che risente fortemente della precisione nella definizione dei ruoli individuati per il raggiungimento degli obiettivi: tale precisione si "allenta" nel momento in cui la collocazione si muove non già a partire da competenze (quale quelle acquisite in un percorso formativo), ma da modalità personalizzate delle prassi lavorative, con un conseguente abbassamento dell'efficienza dell'intera struttura.
- Costruzione, da parte di operatori scolastici, di ciascun istituto coinvolto, formati *ad hoc*, di un gruppo che possa coordinare una rete scolastica in grado di dialogare costantemente non solo con le sue parti, ma anche con il territorio in cui esso è inserito. Del territorio, oltre alle aziende e imprese che potrebbero accogliere gli studenti alla fine della loro carriera scolastica, fanno parte anche le famiglie di quei ragazzi che ancora non appartengono all'età target delle scuole considerate (13-18) ma che sono potenziali "clienti" delle stesse. In un'ottica di abbattimento dei numeri del fenomeno della dispersione scolastica un dialogo continuo con le famiglie del territorio consente un'operazione di orientamento scolastico in grado di ridurre il gap tra le attese rispetto al percorso scolastico e ciò che effettivamente poi gli studenti e le loro famiglie incontrano se scelgono un determinato percorso.
- Costruzione di un gruppo operativo di minori, per ciascun istituto scolastico coinvolto, eletto e legittimato da tutti gli altri, affinché sia possibile trasferire anche a loro competenze di lavoro di squadra per generare una cultura di squadra tra gli studenti nella direzione della realizzazione di un percorso formativo efficace, nel quale siano inseriti studenti collocati, con chiari risultati da raggiungere. In questo caso diviene strategia il far sì che i giovani si occupino dei giovani e che essi stessi possano farsi carico della dispersione scolastica, vedendola come questione da gestire.
- Generazione di un testo relativo alla specifica organizzazione scolastica che ne definisca "il profilo di competenza" dello studente in uscita, costruito grazie al lavoro concertato di insegnanti e studenti, in virtù dell'offrire ai giovani in particolare, la possibilità di ri-collocarsi verso la costruzione della propria identità di studenti che devono apprendere per saper fare e saper essere. In tal caso è strategico porre l'insegnante in una posizione nuova agli occhi dello studente "Questa persona è per me importante poiché mi serve per raggiungere un obiettivo, che guarda caso è anche il suo.
- Costruzione di strumenti di valutazione dell'efficacia dove l'efficacia si configura come lo scarto tra l'obiettivo prefissato dall'intervento e il risultato ottenuto.
- Continuo monitoraggio con istituzione di "tavoli di rete" e relazioni trimestrali relativamente al tenere tutti gli interlocutori della rete costantemente informati e collocati rispetto al

- proprio ruolo in linea con l'obiettivo comune che ha come ricaduta la salute del territorio.
- Istituzione di momenti deputati all'incontro tra le scuole e il territorio inteso come organizzazioni famigliari, realtà aziendali, o comunque occupazionali e gli altri interlocutori della rete sia a scopo informativo che con l'intento di rendere visibili e quindi fruibili tutte le risorse presenti nel territorio.
 - Raccolta di resoconti e relazioni relativi alle varie fasi del progetto, prodotte del coro di voci a disposizione.

Descrizione dei risultati attesi. (max 20 righe per ogni risultato atteso, arial 12, interlinea1).

- passaggio da una cultura del "singolo" ad una cultura "di squadra" in un'ottica di integrazione, concertazione e cooperazione su più livelli e con differenti modalità di partecipazione attiva alla generazione di un sistema integrato che vede l'operatore scolastico come ruolo essenziale all'interno della dimensione di una "scuola promotrice". Lo sviluppo di competenze di lavoro di squadra si muove nella direzione della realizzazione di omogeneità delle competenze, di una cultura della promozione di una cultura organizzativa anche in riferimento a tutti i ruoli della matrice scolastica, dagli studenti, ai colleghi, ai Servizi e al Territorio.
- il ruolo dell'insegnante, in un'ottica di squadra e di riferimento ad obiettivi comuni, passerà da un orientamento alla soluzione di problematiche ad un orientamento alla "gestione" degli aspetti critici, sia in riferimento ai propri studenti, sia ai propri colleghi, sia in riferimento alle esigenze del sistema paese nel suo insieme: questo aspetto implica che il *modus operandi* dell'insegnante possa essere condiviso e supportato da tutta la rete di cui fa parte.
- generazione di percorsi scolastici che diano ai giovani la possibilità di acquisire quelle competenze di saper fare e saper essere necessarie per scegliere come collocarsi in termini di identità di ruolo professionale.
- lo studente diviene protagonista nella costruzione della sua carriera "professionale", poiché arrivare ad essere descritto come in possesso delle competenze che servono per incarnare un determinato profilo professionale in termini di saper fare e saper essere gli permette di anticipare gli scenari professionali futuri che lo accoglieranno.
- Il processo formativo innescato a favore degli insegnanti vede, a ricaduta, la possibilità di avviare una ricollocazione immediata dello studente, cliente di quella specifica scuola, nei termini di offrirgli e rendergli visibile "il profilo di competenza" che, durante il percorso scolastico, gli dovrà appartenere. Il diffondersi e il praticare una cultura di squadra genera una traccia condivisa da tutte le voci del coro in termini di modalità relazionali in cui diminuiscono i fenomeni che portano ad una "carriera scolastica" con esiti di abbandoni scolastici o ai comportamenti legati al cosiddetto "bullismo", e incrementano i fenomeni di "percorso scolastico", fondati invece su modalità inerenti il processo scolastico ed i suoi obiettivi.
- Diminuzione significativa del fenomeno dispersione scolastica all'interno delle organizzazioni scolastiche coinvolte, quindi ricaduta sul territorio in materia di riduzione di azioni devianti portate avanti da minori (promozione di legalità e sicurezza).
- Utilizzo della fase di applicazione del progetto, poiché sperimentale e proposto in quattro organizzazioni, per ideare/generare fasi di lavoro successive e coerenti con la precedente volte a incrementare e consolidare il lavoro svolto.
- Implementazione dello sviluppo operativo delle risorse di rete per l'autoalimentazione dei processi virtuosi generati.
- diffusione di informazioni relative a ciò che il progetto ha generato, per poter dar vita alla riproducibilità dello stesso.

Tempi di realizzazione del progetto. (max 20 righe per ogni risultato atteso, arial 12, interlinea1).

- Il progetto partirà in corrispondenza dell'inizio dell'anno scolastico. I tempi deputati alla formazione rivolta a studenti e insegnanti in ciascuna scuola coinvolta, anticipabili per il passaggio da una cultura del "singolo" a una cultura di "squadra", sono quantificabili in 2 mesi.
 - 3 mesi per il consolidamento operativo delle competenze generate dal percorso formativo, tempo nel quale si colloca la co-costruzione del profilo di competenze e la relativa costruzione di strumenti per la valutazione dell'efficacia del percorso strutturato, con supervisione degli esiti della formazione e supervisione relativa alla costruzione dei profili di competenze
 - l'implementazione dello sviluppo operativo delle risorse di rete effettuato:
 - con costante monitoraggio attraverso l' istituzione di "tavoli di rete" e la produzione di relazioni trimestrali relativamente al tenere tutti gli interlocutori della rete costantemente informati e collocati rispetto al proprio ruolo in linea con l'obiettivo comune (salute a scuola e quindi a ricaduta sul territorio)
 - con l' istituzione di momenti deputati all'incontro tra le scuole e il territorio inteso come organizzazioni famigliari, realtà aziendali, o comunque occupazionali e gli altri interlocutori della rete sia a scopo informativo che con l'intento di rendere visibili e quindi fruibili tutte le risorse presenti nel territorio.
- durerà tutti i nove 9 mesi a disposizione (da metà settembre a giugno)
- la produzione di una pubblicazione conclusiva a più mani volta a rendere visibile al territorio tutto "*la rivoluzione praticata*" e l'acquisizione di un Know-how attraverso la raccolta di resoconti e relazioni relativi alle varie fasi del progetto si articolerà dalla stesura alla pubblicazione nell'arco di 3 mesi

Fasi del progetto				
Indicare per ciascuna fase del progetto: gli obiettivi, le attività previste ed i risultati corrispondenti (compilare una riga per ogni fase del progetto)				
Fase	Durata	Obiettivo	Attività previste ¹	Risultati attesi
1	2 MESI (settembre/novembre)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere comportamenti fondati su competenze sociali e relazionali, non solo tra ruoli "istituzionali", ma anche all'interno del gruppo classe ➤ sviluppare competenze di lavoro di squadra a tutti i livelli nella direzione della realizzazione di un percorso formativo efficace, dove ciascuno si possa collocare e si sappia collocare con chiari risultati da raggiungere in base al proprio ruolo (studente, docente...) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ I percorsi formativi della durata di 24 ore, pensati per docenti e studenti di ciascuna scuola coinvolta nel progetto, saranno divisi nei seguenti moduli formativi: il costruito di ruolo (5 ore); gruppo di lavoro e squadra (5 ore); la comunicazione come strategia efficace e strumento di gestione (6 ore); gestione delle situazioni critiche: conflitti, negoziazione, mediazione (4 ore); la squadra come strategia di promozione (4 ore). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ passaggio da una cultura del "singolo" ad una cultura "di squadra" ➤ il ruolo dell'insegnante, passerà da un orientamento alla soluzione di problematiche ad un orientamento alla "gestione" degli aspetti critici, sia in riferimento ai propri studenti, sia ai propri colleghi, sia in riferimento alle esigenze del sistema paese nel suo insieme: questo aspetto implica che il <i>modus operandi</i> dell'insegnante possa essere condiviso e supportato da tutta la rete di cui fa parte.

¹ Specificare coerentemente con le attività sopra descritte .

2	<p>3 MESI (dicembre/febbraio)</p>	<p>co-costruire un documento per ogni istituto scolastico che sia il risultato di una collaborazione sinergica tra insegnanti e studenti e che consenta di riconfigurare il programma di formazione offerto agli studenti da quell'istituto sulla base del "profilo di competenza" specifico che ogni percorso scolastico (Centri formazione professionale, istituto tecnico, liceo...) ha come obiettivo terzo, quindi da perseguire da ogni ruolo inserito nell'organizzazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Costruzione, da parte di operatori scolastici, di ciascun istituto coinvolto, formati <i>ad hoc</i>, di un gruppo che possa coordinare una rete scolastica in grado di dialogare costantemente non solo con le sue parti, ma anche con il territorio in cui esso è inserito. ➤ Costruzione di un gruppo operativo di minori, per ciascun istituto scolastico coinvolto, eletto e legittimato da tutti gli altri, affinché sia possibile trasferire anche a loro competenze di lavoro di squadra per generare una cultura di squadra tra gli studenti nella direzione della realizzazione di un percorso formativo efficace, nel quale siano inseriti studenti collocati, con chiari risultati da raggiungere. ➤ Generazione di un unico testo per scuola a partire dai documenti prodotti dal gruppo dei docenti e dal gruppo degli studenti sul "profilo di competenze" richiesto dal percorso scolastico ➤ Costruzione di strumenti di valutazione 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ generazione di percorsi scolastici che diano ai giovani la possibilità di acquisire competenze di saper fare e saper essere per collocarsi in termini di identità di ruolo professionale. ➤ lo studente diviene protagonista nella costruzione della sua carriera "professionale" ➤ La cultura di squadra consente di diminuire i fenomeni che generano una "carriera scolastica" con esiti di abbandoni scolastici o di "bullismo", e incrementare i fenomeni di "percorso scolastico", fondati invece su modalità inerenti il processo scolastico ed i suoi obiettivi
---	---------------------------------------	---	---	---

3	9 MESI (DA META' SETTEMBRE A META' GIUGNO)	operare, in maniera sinergica e propulsiva, non solo nel territorio ma per e con il territorio, dando applicazione ai principi della cooperazione, dell'efficacia, dell'efficienza attraverso un coordinamento tra ruoli istituzionali e un'integrazione tra le scuole (ad es. tra C. F.P. e Istituti Superiori) e tra le scuole e l'intero territorio, di cui l'istituzione scuola sia in grado di farsi carico.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuo monitoraggio con istituzione di "tavoli di rete" e relazioni trimestrali relativamente al tenere tutti gli interlocutori della rete costantemente informati e collocati rispetto al proprio ruolo in linea con l'obiettivo comune che ha come ricaduta la salute del territorio ➤ Istituzione di momenti deputati all'incontro tra le scuole e il territorio inteso come organizzazioni famigliari, realtà aziendali, o comunque occupazionali e gli altri interlocutori della rete sia a scopo informativo che con l'intento di rendere visibili e quindi fruibili tutte le risorse presenti nel territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diminuzione significativa del fenomeno dispersione scolastica all'interno delle organizzazioni scolastiche coinvolte, quindi ricaduta sul territorio in materia di riduzione di azioni devianti portate avanti da minori (promozione di legalità e sicurezza). ➤ Utilizzo della fase di applicazione del progetto, poiché sperimentale e proposto in quattro organizzazioni, per ideare/generare fasi di lavoro successive e coerenti con la precedente volte a incrementare e consolidare il lavoro svolto. ➤ Implementazione dello sviluppo operativo delle risorse di rete per l'autoalimentazione dei processi virtuosi generati.
4	3 MESI (DA GIUGNO A SETTEMBRE)	produrre una pubblicazione conclusiva a più mani volta a rendere visibile al territorio tutto <i>"la rivoluzione praticata"</i> e l'acquisizione di un Know-how	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Raccolta di resoconti e relazioni relativi alle varie fasi del progetto 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ diffusione di informazioni relative a ciò che il progetto ha generato, per poter dar vita alla riproducibilità dello stesso.