

# Coordinatori per il sostegno

21 settembre 2017

D.T. Patrizia Fasulo

*Le buone prassi*

*Andrea Canevaro*

*...le buone prassi non sono le buone azioni singole: sono un'organizzazione complessa per tutti, tale da poter garantire una percorribilità nel tempo, sono un indicatore di qualità.*

# Riferimenti

- Nota MIUR prot. n. 37900 del 19 novembre 2015  
La formazione in servizio dei docenti specializzati sul sostegno sui temi della disabilità, per la promozione di figure di coordinamento.  
Realizzazione di specifici percorsi formativi a livello territoriale
- Nota MIUR prot. 2839 del 3 novembre 2016. Formazione dei referenti/coordinatori dei processi sui temi della disabilità e dell'inclusione. Seconda annualità.
- Priorità 4.5 del Piano per la formazione docenti 2016-2019

# Piano per la formazione docenti

## **La scuola inclusiva:**

ambienti, relazioni, flessibilità ;

## **Progettazione individualizzata e personalizzata:**

modelli e metodologie;

valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze degli alunni con disabilità;

autovalutazione, valutazione e miglioramento dell'inclusione nell'istituto;

## **Piano dell'inclusione:**

strategie e strumenti;

la corresponsabilità educativa;

gestione della classe;

leadership educativa per l'inclusione;

tecnologie digitali per l'inclusione; didattiche collaborative, differenziazione didattica, misure compensative e dispensative;

ruolo delle figure specialistiche;

ruolo del personale ATA;

# Decreto legislativo n. 66

- All'Invalsi è assegnato il compito di definire gli indicatori per la valutazione scolastica nella fase di predisposizione dei protocolli e dei quadri di riferimento dei RAV.
- Aree da esplorare:
- Accoglienza e Bes
- Progettazione a più livelli
- Processi organizzativi e pratiche didattiche
- Relazioni professionali interne
- Valutazione a più livelli
- Documentazione-Buone pratiche.

# Rafforzamento

- Questa figura di coordinamento, può costituire un punto di riferimento nell'istituzione scolastica sui temi dell'inclusione e della disabilità favorendo anche l'effettiva applicazione dell'art.1 coma 71 lettera a) della L.107/2015.
- Ad es. Collegio dei docenti **tematico**, gruppi di lavoro, momenti informativi e formativi, proposte di ricerca didattica, etc. con specifica attenzione alle attività delle reti di scuole, dei CTI/CTS.

# Come interpretare questa figura?

- ...un esecutore...
- ...un ufficiale di collegamento che facilita il flusso dell'informazione verso il basso, mediante la comunicazione e il controllo, trasmettendo di ritorno e informazioni sulle attività e i risultati...
- ...e la promozione del cambiamento?

**Competenza-investimento strutturale  
dell'ambiente scolastico.**

**La delega e la leadership distribuita**

# UN'ORGANIZZAZIONE INCLUSIVA

Rimuovere gli ostacoli, attivare e valorizzare tutte le risorse –  
tutti i sostegni

## CREARE CULTURE INCLUSIVE

Costruire comunità

Affermare valori inclusivi

## PRODURRE POLITICHE INCLUSIVE

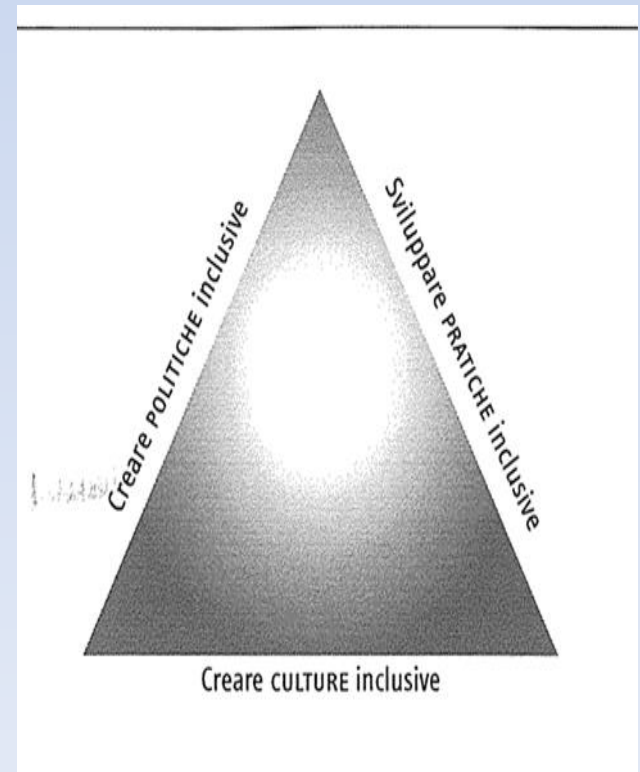
Sviluppare la scuola per tutti

Organizzare sostegno alle diversità

## SVILUPPARE PRATICHE INCLUSIVE

Coordinare l'apprendimento

Mobilitare le risorse



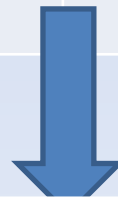
# “Fare il RAV” è «fare scuola»

- I numeri, però, possono non dire nulla se non li inquadrriamo in un modello. Per questo, i 49 indicatori del RAV sono inquadrati dentro a quattro dimensioni (**Contesto, Esiti, Processi Educativi, Processi Gestionali**) che rappresentano il nostro “fare scuola”. Ma il cuore dell’analisi sono le aree degli **Esiti degli studenti**, misurati attraverso i classici risultati scolastici, le prove standardizzate Invalsi, le competenze-chiave e di cittadinanza, i risultati a distanza terminata la scuola.



# Analisi dei bisogni e sintesi delle istanze

<b>Autoanalisi e valutazione del grado di inclusività della scuola vedi RAV</b>	<b>Accoglienza, protocolli di rilevazione, sistema di valutazione, attività di documentazione</b>
<b>Verifica e bilancio degli apprendimenti e pianificazione piani di miglioramento Vedi PdM</b>	<b>Scelte metodologiche, didattiche e organizzative</b>
<b>Raccolta e coordinamento delle proposte formulate dai singoli GLH</b>	<b>Approccio operativo sulle esigenze specifiche</b>



## **Valore aggiunto atteso**

**Supportare la progettazione didattica integrata; offrire un contributo esperto alla progettazione di itinerari personalizzati; facilitare il ricorso a strumenti oggettivi per l'analisi dei BES.**

# Fasi

## **FASE 1. Individuare un gruppo di coordinamento**

- Analizzare l'approccio allo sviluppo della scuola
- Esplorare le competenze esistenti utilizzando i concetti e il quadro di analisi
- Approfondire la ricerca utilizzando gli indicatori e le domande
- Preparare il lavoro per i vari gruppi

## **FASE 2. Analizzare la scuola**

- Esplorare le conoscenze del gruppo docente
- Esplorare le conoscenze dei genitori
- Esplorare le conoscenze degli alunni
- Decidere le priorità per lo sviluppo

# **Analizzare la scuola -indicatori-**

- La scuola valorizza le azioni di indirizzo del Cdl in una prospettiva inclusiva?
- Contestualizza le azioni nella progettazione didattica? Adatta gli obiettivi e i materiali didattici?
- Sollecita una progettazione didattica per competenze?
- Dispone di strumenti condivisi?

# Alunno

- Scheda di rilevazione dei punti di forza relativamente all'alunno, al gruppo classe e agli insegnanti del team educativo.
- Scheda di rilevazione delle condizioni facilitanti, che consentono la partecipazione dell'alunno al processo di apprendimento e alla vita della classe.

# Il dirigente

- Pianifica i momenti di partecipazione collegiale? Come?
- Piano attività, assemblea Ata, conferenze di servizio e protocolli organizzativi, incontri finalizzati ecc.
- Definisce con chiarezza le deleghe? Organizza il Nucleo di coordinamento?

- **FASE 3. Produrre un progetto di sviluppo inclusivo per la scuola**
- · Inserire le priorità nel progetto di sviluppo della scuola
- · Raccordare il progetto con le linee guida già presenti nel PTOF
- • **FASE 4. Realizzare le priorità RAV**
- · Mettere in pratica le priorità attraverso micro-azioni
- · Sostenere il percorso con materiali e strategie adeguate
- · Documentare i progressi
- • **FASE 5. Monitoraggio del processo**
- · Valutare gli sviluppi del processo
- · Implementare le priorità nel PTOF
- · Analizzare il lavoro (difficoltà e risorse)
- · Continuare il processo

# Delimitare le priorità per lo sviluppo

Come la diversità può diventare risorsa per l'apprendimento?

- Come diffondere la responsabilità per rendere la scuola più inclusiva?
- Partendo dalle difficoltà comportamentali di alcuni alunni è possibile progettare attività di miglioramento in classe?
- Come stimolare la motivazione?

## Esempi

Come la diversità può diventare risorsa per l'apprendimento?

- Le buone prassi di inclusione sono perseguite da tutti i docenti nella quotidianità?
- Come sensibilizzare i ragazzi al tema delle diversità?
- Quali proposte fare per sviluppare l'accettazione dell'altro?

# Individuazione scuole polo per l'inclusione

- La nota MIUR - prot. n. 370 del 7 marzo 2017 avente per oggetto: “Individuazione scuole polo per l'inclusione”; In tale prospettiva sono valorizzate tutte le esperienze che, per il tramite delle scuole polo.
- Si veda a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la costituzione di scuole polo per il PNSD e le scuole polo per l'attuazione del Piano Nazionale di Formazione.



# Analisi dei risultati

- **Organizzazione scolastica generale**
- **Spazi e architettura**
- **Sensibilizzazione generale**
- **Alleanze extrascolastiche**
- **Formazione, aggiornamento/docum.**
- **Didattica comune**

(prosocialità, cooperazione e tutoring; la didattica per problemi reali (i laboratori...) l'adattamento degli obiettivi curricolari e dei materiali su cui si apprende)

# Prospettive

- Raccordare le azioni di cambiamento all'impianto organizzativo e gestione dell'istituto.
- Analizzare le percezioni e le conoscenze dei vari soggetti sul tema, ed avviare un confronto tra i vari utenti della scuola su alcune situazioni critiche.
- Progettare micro-azioni di miglioramento che vadano nell'ottica di superamento degli ostacoli alla partecipazione all'apprendimento di tutti studenti, usando solo le risorse già presenti nella scuola.
- Ri-orientare le azioni e le pratiche della scuola raccordando le scelte all'impianto organizzativo dell'istituto.

# Bibliografia

- Booth T., Ainscow M., Nuovo Index per l'inclusione. Percorsi di apprendimento e partecipazione a scuola, Edizione italiana a cura di Fabio Dovigo, Roma, Carocci, 2014
- • lanes D. , Dirigersi verso scuole inclusive, in lanes D. , Cramerotti S. (a cura di),Dirigere scuole inclusive. Strumenti e risorse per il dirigente scolastico, Trento, Erickson, 2016
- • Paletta A. (a cura di), Dirigenti scolastici leader per l'apprendimento, Cosa determina una leadership scolastica efficace e come possiamo valorizzare il lavoro dei dirigenti: esiti del progetto IPRASE «leadership e processi di miglioramento nelle scuole», Rovereto, IPRASE, 2015
- • Stainback W. , Stainback S. , La gestione avanzata dell'integrazione scolastica.Nuove reti organizzative per il sostegno, tr. it., Trento, Erickson, 1993