

TEMA

Innovare con lentezza

Eros Grossi

Docente di Lettere e AD, Liceo Scientifico "Vito Volterra" – Ciampino (RM)

eros.grossi@gmail.com

Un ruolo da definire

L'anno scolastico passato è stato un anno faticoso e stimolante. Faticoso perché la scuola ha ricevuto dall'amministrazione centrale una serie di stimoli cui non era da tempo abituata (e, a volte, tali stimoli per la loro "intempestività" hanno rischiato di ingolfarla seriamente); stimolante perché finalmente, al suo interno, quanti aspettavano da tempo la possibilità di mettersi in gioco seriamente hanno ricevuto l'occasione propizia per farlo. E proprio sotto quest'ultimo auspicio, nel 2015 ho deciso di candidarmi nella mia scuola al ruolo di animatore digitale. Ora, al di là della felicità o meno di questa espressione, su cui tante ironie sono state spese (ad esempio, attraverso il fin troppo facile gioco sull'etimologia animazione/rianimazione, visto lo stato comatoso di molte infrastrutture scolastiche), posso senza dubbio dire che il mio interesse è stato da subito rivolto verso il ruolo che il sostantivo implica piuttosto che verso la novità dell'aggettivo. La possibilità di svolgere una funzione di stimolo e divenire un punto di riferimento nell'istituto per l'innovazione della didattica (e dei suoi spazi e dei suoi strumenti), questa è l'opportunità che ho tentato di cogliere quando ho scelto di fare l'animatore (che poi questo avvenga con l'ausilio del digitale, appare almeno a me un'appendice dettata dal momento storico). Prima però di passare alla stesura di questo che vuole essere una sorta di resoconto di un anno di lavoro, vorrei da subito prendere di petto un problema che almeno io ho vissuto (e continuo a vivere): l'animatore digitale è, al momento, figura senza ruolo giuridico nella scuola.

Chiamato a svolgere un ruolo di sistema (quale quello delineato nel Piano Nazionale Scuola Digitale), spesso questo irrocervo partecipa della natura della funzione strumentale (e in alcune scuole così si è deciso di considerarlo) e del collaboratore del dirigente (senza esserlo, tranne rarissimi casi). Questo inesistente inquadramento ha tutta una serie di conseguenze negative (non da ultimo il problema della retribuzione finanziaria di tale funzione aggiuntiva), che in questa sede non è il caso però di affrontare. In ultimo, ci sarebbe da trattare anche la cattiva luce che può investire il nostro in molte sale docenti d'Italia, per ragioni di natura politica e sindacale: alfiere delle politiche del governo Renzi, l'animatore è un collega che inocula nel corpo della scuola il virus distruttivo della "buona scuola digitale" oppure, in un'altra caricatura gonfia di livore ideologico, egli risulta essere una sorta di meschino lavoratore che sgomita per raggiungere un bonus premiale (anch'esso meschino, si potrebbe aggiungere, viste le cifre)¹. Tolti però questi problemi e queste pregiudiziali, il suo lavoro può assumere una natura gratificante, se si tenta di esercitare tale funzione non come semplice mansione burocratica, ma come occasione appunto per conoscere meglio i limiti e le potenzialità del proprio istituto e dei propri colleghi. Tutto questo perché, come insegnava Everett Rogers, la diffusione delle novità è *"fondamentalmente un processo sociale grazie al quale un'innovazione viene trasmessa da persone che parlano con altre persone"*.

Parlare con le persone

Posso dire (e spero di non risultare con ciò arrogante ai miei venticinque lettori) di aver iniziato a ricoprire la funzione di cui si tratta in questo numero di *Bricks*, ben prima che se ne iniziasse a parlare ufficialmente. Nel corso degli anni ho sempre discusso volentieri di quello che andavo sperimentando in classe con quei pochi colleghi che erano disposti ad ascoltarmi, così come ho sempre cercato di apprendere dagli altri i loro segreti professionali. Nonostante però queste buone intenzioni, di disponibilità al confronto ne ho sempre trovata ben poca. C'erano sempre questioni più importanti da risolvere (stipendi bassi, contratti fermi ecc.); eppure, se non si parla di didattica a scuola, dove se ne dovrebbe parlare? Ciononostante, quando avevo modo di avvicinare o parlare a tu per tu con alcuni colleghi, a volte potevo scoprire persone diverse da quelle che sospettavo: magari poco addentro alla cosiddetta tecnologia, ma portatori di esperienze di innovazione praticate ad inizio carriera ed abbandonate negli anni. Può capitare infatti di dire ad una collega (con molti più anni di esperienza) di sentirsi soddisfatti per un lavoro fatto e che si considera particolarmente innovativo (ad esempio, un fumetto digitale realizzato dai propri studenti secondo le modalità del digital storytelling) e sentirsi rispondere che un lavoro simile lei lo aveva realizzato già nei suoi primi anni di carriera: aveva fatto scrivere una fiaba alla propria classe per poi visualizzarla a scene disegnate su grandi cartelloni (secondo la tradizione dei cuntisti siciliani). Al termine di un simile dialogo, è inevitabile arrivare alla conclusione che, d'accordo la portata innovativa delle nuove edu-apps, ma anche molte storie personali sono portatrici di importanti novità (magari dimenticate nel prosieguo della propria carriera).

Ecco, dunque, da dove ho tratto il senso della mia funzione all'interno della comunità scolastica di cui faccio parte: non un mero esecutore di direttive giunte dall'alto (con una frégola che spesso lascia perplessi), ma un sostegno per quanti decidono di avvicinarsi, magari per la prima volta, al digitale con l'intento di vedere quanto e fino a che punto questo possa integrarsi nel proprio modo di fare lezione. Alla luce di

questo, essere animatore può voler dire anche proporre ai colleghi occasioni di formazione in maniera morbida, diciamo pure, senza presentare il digitale (con le sue tentazioni palingenetiche) come una rivoluzione in grado di mettere in crisi o stravolgere la didattica di alcuno. A questo punto mi si potrebbe obiettare: quale reale cambiamento potrebbe apportare un approccio simile? Sostituire la lavagna di ardesia con la LIM, come anche un fumetto su carta con uno realizzato con Storyboardthat, non porterà ad alcuna reale evoluzione della didattica. Accolgo l'obiezione. In effetti, come non essere d'accordo. Tuttavia, molti degli strumenti digitali che io propongo costantemente ai miei colleghi non hanno propriamente una natura neutra: dalla scrittura collaborativa che si realizza con molte GAFE (Google Apps for Education) alla costruzione di una bacheca virtuale di idee con l'uso di Padlet, questi *tools*, se non proprio costringono, sicuramente rappresentano uno stimolo a rivedere il proprio modo di agire oppure si prestano a sostenere azioni di didattica già messe in atto negli anni, con modalità più "maneggevoli". C'è poi, come ho già detto prima, la necessità di calare le azioni previste dal PNSD nel contesto reale di lavoro. E di questo voglio parlare nel prossimo paragrafo.

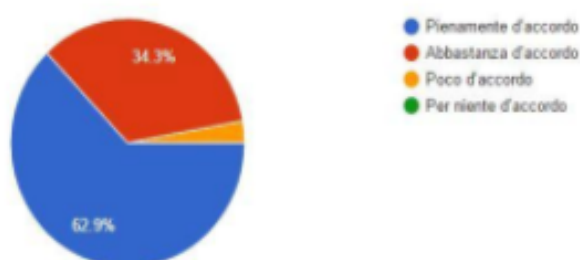
La formazione interna docenti

Da quattro anni lavoro in un buon liceo di provincia: il Liceo Scientifico "Vito Volterra" di Ciampino. Nella mia scuola sono presenti ben 1324 alunni, suddivisi in 58 classi. Il corpo docente è composto da 107 insegnanti (con una percentuale di personale a tempo indeterminato vicina al 90 %): il 42,1 % appartiene ad una fascia di età superiore ai 55 anni; il 32,7 % ad una fascia mediana compresa tra i 45 e i 54 anni; il personale restante è invece inserito nella fascia d'età che va dai 35 ai 44 (con, solitamente, una esigua presenza di personale supplente al di sotto dei 35 anni). Nelle ultime rilevazioni Eduscopio, la mia scuola è posizionata al terzo posto tra i licei scientifici di Roma e provincia. Questi dati, uniti anche ad un contesto socio-economico di livello medio-alto, rendono il Liceo Volterra un luogo in cui si lavora volentieri e in cui fattori extra-scolastici (non rilevati dall'indagine della Fondazione Agnelli), quale appunto lo status degli studenti, rendono il lavoro di un insegnante sicuramente più facile. La presenza di un corpo docente stabile nel tempo, - a dimostrarlo la percentuale di personale a tempo indeterminato ben al di sopra della media nazionale -, ha portato poi nel tempo ad una considerazione del proprio ruolo molto alta. Dico questo perché sia chiaro come la tentazione di voler presentare il digitale ai propri colleghi come la panacea di tutti i mali (quale, ahimé, sembra essere la tendenza di molti guru della didattica che popolano i gruppi Facebook dedicati alla scuola) si scontra con un corpo docente che mal si lascia coinvolgere dagli "effetti speciali" di questi nuovi strumenti. Detto questo, nel precedente anno scolastico 2015/2016, ho deciso di concentrare le mie energie esclusivamente sul fronte della formazione docenti, mettendo da parte, visto il poco tempo lasciandomi dall'insegnamento (con una cattedra piena di 18 ore), la tentazione di inseguire il modello irrealistico di chi presenta la figura dell'animatore digitale come una sorta di dea Kali dalle mille competenze². E il progetto di formazione docenti si è realizzato con due progetti: uno messo in campo da me stesso nel mio istituto, l'altro attraverso la collaborazione con altri cinque animatori del territorio di riferimento.

Blended learning: nuovi strumenti per la didattica

Il corso di formazione interna docenti *Blended learning: nuovi strumenti per la didattica* ha avuto come sua finalità principale quella di favorire la progettazione di attività didattiche in cui fosse possibile integrare la dimensione spaziale e temporale dell'aula con la rete e i nuovi strumenti digitali a disposizione (*blended learning*). Con questa finalità, legata anche all'obiettivo dichiarato di facilitare la progettazione di una didattica "più attiva", ho cercato di venire incontro anche a quelle che sono le *Raccomandazioni del Consiglio e Parlamento Europeo (18 dicembre 2006)* per l'individuazione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente: in primis, le cosiddette competenze digitali (*"saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell'informazione per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione"*). Il programma del corso, cui hanno preso parte 47 docenti dell'Istituto, ha previsto diverse cose: da come realizzare una classe virtuale e condividere contenuti digitali con gli studenti attraverso il social *Edmodo*, all'utilizzo di Google Drive per l'organizzazione dei documenti digitali; dalla creazione e utilizzo delle videolezioni secondo i principi della cosiddetta "classe capovolta" (*flipped classroom*) fino all'utilizzo dei gruppi di apprendimento secondo i principi del *cooperative learning*. Gli incontri si sono tenuti nel laboratorio d'Istituto e si sono conclusi con una sorta di *workshop* collettivo tenuto nell'auditorium della scuola, in cui alcuni corsisti hanno presentato i prodotti finali realizzati con gli strumenti presentati nel corso.

Il corso è stato utile per la mia formazione professionale (35 responses)



Il corso ha avuto una natura troppo "teorica" e poco calata nella realtà della scuola

(34 responses)

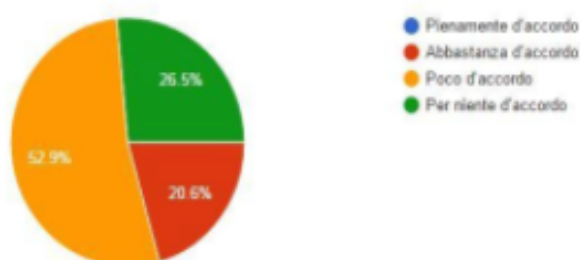


Figura 1 – Risultati questionario di gradimento corso di formazione interna "Blended learning: nuovi strumenti per la didattica" (Liceo Scientifico Statale "Vito Volterra" di Ciampino)

Il progetto di rete *App Hour*: una formazione conviviale ed itinerante

Nel passato anno scolastico sono stato anche protagonista, con altri animatori digitali del territorio dei Castelli Romani, della scrittura di un progetto di formazione docenti sui temi del PNSD basato su un accordo di rete tra scuole (cfr. [Castelli in rete](#)). Il progetto *App Hour*, nato a livello di bozza durante il corso di formazione animatori digitali condotto da Mario Pireddu e Stefania Farsagli presso il Liceo Russell di Roma, sta prendendo avvio proprio in questi giorni. Con i miei colleghi Nadia Andreuzzi, Luigi Savinelli, Manuela Valle, Tiziana Giampaolletti e Giovanna Zanot abbiamo pensato di realizzare incontri di formazione basati sul modello dei cosiddetti caffè digitali (cfr. [Bassano del Grappa-Asiago](#)): ovvero, incontri di natura laboratoriale in un clima conviviale e collaborativo tra docenti, per diffondere buone pratiche di didattica davanti ad una tazza di caffè. In ciascuno di questi incontri è presente un relatore, il quale conduce un workshop su tematiche legate alla didattica digitale. L'esistenza di una rete di scuole a supporto consente di scegliere a turnazione una sede diversa per ciascun incontro, portando in tal modo docenti dello stesso territorio, ma non appartenenti alla stessa istituzione scolastica, a fare conoscenza reciproca.



Figura 2 – La locandina dell'evento di presentazione del progetto *App Hour*

Rispetto a questo modello di formazione, però, *App-Hour* prevede l'aggiunta di un secondo momento, il quale mira a ridurre il rischio che l'incontro di formazione si riduca ad un appuntamento sì stimolante, ma senza la possibilità per il docente che partecipa di una messa in atto immediata di quanto appreso. Così abbiamo pensato di aggiungere alla prima fase del workshop un momento laboratoriale, in cui il partecipante possa immediatamente prendere confidenza con l'applicazione didattica presentata durante l'incontro. Secondo l'ottica del *blended learning*, inoltre, il docente

sarà invitato a progettare una lezione con l'ausilio delle nuove tecnologie didattiche, trovando all'interno del sito sites.google.com/site/retecastelli e della classe virtuale creata appositamente sul social didattico Edmodo sia l'assistenza online del relatore del workshop sia materiali su cui approfondire il tema dell'incontro (videotutorial, articoli di approfondimento ecc.). La partecipazione a questi incontri avviene in maniera abbastanza semplice: gli istituti della rete, attraverso i propri canali di comunicazione (circolari interne, sito web ecc.) pubblicizzano gli incontri e i docenti interessati si prenotano attraverso il sito apposito del progetto. Il numero massimo di partecipanti previsto, vista la natura laboratoriale degli incontri, è di 30 persone. Gli animatori digitali (con i loro team d'istituto) partecipano agli incontri stessi, affiancando il relatore nella conduzione del suo laboratorio.

Conclusioni

In questo breve articolo ho cercato di riassumere la mia attività da animatore digitale durante l'anno scolastico 2015/2016, indirizzando l'attenzione del lettore verso la descrizione di alcuni progetti di formazione interna docenti cui ho lavorato in prima persona. Dalla descrizione di questo anno scolastico sono stati tagliati fuori, per esigenze di scrittura, altri momenti del mio lavoro. Si tratta precisamente di azioni o messe in atto (ad es., la gestione di una piattaforma di e-learning d'Istituto) o rimaste ancora in mente Dei (apertura di una pagina di didattica digitale sul sito d'Istituto). Ho preferito anche non trattare qui tutta una serie di problemi e criticità che meriterebbero uno spazio a sé. Il principale di questi è sicuramente l'assenza di una connessione di rete adeguata; questo problema, infatti, se non risolto, rischia di delegittimare ogni azione di stimolo che l'animatore voglia mettere in campo nella propria scuola. In ultimo, vorrei spendere le mie ultime due righe sul senso del titolo di questo articolo: *Innovare con lentezza*. Diciamo che, dietro ad esso, c'è la lettura di una storia pubblicata sul settimanale italiano *Internazionale* (n. 1027, anno 21). In quel numero, che riprendeva un articolo pubblicato originariamente sulla rivista *The New Yorkkernel* 2013, il chirurgo Atul Gawande ripercorreva la sua collaborazione con il governo indiano per la diffusione presso le partorienti di alcune pratiche ostetriche atte a limitare il pericolo di morte dei nascituri; una di queste è la cosiddetta "cura del canguro": ovvero, l'atto di mettere il neonato sul petto o sulla pancia della madre subito dopo il parto, in modo che la madre possa regolare la temperatura del piccolo finché essa non si assesta. In realtà, per raggiungere questo obiettivo, ci sarebbe anche la tecnologia apposita: l'incubatrice. Il problema, racconta il nostro chirurgo, è che in molti di questi paesi "si trovano incubatrici ad altissima tecnologia mangiate dalle tarme perché non è stato possibile trovare un pezzo di ricambio, o perché non c'è l'elettricità per farle funzionare". L'unica soluzione dunque resta quella di utilizzare questa tecnica di riscaldamento a contatto umano, soltanto che resta un problema: come diffonderla? La soluzione trovata da Atul Gawande e dal suo progetto *BetterBirth* è stata quella di lavorare sul personale ostetrico affinché sia esso a diffondere tra le donne delle campagne indiane questa semplice ed economica pratica ostetrica. Soltanto che restava un problema: come farlo? Sanzioni o incentivi verso il personale degli ospedali non appariva come una pratica in grado di ottenere risultati; pertanto la soluzione migliore è parsa quella di inviare negli ospedali dell'India "un gruppo di specialisti che va a trovare il personale ostetrico e i direttori degli ospedali, mostrandogli come eseguire una serie di procedure essenziali, cercando di capire le loro difficoltà, ascoltando le loro obiezioni e aiutandoli a esercitarsi a fare le cose in modo diverso. In pratica, dei mentori". Ecco, questo è il

punto: svolgere il proprio ruolo come un mentore che ascolta gli altri e i loro problemi, ma soprattutto rispetta i loro tempi.

NOTE

1. Si legga a titolo di esempio il ritratto fattone da Marco Guastavigna: <http://www.insegnareonline.com/istanze/tecnologi-scuola/desistere>
2. Si legga il lungo elenco di ambiti di intervento che l'animatore digitale dovrebbe realizzare secondo Pier Cesare Rivoltella: <http://piercesare.blogspot.it/2016/04/animatori-digitali.html>