

TEMA

# PNSD: per una formazione sostenibile alla didattica innovativa e digitale

**Flavia Giannoli**

Formatrice Esperta di DS, DSGA, AD, Team, Docenti

*flavia.giannoli@gmail.com* - <http://admaioranetwork.it>

## Introduzione

Una scuola di qualità ha bisogno innanzitutto di personale docente professionalizzato, preparato ad una professione strategica e delicata che implica una responsabilità sociale importante, anche nell'ottica del futuro del Paese. oggi questa preparazione non può prescindere dall'utilizzo delle nuove tecnologie per supportare una didattica attiva e coinvolgente gli allievi. Agli insegnanti non bastano la buona volontà e/o lo spirito missionario, ma necessita il possesso pieno, teorizzato e riconosciuto degli strumenti della professione, anche quelli digitali. Il compito dei formatori dei docenti è delicato e complesso: nello svolgere questo compito ci si trova più come "primi inter pares", esperti sì, ma sempre pronti ad apprendere dai colleghi in un rapporto di mutuo scambio di esperienze.

## La nuova formazione in servizio

In accordo con le necessità di formazione permanente (lifelong learning) e di svecchiamento dei processi educativi scolastici in Italia, il 3 ottobre 2016 il MIUR ha presentato il Piano nazionale per la formazione degli insegnanti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 107/2015, il cui comma 124 stabilisce che tale formazione in servizio è obbligatoria, permanente e strutturale. Il Piano prevede cospicui finanziamenti e nove priorità tematiche, fra cui il digitale, che figura tra le prime dopo le lingue. Il Miur assume la regia nazionale della formazione: stabilisce le priorità, ripartisce le risorse, monitora i risultati delle attività, sviluppa accordi nazionali con i partner della formazione.

Le scuole, sulla base delle esigenze formative espresse dai singoli docenti attraverso i Piani individuali di formazione, progettano ed organizzano, anche in reti di scuole, la formazione del personale.

Le attività di formazione progettate dalle istituzioni scolastiche confluiranno nel PTOF (Piano Triennale Offerta Formativa) alla luce delle necessità emerse dal RAV (Rapporto di Auto Valutazione) ed esplicitate nel PDM (Piano Di Miglioramento), per cui il loro orizzonte progettuale sarà legato alla realtà scolastica del singolo istituto e verrà scandito anno per anno in azioni perseguibili e rendicontabili.

## Le opportunità da cogliere

Fin dalla nota MIUR del 7/01/2016 si leggeva che il Piano Nazionale di Formazione avrebbe creato un nuovo modello di formazione, che non si sarebbe fondato più sulle vetuste conferenze frontali obbligatorie, nelle quali i docenti partecipanti erano soltanto soggetti passivi, costretti a seguire un certo numero di ore in presenza, ma invece sarebbe stato centrato sul renderli soggetti attivi delle attività formative. Infatti la formazione per il PNSD (Piano Nazionale Scuola Digitale) che è iniziata ad aprile 2016 per gli AD ed i Team dell'innovazione è stata improntata dall'utilizzo di laboratori, workshop, ricerca-azione, peer review, comunità di pratica, social networking, mappatura delle competenze, etc., secondo un'articolazione che prevedeva attività in presenza, studio personale, riflessione e documentazione, lavoro in rete, rielaborazione e rendicontazione degli apprendimenti realizzati.

Ho partecipato come formatore esperto ai corsi per AD e Team nei Poli di Milano (Gentileschi) e di Brescia (Antonietti) e mi hanno colpito due aspetti: l'entusiasmo e la fatica dei corsisti.

Da un lato la voglia di sapere e capire di più, di imparare aspetti nuovi nel vasto campo della didattica digitale, di confrontarsi e scambiarsi consigli ed opinioni, dall'altro la fatica e disorientamento per le difficoltà tecniche a scuola (dalla rete che non funziona, ai tecnici informatici fantasma, ai PC obsoleti) e per le difficoltà a riportare ai colleghi o i dirigenti a scuola, non sempre collaborativi ed illuminati. Mi è sembrato che il compito più importante svolto dai formatori PNSD in questa prima fase 2016 sia stato quello di fornire spunti, contatti ed informazioni affinché nelle scuole si comincino a formare attive comunità di pratica di insegnanti capaci di progettare e realizzare autonomamente iniziative concrete mirate a migliorare le competenze degli studenti, digitali e non.



---

Figura 1 – PNSD.

## II PNSD

La competenza digitale è caratterizzata da componenti concettuali e capacità/abilità che si evidenziano sia nell'utilizzo dei media e nell'accesso ed uso delle informazioni (capacità di fare ricerca e di collaborare) che in capacità più trasversali (pensiero critico, problem solving, investigazione), che hanno le loro radici nelle seguenti literacy:

1. Visual literacy: saper leggere ed interpretare immagini e contenuti visuali
2. Media literacy: saper analizzare, comprendere ed interpretare criticamente i media
3. Information literacy: saper trovare, valutare, selezionare e gestire l'informazione
4. Information Technology literacy: saper scegliere ed utilizzare le tecnologie in modo funzionale agli obiettivi

La funzione dell'introduzione della competenza digitale a scuola va oltre l'acquisizione di mere capacità tecniche di utilizzo degli strumenti, ma abbraccia il problema della responsabilità cognitiva ed etica: *l'esplorazione flessibile dei nuovi contesti tecnologici va attuata accedendo, selezionando e valutando criticamente l'informazione (cognizione) mediante l'interazione e l'utilizzo responsabile delle tecnologie (etica) per comprendere il potenziale delle tecnologie di rete per la costruzione collaborativa della conoscenza* (Calvani, 2010). Questa integrazione sinergica è imprescindibile a scuola. Essa offre anche un approccio operativo al tema della valutazione della competenza digitale. Inoltre la produzione collaborativa della conoscenza tramite le tecnologie permette di mettere in atto e concretizzare l'apprendimento cooperativo e sociale tipico della didattica attiva e favorisce la documentazione delle attività e la creazione del portfolio dello studente.

Purtroppo l'urgenza da parte dei Poli formativi territoriali di far partire la formazione degli AD e dei Team di innovazione nelle scuole ha visto una notevole disomogeneità nelle diverse iniziative e, spesso, l'improvvisazione di percorsi formativi molto diversi da regione a regione ed anche da provincia a provincia. In molti casi è accaduto che non c'è stato alcun coordinamento tra i formatori, i quali hanno operato ognuno con modalità diverse e criteri personali su programmi di corsi descritti in poche righe, equivalenti solo sulla carta. Inoltre molti degli esperti si sono orientati sulla formazione prettamente tecnologica, quasi il PNSD fosse solo composto di TIC (Tecnologie per l'Informazione e la Comunicazione).

### Analisi critica

La realizzazione del PNSD corre, a mio parere, due rischi importanti.

Il primo, come già accennato, è la banalizzazione, con riduzione all'utilizzo prettamente tecnologico delle TIC. Questo aspetto è un pericolo reale ed occorre che la formazione dei docenti sia ben definita e condivisa negli aspetti da trattare in aula da parte dei formatori perché spesso si riduce ad alfabetizzazione tecnologica (pur necessaria), che prescinde dagli utilizzi metodologici e didattici dello strumento digitale. Come già accennato in precedenza, l'attuale formazione nazionale degli AD e dei Team è tutt'altro che condivisa ed organica. Inoltre non sempre si sottolinea abbastanza il loro ruolo di apripista metodologici e di iniziatori di comunità di buone

pratiche didattiche prima che di esperti tecnologici, se non, in maniera ancor più riduttiva, di "tecnici" veri e propri, come accade in molte scuole

Il secondo rischio che si corre è quello, reale, della insorgenza della sindrome da burnout negli insegnanti. Infatti i docenti potrebbero non rispondere in maniera positiva agli ulteriori carichi di lavoro e responsabilità richiesti dall'introduzione delle tecnologie nella propria didattica, il che potrebbe provocare (Maslach, 2000):

1. deterioramento dell'impegno nei confronti del lavoro,
2. deterioramento delle emozioni originariamente associate al lavoro,
3. disadattamento tra persona e lavoro, a causa delle eccessive richieste di quest'ultimo.

Per quanto riguarda questo secondo aspetto, dai corsisti che ho incontrato è emersa l'esigenza di promuovere una facilitazione sinergica tra le azioni necessarie all'attuazione del PNSD ed i doveri di servizio degli insegnanti, alleggerendo i tempi di alcune burocrazie ormai obsolete in favore delle attività cooperative tra i docenti, delle progettazioni comuni di prove autentiche e delle attività didattiche trasversali. Una accurata predisposizione degli organici di potenziamento a questi fini sarebbe molto opportuna. Inoltre risulterebbe molto importante la predisposizione di opportuni repository ed ambienti di apprendimento online comuni, di supporto a tutta la scuola, sia lato docente che lato studente (classi virtuali).

## **La sfida per i formatori dei formatori**

I compiti dei formatori dei formatori sono delicati e complessi. Sia quelli degli esperti verso gli AD e Team di animazione, che quelli degli animatori verso i colleghi a scuola. Occorre entrare quasi in punta di piedi per facilitare l'apprendimento, ma essere presenti, lucidi ed attenti per percepire le difficoltà e le sfumature d'aula e poter intervenire tempestivamente in caso di difficoltà e scoraggiamenti. Si tratta di formazione/apprendimento metacognitivo, che in seguito sarà trasferito nelle proprie aule dai corsisti.

La formazione degli adulti (ma non solo!) è bilanciata sul delicato rapporto fra la dimensione "etero", quella esterna, affidata ai maestri in presenza e la dimensione "auto", quella interna, affidata al discente.

*"Il Maestro apre la porta, ma tu devi entrare da solo."  
(Proverbio cinese)*

Inoltre c'è sempre da far distinzione tra l'area del "fare le cose": esperienza (coinvolgimento, emotività) ed attività (fare, azione); contrapposta a quella del "pensare le cose": concettualizzazione (astrazione/distacco, pensiero) e riflessività (osservazione, ascolto, immaginazione). Le esperienze formative significative sono vissute nell'ottica del "learning by doing":

*«Chi ascolta dimentica, chi vede ricorda, chi fa impara»  
(Proverbio giapponese)*

e sono caratterizzate dalla riflessione metacognitiva sul percorso di apprendimento, personale e tra pari. Personalmente aggiungo infatti all'aforisma precedente "chi spiega capisce": il learning by doing e l'apprendimento collaborativo tra pari è un'opportunità veramente grande.

Le aree del "fare" e del "pensare" danno origine alle diverse tipologie di discenti e di stili di apprendimento: divergente (creativo) o convergente (applicativo), con tutte le loro sfumature, punti di forza e di debolezza. Da queste diversità nasce la comunità di apprendimento: quando si passa dal lavoro di gruppo al lavoro in gruppo, collaborativo, tra pari, ci si arricchisce reciprocamente e l'aula può evolvere in comunità di pratica.

Come formatore mi sono trovata a dover risultare "fuori sagoma" (Caccamo, 2006), cioè di dover andare oltre la formazione d'aula tradizionale (quella analogica) per sviluppare una formazione diversa, che valorizzasse la dimensione "auto" di cui si diceva all'inizio. Non solo, ma anche a dover offrire una formazione everywhere & anywhere (digitale e nel Web) nella quale si realizzasse l'ampliamento degli orizzonti e dell'ambiente di apprendimento. In particolare ho sentito l'esigenza di creare aule Moodle di riferimento, ambienti in cui ritrovare ciò che serve anche in un secondo momento. La conferenza frontale, "usa e getta", veloce e d'effetto non sempre lascia risultati duraturi.

L'idea stessa di "formazione" si deve estendere al di là dell'usuale, del consueto, dell'abitudine. Se in aula il discente impara ad uscire dalla zona di comfort per attuare un pensiero progettuale complesso, proposto da un formatore capace di pensare e ripensare l'apprendimento, alla formazione è garantito un ruolo di primo piano allo sviluppo delle persone e delle comunità di apprendimento per la produzione di soluzioni creative.

L'obiettivo finale delle attività d'aula è stato quello di facilitare la formazione degli animatori digitali sui temi del PNSD più importanti nella propria scuola e di aiutarli a selezionarli ed introdurli gradualmente ed in modo gradevole fra i colleghi, evitando loro stress inutili. Tutto senza banalizzazioni sull'uso della pura tecnologia in se': qualche volta è stato necessario sottolineare agli animatori che, anche se non si può oggi prescindere dall'utilizzo delle tecnologie a scuola, è necessario ridimensionare l'enfasi sul loro ruolo nella didattica e considerarle strumenti e mai fini.

## **SAMR: ricomporre il puzzle!**

*La competenza digitale deve fondarsi su basi educative ed è necessario introdurla in un'ottica che integri la dimensione tecnologica con quella cognitiva ed etica*(Calvani, 2010).

È opportuno quindi introdurre le competenze digitali per gradi e riflettere sulle finalità del loro utilizzo per non snaturare la formazione scolastica. Il metodo SAMR (Substitution, Augmentation, Modification, Redefinition) può aiutare a ricomporre il puzzle formativo originato dal PNSD e risultare utile per una saggia ed efficace introduzione delle tecnologie a scuola.

Il metodo, sviluppato da Ruben Puentedura, è suddiviso in fasi progressive di introduzione delle tecnologie nella didattica, le prime delle quali sono di miglioramento e potenziamento, per proseguire con quelle di trasformazione vera e propria degli apprendimenti (vedi Fig. 2). Ad ogni fase corrispondono progressivi cambiamenti

funzionali nell'apprendimento, nel coinvolgimento dello studente e nel ruolo del docente.



Figura 2 – Schema SAMR.

Il primo livello è quello della *Sostituzione* e consiste nel far svolgere agli studenti i compiti di sempre, ma con l'utilizzo della tecnologia. Per esempio essi possono scrivere un racconto, ma utilizzando un word processor. Non ci sono cambiamenti funzionali nell'apprendimento, che rimane centrato sugli aspetti proposti dal docente, ma semplificazioni pratiche del compito.

Il secondo livello è quello dell'*Aumento* e si utilizza la tecnologia per svolgere i compiti in modo più efficace. Per esempio allo studente viene proposto un questionario con i moduli google invece che in forma cartacea. In questa fase inizia il cambiamento funzionale nell'apprendimento perché la tecnologia permette un feedback immediato sulla comprensione del materiale proposto dall'insegnante e lo studente risulta più coinvolto.

Nel terzo livello l'attività in classe viene *Modificata* e ridisegnata sfruttando le tecnologie, che vengono impiegate per riprogettare le modalità di acquisizione degli obiettivi di apprendimento. Per esempio si può chiedere agli studenti di scrivere un saggio su un dato argomento e di esporlo pubblicamente, con registrazione dell'esposizione. Qui la tecnologia è funzionale all'apprendimento e necessaria per la restituzione dei feedback dei pari e dell'insegnante. L'apprendimento delle competenze di scrittura avviene tramite le domande, l'operare ed il confronto critico ed autocritico dello studente stesso.

L'ultimo passo è la *Ridefinizione* delle attività didattiche con assegnazione di compiti completamente integrati dalle tecnologie. Per esempio si può richiedere alla classe di realizzare un video-documentario su un importante argomento: essa si divide in gruppi per l'esame dei vari aspetti del problema, collabora, approfondisce e ricerca fonti di informazione per creare il prodotto finale. Gli studenti apprendono così in maniera cooperativa e sociale (cooperative learning). A questo livello l'utilizzo delle tecnologie costituisce il supporto imprescindibile del processo di apprendimento.

Nel SAMR confluiscono dunque creatività e pianificazione strategica:

1. L'immaginazione diventa vision.
2. La creatività nell'utilizzare l'immaginazione per risolvere problemi diventa strategia per definire a che punto si è, come ci si può muovere e dove si vuole andare.
3. L'innovazione mette la creatività in pratica, concretizzando nuove implementazioni didattiche.

La fig. 3 mostra come le fasi dell'apprendimento della nota tassonomia di Bloom trovino riscontro nelle fasi SAMR ed evolvano insieme a partire dalle prime tradizionali fasi di insegnamento centrato sul docente verso quelle in cui l'apprendimento è centrato sullo studente ed integrato dalle tecnologie.

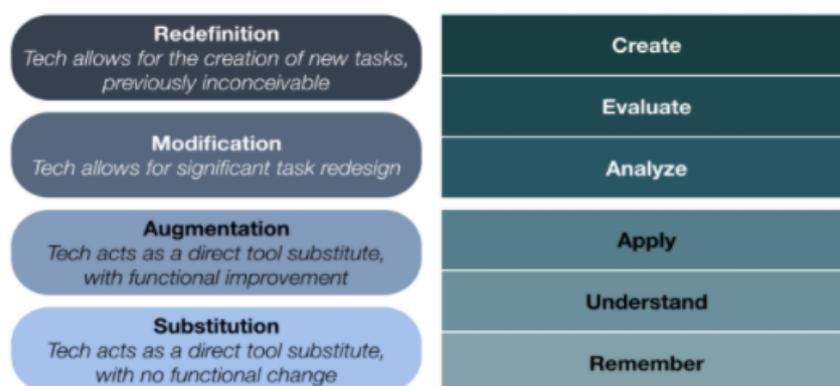


Figura 3 – Puentedura. SAMR and Bloom's Taxonomy.

## Per una formazione digitale sostenibile

La metodologia SAMR è certamente di supporto a chiunque voglia introdurre l'utilizzo delle tecnologie nella propria didattica d'aula perché suppone la graduale e concomitante trasformazione degli obiettivi di apprendimento che ne deve necessariamente conseguire. Agli AD è piaciuto molto questo approccio, che ridà un po' di respiro ed implica la pianificazione delle attività a scuola e nelle aule.

Non è opportuno che i formatori si adoperino per illustrare l'ultimo e più aggiornato tool Web 2.0 e dimentichino che esso va utilizzato come supporto all'apprendimento. L'utilizzo della tecnologia senza progetto didattico è vuoto esibizionismo. È stato invece molto più importante (e gradito):

1. presentare i vari strumenti Web classificati in base alle funzionalità,
2. chiarirne l'utilizzo didattico specifico,
3. aiutare i docenti a selezionare ciò che è loro veramente utile per la creazione di ambienti di apprendimento funzionali e per rendere più attive le proprie lezioni,
4. preferire inizialmente quelli più semplici da utilizzare,
5. esemplificarne l'utilizzo nelle attività quotidiane d'aula.

Alla luce della personale esperienza di formatore esperto del PNSD, ho potuto notare come non ci sia tanto il bisogno di far conoscere tanti strumenti diversi, ma piuttosto di fornire basi di partenza per la selezione di quelli imprescindibili e più semplici da usare. L'altra necessità è illustrarne la spendibilità di utilizzo nella progettazione delle

attività didattiche in classe ai fini di potenziare ed ammodernare gli apprendimenti. Il più delle volte in aula ci si ferma ai primi gradini della scala SAMR. Ma una volta innescato il cambiamento metodologico, i docenti ritornano con soluzioni originali ed avanzate, da loro stessi progettate per la propria realtà scolastica. Spesso tali progetti sono frutto di lavoro collaborativo e coinvolgimento dei loro colleghi a scuola.

Il metodo progressivo SAMR, con la sua vision e pianificazione strategica, può fornire un utile contributo per ricomporre il puzzle formativo originato dalle complesse indicazioni del PNSD e dalle necessità di svecchiamento della scuola italiana. Esso può fornire la trama sulla quale sviluppare una sostenibile formazione dei formatori, sia per gli esperti verso gli animatori, che per gli animatori verso i colleghi.

## Conclusioni

Le strategie di formazione nella moderna società della conoscenza stanno andando sempre di più "oltre l'aula", ossia al di là delle tradizionali tecniche didattiche, abbracciando metodologie di "experiential learning" fuori dall'aula, integrando l'utilizzo di tecnologie informatiche, sia in presenza che a distanza (Boldizzoni, 2011). Non si può ignorare l'impatto delle tecnologie dell'informazione sui processi formativi: cambiano gli obiettivi ed i metodi di valutazione dei processi formativi. Le strutture stesse della formazione evolvono con l'utilizzo di fonti di apprendimento alternative ed esterne, di casi reali di studio, di elementi interculturali, social media per la creazione e condivisione della conoscenza.

La leva della conoscenza appare sempre più legata alla sperimentazione ed alla velocità piuttosto che alla disponibilità ed al controllo degli oggetti della conoscenza. Essa ricorda la teoria evolucionista: basta pensare, per esempio, alla continua sperimentazione di nuovi servizi di Google ed a come avviene la loro selezione. Ma l'innovazione attraverso la sperimentazione richiede una non comune capacità di knowledge management per governare il processo di formazione che mette in discussione i ruoli stessi di formatore, innovatore e manager della conoscenza.

Come formatore mi sono trovata ad essere quasi un broker della conoscenza: una sorta di intermediaria e mediatrice che si aggiorna continuamente e propone possibili strategie e soluzioni, le discute e le reinterpreta "in situazione" insieme ai corsisti per uscire arricchita dalle mille casistiche, esperienze e contesti diversi che ho incontrato in aula e che mi troverò a restituire in altre aule e gruppi di pratica.

## Riferimenti bibliografici e linkografici

Boldizzoni, D. & Nacamulli, R. (2011). *Oltre l'aula: strategie di formazione nella società della conoscenza*. Apogeo

Caccamo, M. (2006). *Formazione e formatori: alberi fuori sagoma*. Franco Angeli.

Calvani, A. & Fini, A & Ranieri, M. (2010). *La competenza digitale nella scuola*. Erickson.

Fiume, M. (2002). *Formare insegnanti di qualità*. EdScuola. [http://www.edscuola.com/archivio/ped/formare\\_insegnanti.htm](http://www.edscuola.com/archivio/ped/formare_insegnanti.htm)

Giannoli, F. (2016). *Andare a scuola non basta più alla formazione*. SenzaFiltro: Notizie dentro il Lavoro. <http://www.informazioneenzafiltro.it/13774-2/>

Leiter, M & Maslach, C. (2000). *Burnout e organizzazione. Modificare i fattori strutturali della demotivazione al lavoro*. Erickson.

Puntedura, R. (2014). *SAMR and Bloom's Taxonomy: Assembling the Puzzle*. Common sense Graphite, Blog. <https://www.graphite.org/blog/samr-and-blooms-taxonomy-assembling-the-puzzle#>