MODULI FORMATIVI

SCHEDE DESCRITTIVE

FORMAZIONE INCLUSIONE SCOLASTICA 2026-2027

USR per il Piemonte

Sommario

PREMESSA 2

MODULO N. 1 _ Scheda descrittiva 2

Titolo del modulo: L'autovalutazione strategica per la scuola inclusiva: il PAI, il kit per la valutazione della formazione e la guida operativa per il Piano annuale di formazione. 2

MODULO N. 2_ Scheda descrittiva 5

Titolo del modulo: Sensibilizzazione su pratiche per una valutazione interdipendente 5

MODULO N. 3_ Scheda descrittiva 9

Titolo del modulo: “La scuola che cura: inclusione, mediazione e governance nei contesti SiO e ID” 9

MODULO N. 4 _ Scheda descrittiva 14

Titolo del modulo: Sensibilizzazione per abitare la complessità insieme: la sinergia dei Team, la gestione condivisa delle fragilità comportamentali e gli obiettivi della sanzione disciplinare. 14

MODULO N. 5 _ Scheda descrittiva 19

Titolo del modulo: Il fronte unito con la famiglia: pragmatica della comunicazione e tecniche di mediazione nelle situazioni complesse. 19

PREMESSA

Il percorso formativo 2026-2027 è stato progettato secondo una logica unitaria, trasversale e coerente con le priorità rilevate dall'USR per il Piemonte; pertanto, la partecipazione all'intero percorso dedicato al proprio target di riferimento (DS, docenti curricolari e di sostegno, ATA) è raccomandata.

Si rammenta, tuttavia, la possibilità per i/le partecipanti di aderire a singoli moduli.

Si suggerisce, inoltre, quando possibile, una composizione pluriprofessionale e funzionale ai temi affrontati, al fine di favorire la successiva ricaduta della formazione nelle pratiche organizzative e didattiche della scuola.

Per quanto concerne il dettaglio dei moduli, ogni scheda descrittiva riporta, nell'ordine: titolo, macro area a cui il modulo afferisce e la relativa tematica di riferimento. Vengono quindi indicati la tipologia del modulo insieme al monte ore complessivo previsto e alla dettagliata articolazione e calendarizzazione degli incontri. Sono altresì indicati i formatori responsabili della conduzione delle sessioni.

Sul piano dei contenuti formativi, la scheda esplicita il bisogno a cui risponde il modulo, gli obiettivi formativi che si intendono perseguire e le competenze in uscita attese nei/le partecipanti al termine del percorso. Completano il quadro descrittivo le attività previste, le metodologie adottate, il prodotto operativo che i/le partecipanti sono chiamati a realizzare e le evidenze utilizzate per verificare l'acquisizione delle competenze.

MODULO N. 1 _ Scheda descrittiva

Titolo del modulo: L'autovalutazione strategica per la scuola inclusiva: il PAI, il kit per la valutazione della formazione e la guida operativa per il Piano annuale di formazione.

- Macro-area: 1. Autoriflessività e autovalutazione per la qualità dell'inclusione scolastica
- Tematica: Saper valutare per migliorare, innovare e sviluppare strategicamente.
- Destinatari: i/le dirigenti scolastici, i/le docenti con funzioni di coordinamento e progettazione, Staff della Dirigenza, Funzioni strumentali per la formazione, il PTOF, l'inclusione scolastica, docenti componenti del GLI.
- Modalità: In remoto
- Calendario: 26 e 29 ottobre 2026. Orario da definire.
- Monte ore e articolazione oraria: n. 3 ore totali, suddivise in n. 2 incontri (2 ore nel primo incontro e 1 ora nel secondo).
- Formatrici: Tiziana Catenazzo, Alessandra Bonora, Marta Paganin.
- Perché questo modulo? Senza una cultura valutativa strutturata, le scuole rischiano di ripetere pratiche consolidate senza interrogarsi sulla loro reale efficacia. È essenziale che il

dirigente presidi i processi autovalutativi per comprendere, orientare e migliorare, piuttosto che per rendicontare.

- Obiettivi formativi: il modulo consentirà di potenziare la capacità di leggere consapevolmente il proprio contesto scolastico attraverso pratiche strutturate di autovalutazione, con uno sguardo che mira a cogliere l'impatto reale delle azioni formative e inclusive. Sono, dunque, obiettivi concreti:

  1. Sviluppare consapevolezza valutativa: comprendere il valore strategico della valutazione come strumento di orientamento delle decisioni;
  2. Padroneggiare gli strumenti regionali: acquisire competenze nell'uso significativo del PAI piemontese, del Kit multilivello per la valutazione della formazione e della guida al Piano annuale di formazione.
  3. Orientare le decisioni strategiche: capacità di trasformare i dati valutativi in scelte consapevoli per la progettazione delle attività inclusive e del Piano annuale di formazione, assicurando coerenza con PTOF, RAV e PDM.
  4. Promuovere la cultura del miglioramento: incremento di pratiche di discussione collegiale e condivisione delle evidenze, con la costruzione progressiva di una cultura valutativa partecipata nell'intera organizzazione scolastica.

  Competenze in uscita: Al termine del modulo e del successivo periodo di sperimentazione autonoma a scuola, i/le partecipanti avranno rafforzato un profilo di competenze articolato, capace di sostenere una leadership scolastica riflessiva e strategicamente orientata all'inclusione. Le competenze acquisite riguardano sia la dimensione tecnico-operativa, ovvero l'uso consapevole degli strumenti messi a disposizione dall'USR per il Piemonte, sia quella culturale e relazionale, indispensabile per generare trasformazione organizzativa duratura.

Rappresentano competenze in uscita, ad esempio:

1. Mappatura critica del contesto inclusivo: saper contestualizzare l'uso del PAI e analizzare con maggior contezza lo stato dell'arte dei processi inclusivi, con uno sguardo sia alle prassi operative sia alle politiche e alla cultura organizzativa;
2. Saper applicare e promuovere nel corpo docente il modello multilivello, sotteso al Kit regionale, per valutare l'efficacia della formazione, distinguendo i livelli di percezione, acquisizione di competenze, cambiamento nelle pratiche e impatto organizzativo.
3. Saper utilizzare le evidenze valutative per valutare e progettare il Piano annuale di formazione in modo aderente ai bisogni reali e alle effettive ricadute sul sistema, coerente con le priorità del PTOF e sostenibile nel tempo e nelle risorse impiegate.
4. Facilitare i processi di discussione strutturata e condivisione collegiale dei dati valutativi, promuovendo una cultura del miglioramento distribuita e partecipata nell'istituzione scolastica.

- Attività previste:

1. Primo incontro: Kit per la valutazione della formazione per le scuole: esplorazione guidata del modello di valutazione della formazione e discussione strutturata e collegiale; Guida operativa Piano annuale di formazione: presentazione della Guida operativa del Piano annuale di formazione e spunti per l'analisi critica del proprio Piano;

2. Secondo incontro: Richiamo al PAI regionale con riflessioni su prassi, politiche e cultura inclusiva e Question time conclusivo.

- Metodologie operative: Approccio formativo progressivo con presentazione guidata alla logica e al funzionamento degli strumenti; discussione collegiale strutturata ovvero momenti di confronto tra pari facilitati dal formatore e question time; accompagnamento a distanza, ovvero supporto dei formatori durante la fase di applicazione in istituto nel nuovo anno scolastico.

- Prodotto operativo richiesto: Ogni partecipante, a scuola, rifletterà e successivamente elaborerà un piano di azione valutativo composto da elementi distinti ma interconnessi, che costituiranno il contributo concreto da condividere con la propria realtà scolastica (e, si suggerisce, con i formatori):

  1. Piano d'azione per il PAI: elaborazione collegiale di un piano d'azione per l'elaborazione del PAI 2027, con indicazione esplicita di tempi, responsabilità e modalità di coinvolgimento delle figure preposte. Il piano viene predisposto per essere condiviso con il Collegio dei Docenti, nella prospettiva di un'elaborazione distribuita nel tempo, sostenibile, attenta e coerente con la logica dell'Indice di Inclusione.

  2. Familiarizzazione con il Kit: prima applicazione orientativa del Kit multilivello su uno o più percorsi formativi significativi dell'istituto, con il supporto dei formatori a distanza durante il nuovo anno scolastico. L'obiettivo, per l'Istituto, è avviare un processo progressivo di raccolta dati che culmini, a fine anno, nella presentazione al Collegio dei Docenti delle evidenze aggregate e nella discussione collegiale per la pianificazione futura.

  3. Applicazione della guida al Piano annuale di formazione: valutazione critica del Piano in corso mediante la guida fornita dall'USR: analisi dell'allineamento con PTOF, RAV e PDM; identificazione di punti di forza e criticità; raccolta di elementi per la progettazione del Piano successivo. Se il Piano del nuovo anno scolastico 2026/2027 è già avviato, i/le partecipanti ne verificheranno la coerenza con le evidenze emerse, rilevando eventuali scostamenti e aree di miglioramento.

- Evidenze utilizzate per verificare l'acquisizione delle competenze: la verifica dell'acquisizione delle competenze avviene mediante l'osservazione di evidenze concrete prodotte dopo il modulo. Questo approccio è coerente con la filosofia valutativa del modulo stesso: si valuta ciò che si sa fare, non solo ciò che si sa dire.

Le evidenze sono distribuite nel tempo e raccolgono sia la dimensione individuale sia quella collegiale e organizzativa.

- Qualità del prodotto elaborato: coerenza interna, completezza e applicabilità del piano di azione valutativo prodotto dalla scuola. Si valuta la capacità di connettere le evidenze

raccolte con le decisioni strategiche per il Piano annuale di formazione successivo, verificando la padronanza degli strumenti del Kit e della guida;

- Capacità di discussione collegiale: documentazione degli esiti della discussione condotta con il Collegio Docenti, ovvero presentazione delle evidenze aggregate, raccolta dei feedback, traduzione dei dati in priorità per la pianificazione futura. L'evidenza è costituita dalla traccia del lavoro collegiale e dalle decisioni assunte collegialmente;
- Applicazione in itinere del Kit per la valutazione della formazione: resoconto dell'applicazione del Kit multilivello nel corso del nuovo anno scolastico. L'evidenza documenta la progressione dall'uso guidato all'uso autonomo, e include la riflessione critica sui risultati ottenuti e sulle decisioni conseguenti;
- Allineamento strategico verificabile: rispondenza tra le scelte del nuovo Piano annuale di formazione e le evidenze emerse dall'analisi valutativa, ossia verifica che le priorità identificate siano rintracciabili nelle azioni programmate, e che esista una coerenza dichiarata e documentata con PTOF, RAV e PDM dell'istituto.

MODULO N. 2_ Scheda descrittiva

Titolo del modulo: Sensibilizzazione su pratiche per una valutazione interdipendente

- Macro-area: 2. La valutazione inclusiva: il gruppo classe e le relazioni al centro.
- Tematica: Il modulo nasce da una domanda importante quanto necessaria: stiamo davvero valutando gli studenti, o stiamo valutando l'individuo astratto, decontestualizzato dal tessuto relazionale in cui apprende e che, a sua volta, modifica e condiziona? Il punto di partenza teorico è la teoria dei sistemi applicata all'educazione: il gruppo classe non è una somma di individui, ma un sistema vivente dotato di proprietà emergenti proprie. La qualità degli apprendimenti di ciascuno è interdipendente dalla qualità del contesto in cui si sviluppano, e la valutazione, se vuole essere inclusiva, deve saper leggere entrambi i livelli simultaneamente.
- Destinatari: Il modulo si rivolge in modalità integrata ai/alle dirigenti scolastici e ai/alle docenti curricolari e di sostegno, riconoscendo che la valutazione inclusiva è, prima di tutto, un atto collegiale e di sistema. La formazione è unica nella sua architettura, ma gli obiettivi, le competenze in uscita e le evidenze di acquisizione si declinano in modo differenziato a seconda del ruolo professionale di ciascun partecipante, valorizzando la composizione mista dei gruppi (ma preferibilmente uniforme per istituto) come risorsa pedagogica in sé.
- Modalità: in remoto.
- Calendario: 26 novembre e 1° dicembre 2026. Orario da definire.
- Monte ore e articolazione oraria: n. 6 ore totali, suddivise in n. 2 incontri di 3 ore cad.
- Formatrici: Tiziana Catenazzo, Alessandra Bonora, Marta Paganin, Consulenti regionali per l’Inclusione e/o esperti esterni.

- Perché questo modulo? Supportare l’adozione di un paradigma sistemico e interdipendente, dove il cammino del singolo e la qualità del contesto si leggono insieme, in modo inscindibile. L'obiettivo è costruire le fondamenta necessarie perché la formazione successiva (più tecnica, applicativa e rivolta all’adozione di strumenti valutativi inclusivi) possa trovare “un terreno già seminato”. In questo senso, il modulo ha un valore in sé, ma si configura anche come primo passo “orientativo” di un percorso formativo più ampio e strutturato.
- Obiettivi formativi: La composizione mista dei gruppi di lavoro (i/le dirigenti, i/le docenti curricolari e i/le docenti di sostegno fianco a fianco) è essa stessa una scelta metodologica deliberata, in quanto l’eterogeneità professionale riproduce, nella formazione, la collegialità reale che si intende promuovere negli istituti. Lavorare insieme significa già praticare il modello: ogni partecipante porta il proprio sguardo, la propria responsabilità, il proprio linguaggio, e la sinergia che ne emerge è il primo prodotto autentico del percorso.

Per i/le dirigenti scolastici:

Il/la dirigente scolastico/a rappresenta il principale moltiplicatore istituzionale della formazione. In tale ottica, il suo ruolo è duplice: da un lato, partecipa come apprendente autentico di un paradigma che trasforma il modo di leggere la scuola; dall'altro, è chiamato a fare da garante del cambiamento, ossia a tradurre i contenuti del corso in indirizzi pedagogici, scelte organizzative e pratiche di governance che rendano strutturale (e non episodica) la valutazione sistemica nella vita dell'istituto. In specifico, gli obiettivi si concretizzano nel:

1. Comprendere e interiorizzare il paradigma della valutazione inclusiva come visione educativa d'istituto capace di orientare il PTOF, il PAI e i documenti di programmazione strategica;
2. Acquisire una prima capacità di lettura sistemica dei contesti-classe attraverso i dati valutativi, i segnali relazionali e gli indicatori di inclusione;
3. Riconoscere il modo in cui le aspettative sistemiche dell'istituzione scolastica possono agire da profezia autoavverante a livello organizzativo e sviluppare pratiche di presidio di tali dinamiche.

Per i/le docenti curricolari:

Il docente curricolare è il soggetto che, ogni giorno, abita il gruppo classe e ne governa le dinamiche attraverso le scelte didattiche e valutative. Il modulo lo invita a uscire da una logica di valutazione individuale per abbracciare una valutazione-osservazione, capace di leggere simultaneamente il percorso del singolo studente e la qualità del contesto relazionale in cui questo percorso si dispiega. Si tratta, sostanzialmente, di arricchire il rigore di nuove categorie interpretative:

1. Saper decodificare i pattern di comunicazione e le fasi evolutive del gruppo classe per calibrare gli interventi didattici e valutativi;
2. Riconoscere l'impatto del linguaggio sulla motivazione e sull'autoefficacia degli studenti;
3. Saper promuovere una cultura della normalizzazione dell'errore come fattore protettivo dell'ansia da valutazione e come motore di apprendimento autentico.

Per i/le docenti di sostegno:

Il docente di sostegno, nella cornice della contitolarità, opera come co-progettista della didattica inclusiva per tutta la classe. Il modulo lo valorizza in questa funzione strategica, invitandolo a portare il suo sguardo come risorsa per l'intero team docente. La valutazione interdipendente è, in fondo, la formalizzazione teorica di ciò che il docente di sostegno pratica intuitivamente ogni giorno: leggere il singolo nel contesto:

1. Acquisire la capacità di connettere le strategie educative del PEI e del PDP con la lettura del contesto-classe, superando la separazione tra progetto individuale e vita del gruppo;
2. Sviluppare una prima competenza di osservazione sistematica delle dinamiche di gruppo;
3. Saper riconoscere e segnalare al team i segnali precoci di marginalizzazione, isolamento relazionale o conflitto latente all'interno del gruppo, attivando strategie preventive coerenti con la fase evolutiva della classe.

Rilevante (e obiettivo trasversale ai vari target), come sottolineato precedentemente rispetto alla macro area di appartenenza, la dimensione relativa al trattamento dei dati e la sua applicazione concreta nella prassi quotidiana.

- Competenze in uscita: Trattandosi di un modulo propedeutico di sensibilizzazione, le competenze in uscita hanno natura prevalentemente orientativa e riflessiva: aprono un campo di consapevolezza che la formazione successiva, prevista per il 2027, approfondirà sul piano operativo e strumentale.

Per i/le dirigenti scolastici: al termine del modulo, il/la dirigente sarà in grado di esercitare una funzione di forte indirizzo pedagogico orientata alla promozione di una cultura valutativa inclusiva e sistemica, riconoscendo le dinamiche di aspettativa che possono agire da profezia autoavverante e disponendosi a tradurre questa sensibilità in atti formali e modelli relazionali coerenti con i principi del corso, nella prospettiva di un approfondimento applicativo futuro;

Per i/le docenti curricolari: il docente curricolare sarà in grado di orientare la propria osservazione verso le dinamiche relazionali del gruppo classe, riconoscendo la fase evolutiva attraversata e adattando il registro comunicativo e lo stile di feedback di conseguenza. Svilupperà (o rafforzerà) una sensibilità verso la costruzione di feedback orientati alla crescita e verso la normalizzazione dell'errore come fattore protettivo;

Per i/le docenti di sostegno: Il docente sarà in grado di agire con migliore consapevolezza come promotore della corresponsabilità valutativa all'interno del consiglio di classe, portando il proprio sguardo sul “singolo nel contesto” come contributo professionale al team. Svilupperà (o consoliderà) una prima capacità di osservazione sistematica delle dinamiche di gruppo e di riconoscimento dei segnali precoci di marginalizzazione, orientandosi verso una lettura condivisa del sistema-classe che troverà formalizzazione strumentale nella fase formativa successiva.

La capacità strutturata e verificabile di operare in conformità ai princìpi della tutela dei dati si configura come competenza acquisita per tutti i ruoli interessati dalla formazione.

- Attività previste: Il modulo è strutturato in due fasi complementari e sinergiche, che si configurano come un continuum.

La progettazione delle fasi riflette la natura propedeutica del percorso: si costruisce prima un vocabolario condiviso e una prima capacità di lettura dei fenomeni, per poi portare quella lettura in un contesto di dialogo e riflessione collettiva - senza tuttavia approdare, in questa sede, alla co-progettazione di strumenti operativi.

Nello specifico,

1. Primo incontro: Allineamento concettuale.
   Tre nuclei tematici si articolano in sequenza logica, ciascuno dei quali prepara il successivo con una progressione dal generale al particolare:

   - ✓ Il primo nucleo affronta il gruppo classe come sistema vivente, analizzando le interazioni multiple e le proprietà emergenti dell'apprendimento come fenomeno collettivo;
   - ✓ Il secondo approfondisce il ciclo evolutivo di Tuckman nelle sue cinque fasi, con particolare attenzione ai risvolti valutativi associati a ciascuna: ogni fase richiede un registro comunicativo e uno stile di feedback differente e riconoscerla è il prerequisito di qualsiasi intervento efficace;
   - ✓ Il terzo nucleo affronta l'effetto Pigmalione nella pratica scolastica quotidiana, mostrando come le aspettative implicite dei docenti e del sistema-scuola si traducano in profezie autoavveranti capaci di determinare le traiettorie di apprendimento degli studenti;

   La sessione si conclude con un momento di domande e confronto aperto.

2. Secondo incontro: laboratorio pratico.
   La composizione mista, inoltre, con i/le dirigenti e i/le docenti intorno allo stesso "foglio di lavoro", è, come anticipato, tesa a riprodurre la collegialità reale d'istituto:

- ✓ Analisi critica di casi studio: studio di pattern di partecipazione e gestione dei movimenti ciclici del gruppo classe, ridefinizione del linguaggio valutativo. I partecipanti analizzano situazioni reali anonimizzate, allenando lo sguardo sistemico su casi concreti;
- ✓ Focus su aspetti normativi e procedurali relativi al trattamento dei dati, specie in contesto valutativo;
- ✓ La sessione si chiude con una restituzione plenaria e un ulteriore momento di confronto.

- Metodologie operative: Il percorso adotta un insieme integrato di approcci didattici coerenti con i principi che promuove:
  - ✓ Lezione partecipata e dialogica, evitando la logica trasmissiva;
  - ✓ Lavoro tra pari che valorizza la composizione mista come risorsa, favorendo la contaminazione di sguardi tra professionalità diverse;
  - ✓ Analisi di casi che consentono di calibrare la lettura in funzione della fase evolutiva del gruppo e del ruolo professionale del partecipante.

- Prodotto operativo richiesto: Poiché il modulo ha natura di sensibilizzazione e di orientamento, gli output attesi si configurano come attivatori di riflessione, capaci di ancorare l'esperienza formativa alla realtà quotidiana di ogni ruolo professionale:
  - ✓ Il/la dirigente scolastico/a produce la sezione strategica di una sorta di "Diario del dirigente" (rif. alla voce evidenze di acquisizione delle competenze) un documento di indirizzo preliminare da presentare al primo Collegio Docenti utile;
  - ✓ Il docente curricolare produce il proprio "Diario del docente" contenente le proprie riflessioni e attese (rif. alla voce evidenze di acquisizione delle competenze);
  - ✓ Il docente di sostegno produce la mappa dei facilitatori relazionali: un focus analitico che indaga come le ore di sostegno stiano incidendo non solo sull'alunno con disabilità, ma sull'innalzamento complessivo della qualità inclusiva dell'intero gruppo classe, restituendo al PEI una dimensione che si specchia nell'intera comunità di apprendimento.
- Evidenze utilizzate per verificare l'acquisizione delle competenze: Coerentemente con il paradigma promosso, anche la verifica dell'acquisizione delle competenze di questo modulo è sistemica, multilivello e differenziata per ruolo. In particolare,
  - ✓ Evidenza di processo: rileva il grado di partecipazione attiva e la qualità del contributo collaborativo fornito durante il laboratorio online, attraverso una griglia di osservazione del formatore modulata per ruolo: per i dirigenti si osserva la capacità di fornire indirizzo e vision durante i lavori di gruppo; per i docenti curricolari, la qualità dell'integrazione tra sguardo disciplinare e lettura sistemica; per i docenti di sostegno, la capacità di porsi come facilitatori della contitolarità e di connettere la logica del progetto individuale al sistema-classe;
  - ✓ Evidenza riflessiva: consiste nella compilazione individuale di un Diario del docente o del dirigente, strutturato come documentazione riflessiva dell'impatto del corso sulle proprie pratiche valutative quotidiane. Lungi dall'essere un resoconto dei contenuti appresi, consiste in una narrazione del cambiamento di sguardo: per i dirigenti, una riflessione sulle prime intenzioni di indirizzo che intendono attivare nell'istituto; per i docenti curricolari, una mappa dei cambiamenti che intendono introdurre nella propria pratica di classe; per i docenti di sostegno, una riflessione sul proprio ruolo di promotori della contitolarità.
  - ✓ La padronanza delle norme sulla privacy e sul trattamento dei dati costituisce una fondamentale evidenza di apprendimento per tutti i corsisti, in quanto attesta la loro capacità di declinare la conformità legale in pratiche didattiche quotidiane e di agire come custodi consapevoli dei dati della comunità scolastica, specie in contesti valutativi delicati.

MODULO N. 3_ Scheda descrittiva

Titolo del modulo: "La scuola che cura: inclusione, mediazione e governance nei contesti SiO e ID"

- Macro-area: 3. SiO e ID: Oltre l'aula, dentro il gruppo: la scuola in ospedale e a domicilio come ponte di apprendimento e socialità- approfondimento e aggiornamento.

- Tematica: La Scuola in Ospedale e l'Istruzione Domiciliare richiedono alle istituzioni scolastiche di pensare come alleati terapeutici e agenti di continuità in contesti segnati dalla fragilità e dall'incertezza. Fornire strumenti di governance, progettazione, mediazione e valutazione inclusiva significa costruire ponti duraturi tra scuola, studenti, gruppo dei pari, sanità e famiglia.
- Destinatari: i/le dirigenti scolastici, i/le docenti curricolari e i/le docenti di sostegno (in logica di contitolarità). Il modulo sostiene il lavoro di scuole aggregate per istituto, valorizzando la dimensione collettiva del personale dello stesso Istituto.
- Modalità: In remoto.
- Monte ore e articolazione: n. 5 ore totali, suddivise in n. 2 incontri (rispettivamente di 2 ore e 3 ore).
- Calendario: 10 dicembre e 15 dicembre 2026. Orario da definirsi.
- Formatrici: Tiziana Catenazzo, Maria Aliberti, Mariantonia Scarmozzino, Rita Gallo.
- Perché questo modulo? La Scuola in Ospedale e l'Istruzione Domiciliare non rappresentano soltanto modalità alternative di erogazione dell'insegnamento, ma dispositivi attraverso i quali la scuola garantisce, anche durante la malattia e la cura, la continuità dell'esperienza scolastica e dell'appartenenza alla comunità. La sfida non consiste quindi soltanto nel consentire allo studente di proseguire gli apprendimenti, ma nel preservare, per quanto possibile e nel rispetto delle sue condizioni di salute, il suo essere componente della classe: mantenere relazioni significative con i compagni, partecipare alla vita scolastica, essere coinvolto nei processi di apprendimento e di valutazione, continuare a riconoscersi ed essere riconosciuto come parte del gruppo. Il modulo accompagna pertanto le scuole nel passaggio da una gestione prevalentemente procedurale della SiO e dell'ID a una presa in carico educativa collegiale e intenzionale, nella quale scuola di appartenenza, eventuale sezione ospedaliera, famiglia e servizi sanitari concorrono, con ruoli differenti, alla costruzione di un progetto unitario, sostenibile e continuamente adattabile alle condizioni dello studente.

  La sfida non consiste quindi soltanto nel consentire allo studente di "continuare il programma", ma nel preservare, per quanto possibile e nel rispetto delle sue condizioni di salute, il suo essere componente della classe: mantenere relazioni significative con i compagni, partecipare alla vita scolastica, essere coinvolto nei processi di apprendimento e di valutazione, continuare a riconoscersi ed essere riconosciuto come parte del gruppo.

  Il modulo intende pertanto accompagnare le scuole nel passaggio da una gestione prevalentemente procedurale della SiO e dell'ID a una presa in carico educativa collegiale, nella quale scuola di appartenenza, eventuale sezione ospedaliera, famiglia e servizi sanitari concorrono, con ruoli differenti, alla costruzione di un progetto unitario. Il programma vigente individua già precisamente questa prospettiva, richiamando la necessità di costruire ponti tra scuola, studente, gruppo dei pari, sanità e famiglia.

- Obiettivi formativi: Gli obiettivi formativi principali sono:

    - ✓ conoscere il quadro normativo e procedurale essenziale relativo a SiO e ID e distinguere correttamente condizioni, modalità di attivazione, responsabilità e soggetti coinvolti;
    - ✓ individuare con chiarezza chi fa che cosa nelle diverse fasi della presa in carico;
    - ✓ progettare la continuità non soltanto didattica, ma anche relazionale, sociale e valutativa;
    - ✓ definire forme sostenibili di raccordo tra scuola di appartenenza, docenti ospedalieri o domiciliari, famiglia e servizi sanitari;
    - ✓ mantenere, quando le condizioni dello studente lo consentono, un rapporto significativo con la classe e con il gruppo dei pari;
    - ✓ evitare che la personalizzazione necessaria determini involontariamente isolamento o progressiva estraneità dalla comunità scolastica;
    - ✓ predisporre un dispositivo operativo utilizzabile dalla scuola nei casi di SiO e ID.

La formazione è progettata come un'unica esperienza condivisa con una composizione mista dei gruppi (i/le dirigenti, i/le docenti curricolari e i/le docenti di sostegno fianco a fianco). Tuttavia, proprio perché ogni partecipante veste un ruolo e una responsabilità distinta, gli obiettivi formativi (così come le competenze attese al termine del percorso) si prestano a essere specificati. Di seguito si riporta la declinazione per ciascun target professionale (dirigenziale e docente).

Per i/le dirigenti:

1. Acquisire una conoscenza solida del quadro normativo e procedurale relativo alla Scuola in Ospedale e all'Istruzione Domiciliare, con particolare attenzione alle condizioni di attivazione, alle modalità operative e alle responsabilità istituzionali;
2. Sviluppare la capacità di coordinare interventi complessi, garantendo la regia organizzativa nelle diverse fasi della presa in carico dello studente;
3. Attivare e consolidare reti efficaci con strutture sanitarie, servizi territoriali e famiglie, assicurando continuità ai protocolli operativi nel tempo;
4. Esercitare una leadership per l'inclusione che legittimi le pratiche virtuose, ne promuova la documentazione e ne contrasti attivamente la dispersione;
5. Diventare garante istituzionale affinché le buone pratiche siano individuate, condivise e trasformate in patrimonio collettivo della comunità scolastica;
6. Predisporre dispositivi operativi utilizzabili dalla scuola nei casi di SiO e ID, definendo con chiarezza chi fa che cosa nelle diverse fasi del percorso.

Per i/le docenti:

1. Conoscere il quadro normativo essenziale relativo a SiO e ID, distinguendo correttamente condizioni, modalità di attivazione e soggetti coinvolti;

2. Progettare la continuità non soltanto didattica, ma anche relazionale, sociale e valutativa, evitando che la personalizzazione necessaria determini isolamento o progressiva estraneità dalla comunità scolastica;
3. Definire forme sostenibili di raccordo tra scuola di appartenenza, docenti ospedalieri o domiciliari, famiglia e servizi sanitari;
4. Mantenere un rapporto significativo con la classe e con il gruppo dei pari;
5. Affinare il ruolo di mediatore di prossimità: non solo tra alunno e programma, ma tra bisogni impliciti e risorse esplicite, tra paura e fiducia, tra esclusione e appartenenza;
6. Padroneggiare tecniche di ascolto attivo e di comunicazione efficace come strumenti quotidiani per disinnescare conflitti latenti e rafforzare la qualità della progettazione collettiva;
7. Contribuire con incisività ai team di lavoro, portando una lettura più profonda delle dinamiche relazionali e agendo come figura cerniera tra scuola di appartenenza, famiglia ed équipe medica.

- Competenze in uscita:

Per i/le dirigenti scolastici:

1. Competenza organizzativa e di rete: saper coordinare interventi complessi, attivare reti efficaci con strutture sanitarie e servizi territoriali, garantire che i protocolli operativi abbiano continuità nel tempo e siano accessibili a tutti i soggetti coinvolti;
2. Competenza culturale e di leadership: esercitare una leadership per l'inclusione che riconosca e legittimi le pratiche virtuose, ne favorisca la documentazione sistematica e ne contrasti la dispersione, trasformando ogni buona prassi in patrimonio condiviso;
3. Competenza di garanzia istituzionale: essere il punto di riferimento certo per studenti, famiglie e docenti nei casi di SiO e ID, assicurando che nessun alunno rimanga privo di una presa in carico adeguata e continuativa.

Per i/le docenti (curricolari e di sostegno):

1. Competenza di mediazione: saper tradurre i linguaggi specialistici tra scuola di appartenenza, famiglia ed équipe medica, agendo come figura cerniera capace di connettere mondi che spesso non comunicano tra loro;

2. Competenza relazionale e di prossimità: aver affinato la capacità di agire tra bisogni impliciti e risorse esplicite, tra paura e fiducia, tra esclusione e appartenenza, con una presenza professionale che rassicura e orienta;
3. Competenza comunicativa: padroneggiare tecniche di ascolto attivo e comunicazione efficace come strumenti quotidiani, rafforzando la propria capacità di lettura delle dinamiche relazionali complesse.
4. Competenza progettuale: contribuire con incisività alla qualità di una progettazione realmente collettiva, garantendo che la personalizzazione del percorso non si traduca mai in isolamento, ma in un ponte verso la comunità scolastica di appartenenza.

- Attività previste: Il modulo è strutturato in due incontri online complementari e sinergici. Il primo costruisce le fondamenta normative, procedurali e culturali; il secondo traduce tali riferimenti in scelte progettuali e operative attraverso casi, simulazioni e lavoro collaborativo a distanza. Le due fasi si configurano come un continuum, dalla comprensione del quadro alla costruzione di soluzioni concretamente trasferibili nelle scuole. Nel dettaglio:
    1. Primo incontro: quadro normativo e procedurale essenziale, Linee di indirizzo, dati della Rete nazionale SiO e ID; ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti; continuità educativa, didattica, relazionale e valutativa; centralità del rapporto con la classe e con il gruppo dei pari; question time.
    2. Secondo incontro: laboratorio operativo online con analisi di casi e simulazioni di progettazione; costruzione di forme sostenibili di raccordo tra scuola di appartenenza, docenti ospedalieri o domiciliari, famiglia e servizi sanitari; strategie per mantenere la partecipazione dello studente alla vita della classe, accompagnare le fasi di passaggio tra SiO, ID e rientro a scuola e prevenire forme di isolamento; lavori di gruppo tra scuole e question time.
- Metodologie operative: studio autonomo preliminare dei materiali normativi e delle Linee di indirizzo; incontri online partecipati; analisi di casi; simulazioni; lavoro tra pari in ambienti digitali; discussione collegiale strutturata; progettazione guidata di soluzioni trasferibili nei contesti scolastici.
- Prodotto operativo richiesto: al termine del percorso, ogni istituto partecipante elabora una traccia operativa per la continuità educativa nei percorsi di SiO e ID, adattabile alle diverse situazioni. Il dispositivo individua: soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità; modalità e tempi di raccordo tra scuola di appartenenza, eventuale sezione ospedaliera o docenti domiciliari, famiglia e servizi sanitari; strategie per garantire continuità didattica e valutativa; azioni sostenibili per mantenere il rapporto dello studente con la classe e con il gruppo dei pari e favorirne la partecipazione alla vita scolastica; modalità di monitoraggio e progressiva rimodulazione del progetto in relazione alle condizioni dello studente; indicazioni per accompagnare il passaggio tra SiO, ID e rientro a scuola. Il prodotto è concepito come

strumento essenziale, flessibile e concretamente utilizzabile dall'istituzione scolastica, non come adempimento aggiuntivo.

- Evidenze utilizzate per verificare l'acquisizione delle competenze:
    - ✓ Evidenza di processo: grado di partecipazione attiva, qualità del contributo collaborativo e capacità di leggere i casi in una prospettiva collegiale, interprofessionale e orientata alla continuità;
    - ✓ Evidenza di prodotto: qualità, chiarezza, sostenibilità e trasferibilità della traccia operativa elaborata, con particolare attenzione alla definizione delle responsabilità, al raccordo tra i soggetti e alla presenza di azioni concrete per mantenere il legame dello studente con la classe e con il gruppo dei pari.

MODULO N. 4 _ Scheda descrittiva

Titolo del modulo: Sensibilizzazione per abitare la complessità insieme: la sinergia dei Team, la gestione condivisa delle fragilità comportamentali e gli obiettivi della sanzione disciplinare.

- Macro-area: 4. Navigare la complessità scolastica: dalla regìa sistemica dei team docenti all'arte della mediazione scuola-famiglia. L'ultima macro-area interessa il tema di Inclusione scolastica e gestione della complessità, in una prospettiva organizzativa e relazionale che intende l'inclusione come un progetto collettivo e sinergico.
- Tematica: Saper costruire e promuovere quotidianamente la coesione dei gruppi di lavoro per agire in modo inclusivo, per affrontare le sfide comportamentali in modo coordinato, trasformando, altresì, le eventuali sanzioni disciplinari in occasioni reali di crescita e riparazione. Focus del modulo, dunque, risiede nella regia sistemica della Dirigenza e sul lavoro di squadra, intesi come motori per consolidare una cooperazione strutturale e duratura di tutto il personale. In particolare, i contenuti chiave approfondiscono:
    - ✓ la prevenzione e la gestione delle emergenze comportamentali e dei comportamenti disfunzionali;
    - ✓ la contitolarità tra docenti curricolari e di sostegno e la costruzione del team;
    - ✓ la revisione delle sanzioni disciplinari in chiave inclusiva.
    - Destinatari: i/le dirigenti, i/le docenti curricolari e di sostegno, il personale ATA. È raccomandata la partecipazione di gruppi per singola istituzione scolastica, così da facilitare il trasferimento delle buone pratiche nei contesti reali.
    - Modalità: In remoto.
    - Monte ore e articolazione: n 10 ore totali distribuite in 3 incontri (i primi due incontri di 4 ore cad. e un incontro conclusivo di 2 ore).
    - Calendario: 12 gennaio, 19 gennaio e 26 gennaio 2027. Orario da definirsi.

- Formatrici; Tiziana Catenazzo, Alessandra Bonora, Claudia Valli, Consulenti regionali per l'Inclusione e/o esperti esterni.
- Perché questo modulo? Quando a scuola si manifesta un comportamento disfunzionale, la comunità educante si trova di fronte a una narrazione complessa, che interroga non solo il singolo studente, ma la tenuta dell'intero contesto relazionale e organizzativo. Il modulo propone di guardare al comportamento disadattivo come a un messaggio da decodificare insieme e di riscoprire la sanzione non come un atto puramente repressivo, ma come una porta verso il cambiamento e la responsabilizzazione consapevole. Solo muovendosi come un fronte unico, protetto e coerente, si può evitare il cosiddetto "effetto bolla", contribuendo a trasformare i progressi del singolo in un patrimonio stabile per lui/lei, nei diversi ambienti di vita, e per l'intera comunità scolastica.
- Obiettivi formativi: La formazione è unica nel suo impianto metodologico e nei suoi contenuti fondativi, ma gli obiettivi formativi e le competenze attese si articolano e si declinano diversamente a seconda del ruolo professionale rivestito. Di seguito, ogni profilo è descritto in modo distinto e dettagliato, nella consapevolezza che la crescita del team nasce dall'eccellenza di ciascuna delle sue componenti.

Per i/le dirigenti: Il focus è fortemente strategico ed è relativo al presidio del corretto funzionamento della presa in carico delle singole situazioni e alla gestione/coordinamento delle dinamiche dei team.

1. Migliorare il presidio del funzionamento dei Consigli di classe e della gestione corretta dei comportamenti disfunzionali a scuola;
2. Saper intervenire tempestivamente nei conflitti o nei segnali di cedimento relazionale all'interno dei team, rimandando l'interlocuzione alla dimensione collegiale del "noi";
3. Fornire input per la rimodulazione degli spazi strutturati dedicati alla co-progettazione tra docenti curricolari e di sostegno;
4. Saper declinare operativamente responsabilità e azioni;
5. Agire da facilitatore della corresponsabilità, convocando e coordinando tavoli di lavoro congiunti tra scuola, famiglie, specialisti sanitari e servizi del territorio;
6. Promuovere l'adozione stabile e significativa del Protocollo regionale per la prevenzione e la gestione dei comportamenti disfunzionali a scuola all'interno dei documenti strategici (PTOF e Regolamento d'istituto);
7. Condurre debriefing periodici e formazione sul campo per docenti e personale ATA, finalizzati all'analisi degli errori relazionali e alla valorizzazione dei successi del team;
8. Fornire l'indirizzo e mantenere una supervisione continua relativamente a interventi sanzionatori disciplinari.

Per i/le docenti curricolari:

1. Saper esercitare una contitolarità piena della classe, accogliendo la complessità di ciascun alunno come responsabilità pedagogica propria e non delegata;
2. Vivere il Consiglio di classe come un fronte unico e unito, arrivando a parlare con una sola voce, pur nel rispetto delle individualità e autonomie;
3. Disinnescare i tentativi di disgregazione e squalifica del team;
4. Utilizzare il Protocollo regionale in modo significativo e corretto;
5. Adottare, con senso, la cornice concettuale e procedurale USR relativamente alla sanzione disciplinare in ottica inclusiva.

Per i/le docenti di sostegno:

1. Contribuire alla decodifica funzionale del disagio, mappando i comportamenti disfunzionali e i relativi rinforzi con gli strumenti del Protocollo Regionale;
2. Gestire la scheda di autovalutazione con l'alunno sanzionato, offrendo supporti visivi e mediazione orale;
3. Agire come esperto di didattica inclusiva a disposizione dell'intero Consiglio di classe;
4. Contribuire attivamente, all'interno del team docente, al rientro inclusivo dell'allievo nel gruppo dei pari, preparando la classe ad accoglierlo senza dinamiche processuali o giudizi morali.

Per il personale ATA:

1. Conoscere e applicare la catena di comunicazione post-intervento prevista dal Protocollo regionale;
2. Co-progettare con i docenti la messa in sicurezza ambientale degli spazi durante una crisi: allontanamento dei compagni, riduzione degli stimoli, creazione di corridoi sicuri, senza improvvisazione e senza isolamento del collaboratore;
3. Riconoscere i segnali precoci di escalation comportamentale negli spazi di propria competenza e applicare tecniche semplici di contenimento emotivo-relazionale prima dell'arrivo del personale docente;
4. Utilizzare il lessico della de-escalation e della lettura dei bisogni nei momenti di confronto con i docenti e il dirigente, contribuendo in modo paritetico alla lettura dell'episodio e alla definizione delle risposte collegiali successive.

- Competenze in uscita:

Per i/le dirigenti:

1. Saper esercitare una leadership sistemica e inclusiva, orientando l'intera comunità scolastica verso un approccio condiviso alla gestione dei comportamenti disfunzionali;
2. Agire da garante della coerenza educativa, assicurando che le decisioni disciplinari siano pedagogicamente fondate e collegialmente condivise;
3. Fungere da perno della rete tra scuola, famiglia e territorio, facilitando la traduzione delle indicazioni esterne in azioni quotidiane concrete;
4. Promuovere una cultura preventiva e riflessiva stabile all'interno dell'istituto.

Per i/le docenti curricolari:

1. Assumere la contitolarità educativa nei confronti di tutti gli alunni della classe;
2. Progettare e condurre lezioni flessibili e inclusive in co-docenza con il docente di sostegno;
3. Lavorare all'interno di un vero team e non un gruppo di professionisti;
4. Contribuire attivamente a costruire e mantenere la coerenza comunicativa del team;
5. Leggere i comportamenti disfunzionali attraverso una griglia funzionale, partecipando alla costruzione di risposte educative collegiali.

Per i/le docenti di sostegno:

1. Agire come docente di sistema e facilitatore universale, intervenendo sull'intero contesto della classe;
2. Contribuire nell'analisi funzionale dei comportamenti, fornendo strumenti condivisi di lettura e risposta;
3. Progettare e somministrare la Scheda di Autovalutazione con adattamenti per alunni BES, integrando il processo nella pratica disciplinare ordinaria;
4. Partecipare ai processi di rientro dell'alunno nel gruppo, trasformando la sanzione in dispositivo di crescita relazionale autentica.

Per il personale ATA:

1. Agire come presidio educativo attivo negli spazi comuni, riconoscendo il proprio ruolo nella prevenzione e nella gestione delle crisi comportamentali;
2. Applicare con autonomia e consapevolezza la Procedura di Raccordo Scuola–ATA;
3. Comunicare con il personale docente e dirigenziale utilizzando un linguaggio condiviso e professionale, orientato alla lettura del bisogno e non al giudizio morale;

4. Co-progettare la risposta alla crisi come parte integrante del team educante.

- Attività previste:

La sensibilizzazione ai temi proposti si articola nel seguente modo:

1. Primo incontro: La squadra e la prevenzione/gestione del disagio.

   Il primo incontro si apre con una riflessione guidata sull'importanza della costruzione del team docente e sui rischi della frammentazione, corredata con spunti operativi. Nella seconda parte è presentato il Protocollo regionale per la prevenzione e gestione dei comportamenti disfunzionali a scuola, in modo propedeutico rispetto al secondo incontro di sensibilizzazione sul tema, che avrà avvio con un lavoro pratico attinente.

   Al termine dell'incontro, viene consegnato ai/le partecipanti (singoli o, meglio, istituti) il compito – una volta rientrati nelle proprie scuole di appartenenza- di riflettere sulla possibilità di elaborare una bozza di Contratto iniziale di Team, da condividere e valorizzare nel corso dell'ultimo incontro di rielaborazione.

2. Secondo incontro: Dalla gestione del comportamento disfunzionale alla sanzione inclusiva e formativa.

   Il secondo incontro immerge i/le partecipanti nella gestione operativa di un'emergenza comportamentale reale, coinvolgendo attivamente la triade DS-docenti-ATA. La seconda parte è dedicata alla sanzione come dispositivo pedagogico in ottica inclusiva con presentazione di strumenti ad hoc per il Consiglio di classe.

   Al termine dell'incontro, viene consegnato ai/le partecipanti (singoli o, meglio, istituti) il compito – una volta rientrati nelle proprie scuole di appartenenza- di rielaborare una contestualizzazione del Protocollo nelle proprie realtà scolastiche, traducendolo operativamente, includendo gli spunti derivanti dall'analisi della sanzione disciplinare in ottica trasformativa - da condividere e valorizzare nel corso dell'ultimo incontro di rielaborazione.

3. Terzo e ultimo incontro: Rielaborazione, restituzione.

   Nell'incontro conclusivo, i/le partecipanti si ritrovano per presentare, primariamente agli altri istituti/colleghi, le proprie sintesi di lavoro relativamente ai Contratti di Team e alla contestualizzazione delle indicazioni fornite dal Protocollo regionale nei propri istituti. Il debriefing finale è teso a consolidare i linguaggi comuni, valorizzare il lavoro di ciascuno e rafforzare la confidenza nell'utilizzo del Protocollo regionale, nelle dinamiche di team interno e nell'adozione di una visione inclusiva della sanzione disciplinare.

- Metodologie operative: lezione partecipata, focus group, analisi casi, progettazione di interventi, peer-review tra scuole.
- Prodotto operativo richiesto: Per ciascun Istituto partecipante:

- ✓ Una traccia di contratto di team per i Consigli di classe, ispirata a una sorta di decalogo, finalizzato all'efficacia ed efficienza del lavoro di gruppo e alla conseguente sua protezione da forze esterne;
- ✓ Una contestualizzazione ad hoc del Protocollo regionale per la prevenzione e la gestione dei comportamenti disfunzionali a scuola da parte delle singole scuole partecipanti che include, oltre ad elementi organizzativi e procedurali, dei suggerimenti/spunti significativi relativi a un modello inclusivo di gestione della sanzione. Ovvero, un modello che collega l'analisi del contesto generativo, l'autovalutazione dello studente e il rientro nel gruppo dei pari, rendendo la sanzione uno strumento educativo.

- Evidenze utilizzate per verificarne l'acquisizione: La verifica dell'apprendimento non si affida a strumenti valutativi tradizionali, ma a tre tipologie di evidenza complementari, ciascuna delle quali sottolinea una dimensione diversa della crescita professionale. Si tratta di una verifica che privilegia la prospettiva collettiva (dirigente, docenti, personale ATA), piuttosto che una lettura individuale collegata allo specifico ruolo professionale ricoperto.
  - ✓ Evidenza documentale e di sistema che fa riferimento agli output prodotti;
  - ✓ Evidenza relazionale e procedurale: ad esempio, la sincronia d'équipe osservata durante gli incontri di sensibilizzazione;
  - ✓ Evidenza riflessiva e comunicativa: la qualità della restituzione nel debriefing finale, sia da un punto di vista di assetto professionale e di linguaggio, sia di contenuti.

MODULO N. 5 _ Scheda descrittiva

Titolo del modulo: Il fronte unito con la famiglia: pragmatica della comunicazione e tecniche di mediazione nelle situazioni complesse.

- Macro-area: 4. Navigare la complessità scolastica: dalla regia sistemica dei team docenti all'arte della mediazione scuola-famiglia. L'ultima macro-area interessa il tema dell'inclusione scolastica e della gestione della complessità, in una prospettiva organizzativa e relazionale che intende l'inclusione come un progetto collettivo e sinergico.
- Tematica: Strategie sistemiche di comunicazione e mediazione scuola-famiglia; trasformazione del conflitto, superamento delle dinamiche simmetriche/complementari, ascolto attivo-strategico, linguaggio descrittivo-operativo, ridefinizione e riformulazione e buon invio ai servizi specialistici.
- Destinatari: i/le dirigenti scolastici, i/le docenti curricolari e di sostegno, il personale ATA. È vivamente raccomandata la partecipazione di gruppi afferenti alla singola istituzione scolastica, in modo da consolidare un orientamento condiviso e facilitare un reale trasferimento delle buone pratiche nei rispettivi contesti quotidiani.
- Modalità: In remoto.

- Monte ore e articolazione: Una giornata intensiva di corso della durata complessiva di 6 ore totali.
  Il modulo è in stretta continuità con il Modulo 4 (centrato sulle dinamiche interne al team docente e sulla gestione dei comportamenti disfunzionali/interventi disciplinari a scuola). Questa visione integrata consente di acquisire una competenza a 360 gradi che abbraccia sia il 'dentro' (il team in classe) sia il 'fuori' (i rapporti con la famiglia e il territorio).

- Calendario: 28 gennaio 2027. Orario da definirsi.

- Formatrici: Tiziana Catenazzo, Alessandra Bonora, Marta Paganin, Consulenti regionali per l'Inclusione e/o esperti esterni.

- Perché questo modulo? La risposta sta nella complessità crescente delle relazioni scuola-famiglia nel panorama educativo contemporaneo. Le famiglie portano con sé storie, aspettative, ansie e, talvolta, esperienze pregresse di incomprensione con le istituzioni. I professionisti scolastici, dal canto loro, portano competenze pedagogiche solide, ma non sempre accompagnate da strumenti comunicativi raffinati per gestire le situazioni ad alta tensione emotiva, sia in presenza sia in modalità asincrona (comunicazioni tramite email, ecc.). Il risultato, in assenza di formazione mirata, è spesso la cristallizzazione su posizioni in cui entrambi gli attori perdono, e l'alunno con loro.

  Questo modulo nasce per contribuire a spezzare questo potenziale circolo negativo e per costruire, al suo posto, una cultura della mediazione strategica, come arte professionale di rileggere i punti di vista in conflitto, di ridefinire i problemi in termini generativi, di orientare ogni incontro verso soluzioni che moltiplicano le possibilità di tutti.

  Come anticipato, la potenza formativa del modulo si esprime pienamente quando vissuto in stretta continuità con il Modulo 4 afferente alla medesima macro area tematica, dedicato al funzionamento del team docente rispetto alle complessità comportamentali del target.

- Obiettivi formativi:

Per i/le dirigenti scolastici: il dirigente partecipa al modulo principalmente come garante del paradigma istituzionale che rende possibile la mediazione. Il suo obiettivo formativo principe è quello di sviluppare o rafforzare la capacità di esercitare la governance della qualità del contesto relazionale in cui avvengono gli incontri con le famiglie e/o con i servizi esterni. In termini concreti, si tratta di:

1. acquisire/rafforzare strumenti per strutturare setting fisici e temporali congrui che garantiscano sia l'accessibilità percepita dalla famiglia sia il rispetto dei confini del mandato educativo, evitando con cura quei pericolosi sconfinamenti verso ambiti che espongono la scuola a rischi di ruolo e di responsabilità;

2. acquisire/rafforzare strumenti per una comunicazione mediata asincrona verso l'esterno con caratteristiche di funzionalità ed efficacia;

3. acquisire/rafforzare la competenza per vigilare sulla coerenza educativa del team e per disinnescare, con autorevolezza e senza personalizzare, i fenomeni di

conflittualità con l'esterno, riportando il confronto su un piano costruttivo e orientato all'interesse dell'alunno.

Per i/le docenti: il modulo rappresenta un'opportunità di affinare in profondità la competenza pragmatica nel contesto del colloquio con le famiglie e nella comunicazione mediata e asincrona. Non si tratta di imparare a "gestire" i genitori (una formula che evoca controllo e che sarebbe contraria allo spirito del modulo), ma di apprendere a condurre incontri complessi con metodo, con cura e con precisione. L'obiettivo formativo centrale è proprio la sostituzione del giudizio e delle categorie d'identità statiche con descrizioni rigorosamente operative e situazionali di ciò che l'alunno fa, osserva, produce, imparando a raccogliere informazioni preziose senza che la famiglia percepisca l'incontro e/o la comunicazione scritta in modo negativo, e a presentare le criticità senza attivare meccanismi difensivi che chiudono il dialogo prima ancora che abbia inizio.

Il docente di sostegno, in specie, occupa, nel rapporto con la famiglia, una posizione di particolare delicatezza e di responsabilità: è spesso il primo interlocutore di fiducia per i genitori dell'alunno con disabilità. Gli obiettivi formativi si concentrano, di conseguenza, su tre grandi aree:

1. la mediazione avanzata nei momenti di resistenza o negazione da parte della famiglia rispetto alle difficoltà dell'alunno;
2. l'accompagnamento graduale e rassicurante verso i servizi specialistici territoriali, attraverso tecniche di invio guidato che riducono l'ansia e preservano la relazione di fiducia con la scuola;
3. la validazione emotiva dell'expertise genitoriale esperienziale, intesa come patrimonio di conoscenza da integrare nella progettazione educativa condivisa.

Per il personale ATA: il personale ATA è qui riconosciuto nella sua centralità strategica come primo punto di contatto della famiglia con l'istituzione scolastica. La segreteria, il collaboratore scolastico, il tecnico: ciascuna di queste figure contribuisce, con la propria condotta comunicativa quotidiana, a costruire (o a erodere) il clima di fiducia che la scuola coltiva con le famiglie. L'obiettivo formativo è sviluppare la consapevolezza dell'impatto dei canali paralinguistici e della comunicazione non verbale, e apprendere a evitare le risposte disfunzionali che, anche involontariamente, trasmettono messaggi di esclusione o di opacità istituzionale.

- Competenze in uscita: Al termine del modulo formativo, i/le partecipanti avranno interiorizzato e sapranno tradurre operativamente in situazione le seguenti competenze professionali:

Per i/le dirigenti scolastici:

1. Capacità di progettare e validare setting fisici e temporali congrui per gli incontri ad alta complessità emotiva, garantendo equilibrio tra accessibilità percepita e nitidezza dei confini di ruolo;

2. Padronanza nell'orientare le dinamiche negoziali verso logiche WIN-WIN, disinnescando le escalation simmetriche competitive e restituendo al confronto la sua funzione costruttiva;
3. Competenze di comunicazione efficace sincrona e asincrona (email, convocazioni, ecc.);
4. Competenza nel presidiare la coerenza del fronte educativo unitario (scuola+famiglia+servizi), tutelando l'autorevolezza del team e impedendo derive di squalifica professionale o di incoerenza percepita.

Per i/le docenti curricolari e di sostegno:

1. Capacità di formulare descrizioni operative e situazionali riferite alla singola situazione;
2. Competenze di comunicazione efficace sincrona e asincrona (email, convocazioni, ecc.);
3. Abilità nell'applicare l'ascolto strategico: parafrasare meticolosamente il punto di vista genitoriale prima di avanzare qualsiasi proposta scolastica, costruendo così un terreno di riconoscimento reciproco;
4. Competenza nella validazione emotiva e nel riconoscimento dell'expertise genitoriale esperienziale come risorsa integrativa, non come ostacolo;
5. Capacità di attuare la ridefinizione in positivo, orientando i genitori verso cornici di senso generative e proattive;
6. Competenza nelle delicate tappe dell'invio guidato e rassicurante verso i servizi specialistici territoriali, preservando la fiducia e riducendo le resistenze familiari.

Per il personale ATA:

1. Capacità di governare la congruenza comunicativa in tutti i momenti di contatto con le famiglie: dall'accoglienza fisica nell'atrio o in segreteria, alla risposta telefonica, fino alla gestione delle comunicazioni digitali. Il personale ATA sarà potenziato nel gestire consapevolmente i flussi di comunicazione quotidiana nel pieno rispetto dei protocolli e degli accordi assunti dal team docente, preservandone l'immagine unitaria e contribuendo attivamente alla costruzione di un clima scolastico che la famiglia percepisca come accogliente e affidabile.

- Attività previste: il modulo è strutturato come un laboratorio interattivo guidato e si articola in due macro-fasi operative:
    1. Mattino: focus d'aula e analisi sistemica con esplorazione guidata dei contenuti formativi (Cfr Comunicare con le famiglie in situazioni complesse);

       (pausa pranzo)

2. Pomeriggio: analisi di casi critici di frizione scuola-famiglia e riflessioni su scrittura funzionale di comunicazioni (ad esempio email, annotazioni sul diario, ecc.) in ottica di comunicazione efficace.

- Metodologie operative: lezione interattiva, analisi di casi, lavoro in gruppo.
- Prodotto operativo richiesto: Tutte le figure professionali, a partire dal lavoro congiunto nella giornata, concorrono, rientrati nelle rispettive istituzioni scolastiche, alla produzione di una bozza di documento operativo condiviso: le Linee guida interne per i colloqui strategici con l'esterno. Il prodotto rappresenta un esito formativo e un moltiplicatore di pratiche, ovvero una risorsa che continua a lavorare ben oltre la giornata di corso. Sostanzialmente, si tratta di un momento di co-progettazione finalizzato alla sintesi degli apprendimenti.
- Evidenze utilizzate per verificarne l'acquisizione:

    1. Output formativo tangibile: produzione del documento finale "Linee Guida Interne per i colloqui strategici", che testimonia la capacità di tradurre le dinamiche relazionali analizzate in procedure operative e buone pratiche riproducibili;
    2. Valutazione della prova pratica: Monitoraggio della partecipazione attiva.