



Teachers' HAVEN

D4.1 Struttura e metodologia del programma di formazione

Autoefficacia degli insegnanti per la versatilità professionale

Sviluppato dalla Fondazione Patrizio Paoletti ETS | Dicembre 2025

PROJECT NUMBER: **101196768**



Co-funded by
the European Union



Pensare in modo ecologico!

Pensateci bene prima di stampare qualsiasi materiale di divulgazione: è davvero necessario? Se dovete stampare qualcosa, vale la pena riflettere su dove farlo (ad es. tipografia locale, tipografia online eco-sostenibile, ecc.), su quale tipo di carta utilizzare (ad es. carta riciclata, carta di erba, altre alternative alla solita carta bianca) e con quali colori.

Proteggiamo il nostro ambiente!



Indice

1.	INTRODUZIONE.....	2
2.	STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE.....	4
3.	VINCOLI CHIAVE DI PROGETTAZIONE	6
4.	FONDAMENTI PEDAGOGICI DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE: DA KOLB AD ARAS	7
5.	SCELTE DI PROGETTAZIONE DIDATTICA.....	10
6.	SISTEMA DI PROVE E COMPLETAMENTO	11
7.	SCHEMA DEL CORSO DI FORMAZIONE	13
8.	CONTENUTI DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE	20
9.	SOSTENIBILITÀ E INTEGRAZIONE CON I PROGRAMMI UNIVERSITARI	27
10.	RIFERIMENTI.....	29

1. Introduzione

La Teachers'HAVEN Academy è un'iniziativa europea volta a **offrire programmi di formazione misti innovativi, di alta qualità e basati sulla ricerca, nonché risorse incentrate sul miglioramento dell'equilibrio interiore e del benessere**, oltre che sulla **creazione di una base solida nell'applicazione delle competenze professionali e sull'aumento dell'autoefficacia professionale sia degli insegnanti alle prime armi che di quelli esperti**. Si prevede che questo approccio produca risultati positivi nelle prestazioni in classe e aumenti l'attrattiva della professione di insegnante. Inoltre, l'accademia mira a promuovere una rete di sostegno composta da insegnanti esperti, esperti del settore e colleghi in grado di fornire orientamento, consulenza e assistenza.

Al centro del progetto vi è un'analisi dei bisogni condotta in diversi paesi e contesti educativi. Questa indagine ha fornito una comprensione condivisa delle principali sfide che gli insegnanti devono affrontare oggi e ha confermato l'importanza di affrontare sia la dimensione personale che quella professionale dell'insegnamento in modo coerente e integrato. Sulla base di questo quadro, il progetto è stato progettato attorno a due percorsi di apprendimento strettamente collegati.

Il primo si concentra sul benessere interiore degli insegnanti, sostenendo la consapevolezza personale, l'equilibrio emotivo e lo sviluppo delle risorse interne necessarie per affrontare lo stress e la complessità. Il secondo percorso, che è al centro del presente documento, affronta la crescita professionale degli insegnanti, intesa come la capacità di tradurre la consapevolezza in azioni efficaci nell'ambito della pratica didattica, della gestione della classe, delle scelte pedagogiche e della collaborazione all'interno dell'ambiente scolastico.

Il programma di formazione presentato in questo documento mira a:

- rafforzare la fiducia degli insegnanti nel proprio ruolo professionale e nella pratica didattica quotidiana;
- rafforzare l'autoefficacia professionale degli insegnanti, intesa come la fiducia nella propria capacità di agire efficacemente in contesti educativi complessi;
- sostenere lo sviluppo di competenze pedagogiche, didattiche e trasversali rilevanti per la gestione della classe e le relazioni professionali;
- migliorare la capacità degli insegnanti di affrontare le sfide chiave dell'istruzione contemporanea, tra cui i problemi comportamentali, la diversità, le difficoltà di apprendimento e l'uso intenzionale della tecnologia;
- promuovere insegnanti riflessivi, motivati e innovativi, consapevoli del proprio impatto sui processi di apprendimento e sulla crescita personale degli studenti;
- promuovere un efficace lavoro di squadra e pratiche collaborative all'interno dell'ambiente scolastico, riconoscendo la cooperazione tra colleghi come fattore chiave per l'efficacia professionale e il benessere.

Il gruppo target principale comprende sia **insegnanti in formazione che insegnanti in**



servizio. Il programma è strutturato in modo da includere diversi livelli di esperienza professionale, consentendo ai partecipanti all' e di impegnarsi con gli stessi obiettivi di apprendimento e la stessa struttura pedagogica, adattando al contempo le attività e le applicazioni ai loro contesti specifici.

2. Struttura del programma di formazione

Il programma di formazione è strutturato attorno a quattro aree principali che riflettono le dimensioni chiave della pratica professionale degli insegnanti. Queste aree sono state identificate durante la fase iniziale di progettazione del progetto come ambiti essenziali per rafforzare la crescita professionale e l'autoefficacia degli insegnanti.

Ciascuna area affronta un aspetto specifico del ruolo dell'insegnante, contribuendo al contempo a un percorso formativo coerente e integrato:

- **Ruolo dell'insegnante**

Questa area si concentra sull'identità professionale, sui rapporti con i genitori e sul posizionamento degli insegnanti all'interno del sistema scolastico. Aiuta gli insegnanti a rafforzare il loro senso di ruolo, la loro capacità di agire e la loro legittimità professionale.

- **Innovazione nella pedagogia e nella didattica**

Quest'area affronta l'innovazione pedagogica e le pratiche didattiche, tra cui l'apprendimento attivo, la neuro-didattica e l'uso intenzionale di strumenti digitali e tecnologie per migliorare l'apprendimento e l'inclusione.

- **Gestione della classe**

Quest'area si concentra sull'autorità relazionale, il clima in classe, la motivazione e la gestione della diversità e dei bisogni educativi speciali, con un'enfasi su strategie pratiche e accessibili.

- **Ambiente di lavoro efficace**

Quest'area esplora la collaborazione, il sostegno tra colleghi e il rapporto tra la scuola e la comunità più ampia, mettendo in evidenza il ruolo degli ambienti di sostegno nel mantenere l'efficacia professionale degli insegnanti nel tempo.

Insieme, le quattro aree forniscono un quadro completo che supporta gli insegnanti nel tradurre la consapevolezza professionale in una pratica efficace e sostenibile.



Figura 1. Quattro aree principali del programma di formazione

La loro rilevanza è stata ulteriormente confermata attraverso un'analisi completa dei bisogni che ha coinvolto insegnanti in servizio, insegnanti in formazione, dirigenti scolastici e principali parti interessate nel campo dell'istruzione in diversi contesti europei. L'analisi è stata condotta in diversi paesi partecipanti e ha adottato un approccio a metodi misti, combinando dati quantitativi su larga scala con approfondimenti qualitativi.

I dati quantitativi sono stati raccolti tramite questionari online strutturati che hanno esplorato dimensioni quali il benessere professionale, le risorse emotive, l'autoefficacia, l'impegno lavorativo, il sostegno sociale percepito e le principali sfide professionali. Allo stesso tempo, i dati qualitativi sono stati raccolti tramite focus group, interviste e tavole rotonde, consentendo ai partecipanti di riflettere sulle loro esperienze, aspettative e

necessità di sostegno i all'interno dei loro contesti istituzionali e sociali.

Queste evidenze combinate hanno fornito un quadro sfaccettato delle realtà professionali degli insegnanti, evidenziando modelli ricorrenti tra i vari paesi e sistemi educativi. In particolare, i risultati hanno sottolineato l'importanza dell'identità professionale e della consapevolezza del proprio ruolo, la necessità di una continua innovazione pedagogica e metodologica, la centralità di una gestione efficace della classe e il ruolo cruciale di ambienti di lavoro collaborativi e di sostegno.

Questi risultati hanno rafforzato il quadro originale del progetto e hanno fornito un supporto empirico per le quattro aree, dimostrando la loro stretta connessione con la pratica quotidiana degli insegnanti, le esigenze di sviluppo professionale e i contesti istituzionali. Su questa base, il programma di formazione è stato ulteriormente perfezionato per garantire l'allineamento tra prove empiriche, scelte pedagogiche e obiettivi di apprendimento.

3. Vincoli chiave di progettazione

Il programma di formazione è stato progettato tenendo conto di una serie di principi chiave volti a garantire fattibilità, coerenza e rilevanza per gli insegnanti che operano in contesti educativi diversi. Questi principi riflettono sia le realtà professionali degli insegnanti in formazione e in servizio, sia gli obiettivi generali del percorso formativo.

In primo luogo, il programma di formazione è concepito come **un'esperienza di apprendimento gestibile e sostenibile**, compatibile con il carico di lavoro e i vincoli di tempo degli insegnanti. La struttura complessiva e la durata sono progettate per consentire un coinvolgimento significativo senza aggiungere una pressione eccessiva alle responsabilità professionali dei partecipanti.

In secondo luogo, il corso è sviluppato come un **percorso misto**, che combina l'apprendimento online autonomo con momenti interattivi e collaborativi. Questo approccio favorisce la flessibilità, l'accessibilità e la partecipazione attiva, consentendo al contempo agli insegnanti di collegare i contenuti didattici ai propri contesti professionali.

Particolare attenzione è riservata alla **coerenza dell'esperienza formativa**. Il corso è strutturato per garantire la continuità tra i moduli e l'allineamento tra obiettivi di apprendimento, attività e prove di partecipazione. Il programma è inoltre progettato per integrarsi efficacemente con iniziative formative complementari, consentendo di rafforzare l'apprendimento attraverso formati orientati alla pratica e alla collaborazione.

Il percorso formativo è pensato per essere **inclusivo nei confronti degli insegnanti in diverse fasi del loro percorso professionale**, inclusi sia gli insegnanti in formazione che quelli in servizio. Sebbene la struttura complessiva e gli obiettivi di apprendimento rimangano gli stessi, le attività e le applicazioni sono progettate per essere adattabili a diversi livelli di esperienza e accesso ai contesti di classe.

Infine, la progettazione del corso tiene conto dell'importanza del **riconoscimento e della trasferibilità**. La struttura e le prove di apprendimento sono concepite per supportare il riconoscimento formale, ove pertinente, garantendo al contempo che le competenze acquisite possano essere trasferite in modo significativo alla pratica didattica quotidiana.

4. Fondamenti pedagogici del programma di formazione: da Kolb ad ARAS

L'apprendimento esperienziale è un approccio pedagogico consolidato nell'educazione degli adulti, basato sull'idea che l'apprendimento avvenga attraverso un processo continuo di esperienza, riflessione, concettualizzazione e sperimentazione. Tra i modelli più riconosciuti in questo campo vi è il Ciclo di Apprendimento Esperienziale di Kolb, che concettualizza l'apprendimento come un processo dinamico e iterativo che collega esperienza e azione.

Secondo Kolb (Kolb, 1984), l'apprendimento efficace si sviluppa attraverso quattro fasi interconnesse:

Esperienza concreta, in cui gli studenti si impegnano in un'esperienza.

Osservazione riflessiva, in cui riflettono su tale esperienza.

Concettualizzazione astratta, in cui le riflessioni vengono collegate a concetti teorici.

Sperimentazione attiva, in cui le nuove comprensioni vengono messe alla prova nella pratica.

Ciclo di apprendimento di Kolb



Figura 2. Il ciclo di apprendimento di Kolb

Sebbene il ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb sia un modello pedagogico consolidato, negli ambienti di formazione mista e online l'implementazione diretta della fase dell'esperienza concreta può risultare difficile, poiché gli studenti potrebbero non condividere gli stessi contesti o le stesse opportunità di pratica immediata. Di conseguenza, il programma di formazione segue un ciclo di apprendimento esperienziale adattato, progettato specificamente per rispondere a questi vincoli contestuali.

Questo ciclo è rappresentato dal **modello ARAS (Awareness – Reflection – Action – Sustain)**, che costituisce il quadro pedagogico di riferimento per il programma. Esso preserva la logica di base dell'apprendimento esperienziale, garantendo al contempo

fattibilità, coerenza e continuità in contesti mediati digitalmente e blended.

- **La Consapevolezza** sostiene l'impegno personale con l'argomento e la sua rilevanza per la pratica didattica.
- **La riflessione** fornisce input concettuali e una costruzione guidata del significato.
- **L'azione** prevede un piccolo esperimento o un'applicazione professionale fattibile in un contesto didattico reale o simulato.
- Il consolidamento sostiene **il rafforzamento** nel tempo attraverso la riflessione, lo scambio tra pari o attività di follow-up.

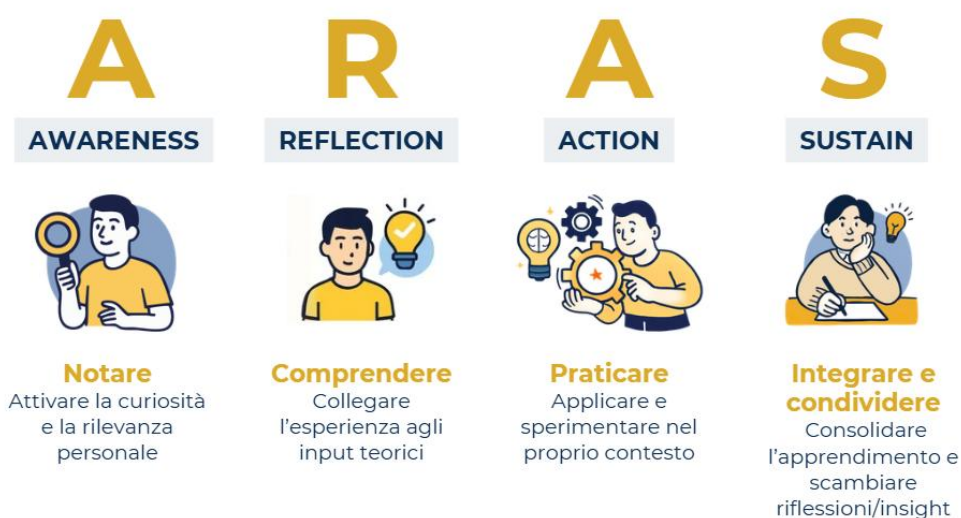


Figura 3. Modello ARAS

I due modelli sono strettamente collegati: si è scelto di fondere le prime due fasi di Kolb nella **Consapevolezza**, un momento in cui gli insegnanti si connettono personalmente con l'argomento e ne riconoscono la rilevanza per la propria crescita professionale – un principio chiave nell'apprendimento degli adulti.

Allo stesso tempo, è stata aggiunta una quarta fase, il **"Mantenimento"**, per sostenere la creazione di reti tra pari, la riflessione continua e le comunità professionali, che è un requisito esplicito del progetto e fortemente riflesso nell'analisi dei bisogni. In questo modo, ARAS preserva la logica esperienziale di Kolb rendendola al contempo più realistica per l'erogazione online, più allineata alle esigenze degli insegnanti e più favorevole al benessere professionale e alla collaborazione a lungo termine.

Modello di Kolb

ESPERIENZA CONCRETA

OSSERVAZIONE RIFLESSIVA

CONCETTUALIZZAZIONE
ASTRATTA

SPERIMENTAZIONE ATTIVA



Modello ARAS

AWARENESS
(CONSAPEVOLEZZA)

REFLECTION
(RIFLESSIONE)

ACTION (AZIONE)

SUSTAINABILITY
(SOSTENIBILITÀ)

Figura 4. Confronto tra il ciclo di Kolb e il modello ARAS

Per illustrare come funziona il modello ARAS nella pratica, un modulo potrebbe, ad esempio, partire da una situazione in cui un insegnante si rende conto di una sfida ricorrente in classe, come il basso coinvolgimento degli studenti durante il lavoro di gruppo (**Consapevolezza**). Attraverso input teorici e riflessioni guidate, l'insegnante esplora possibili spiegazioni e approcci pedagogici relativi alla motivazione e alla partecipazione (**Riflessione**). Questo processo può quindi portare a testare un piccolo cambiamento fattibile nella pratica, come l'introduzione di ruoli più chiari all'interno delle attività di gruppo o l'adeguamento delle istruzioni (**Azione**). L'esperienza può successivamente essere rivisitata attraverso la riflessione o lo scambio tra pari per consolidare l'apprendimento e informare la pratica futura (**Sostenibilità**).

Queste aspettative definiscono un minimo comune denominatore, pur consentendo variazioni nei metodi e negli strumenti. In particolare, la fase di Consolidamento è parte integrante del processo di apprendimento, non un'estensione facoltativa. Il suo ruolo è quello di rafforzare l'apprendimento nel tempo, sostenere la connessione tra pari e incoraggiare la continuità della pratica oltre il singolo modulo, in linea con l'enfasi del programma sulla sostenibilità professionale e la collaborazione.

5. Scelte di progettazione didattica

La struttura proposta è in parte rigida, in modo da garantire un certo grado di uniformità e riconoscibilità durante tutto il corso, e in parte flessibile, in modo che i metodi di erogazione del corso online possano essere scelti in modo appropriato al contenuto del corso.

All'interno del quadro ARAS, ogni fase svolge un ruolo specifico nel sostenere l'apprendimento e lo sviluppo professionale degli insegnanti. Le scelte di progettazione didattica sono quindi allineate a tutte e quattro le fasi, garantendo la coerenza tra impegno personale, comprensione concettuale, applicazione pratica e consolidamento a lungo termine.

Durante la fase **di Consapevolezza**, le attività didattiche sono progettate per aiutare gli insegnanti a riconoscere la rilevanza di ciascun argomento per il proprio contesto professionale. Brevi materiali introduttivi e spunti di riflessione incoraggiano i partecipanti a collegare i contenuti della formazione alle loro esperienze personali e alle sfide attuali.

La fase **di riflessione** si concentra sull'apporto teorico e sulla costruzione guidata di significati. Attraverso brevi lezioni, letture o interviste, gli insegnanti vengono aiutati ad analizzare le proprie esperienze, a collegarle a concetti pedagogici e a sviluppare una visione consapevole della propria pratica.

Per quanto riguarda **la fase di azione**, sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti.

1) Il campo d'azione dell'insegnante si svolge schematicamente su tre livelli:

a) livello personale

b) con la classe

c) con la scuola nel suo complesso (colleghi e altro personale) e la comunità

I livelli a) e b) vengono considerati nella fase di AZIONE, entrambi o solo uno, a seconda del contenuto.

Il livello c) viene considerato nella **fase di sostenibilità**.

2) I corsi devono essere in qualche modo differenziati per **i docenti in formazione e per quelli in servizio**. La differenziazione tra docenti in formazione e in servizio non implica programmi di studio separati, ma un adattamento flessibile delle attività didattiche e delle aspettative ai diversi livelli di esperienza professionale e all'accesso contestuale alle classi. In tutti i moduli, entrambi i gruppi seguono la stessa struttura pedagogica e gli stessi obiettivi di apprendimento. Le differenze riguardano principalmente la natura della fase di azione e le relative prove di apprendimento. Gli insegnanti in servizio sono tenuti ad applicare o testare le pratiche all'interno delle proprie classi o dei contesti scolastici, mentre gli insegnanti in formazione possono lavorare attraverso l'osservazione, la simulazione o la pratica guidata con un mentore. Questo approccio garantisce l'inclusività e la fattibilità, preservando al contempo la coerenza in tutto il programma di formazione.

6. Sistema di prove e completamento

Negli ambienti di apprendimento online e misto, l'uso di prove strutturate e meccanismi di completamento è una pratica consolidata per supportare l'efficace chiusura dei moduli di apprendimento e garantire un coinvolgimento significativo dei partecipanti. In questo quadro, il Programma di Formazione include un Sistema di Prove e Completamento progettato per supportare l'apprendimento, la riflessione e il riconoscimento della partecipazione in modo coerente e sostenibile.

Inoltre, ai partecipanti potrebbe essere richiesto, in diversi contesti istituzionali o professionali, di dimostrare di aver completato efficacemente il percorso formativo, in particolare in relazione ai requisiti di accreditamento, certificazione o sviluppo professionale. Il Sistema di Attestazione e Completamento risponde quindi anche alla necessità di una documentazione trasparente e affidabile della partecipazione e delle attività di apprendimento.

Piuttosto che funzionare come un meccanismo di controllo, questo sistema mira ad aiutare i partecipanti a documentare il loro processo di apprendimento, a consolidare le intuizioni chiave e a riflettere sul loro sviluppo professionale durante tutto il percorso formativo.

Il sistema è allineato al modello pedagogico ARAS ed è strutturato in base alla funzione specifica di ciascuna fase di apprendimento. In questo modo, le prove di apprendimento sono strettamente collegate agli obiettivi pedagogici e alle attività didattiche.

Durante la fase **di Consapevolezza**, le prove si concentrano sul sostegno all'impegno personale con l'argomento e la sua rilevanza per la pratica professionale. I partecipanti sono invitati a riflettere sulle proprie motivazioni, aspettative e percezioni iniziali attraverso brevi spunti o attività di autovalutazione. Le prove tipiche in questa fase possono includere brevi contributi riflessivi, brevi questionari o domande di autovalutazione volte a promuovere un impegno consapevole con i contenuti di apprendimento.

Nella fase **di Riflessione**, le prove sono orientate alla comprensione concettuale e alla costruzione di significato. I partecipanti sono incoraggiati a dimostrare la loro comprensione dei concetti chiave e la loro capacità di collegare la teoria all'esperienza. Ciò è tipicamente supportato da brevi quiz, attività di riflessione guidata o brevi contributi scritti o audio che consolidano l'apprendimento e sostengono la consapevolezza metacognitiva.

La fase **di Azione** si concentra sull'applicazione pratica e la sperimentazione. Le prove in questa fase documentano l'attuazione di piccole azioni professionali fattibili in contesti didattici reali o simulati. I partecipanti sono invitati a riferire sulle loro esperienze attraverso brevi moduli di completamento, note di riflessione o domande strutturate che affrontano ciò che è stato attuato, osservato e appreso. Ciò sostiene sia la responsabilità che la pratica riflessiva.

Nella fase **di mantenimento**, le prove sono orientate al consolidamento, allo scambio tra

pari e alla continuità dell'apprendimento. I partecipanti sono incoraggiati a condividere riflessioni, partecipare ad attività collaborative o documentare gli sviluppi successivi nel tempo. Le prove di apprendimento in questa fase possono includere post di riflessione, feedback tra pari, registrazioni della partecipazione a sessioni di " " dal vivo o brevi aggiornamenti di follow-up.

Schematicamente:

Awareness / Reflection ► quiz

Action ► breve modulo di prova

Sustain ► post di riflessione o partecipazione alla live session

Figura 5. Sistema di prove e completamento del modello ARAS

In tutte le fasi, il sistema di prove e completamento è progettato per essere proporzionato, fattibile e compatibile con il carico di lavoro professionale degli insegnanti. Supporta la coerenza tra obiettivi di apprendimento, attività e risultati, fornendo al contempo una base trasparente per il riconoscimento della partecipazione e, ove applicabile, l'accreditamento formale. Allineando le prove di apprendimento all'intento pedagogico, il sistema contribuisce alla garanzia della qualità, alla sostenibilità e all'efficacia complessiva del programma di formazione. Il completamento dei moduli si basa quindi sulla presenza di prove di apprendimento documentate in tutte le fasi fondamentali del modello ARAS. La certificazione e il riconoscimento vengono concessi quando i partecipanti hanno completato le attività richieste e presentato le prove corrispondenti in ciascuna fase, secondo criteri di qualità condivisi definiti a livello di programma.

Questo approccio garantisce che la valutazione non si limiti a verifiche isolate delle conoscenze, ma rifletta un impegno costante, la capacità di riflessione e l'applicazione pratica. In questo senso, le prove di apprendimento esistenti fungono da principale strumento di valutazione ai fini della certificazione.

7. Schema del corso di formazione

Questa sezione presenta lo schema di riferimento per i moduli formativi strutturati secondo il modello pedagogico ARAS. Illustra come le quattro fasi di apprendimento — Consapevolezza, Riflessione, Azione e Sostenibilità — si traducano in una sequenza coerente di attività, materiali didattici e prove di partecipazione all'interno di ciascun modulo del programma.

Lo schema definisce il **quadro strutturale comune** che guida lo sviluppo di tutti i moduli, garantendo la coerenza con l'approccio pedagogico generale e gli obiettivi di apprendimento. Allo stesso tempo, **consente l'adattamento a diversi argomenti, contesti educativi e profili degli studenti**. Non impone formati o metodi rigidi, ma mette in evidenza gli elementi e le funzioni fondamentali associati a ciascuna fase, preservando la flessibilità e incoraggiando la contestualizzazione e l'innovazione nella progettazione didattica.

Ogni modulo è concepito come un'esperienza di apprendimento misto che combina diversi formati formativi. Questi possono includere:

- materiali di autoapprendimento quali lezioni video, testi, fogli di lavoro, podcast, diari di riflessione, interviste ad esperti e strumenti di autovalutazione;
- attività online sincrone quali lezioni dal vivo, webinar, sessioni di domande e risposte o sezioni di domande frequenti con brevi risposte video; e, ove previsto,
- attività di apprendimento in presenza durante eventi residenziali intensivi o mobilità.

Questi formati sono integrati nella struttura ARAS e distribuiti nelle sue fasi in base agli obiettivi pedagogici, garantendo continuità tra studio individuale, interazione e apprendimento esperienziale.

Nel corso del programma, i moduli sono concepiti come unità didattiche concise e gestibili. Ciascun modulo formativo ha una durata di circa 6,5-7 ore. All'interno di ciascuna area tematica vengono erogati tre moduli, per **un totale di 19,5-21 ore didattiche per area**. Tra le quattro aree tematiche incluse nel programma, la **durata complessiva della formazione ammonta a 80 ore (corrispondenti a 3 ECTS)**.

In questo contesto, i formati di apprendimento sono selezionati in relazione alla funzione specifica di ciascuna fase ARAS. Durante la fase **di Consapevolezza**, le attività sono progettate per stimolare l'impegno personale e la rilevanza attraverso materiali introduttivi, spunti di riflessione o strumenti di autovalutazione che attivano l'esperienza pregressa ed evidenziano le sfide professionali chiave. La fase **di Riflessione** supporta la comprensione concettuale e la costruzione guidata di significato attraverso brevi lezioni, letture, contributi di esperti o discussioni facilitate. La fase **di Azione** si concentra sulla sperimentazione pratica attraverso applicazioni professionali su piccola scala, simulazioni o attività in aula supportate da una riflessione strutturata. Infine, la fase **di Sostenibilità** promuove il consolidamento e la continuità nel tempo attraverso lo scambio tra pari, attività di follow-up e la riflessione collaborativa.

La Figura 6 illustra la struttura esemplificativa di un singolo modulo del Programma di Formazione. La figura specifica la progettazione pedagogica allineata alle fasi del modello ARAS e descrive in dettaglio i formati di formazione e le risorse didattiche corrispondenti impiegati in ciascuna fase. Per ogni fase del modello ARAS all'interno di un modulo, la figura fornisce: (a) i tipi di formati/attività di apprendimento implementati e/o le risorse utilizzate (ad esempio, lezioni, workshop, apprendimento basato su casi, risorse digitali), (b) le prove di apprendimento attese generate dai partecipanti, (c) la ripartizione approssimativa del tempo. Inoltre, la figura presenta la durata totale assegnata a ciascuna fase ARAS all'interno di un modulo, garantendo trasparenza nella distribuzione del carico di lavoro e equilibrio didattico.



Fase ARAS	Materiali e attività didattiche	Risultati di apprendimento	Durata totale
<p>SENSIBILIZZAZIONE</p>	<p>1 video introduttivo (10 min)</p> <p>1 podcast/intervista (10 min)</p> <p>1 video su YouTube (15 min) con griglia di visione guidata</p> <p>Breve testo contestuale (6–8 pagine) - orientamento pratico, casi di studio. L'obiettivo è far sentire agli insegnanti che l'argomento è rilevante per loro.</p> <p>Riflessione guidata (in formato elenco puntato, 400–500 parole) L'obiettivo è far sentire agli insegnanti che l'argomento è rilevante per loro)</p> <p>Griglia di autovalutazione (voto + brevi commenti)</p>	<p>Quiz (test a scelta multipla)</p> <p>Invio della riflessione guidata</p> <p>Compilazione della griglia di autovalutazione</p>	<p>Video: 10 min Podcast: 10 min YouTube: 15 min Lettura: 45 min Scrittura di riflessione: 30 min Strumento di auto-posizionamento e quiz: 10 min</p> <p>Durata totale della fase di consapevolezza: circa 2 ore</p>



<p>RIFLESSIONE</p>	<p>1 video-lezione principale (10 min)</p> <p>1 podcast/intervista (10 min)</p> <p>2 video su YouTube (10 min ciascuno)</p> <p>Lettura principale (10–12 pagine, con focus applicato)</p> <p>Foglio di lavoro analitico strutturato (caselle a risposta breve, max 1 pagina equivalente)</p> <p>1 webinar dal vivo (45–60 min)</p>	<p>Quiz di consolidamento (10–12 domande basate su scenari)</p> <p>Invio del foglio di lavoro analitico strutturato</p>	<p>Video: 10 min Podcast: 10 min YouTube: 10 min Lettura: 60 min Redazione del foglio di lavoro: 20 min Sessione dal vivo: 45-60 min Quiz: 10 min</p> <p>Durata totale della fase di riflessione: circa 3 ore</p>
---------------------------	--	---	--



<p>AZIONE</p>	<p>Breve guida operativa (3–4 pagine)</p> <p>Livello A – Micro-azione individuale Piccolo esperimento o osservazione personale (ad es. testare una strategia di comunicazione, monitorare il clima in classe).</p> <p>Livello B – Applicazione in classe / a scuola Per chi è già in servizio: provare in classe. Per chi è in formazione: osservare o co-insegnare con un mentore.</p> <p>Attuazione della micro-azione (30–45 min)</p> <p>Rapporto sull'azione strutturato (risposte con caselle da spuntare + elenchi puntati, max 500 parole)</p> <p>Lista di controllo per l'autovalutazione</p>	<p>Invio del rapporto sull'azione</p> <p>Completamento della checklist di autovalutazione</p>	<p>Guida alla lettura: 20 min Attuazione: 45 min Redazione del rapporto: 30 min Autovalutazione: 15 min</p> <p>Durata totale della fase di azione: circa 1,5 ore</p>
----------------------	---	---	---



SOSTENIBILITÀ	<p>I partecipanti devono completare una delle opzioni strutturate (tutte con carico di lavoro equivalente):</p> <p>Opzione A – Interazione tra pari Commentare 1 relazione di azione di un pari</p> <p>Opzione B – Sintesi riflessiva Modello di sintesi strutturato (formato elenco puntato, 400–500 parole)</p> <p>Opzione C – Riflessione audio/video Riflessione registrata di 3–5 minuti utilizzando suggerimenti guidati</p> <p>Opzione D – Mini-sessione dal vivo / Domande e risposte tra pari</p> <p>Breve quiz di follow-up</p>	<p>Invio dell'opzione scelta e dei commenti dei compagni OPPURE sintesi scritta OPPURE riflessione video</p> <p>Completamento del quiz di verifica</p>	<p>Opzione scelta: 35–40 min Quiz: 10 min</p> <p>Durata totale della fase di consolidamento: circa 1 ora</p>
----------------------	---	--	---

Figura 6. Struttura esemplificativa del modulo del Programma di Formazione

Data la natura flessibile del programma, viene prestata particolare attenzione a **garantire la coerenza e la qualità tra i vari moduli**. A tal fine, una serie di principi di qualità condivisi guida lo sviluppo e l'attuazione dei moduli, favorendo l'allineamento pur rispettando l'adattamento contestuale.

Tali principi si concentrano sulla coerenza con il modello pedagogico, sulla chiarezza degli obiettivi di apprendimento, sulla fattibilità delle attività proposte e sulla coerenza tra le attività di apprendimento e le prove di completamento. Ad esempio, ogni modulo includerà **una breve sezione introduttiva** volta a collocare l'argomento all'interno del percorso formativo complessivo e a sostenere un *filo conduttore* comune tra i moduli. Questi elementi hanno lo scopo di fornire un quadro di riferimento comune, piuttosto che un approccio prescrittivo o standardizzato.

8. Contenuti del programma di formazione

I seguenti moduli sono stati progettati in base ai risultati ottenuti dalla ricerca di analisi dei bisogni a cui si fa esplicito riferimento.

Area	Modulo	Collegamento alla ricerca e ai suggerimenti sui contenuti
1. Il ruolo dell'insegnante	1.1 Il rapporto con i genitori	<p>Tutti i paesi segnalano che i rapporti con i genitori sono uno dei fattori di stress più rilevanti, specialmente per gli insegnanti giovani o all'inizio della carriera. Gli insegnanti si sentono giudicati, sotto pressione e spesso privi di sostegno. Il modulo dovrebbe concentrarsi sulle strategie di comunicazione, sulla definizione dei confini e sulla costruzione di rapporti di collaborazione con le famiglie.</p>
	1.2 La dignità del ruolo	<p>In tutti i paesi, gli insegnanti esprimono un senso di svalutazione e il bisogno di riconoscimento. Sentirsi apprezzati è strettamente legato alla motivazione e al benessere. Il modulo dovrebbe affrontare l'identità professionale, l'empowerment e le strategie per rivendicare la dignità e il significato della professione.</p>
	1.3 L'insegnante nel sistema scolastico	<p>La ricerca evidenzia sfide sistemiche: mancanza di mentoring, supporto limitato da parte della leadership, politiche scolastiche poco chiare e strutture professionali frammentate. Gli insegnanti devono comprendere meglio come funziona l'ecosistema scolastico per orientarsi al suo interno in modo efficace. Il modulo dovrebbe trattare le dinamiche organizzative, l'interazione con la leadership e il modo in cui gli insegnanti possono posizionarsi all'interno del sistema più ampio.</p>
2. Innovazione nella pedagogia e	2.1 Neuro-didattica	<p>La ricerca mostra una forte richiesta di strategie didattiche più efficaci, approcci inclusivi e strumenti per gestire l'attenzione, la motivazione e le dinamiche emotive in classe. La neuro-didattica può offrire basi scientifiche e he per</p>

Area	Modulo	Collegamento alla ricerca e ai suggerimenti sui contenuti
nell' e didattica		affrontare queste sfide.
	2.2 Insegnamento e tecnologia	Gli insegnanti citano le TIC come uno strumento utile, ma spesso si sentono inadeguatamente preparati. La tecnologia è essenziale anche per l'inclusione e il coinvolgimento. Il modulo può concentrarsi sull'uso intenzionale e basato su prove scientifiche degli strumenti digitali e dell'IA.
	2.3 Apprendimento attivo e cooperativo (basato sulla pratica)	Un dato emerso in tutti i paesi: gli insegnanti vogliono meno teoria e più apprendimento pratico, attivo ed esperienziale. Questi metodi favoriscono la collaborazione, il clima in classe e l'autoefficacia. Il modulo dovrebbe includere strategie concrete e micro-pratiche.
3. Gestione della classe	3.1 Autorità attraverso la costruzione di relazioni	La ricerca dimostra che i problemi disciplinari, la gestione dei confini e le sfide relazionali sono fattori di stress centrali. Gli insegnanti si sentono insicuri nel fissare dei limiti mantenendo al contempo la fiducia. Questo modulo si concentrerebbe sull'autorità relazionale, la co-regolazione e le strategie preventive.
	3.2 Gestione della diversità e dei bisogni speciali	Tutti i paesi segnalano forti difficoltà in materia di inclusione, bisogni speciali, eterogeneità e mancanza di personale qualificato. Il modulo dovrebbe fornire strumenti pratici e accessibili per una pratica inclusiva.
	3.3 Sviluppo della motivazione intrinseca	Gli insegnanti si sentono sopraffatti dal disimpegno e dalle sfide comportamentali. Riferiscono che la motivazione aumenta quando gli studenti si sentono connessi, coinvolti ed emotivamente al sicuro. Il modulo si concentra sui

Area	Modulo	Collegamento alla ricerca e ai suggerimenti sui contenuti
		climi motivazionali, sull'insegnamento che sostiene l'autonomia e sulle strategie di coinvolgimento.
4. Ambiente di lavoro efficace	4.1 Clima in classe	Il clima in classe viene ripetutamente descritto come un importante fattore protettivo e un determinante sia del benessere che dell'autoefficacia. Il modulo si concentra sul clima emotivo, sul senso di appartenenza, sulle routine e sulle micro-azioni che migliorano l'atmosfera di apprendimento.
	4.2 Costruire la collaborazione tra colleghi e la co-pianificazione	Una delle conclusioni più significative: il sostegno tra colleghi è il fattore protettivo più importante sia per gli insegnanti in servizio che per quelli in formazione. Gli insegnanti che collaborano si sentono più efficaci e meno stressati. Il modulo tratta la co-pianificazione, il lavoro di squadra, lo scambio tra pari e la creazione di micro-comunità di sostegno.
	4.3 Coinvolgere la comunità	Questo modulo esplora l'idea che la scuola sia parte di un ecosistema più ampio – famiglie, organizzazioni locali, associazioni, comuni e reti civiche più ampie – che può fungere da fattore protettivo per il benessere e la sostenibilità professionale degli insegnanti. Nella ricerca qualitativa, diversi insegnanti hanno descritto come il sostegno delle famiglie, dei servizi comunitari (ad es. psicologi, ONG) e delle reti informali abbia ridotto lo stress, creato un senso di appartenenza e migliorato il clima scolastico. I contenuti possono includere la mappatura delle risorse della comunità, la creazione di partnership con le associazioni locali, il coinvolgimento costruttivo dei genitori, la progettazione di iniziative di apprendimento basate sulla comunità e la comprensione di come gli ecosistemi sociali più ampi possano sostenere la motivazione degli insegnanti e ridurre l'isolamento.

Figura 7. Contenuti del programma di formazione

Ogni modulo del programma di formazione è progettato attorno a una serie limitata e mirata di obiettivi di apprendimento, che in genere vanno da due a tre per modulo. Questo approccio favorisce la chiarezza, la fattibilità e un coinvolgimento significativo, consentendo ai partecipanti di concentrarsi sulle competenze professionali chiave e sulle applicazioni pratiche.

Gli obiettivi di apprendimento sono definiti in stretta connessione con l'argomento del modulo e la struttura pedagogica ARAS. Essi guidano la selezione delle attività didattiche, dei materiali e delle prove, garantendo la coerenza tra i risultati previsti e i processi di apprendimento.

In linea con questa impostazione, i moduli sono concepiti come unità di apprendimento concise e gestibili. La loro durata è adattata alla complessità dell'argomento e alla portata degli obiettivi di apprendimento, con un carico di lavoro medio di circa 6,5-7 ore di durata totale per ciascun modulo.



Area	Modulo	Obiettivi di apprendimento
1. Il ruolo dell'insegnante	1.1 Il rapporto con i genitori	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare le capacità comunicative per gestire conversazioni complesse con le famiglie. • Stabilire confini professionali sani nelle interazioni tra genitori e insegnanti. • Instaurare rapporti costruttivi e collaborativi con i genitori.
	1.2 La dignità del ruolo	<ul style="list-style-type: none"> • Riflettere sul significato e sul valore dell'essere un insegnante nel contesto odierno. • Sviluppare strategie per rafforzare l'autostima, l'autonomia e l'orgoglio professionale. • Riconoscere le dinamiche di svalutazione e reagire attraverso un'identità consapevole.
	1.3 L'insegnante nel sistema scolastico	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la gestione dei processi istituzionali e dei canali di comunicazione. • Rafforzare il proprio ruolo di attore professionale integrato all'interno del sistema, dove esistono richieste e relazioni in cui è importante creare sinergia. • Sviluppare un atteggiamento di "contributo" al sistema che aiuti a vivere la "burocrazia" in modo emotivamente più sereno.
2. Innovazione nella pedagogia e nella didattica	2.1 Neuro-didattica	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere alcuni principi di base su come il cervello apprende ed elabora le informazioni. • Applicare strategie che migliorino l'attenzione, la motivazione e la regolazione emotiva. • Collegare i principi neurodidattici a un insegnamento inclusivo ed efficace.
	2.2 Insegnamento e tecnologia	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare gli strumenti digitali e l'intelligenza artificiale in modo mirato e sicuro per supportare l'apprendimento. • Integrare la tecnologia per aumentare l'inclusione, il coinvolgimento e l'accessibilità. • Valutare quali pratiche digitali siano basate su prove scientifiche e pedagogicamente valide.
	2.3 Apprendimento attivo e cooperativo (basato sulla pratica)	<ul style="list-style-type: none"> • Adottare strategie di apprendimento attivo, cooperativo ed esperienziale. • Facilitare la collaborazione tra gli studenti e le interazioni positive in classe. • Aumentare l'efficacia didattica attraverso approcci pratici e poco teorici.
3. Gestione della classe	3.1 Autorità attraverso la costruzione di relazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Applicare approcci relazionali per stabilire un'autorità rispettosa in classe. • Trovare un equilibrio tra la definizione dei limiti e l'empatia e la costruzione della fiducia. • Rafforzare la fiducia nella gestione di dinamiche relazionali complesse.
	3.2 Gestione della diversità e dei bisogni speciali	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere alcuni principi fondamentali dell'insegnamento inclusivo. • Applicare strumenti semplici e accessibili per supportare studenti con esigenze diverse. • Collaborare con specialisti e famiglie per creare percorsi inclusivi.

	3.3 Sviluppare la motivazione intrinseca	<ul style="list-style-type: none"> • Applicare strategie che aumentino il coinvolgimento e la partecipazione significativa. • Riconoscere i fattori che riducono la motivazione e affrontarli in modo proattivo. • Creare routine ed esperienze di apprendimento che rafforzino la motivazione intrinseca.
4. Ambiente di lavoro efficace	4.1 Clima in classe	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare alcuni elementi chiave che determinano il clima emotivo e sociale. • Mettere in atto piccole azioni che migliorino il senso di appartenenza, la sicurezza e la cooperazione. • Riconoscere i segnali di deterioramento del clima e intervenire tempestivamente.
	4.2 Costruire la collaborazione tra colleghi e la co-pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare abitudini efficaci di lavoro di squadra e co-pianificazione. • Utilizzare lo scambio tra pari per ridurre lo stress e aumentare l'autoefficacia. • Costruire micro-comunità di sostegno tra colleghi.
	4.3 Coinvolgere la comunità	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgere le famiglie, i servizi e le associazioni per sostenere il clima scolastico. • Riconoscere come gli ecosistemi più ampi riducano l'isolamento e lo stress degli insegnanti. • Progettare iniziative di apprendimento o di sostegno basate sulla comunità.

Figura 8. Obiettivi di apprendimento nel Programma di Formazione



L'attenzione alla **qualità, alla coerenza e all'efficacia** sarà garantita durante tutta l'attuazione del programma di formazione. Il monitoraggio e la valutazione si concentreranno sull'allineamento tra progettazione pedagogica, attività didattiche e risultati di apprendimento previsti, nonché sulla fattibilità e la pertinenza delle esperienze formative proposte.

9. Sostenibilità e integrazione con i programmi universitari

Il programma di formazione è stato progettato fin dall'inizio per garantire la sostenibilità e l'impatto a lungo termine attraverso la sua integrazione nei sistemi di istruzione e formazione formali. Un obiettivo fondamentale del programma è che i suoi moduli formativi non siano erogati come attività autonome o una tantum, ma siano integrati – in tutto o in parte – nei curricula, nei programmi o nelle offerte formative delle organizzazioni partecipanti in diversi paesi.

Il programma di formazione può essere incorporato nelle strutture accademiche esistenti nella misura consentita dai quadri normativi nazionali e istituzionali. Tale integrazione può assumere diverse forme, quali:

- un modulo dedicato all'interno di un corso di laurea esistente;
- un corso elettivo o facoltativo offerto da una facoltà o un dipartimento pertinente (ad esempio, Dipartimenti di Educazione o Formazione degli Insegnanti);
- un programma breve o un'offerta di apprendimento misto;
- un percorso formativo riconosciuto per insegnanti e professionisti dell'istruzione.

Sebbene il formato specifico possa variare, il programma è esplicitamente progettato per consentire che almeno alcuni dei suoi elementi siano formalmente erogati e riconosciuti all'interno dei curricula istituzionali. Ciò garantisce che le conoscenze, le abilità e le competenze sviluppate attraverso il programma di formazione diventino parte integrante dei percorsi di apprendimento consolidati.

I moduli di formazione sono destinati a ricevere un riconoscimento formale attraverso meccanismi di accreditamento o sistemi di microcredenziali, ove applicabile. A seconda delle normative nazionali e delle prassi istituzionali, il riconoscimento può essere ottenuto attraverso:

- microcrediti allineati ai quadri di riferimento europei e nazionali;
- moduli accreditati che contribuiscono a programmi di laurea o certificazione;
- riconoscimento nell'ambito dei Programmi Intensivi Misti (BIP);
- certificati istituzionali collegati a risultati di apprendimento e carico di lavoro definiti.

A sostegno di questo obiettivo, è stata condotta un'indagine in sei paesi - Polonia, Italia, Spagna, Portogallo, Romania e Cipro - per valutare la fattibilità dell'accREDITamento, delle microcredenziali e dei BIP in diversi sistemi di istruzione superiore e formazione. I risultati confermano che esistono percorsi realistici e praticabili per il riconoscimento formale dei moduli formativi in tutti i paesi partecipanti, sebbene le modalità precise differiscano.

Sulla base dei risultati di questa indagine, è già stato elaborato un quadro di riferimento esemplificativo per il riconoscimento formale dei moduli. Tale quadro illustra come il Programma di formazione possa essere allineato alle strutture di accREDITamento esistenti e fornisce un modello di riferimento pratico per gli istituti che intendono integrare i

moduli nella propria offerta formativa.

I formati di accreditamento e riconoscimento del Programma di Formazione sono volutamente flessibili. Questa flessibilità è un punto di forza fondamentale, che consente alle istituzioni in contesti nazionali diversi di adottare i moduli in modi che siano sia conformi alle normative locali sia pedagogicamente significativi.

Per le università, l'integrazione si concentrerà principalmente sull'incorporazione dei moduli nei programmi di studio esistenti, ad esempio come corsi opzionali, componenti del programma di studi o unità di apprendimento riconosciute all'interno dei dipartimenti pertinenti. In questi contesti, il Programma di Formazione sarà rivolto principalmente a studenti universitari e post-laurea.

Altre organizzazioni partecipanti, come **i centri di formazione per insegnanti o gli enti educativi**, utilizzeranno i moduli principalmente per lo sviluppo professionale e l'aggiornamento delle competenze di insegnanti ed educatori. In questi casi, il riconoscimento potrà assumere la forma di formazione certificata, micro-credenziali o risultati di apprendimento approvati a livello istituzionale.

L'erogazione del Programma di Formazione attraverso strutture curriculari e formative riconosciute in diversi paesi rappresenta un risultato sostenibile del progetto. Il Programma non è concepito solo per l'implementazione immediata, ma anche per un uso e un adattamento continui oltre la durata del progetto.

Sono in corso ulteriori indagini sulle opzioni di riconoscimento e accreditamento, con l'obiettivo di rafforzare ed espandere l'adozione da parte delle istituzioni. Sulla base dei risultati del sondaggio esistente e del quadro di riferimento esemplificativo, verrà presentato un quadro di riferimento completo per il riconoscimento in un documento separato. Questo quadro di riferimento consoliderà gli approcci nazionali e fornirà una guida chiara alle organizzazioni che desiderano adottare e erogare formalmente il programma di formazione.



10. Riferimenti

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



Teachers' HAVEN



SKRZYDŁA
SZKOŁA PODSTAWOWA



LUMSA
UNIVERSITÀ



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA



European
University Cyprus



Co-funded by
the European Union