

TEAM TIME

Una metodologia didattica innovativa per contrastare bullismo e dispersione, favorire l'interdipendenza positiva e l'inclusione degli studenti con BES, migliorare gli Esiti scolastici e valorizzare le eccellenze.

Autrice: Sofia Listorto (2016)

OBIETTIVO DELL'ARTICOLO

L'obiettivo di questo articolo è quello di promuovere la diffusione della metodologia didattica del **Team Time** in quanto fondata su di una cultura collaborativa finalizzata al miglioramento del clima in classe e degli Esiti scolastici. In particolare il **Team Time**:

1. Supporta l'efficacia formativa attraverso l'introduzione di metodologie didattiche interattive e l'utilizzo di nuove tecnologie atte a favorire l'implementazione delle classi 2.0 e 3.0, favorisce il miglioramento del senso di auto-efficacia dei docenti, contrastando il rischio di stress lavoro-correlato nel contesto scolastico ed il *burn out*;
2. Consente l'interdipendenza positiva tra studenti, potenziando le eccellenze, promuove i comportamenti pro-sociali votati al successo scolastico, contrastando il diffondersi di fenomeni di conflittualità all'interno della classe, di bullismo e *cyberbullismo*;
3. Favorisce l'aumento delle conoscenze e delle competenze degli studenti, italiani e stranieri, in particolare per coloro che presentano dei Bisogni Educativi Speciali (BES), riduce il rischio di *drop out*, potenzia negli studenti l'acquisizione delle *life skills* (abilità di vita), delle *hard skills* (competenze tecniche) e delle *soft skills* (abilità trasversali o sociali), facilitando il positivo inserimento nel mondo del lavoro.

PREMESSA

La logica scolastica italiana prevede un sistema fortemente individualistico e competitivo, che non solo non favorisce rapporti costruttivi tra compagni, ma addirittura può contribuire in modo significativo al diffondersi della piaga del bullismo.

Parallelamente la presenza in classe di un significativo numero di studenti con Bisogni Educativi Speciali (BES) può gravare pesantemente sui docenti, rendendo complessa la gestione delle dinamiche all'interno del gruppo-classe e lo svolgimento della didattica.

Valutato l'impatto che tale modello produce, sia in termini di malessere per gli attori della vicenda, insegnanti e studenti, dirigenti scolastici, per non parlare del malcontento delle famiglie, sia per i modesti esiti che tuttora gli studenti in Italia conseguono alla prove INVALSI, con il **Team Time** si propone un significativo e radicale 'giro di boa': conoscenze più competenze, capacità e spirito di gruppo.

La proposta è quella di strutturare il gruppo classe come un *Big Team*, al cui interno gli studenti operano organizzati in *Team* ed in *Small Team*, con la finalità di favorire il conseguimento del Successo scolastico per tutti gli studenti, grazie al potenziamento nello studio delle materie ed al miglioramento delle abilità trasversali di comunicazione e relazione interpersonale.

Zona di Sviluppo Prossimale

Il **Team Time** accoglie il prezioso contributo di **Lev Vygotskij** relativo alla '**zona di sviluppo prossimale**' (**ZSP**) nell'apprendimento, quale distanza tra il livello di sviluppo attuale (ambito nel quale lo studente è in grado di affrontare i compiti da solo) e il livello di sviluppo potenziale.

Il **Team Time**, con l'introduzione della figura dei Coordinatori dei *Team* e degli Assistenti negli *Small Team*, (con una organizzazione interna al gruppo-classe che descriveremo in modo esaustivo nella seconda parte dell'articolo) crea le condizioni che favoriscono il fatto che la zona di sviluppo attuale si possa espandere, includendo quella che in precedenza era la zona di sviluppo prossimale, mentre si crea a margine una nuova zona di sviluppo prossimale, ricavata dalla zona di sviluppo potenziale.

In questo modo l'allievo con Bisogni Educativi Speciali (BES), lavorando in un *Team* con compagni più abili, diventa capace di eseguire autonomamente un compito che prima non sapeva eseguire, ad esempio impara a creare una Mappa concettuale, o capisce come si devono prendere appunti, confrontando i propri con quelli dei compagni.

A questa ormai consolidata concezione suggeriamo di aggiungere che, parallelamente alla trasformazione che può avvenire per lo studente con difficoltà, da 'zona di sviluppo prossimale' a 'zona di sviluppo attuale', può altresì avvenire un cambiamento nello studente che si appresta ad aiutarlo.

Quest'ultimo infatti, nel ruolo ad esempio di Assistente in uno *Small Team* nell'ambito del **Team Time**, verrà stimolato a compiere a sua volta un'evoluzione, in quanto, muovendosi nella direzione di accedere ad un livello di sviluppo più evoluto, di fatto simile a quello del docente, dovrà raggiungere la piena padronanza di un argomento per poterlo spiegare ad un compagno in difficoltà e soprattutto per metterlo in condizione di essere a sua volta autonomo.

Psicologia Cognitiva dell'apprendimento

Imprescindibile il contributo della **Psicologia cognitiva**: in particolare il **Team Time** condivide l'importanza attribuita ai diversi stili di apprendimento, agli studi fatti su attenzione e concentrazione, memoria e la metamemoria, pensiero e problem solving, studio strategico, ed in particolare ai processi di metacognizione, ovvero quell'insieme di attività psichiche che regolano in modo consapevole il funzionamento cognitivo (Cornoldi e Caponi, 1991). Nel **Team Time** costantemente si stimolano gli studenti ad elaborare i propri processi di apprendimento ed a valutarsi, così come da più parti si sottolinea la necessità. (De Beni R. Pazzaglia F. Molin A. Zamperlin 2003)¹

Costruttivismo

L'uomo non è un elaboratore oggettivo di informazioni come un computer, come aveva ipotizzato precedentemente il cognitivismo (HIP - Human Information Processing).

¹

Per approfondimenti Psicologia cognitiva dell'apprendimento De Beni R. Pazzaglia F. Molin A. Zamperlin C. Erickson 2003

Secondo il Costruttivismo la conoscenza corrisponde al processo di costruzione attivo e dinamico intrapreso dal soggetto a partire dalla propria esperienza della realtà.

La rielaborazione del concetto di cognizione e lo sviluppo della prospettiva del costruttivismo sono all'origine di profondi cambiamenti avvenuti nell'ambito della ricerca sul processo di istruzione/apprendimento,² che hanno portato all'elaborazione del concetto di "**istruzione centrata-sullo-studente**" di cui riportiamo alcuni aspetti salienti:

"L'apprendimento è un processo costruttivo che si realizza meglio quando ciò che deve essere appreso è rilevante e significativo per chi apprende e quando chi apprende è attivamente impegnato nella creazione della sua conoscenza e comprensione connettendo ciò che è appreso con la conoscenza e l'esperienza precedenti. (Lambert e McCombs 1998)

Con il Costruttivismo il **Team Time** condivide la convinzione che l'individuo, motivato dai propri interessi, possa giungere a costruire attivamente la propria concezione della realtà attraverso un processo di integrazione delle molteplici prospettive offerte, e che questo processo possa essere favorito e sostenuto dal lavoro di collaborazione tra studenti.

Attivazioni quali "**Come ci si predispone ad una interrogazione**", "**Come si crea un ipertesto**", "**Come si fa una ricerca sul web**" proposte nel Quaderno dello studente "**Facciamo Team**" sono particolarmente adatte per stimolare la capacità esplorativa degli studenti.

Socio-costruttivismo

Il Socio-costruttivismo riconosce la tendenza alla socializzazione, tipicamente umana, a cooperare e costruire insieme, per raggiungere risultati più prestigiosi, difficilmente conseguibili da un singolo individuo.

Il **Team Time**, in linea con quanto concettualizzato dal Socio-costruttivismo, grazie alla rete di relazioni all'interno del gruppo-classe, sia tra compagni dello stesso *Team*, sia tra i diversi *Team* all'interno del *Big Team*, agevola la possibilità di fruire del lavoro di approfondimento predisposto dagli altri al fine di ampliare le conoscenze e migliorare le competenze di ciascun allievo, riducendo il rischio di rivalità tra gruppi e la comparsa di fenomeni di bullismo.

Cooperative Learning

Nella sua declinazione operativa, il **Team Time** condivide con il *Cooperative Learning* alcuni concetti fondamentali ed imprescindibili per una didattica inclusiva ed efficace, ma si propone di smussare con opportuni accorgimenti tecnici alcune asperità che lo rendono così poco diffuso in Italia, per i motivi che esamineremo in seguito.

Sono stati individuati cinque elementi che rendono efficace la cooperazione secondo la teoria del *Cooperative Learning* (**Johnson D.W., Johnson R.T., Holubec E.J.** 1996).³

1. "L'interdipendenza positiva, per cui gli studenti si impegnano per migliorare il rendimento di ciascun membro del gruppo..."

² A questo riguardo, si veda C. M. Reigeluth (1999) (Ed.). *Instructional-design theories and models. A new paradigm of instructional theory. Volume II.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

³ Per approfondimenti *L'apprendimento cooperativo in classe* Johnson D.W., Johnson R.T., Holubec E.J. Erickson 1996 (pag. 24 e seguenti)

Questo punto dell'apprendimento cooperativo tradizionale trova la sua ragion d'essere come elemento centrale del **Team Time** anche se non ci sentiamo di condividere, per lo meno nelle fasi intermedie del processo, la seconda parte di questa affermazione, ovvero:

"...non essendo possibile il successo individuale senza il successo collettivo".

in quanto la riteniamo eccessivamente drastica; in realtà è nostra opinione che sia accettabile che ciascun allievo persegua in modo individualizzato il raggiungimento del proprio successo scolastico, con il potenziamento delle eccellenze, senza per questo dar adito ad una competizione all'interno del gruppo-classe perché ciascuno potrà essere valorizzato per le sue qualità.

L'accento è posto sul fatto di favorire la partecipazione di ciascuno studente con un ruolo che abbia un' 'utilità sociale' a favore della collettività, ad esempio come Coordinatore, Assistente o Segretario, nell'ottica della crescita individuale piuttosto che dell'obbligo a priori. Questa azione può consentire il raggiungimento di brillanti risultati collettivi, in quanto il pieno 'successo' del **Team Time** è dato dal raggiungimento di un risultato positivo per tutti i membri del gruppo, all'interno di un processo di crescita graduale del 'senso del noi'.

2. "La responsabilità individuale e di gruppo: il gruppo deve essere responsabile del raggiungimento dei suoi obiettivi e ogni membro lo deve essere nel contribuire con la sua parte di lavoro".

Rispetto al modello tradizionale del *Cooperative learning*, diversa enfasi viene posta per quanto riguarda la responsabilità individuale e di gruppo: in quanto, se è pur vero che il gruppo nel suo insieme - il *Big Team*, ovvero l'intero gruppo classe - è responsabile del raggiungimento dei suoi obiettivi, la responsabilità individuale di ciascuno studente varia in funzione del ruolo che gli è stato riconosciuto all'interno del *Big Team*, del *Team* ed eventualmente dello *Small Team* (formato da una coppia di studenti). Questa accettazione delle differenze tra i contributi individuali consente agli studenti con difficoltà scolastiche di non sentirsi pressati al di là delle proprie capacità e favorisce l'accoglimento reciproco nelle varie attività previste nel **Team Time**.

3. "L'interazione costruttiva: gli studenti devono relazionarsi e realmente lavorare insieme, promuovendo e sostenendo gli sforzi di ciascuno e lodandosi a vicenda per i successi ottenuti".

Questo elemento è assolutamente condivisibile ed accolto nel **Team Time**.

4. "L'insegnamento delle abilità sociali: gli studenti si impegnano nei vari ruoli richiesti dal lavoro e nella creazione di un clima di collaborazione e fiducia reciproca. Particolare importanza rivestono le competenze di gestione dei conflitti, più in generale si parla di competenze sociali, che devono essere oggetto di insegnamento specifico".

Anche nel **Team Time** c'è una grande attenzione a migliorare le *skills* relative alla comunicazione efficace, ai rapporti interpersonali ed alla gestione delle emozioni, in particolare di quelle negative.

5. "La valutazione di gruppo: il gruppo valuta i propri risultati e il proprio modo di lavorare e si pone degli obiettivi di miglioramento".

Il **Team Time** condivide pienamente la necessità di favorire le capacità di autovalutazione individuale e di gruppo e propone specifiche attivazioni in tal senso.

L'impostazione che caratterizza il **Team Time** consente di produrre un'attenuazione di alcuni fenomeni che possono essere problematici nel *Cooperative Learning* tradizionale e che, a nostro avviso, ne riducono la diffusione:

A. Conflittualità tra i gruppi, che tendono ad entrare in competizione tra loro, ed in alcuni casi vengono addirittura indotti a competere tra loro.

Nel **Team Time** viene invece data molta importanza nella fase iniziale del **Learning Team Building**, al riconoscimento di valori comuni, alla definizione di obiettivi condivisi, alla condivisione dei materiali prodotti nei vari *Team*, nonché a forme di gratificazione per l'intero *Big Team*, proprio per favorire la coesione del gruppo.

B. Difficile gestione di competenze diversificate: modelli operativi come il *Jigsaw I* (Aronson & Patnoe, 1997),⁴ prevedono che i membri di ciascun gruppo abbiano capacità simili per cui il contributo di ciascuno può essere comparabile con quello degli altri, nella costruzione di un puzzle di conoscenze. La presenza in classe di studenti con difficoltà di apprendimento, come nel caso di Bisogni Educativi Speciali (BES) sia che siano certificati sia soprattutto in assenza di certificazione, può comportare il fatto che essi si possano trovare ad essere vissuti come dei 'pesi' all'interno del gruppo che li comprende, con un aumento da parte degli stessi delle modalità di resistenza passiva.

La scelta del **Team Time** di utilizzare la collaborazione di Assistenti a favore degli studenti di qualsiasi *Team* facilita la percezione che effettivamente per ciascun allievo l'appartenenza principale è al *Big Team*, costituito da tutta la classe nel suo insieme, in tal modo non vengono fomentate deleterie competizioni intestine e le difficoltà di uno studente vengono supportate dalla collettività e non da un singolo *Team*.

C. Necessità di gratificazioni esterne: l'idea base del '*Success For All*' (già conosciuta come *Student Team Learning*) proposta da Robert Slavin, è relativa all'importanza dell'incentivazione centrata sulla motivazione estrinseca, soprattutto per i ragazzi a rischio.

Il **Team Time** facilita il riconoscimento delle risorse individuali, pertanto può incrementare il senso di autoefficacia e l'autostima degli studenti, creando la possibilità di sviluppare la motivazione intrinseca e favorendo gratificazioni che siano centrate sulla visibilità dei prodotti creati dagli studenti stessi.

D. Complessità del lavoro preparatorio per i docenti: modelli quali lo *Structural Approach* di Miguel e Spencer Kagan o ancora di più il *Complex Instruction* di Elisabeth Cohen sono forme estremamente sofisticate ed indubbiamente affascinanti di *Cooperative Learning*, che stimolano l'interdipendenza positiva in quanto gli studenti con competenze diverse esprimono abilità non comparabili tra loro. La creazione di specifiche strutture di lavoro, tramite l'individuazione di compiti complessi, richiede da parte del docente di predisporre una programmazione specifica delle lezioni; questo comporta un lavoro preparatorio che rischia di demotivare il docente e portarlo, in tempi relativamente brevi, ad abbandonarne l'utilizzo. Tale criticità viene riconosciuta anche da uno dei principali fautori del CL in Italia, come **Comoglio**:⁵

"Come si è già detto per altri aspetti del Cooperative Learning, anche le procedure di lavoro devono essere programmate in anticipo e spesso richiedono molto tempo agli

⁴ Letteralmente il termine inglese vuol dire gioco o problema ad incastro. Di esso si presentano diverse versioni. E. Aronson, & S. Patnoe (1997). *The Jigsaw classroom. Building cooperation in classroom*. New York: Longman, 2nd ed.

⁵ Comoglio M. Obiettivi educativi della scuola del XXI secolo <http://www.apprendimentocooperativo.it/?ida=6403>

insegnanti, soprattutto a coloro che intendono introdurre per la prima volta il metodo in classe. Tutti gli autori infatti suggeriscono e invitano a non essere precipitosi. Errori iniziali possono pregiudicare la qualità dei risultati attesi. L'applicazione efficace del Cooperative Learning richiede buone conoscenze in varie aree 'critiche' del metodo stesso, una vasta esperienza e un notevole impegno di tempo".

Riteniamo che il consistente impegno preparatorio sia stato fortemente dissuasivo rispetto al diffondersi della metodologia del *Cooperative Learning*, almeno in Italia.

Ad onore del vero è necessario riconoscere che anche un docente fortemente motivato e preparato rischia di trovarsi in seria difficoltà nel dover preparare materiale per classi con la presenza contemporanea di studenti con Bisogni Educativi Speciali (BES) del tutto differenti l'uno dall'altro, ad esempio: uno studente straniero, uno studente con DSA, uno studente con ADHD, uno con grave svantaggio socio-culturale, uno con problematiche comportamentali (Disturbo oppositivo-provocatorio con o senza manifestazioni di bullismo), ecc.

Per fare un esempio, se prima era possibile che il docente fosse l'unico referente per un gruppo classe formato da studenti normo-dotati e normo-motivati, oggi la complessità di vita degli allievi che frequentano la scuola, contemporaneamente all'aumento delle attese circa il livello di formazione da raggiungere (vedi Europa 2020) preclude la strada del docente quale unico riferimento, così come una piccola azienda a gestione familiare deve modificare la sua organizzazione interna con l'aumentare del fatturato e del numero di prodotti da realizzare; in questo modo compare l'esigenza di 'quadri intermedi' che siano in grado di far funzionare in modo produttivo delle unità di azione (i *Team*) in modo efficace. Da qui nasce l'esigenza della delega del docente ai Coordinatori ed agli Assistenti.

Il **Team Time** condivide certamente l'importanza attribuita dal *Group Investigation* (inizialmente nato negli Stati Uniti e poi sviluppato da Rachel Hertz-Lazarowitz, Shlomo Sharan e Yael Sachar) al 'desiderio di conoscere' come stimolo dell'apprendimento, pur non enfatizzando il ruolo del docente come 'attivatore' di un processo di ricerca di una nuova conoscenza, quanto di 'facilitatore' di una serie di processi di autoregolamentazione del gruppo relativamente all'acquisizione della capacità di apprendere.

Attivismo pedagogico

Il **Team Time**, fin dalla sua prima concettualizzazione descritta nel Manuale *"L'insegnante Leader del Learning Team"* (Listorto Sofia e Luca Rosi Il Caleidoscopio 2012) condivide con le proposte dell'attivismo pedagogico l'idea che il docente debba occuparsi di predisporre il materiale, l'ambiente, creare gli stimoli, definire i problemi ma che non debba fornire le soluzioni, quanto piuttosto essere una guida nel processo di scoperta dell'allievo.

Le Intelligenze Multiple

Dagli studi sulle intelligenze multiple di **Howard Gardner** il **Team Time** trae le fondamenta su cui individuare le risorse di ciascuno, e non solo di coloro che riscuotono ottimi risultati nelle materie per tradizione considerate centrali nella formazione dello studente, quali l'area linguistica e logico-matematica, riconoscendo valore alla molteplicità dell'intelletto umano.

Questa attenzione favorisce in modo particolare gli studenti con BES, che, oltre ai conosciuti aspetti di fragilità, si vedranno in questo modo riconosciuti gli eventuali punti di

forza, con l'investitura relativa al ruolo di Assistenti nelle materie a loro più congeniali, sulla base della/e intelligenza/e maggiormente sviluppata/e invece di essere esclusivamente etichettati per le loro vulnerabilità e stigmatizzati all'interno del gruppo classe.

Le varie forme di intelligenza individuate da Gardner sono facilmente collegabili alle diverse materie: in tal modo sarà possibile valorizzare tutti gli studenti sulla base delle loro reali competenze in differenti aree, e non esclusivamente nelle materie tradizionalmente valorizzate nel contesto scolastico (italiano e matematica).

A titolo di esempio esaminiamo alcuni possibili collegamenti:

- **Intelligenza linguistica:** gli studenti con questo tipo di intelligenza potranno essere valorizzati come Assistenti nelle materie linguistiche, come Italiano, ma anche nelle Lingue straniere;

- **Intelligenza logico-matematica** correlabile alle materie scientifiche: gli studenti potranno diventare Assistenti in Matematica, Fisica, Scienze, Tecnologia, Meccanica, Elettronica, Informatica, ma anche in Filosofia, per l'importante contributo della logica;

- **Intelligenza spaziale:** gli studenti con tale capacità potranno essere Assistenti in Tecnologia, Disegno tecnico, Geometria, Arte e immagine, Arti figurative, Topografia, ecc.;

- **Intelligenza musicale** correlabile alle materie che consentano l'utilizzo della componente musicale: gli Assistenti saranno scelti in questo caso sulla base della loro propensione per suonare uno strumento o per cantare;

- **Intelligenza corporeo - cinestetica o procedurale** correlabile alle Scienze motorie: gli Assistenti saranno valorizzati nello sport, nel ballo ma anche nel teatro;

- **Intelligenza interpersonale** correlabile alle materie in cui il piano della relazione interpersonale sia centrale: questi studenti potranno essere chiamati a svolgere il ruolo di Assistenti in materie quali Antropologia, Sociologia, Psicologia, Cittadinanza e costituzione, ma anche nei progetti di Educazione alla salute che utilizzino la *peer education*;

- **Intelligenza intrapersonale:** gli studenti potranno svolgere il ruolo di Assistenti in Psicologia;

- **Intelligenza naturalistica:** gli studenti potrebbero diventare Assistenti in Scienze, Biologia, Chimica, Agraria e interessarsi di percorsi che si occupino di sviluppo sostenibile;

- **Intelligenza esistenziale:** potrebbero operare come Assistenti di Religione, Filosofia, Psicologia.

In questo modo studenti con difficoltà nelle materie dell'area linguistica e logico-matematica, potrebbero sentirsi apprezzati, quando non addirittura rivalutati agli occhi dei docenti, dei genitori e all'interno del gruppo dei pari, per la loro intelligenza musicale o corporeo-cinestetica o naturalistica, con ottime influenze sulla loro autostima e sul senso di autoefficacia.

Cognitivismo Sociale ed Autoefficacia Percepita

Il contributo di **Albert Bandura** per quanto riguarda il cognitivismo sociale e l'apprendimento per osservazione, sottolinea come l'apprendimento non avvenga solo per contatto diretto con gli elementi che influenzano la condotta, ma come esso possa essere mediato attraverso l'osservazione di altre persone attraverso un processo di modellamento.

Dall'Approccio sociale cognitivo, il **Team Time** acquisisce l'importanza della **capacità vicaria**, che viene ritenuta da Bandura come una delle cinque capacità di base, (insieme alla capacità di simbolizzazione, di previsione, all'autoregolazione e di autoriflessione) ovvero la capacità di acquisire conoscenze, abilità o competenze mediante l'osservazione o il modellamento di altre persone.

Sulla base di questa capacità nel **Team Time**, in particolare nell'attuazione degli *Small Team*, viene data molta importanza alla costruzione di filmati didattici che facilitino l'osservazione di modelli costituiti dagli studenti stessi, che riescono a superare varie difficoltà, creando simulazioni e role playing grazie ai quali aumentare le conoscenze e potenziare le competenze degli studenti.

La riflessione di Bandura sul costrutto indicato con il nome di 'autoefficacia percepita' (perceived self efficacy), segna la nascita della teoria sociale cognitiva (Bandura, 1997).

Bandura identifica nel senso di efficacia l'elemento chiave per l'analisi dell'agenticità umana. Le credenze delle persone riguardanti la loro efficacia nel gestire gli eventi, influenzano le scelte, le aspirazioni, i livelli di sforzo, di perseveranza, la resilienza, la vulnerabilità allo stress ed in generale la qualità della prestazione.

Le convinzioni riguardo alla propria efficacia personale costituiscono uno degli aspetti principali della conoscenza di sé.

Nel **Team Time** particolare attenzione viene posta nel potenziare il senso di autoefficacia degli studenti, con un conseguente miglioramento della loro motivazione allo studio, un adeguamento dell'orientamento scolastico e professionale, favorendo le relazioni interpersonali e rinforzando la resilienza di comunità.

L'INNOVAZIONE: DAL TEAM TIME AL TEAM WORK

L'obiettivo del **Team Time** è quello di potenziare tre delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, indicate nel 'Quadro di riferimento europeo': 'imparare ad imparare', 'competenze sociali e civiche' e 'competenza digitale', contribuendo a ridurre la dispersione scolastica, contrastare la disoccupazione giovanile e favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La strategia didattica innovativa del **Team Time** può essere intesa come un ponte che facilita un positivo inserimento nel mondo adulto, sia nella logica dell'alternanza Scuola-Lavoro, in quanto è di fatto una preparazione al **Team Work**, sia perché potenzia le risorse dell'individuo da spendere nella propria vita personale.

Il **Team Time** condivide ed anticipa la logica del **Team Work** in quanto propone molteplici attività finalizzate al raggiungimento di un traguardo comune, realizzate attraverso lo svolgimento di uno o più compiti e organizzate attraverso tempi, metodi e risorse stabiliti.

Il concetto di traguardo comune tuttavia non è quello di formare un'unica forma di pensiero condiviso, ma piuttosto quello di costruire una mentalità come un sistema di traducibilità di più pensieri che possa traghettare il *Team* verso mete non necessariamente note, accrescendo il coraggio di ognuno di accettare le sfide e le opportunità che possono presentarsi durante la navigazione.

A differenza del concetto semplificato di gruppo, nel **Team Work** il gruppo di lavoro (o, appunto, il *Team*) è costituito da un insieme di persone che vengono rese consapevoli della struttura che li unisce (missione, valori, identità, visione); altrettanto accade nel

Team Time, grazie all'implementazione di opportune attivazioni nella fase del *Team Building*. Questa struttura funge da stimolo per l'accrescimento delle interazioni interpersonali (scambio, conflitto, negoziazione, condivisione) e permette di aumentare il senso di identità comune.

Gli elementi essenziali per la costituzione di un *Team* partono dunque dalla condivisione del traguardo (e dei vari sotto-obiettivi), nonché dei ruoli da condividere, ivi compresi quelli di facilitazione, mediazione e coordinamento (soprattutto in presenza di *Team* multietnici).

Come nel contesto della leadership, il collante di un *Team* è la fiducia tra gli elementi.

Meritare la fiducia non implica il semplice aderire a una linea rigidamente coerente, ma richiede autenticità e congruenza tra i sentimenti manifestati e quelli effettivamente provati. Se questa congruenza manca, se permangono dubbi (o paure), se la fiducia si acquisisce con la forza o con la manipolazione, il risultato è una fiducia "fiacca" e conseguentemente qualsiasi azione del *Team* rimarrà debole. La finalità è il miglioramento. Il *Team* che entra in questo tipo di logica mira alla condivisione della conoscenza; non esistono spazi privati o individuali, oscuri o ignoti perché la regola per tutti è conoscere. Conseguentemente chi ha conoscenza e la tiene per sé è come se non l'avesse! Questo principio porta ad adottare la logica del processo di come avvengono le cose, piuttosto che la logica del perché o del chi ha la colpa. Si vince o si perde tutti insieme.

Le Life skills

Il **Team Time** stimola le cosiddette *life skills*, cioè le abilità per la vita, (OMS 1994), ovvero 'Autoconsapevolezza', 'Gestione delle emozioni', 'Gestione dello stress', ma anche altre *skills* molto richieste nei contesti lavorativi: 'Comunicazione efficace', l'abilità nelle 'Relazioni interpersonali', 'l'Empatia', competenze cosiddette 'sociali' inizialmente utili verso compagni e docenti che successivamente potranno essere utilizzabili nei confronti dei colleghi e dei clienti.

Il **Team Time** stimola inoltre l'abilità nel '*Problem solving*' nel 'Pensiero critico', '*Decision making*' e 'Creatività' che sono *skills* relative alle competenze professionali utili, in particolare, nell'area della Ricerca e dello Sviluppo; gli studenti vengono anche sollecitati a compiere delle elaborazioni circa l'adeguatezza del loro 'Credo normativo'.

Le Soft skills

Il **Team Time** potenzia abilità trasversali, specifiche del contesto professionale (*soft skills*), come '*Leadership*', 'Capacità organizzativa', 'Intraprendenza', 'Competenza nella gestione del tempo', 'Entusiasmo', 'Capacità di lavorare in *Team*', 'Abilità nella negoziazione', 'Senso di responsabilità', 'Adattabilità al cambiamento'.

Le Hard skills

Il **Team Time** favorisce inoltre l'acquisizione delle *hard skills* relative all'utilizzo delle nuove tecnologie, in particolare nell'area dell'informatica (*tablet, skype, email*).

La possibilità di recuperare la dimensione ludica nell'apprendimento è una specifica qualità del **Team Time**: l'utilizzo di nuove tecnologie affascina e diverte gli studenti, che si entusiasmano facilmente nella creazione di Iper testi, di Tutorial o di Power point con voce

narrante, ed ancor più nella predisposizione di filmati didattici che consentono l'apprendimento per imitazione (Bandura 1997).

Lo sviluppo delle *life e soft skills* nonché delle *hard skills* relative alle competenze tecnologiche, e l'assetto di lavoro indicato nel **Team Time**, favoriscono l'acquisizione di altre *hard skills*, ovvero delle competenze specifiche professionalizzanti tipiche del percorso scolastico scelto.

In effetti il **Team Time**, proponendo l'utilizzo di strategie atte a sollecitare le competenze trasversali molto richieste ai giovani assunti, facilita concretamente l'acquisizione della '*forma mentis*' richiesta nel mercato del lavoro. In questo senso la differenza principale tra il **Team Time** ed altre forme di approccio che valorizzano la collaborazione tra pari, è l'intento di mettere a sistema il concetto di collaborazione all'interno di un *Team*, pertanto di passare da un utilizzo episodico, sporadico ed occasionale ad uno strutturale.

LA METODOLOGIA DEL TEAM TIME

Il **Team Time** è una metodologia innovativa che fa parte del *Learning Team Approach* descritto nel Manale per docenti "**L'insegnante Leader del Learning Team**" (Listorto Sofia e Luca Rosi Il Caleidoscopio).

Il **Team Time** si può utilizzare a completamento delle abituali metodologie didattiche che prevedono fasi in cui il docente spiega i nuovi argomenti ed altri in cui valuta l'acquisizione da parte degli studenti tramite interrogazioni e/o verifiche scritte.

L'idea chiave del **Team Time** si basa sull'intuizione di valorizzare l'efficacia collettiva di giovani che studiano insieme, formando una "mentalità" condivisa e coesa.

Il **Team Time** è una strategia di conduzione del gruppo classe più efficace del metodo tradizionale in quanto soddisfa fortemente il bisogno di socializzazione così sentito dagli adolescenti in una fase in cui lo svincolo dalla famiglia d'origine si accompagna all'elevarsi dell'importanza del gruppo dei pari, che crea un ambiente in cui sforzi, rischi e soddisfazioni legati all'apprendimento sono condivisi.

Tale strategia didattica di tipo interattivo e tra pari, inoltre, contribuisce a supportare e, laddove necessario, a rafforzare il processo di costruzione di resilienza di comunità all'interno della scuola. Una comunità resiliente possiede competenze tali da consentirle di rispondere efficacemente alle condizioni fluttuanti offerte dal proprio ambiente e di catalizzare le risorse necessarie per affrontare le sfide e per superare eventuali eventi critici. Il processo di costruzione di resilienza di comunità non deve essere inteso solo come un'azione riparativa messa in atto di fronte al sopraggiungere di situazioni di emergenza, ma definisce una dinamica positiva costante volta anche al controllo degli eventi (Vanistendael & Lecompte, 2000), e alla "preparazione" della comunità ai fattori di rischio (Kendra e Wachtendorf, 2003).

Il **Team Time** utilizza la logica del *Peer to peer*, in quanto tende a valorizzare la collaborazione tra pari all'interno del gruppo-classe, riconoscendo e rispettando la diversità delle competenze di ciascuno, valorizzando le intelligenze multiple.

Per esperienza di trenta anni di lavoro con docenti di scuole di ogni ordine e grado, sappiamo bene che il problema maggiore che si evidenzia nel momento in cui si attiva un lavoro di gruppo è dato proprio dalla ricerca di un'utopica uguaglianza dei contributi (ciò fa sì che sovente si creino conflitti all'interno del gruppo)

Noi riteniamo che proprio nella **diversità possa invece trovarsi la vera ricchezza del processo.**

Così come l'autostrada prevede più corsie, in funzione delle differenti 'velocità di crociera' delle diverse autovetture, anche noi proponiamo ruoli diversificati all'interno del *Team*, in cui però contemporaneamente tutti gli studenti potranno strutturare dei rapporti di positiva interdipendenza reciproca, finalizzata al comune raggiungimento dei medesimi obiettivi.

OBIETTIVI

Gli obiettivi legati all'applicazione del **Team Time** sono numerosi:

1 Obiettivo. La soddisfazione dei bisogni

Per giungere ad una esatta definizione degli obiettivi è indispensabile comprendere i bisogni psicologici degli studenti.

In questo la chiarezza esplicativa del pensiero di Maslow (1954) ci può essere di grande aiuto; lui parte da due concetti fondamentali:

1. I bisogni di ciascun individuo sono ordinati gerarchicamente, pertanto un bisogno di livello superiore diviene motivante solo se sono stati sufficientemente soddisfatti quelli di livello inferiore.
2. La forza motivante di un bisogno dipende proprio dalla carenza, pertanto un bisogno tendenzialmente soddisfatto perde la propria forza motivante.

In base a questi principi Maslow elabora una vera e propria gerarchia dei bisogni che nelle sue intenzioni consente di osservare non solo lo sviluppo individuale ma anche lo sviluppo di un contesto, pertanto nel nostro caso lo applicheremo al contesto scuola.

Più in generale ai due estremi della scala di Maslow sono collocati, in basso e quindi prioritari, i bisogni da carenza (anche detti 'motivi D' o *Deficiency motives*) e al vertice i bisogni dell'essere ('motivi B' o *Being motives*) che entrano in gioco, come detto, quando i primi sono stati appagati.

I **bisogni fisiologici**, sono i più importanti in quanto bisogni primari, e devono essere soddisfatti per consentire la sopravvivenza: respirare, mangiare, bere, dormire sono le azioni che rispondono alle motivazioni costituite dalla fame, dalla sete e dal sonno.

Per quanto riguarda ad esempio gli studenti, il bisogno primario è di avere un contesto adeguato in cui stare, aule in cui siano rispettati i principi base della prossemica, in cui non faccia né eccessivamente caldo, né eccessivamente freddo, ci sia un tempo sufficiente per fare ricreazione ed un bar o dei distributori automatici per prendere cibo e bevande, potersi servire adeguatamente dei servizi igienici, non avere orari di entrata e di uscita tali da sottoporre l'organismo a stress eccessivi, e simili.

Per accedere al livello successivo è necessario che i bisogni fisiologici siano, con una certa continuità, adeguatamente soddisfatti, ovvero bisogna eliminare l'incertezza; è evidente che uno studente che abbia fame sarà preso dall'attesa del campanello per poter mangiare un panino e, se non si sente bene ma non sa a che ora potrà tornare a casa, sarà più concentrato su questa incertezza che sulla lezione a cui sta partecipando.

In modo simile se uno studente ha sonno perché si alzato troppo presto (molti studenti

delle superiori per raggiungere l'istituto da loro scelto devono affrontare lunghi tragitti e partire da casa alle 5,30–6,00 di mattina, arrivando a scuola alle 8,00 già stanchi), o perché è andato a letto troppo tardi, sarà intontito e poco ricettivo alle spiegazioni del docente.

I **bisogni di sicurezza** costituiscono la seconda categoria e sono spesso del tutto disattesi nel contesto scolastico; infatti non si tratta semplicemente di rispettare le condizioni di sicurezza dagli infortuni (priorità assolutamente imprescindibile), ma anche di sicurezza psicologica: non sentirsi minacciati, poter mantenere una posizione adeguata sia rispetto al gruppo dei pari che rispetto agli adulti; di questa categoria fanno parte anche alcuni bisogni intellettuali come il bisogno di coerenza, il bisogno di regole.

Emergono quindi le spinte determinate dai **bisogni di socialità**, ovvero si fanno sentire una serie di necessità per le quali la presenza dell'altro da sé diventa urgente e gli altri in genere, divengono interlocutori necessari, inevitabili e imprescindibili. Le persone hanno bisogno di dare e ricevere affetto (bisogno *di amore*) così come di sentirsi riconosciuti e di fare parte di un gruppo o di una società (bisogni di *appartenenza*). In questa dimensione trovano spazio la ricerca di intimità, l'amicizia, la ricerca di aiuto, il piacere del confronto.

Questo è un bisogno molto forte in adolescenza, e si esprime come desiderio di sentirsi accolti ed amati in particolare dal gruppo dei pari. Questo purtroppo determina frequenti equivoci e dolorose incomprensioni tra docenti e studenti, perché i primi vorrebbero che i secondi si recassero a scuola prioritariamente per apprendere nuove informazioni, mentre, come ora evidentemente scopriamo, i bisogni degli studenti sono principalmente di socialità.

Al fine di non creare pericolosi percorsi 'contromano' è indispensabile accogliere tali bisogni e renderli funzionali: la proposta del **Team Time** si basa fortemente sulla soddisfazione proprio di questo bisogno fondamentale, in quanto poggia sui bisogni di socializzazione e di appartenenza per motivare il *Team* formato dai compagni di classe ad assumersi l'impegno reciproco di sostegno emotivo e scolastico, finalizzato alla possibilità di continuare ad appartenere alla stessa classe, evitando espulsioni e ripetenze.

2 Obiettivo: Miglioramento dei risultati scolastici

Quando i bisogni soggettivi di amore e di appartenenza sono ragionevolmente soddisfatti perdono di forza e permettono l'insorgere di **bisogni di stima e di riconoscimento**, ovvero di affermazione della propria individualità. In altre parole si avverte la necessità di sviluppare la stima ed il rispetto per se stessi e questo si deduce dalla stima, dal rispetto e dai riconoscimenti che vengono manifestati dagli altri: dal ruolo, dall'autorità e dal potere che ci riconoscono. A questo livello è collocabile anche l'esigenza di differenziarsi dagli altri, di essere riconosciuti come individui unici e particolari.

Questo bisogno viene sovente soddisfatto (in misura limitata e parziale) per i soggetti che 'riescono bene a scuola' ma tale bisogno rischia di entrare in contrasto con quello precedente, relativo ai bisogni di socialità, allorché l'insegnante, per riconfermare, anzitutto a se stesso, la propria adeguatezza come docente in un contesto classe in cui la sua trasmissione di sapere funziona poco e/o male, enfatizza molto la bravura di coloro che vanno bene nella sua materia, etichettando gli altri come inadeguati e quindi ponendo le basi per un'ostilità intra-gruppale, basata su invidia e competizione, che andrebbe invece assolutamente evitata.

Possono rispondere a bisogni di stima la ricerca di risposte positive o negative, la *leadership*, il successo ed i riconoscimenti pubblici.

Per inciso vogliamo qui sottolineare che la scala di Maslow aiuta a capire che la priorità dei 'bisogni di riconoscimento' sui 'bisogni di autorealizzazione' possa essere la motivazione profonda che induce i giovani a 'copiare' dai più bravi, pur di far bella figura, piuttosto che impegnarsi ad imparare per acquisire competenze.

Ma l'aspetto pericolosamente paradossale, e pertanto assolutamente degno di nota, è dato dal fatto che laddove uno studente non dovesse riuscire a soddisfare i suoi bisogni di stima e di riconoscimenti sotto il profilo intellettuale, potrebbe far ricorso alla forza fisica per raccogliere quella stima e quei consensi che altrimenti gli vengono a mancare.

Infatti molto spesso i bulli hanno un rendimento scolastico inferiore alla media e prediligono la possibilità di passare come coloro che hanno il 'coraggio' di sfidare il docente, ed essere per questo ammirati da un folto gruppo di coetanei, piuttosto che essere interpellati con epiteti offensivi da qualche insegnante poco educato e scorretto, per stigmatizzare gli studenti con prestazioni scolastiche inadeguate rispetto agli standard prefissati, ricevendo un'umiliazione di fronte all'intero gruppo-classe.

3 Obiettivo: Aumento delle conoscenze e delle competenze

Solo quando tutti i bisogni precedenti sono stati tendenzialmente soddisfatti, diviene dominante il **bisogno di autorealizzazione**. Autorealizzarsi vuol dire, in qualche misura, emanciparsi dai bisogni di livello più basso e quindi agire utilizzando nel modo più pieno e completo le proprie capacità – vere, potenziali o presunte - per avviare e concludere imprese superiori: ideali, sogni, fantasie.

Questa scala di bisogni ci consente di capire come mai negli adolescenti, anche in quelli più ambiziosi, il bisogno di sentirsi accettato dal gruppo dei pari può essere più forte del fatto di emergere per le proprie qualità, e 'spiccare il volo', perché c'è un bisogno più profondo, più basico potremmo dire, che fa temere che se ci si differenzia dal gruppo si rischia di esserne espulsi, e questo, in particolare per un adolescente, può essere emotivamente insostenibile.

Tali bisogni determineranno la strutturazione di obiettivi specifici, talvolta in contrasto con gli obiettivi specifici di altre categorie di soggetti (docenti, genitori ect).

Compito primario del docente è quindi quello di rendere compatibili obiettivi spesso assolutamente distanti tra loro; in particolare l'attuazione del **Team Time** potrà consentire di rendere compatibili le esigenze di formazione con quelle di socializzazione, così importanti per gli studenti, in particolare nel periodo adolescenziale.

I RUOLI ALL'INTERNO DEL TEAM TIME

La caratteristica maggiormente galvanizzante del **Team Time**, che lo differenzia da altre metodologie centrate sull'apprendimento cooperativo, è data dal responsabilizzare gli studenti attraverso l'assegnazione di precisi ruoli complementari, che devono essere mantenuti nel tempo in modo stabile.

Pur condividendo la convinzione dell'utilità di un lavoro di cooperazione tra studenti, la scelta di campo del **Team Time** è quella di ridurre al minimo il lavoro preparatorio da parte del docente, per enfatizzare la possibilità della delega da parte del docente per quanto riguarda la divisione dei compiti all'interno del *Team*, la valorizzazione delle risorse umane, lo sviluppo delle capacità di monitoraggio e di autovalutazione, attraverso l'istituzionalizzazione di una varietà di figure che vanno ad interagire nel contesto

scolastico. Nel **Team Time** si propone infatti il costituirsi di una rete di risorse: il docente in quanto **Leader del Learning Team** facilita la costituzione del *Big Team* finalizzato al raggiungimento di obiettivi comuni e strutturato con una logica di Interdipendenza positiva per migliorare il rendimento di tutti.

Diversamente da altre procedure il **Team Time** integra il lavoro cooperativo, in cui si stimola la collaborazione tra pari, con il **potenziamento delle eccellenze**

In questo modo tutti gli studenti, anche i più vulnerabili, vengono inclusi in percorsi di gruppo, e pertanto il **Team Time** propone le condizioni che potrebbero correttamente rispondere alla sollecitazione proposta dall'Index:

'In questo modo, una scuola davvero inclusiva potrebbe prevenire quelle forme di Bisogno Educativo Speciale che originano o si aggravano per l'influenza sfavorevole di barriere relazionali o didattiche'.⁶ (Index per l'inclusione 2008)

In questa attenzione all'individuo nella sua interezza si può leggere l'innovatività del **Team Time** che parte dalla constatazione delle vulnerabilità dell'individuo normale e delle risorse dell'individuo fragile, ed in questo mutuo riconoscimento che nasce la forza del *Team*.

Si rende imprescindibile un cambiamento radicale del paradigma di riferimento con la valorizzazione, del tutto nuova ed indispensabile, delle risorse di ciascuno, e quindi anche dei soggetti con disabilità, coerentemente con quanto sostenuto dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (2006) che riconosce il diritto alle persone con disabilità: *"a prendere parte in condizioni di uguaglianza con gli altri alla vita culturale (...); ad avere l'opportunità di sviluppare e realizzare il loro potenziale creativo, artistico e intellettuale, non solo a proprio vantaggio, ma anche per l'arricchimento della società"*.

Nell'implementazione del **Team Time** esistono ruoli diversificati, che verranno attribuiti agli studenti apprezzando le differenze, piuttosto che cercando un impossibile livellamento; gli studenti pertanto andranno a coprire i seguenti ruoli:

- **Componenti dei Team**
- **Coordinatori dei Team**
- **Segretari**
- **Assistenti**
- **Aiutanti**

Ai suddetti ruoli, imprescindibili per il buon esito del **Team Time**, si possono aggiungere i seguenti ruoli, in funzione delle specifiche esigenze presenti in classe:

- **Outsider**
- **Etnopeer**
- **Major educator**

Nel dettaglio le attività che gli studenti andranno a svolgere sono le seguenti:

⁶ Per approfondimenti (Index per l'inclusione Traduzione italiana 2008 Ed. Erickson già cit. pag. 44)

➤ **I componenti dei Team**

E' importante che la composizione dei diversi *Team* sia piuttosto bilanciata per quanto riguarda maschi e femmine, italiani e stranieri, e presenti una sostanziale omogeneità per ciò che concerne le competenze dei partecipanti, onde evitare che ci siano '*Team forti*' e '*Team deboli*' che potrebbero creare disagi e conflitti in classe.

In considerazione del fatto che tale attività è propedeutica all'inserimento nel mondo del lavoro, dove il *Team* ha una durata indefinita, talvolta legata al completamento di un progetto, mentre altre volte il *Team* rimane attivo a tempo indeterminato, suggeriamo che i componenti del *Team* di lavoro rimangano invariati per l'intero quadrimestre, e non vengano spostati durante lo svolgimento delle lezioni relative alle differenti materie, per garantire una stabilità all'interno, e favorire la coesione del gruppo.

Nel caso in cui emergano conflitti interni si potrà svolgere un'azione di *coaching* al fine di potenziare le abilità sociali dei partecipanti.

➤ **I Coordinatori dei Team**

Analogamente con quanto avviene nel mondo del lavoro, in cui la promozione con la progressione di carriera avviene ad opera dei superiori nei confronti dei subalterni, sulla base di una logica di riconoscimento di acquisite competenze, nel nostro caso i *Team*, saranno condotti da Coordinatori, nominati sulla base delle competenze dimostrate nella capacità di gestione delle relazioni interpersonali con gli altri studenti, del gradimento da parte degli stessi compagni e delle capacità di mediazione con i docenti.

E' stato formulato uno strumento (Questionario Coordinatori) di semplice impiego da parte dello stesso docente Referente del **Team Time**, per individuare all'interno del gruppo classe i soggetti considerati dai compagni come più idonei a svolgere la funzione di Coordinatore. Evidentemente è importante che ci sia una effettiva disponibilità da parte del soggetto a svolgere il ruolo richiesto. Il Coordinatore rimane fisso per l'intero quadrimestre, salvo evidenti difficoltà non altrimenti risolvibili all'interno del *Team*.

Uno degli scopi del **Team Time** è quello di stimolare le capacità di **leadership** del Coordinatore che deve occuparsi della divisione dei compiti, dell'organizzazione del tempo, e di attivare la valutazione di efficacia circa il proprio modo di procedere e quello dei compagni, allenando in questo modo le *soft skills* di tutti i partecipanti.

Diversamente dalla figura degli Assistenti, che verrà successivamente esaminata, il Coordinatore potrà a propria volta avere delle difficoltà in una o nell'altra materia, e quindi potrà chiedere il supporto dell'Assistente anche per essere aiutato personalmente.

Uno dei principali compiti del Coordinatore è quello di favorire lo sviluppo dei processi metacognitivi all'interno del *Team* di cui fa parte e stimolare le *soft skills* dei compagni, utilizzando appositi strumenti e discutendone con i compagni durante i *Briefing*.

I Coordinatori potranno ricevere una votazione maggiorata di un punto a quadrimestre, se tutti gli studenti che compongono il proprio *Team* dimostreranno di avere acquisito le informazioni e le competenze necessarie per conseguire una valutazione sufficiente.

➤ **I Segretari**

I Segretari hanno il compito di predisporre brevi **Report** delle attività svolte nei *Team*.

L'importanza attribuita al Report è collegata al fatto che non è ammesso che 'il più bravo

lavori per tutti' perché questo equivarrebbe nel mondo del lavoro ad un Coordinatore che non sia capace di valutare e valorizzare le risorse dei suoi collaboratori e si faccia carico di tutto il lavoro; grazie a questo strumento il docente, e nel caso l'insegnante di sostegno, potranno costantemente monitorare e supervisionare l'operato dei *Team* e degli *Small Team*.

Gli studenti che riceveranno questo incarico potranno variare durante l'anno, oppure rimanere fissi per l'intero quadrimestre. Questo ruolo potrà essere attribuito a studenti che non abbiano ricevuto altri incarichi quali quello di Coordinatore o di Assistente, e, specialmente nel caso in cui presentino dei Bisogni Educativi Speciali (BES) di grado lieve, potranno operare collaborando con il Coordinatore.

➤ **Gli Assistenti**

Spesso i docenti si trovano pressati nel doversi far carico delle differenti esigenze di gruppi classe estremamente variegati, in particolare quando ci sono uno o più studenti con Bisogni Educativi Speciali (BES).

Per ovviare all'impossibilità di poter gestire in modo sufficientemente approfondito tali esigenze abbiamo introdotto la figura degli 'Assistenti'.

Queste figure, scelte dai docenti nella misura di massimo 3 persone per materia, avranno il compito di coadiuvare il docente stesso nella fase immediatamente successiva alla spiegazione di un nuovo argomento, per verificare che effettivamente tutti i componenti del *Big Team* abbiano pienamente inteso il senso della spiegazione, prerequisito indispensabile per poter memorizzare le nuove conoscenze e attraverso, esercitazioni pratiche, poterne raggiungere la padronanza.

Tale figura è particolarmente preziosa nei gruppi classe in cui siano presenti studenti con un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) nella forma della dislessia, disortografia o discalculia, in quanto, pur avendo talvolta consistenti difficoltà di apprendimento, non possono usufruire del supporto individualizzato di un insegnante di sostegno.

Data la specifica competenza che dovranno acquisire, e quindi spendere a favore dei compagni, gli Assistenti varieranno da docente a docente e dovranno essere sostituiti in caso di assenza protratta per malattia.

Gli Assistenti avranno diritto a ricevere una votazione maggiorata di un punto a quadrimestre se i compagni con cui opereranno negli *Small Team* dimostreranno di avere acquisito le conoscenze e le competenze che prima risultavano deficitarie.

➤ **Gli Aiutanti**

Il **Team Time** è una metodologia strutturalmente inclusiva.

Nel caso in cui uno studente si trovasse in difficoltà, sia che abbia dei Bisogni Educativi Speciali (BES), sia perché abbia una difficoltà temporanea relativamente ad un singolo argomento, potrà andare a formare uno *Small Team*, insieme ad un Assistente, ad un *Etnopeer* o ad un *Major educator*, al fine di predisporre del materiale di approfondimento utile per sé e per gli altri studenti del *Big Team*.

Diversamente da quanto accade nel tradizionale *Tutoring*, lo studente in difficoltà chiamato a fare da Aiutante avrà un ruolo attivo, e verrà sollecitato a mettere a frutto le sue risorse ed il lavoro da lui predisposto nello *Small Team* verrà valorizzato all'interno del

gruppo-classe e, quando opportuno, verrà inserito tra i materiali prodotti ed inserito nel sito della scuola.

Laddove se ne rilevi la necessità o l'opportunità, si potranno attivare gli studenti ad assumere i seguenti ruoli:

➤ **Gli *Outsider***

Nelle classi capita sovente che gli studenti migliori si possano annoiare o appiattiscano il loro rendimento al livello del gruppo-classe per evitare di essere malvisti ed invidiati, oppure finiscano vittime di bullismo e *cyberbullismo*. Evidentemente questo finisce per essere un danno per tutta la classe, che in tal modo vede offuscate le proprie eccellenze.

L'introduzione del ruolo degli *Outsider* ha proprio l'obiettivo di neutralizzare questa pericolosa tendenza, in quanto è volto a creare spazi di valorizzazione delle competenze acquisite individualmente dagli studenti più meritevoli, sviluppando le intelligenze multiple, evitando peraltro che si formino deleteri circuiti di invidia e di delegittimazione reciproca.

Gli *Outsider* potranno proporre approfondimenti nella pausa didattica, predisposti affrontando tematiche *'a latere'* rispetto al programma ministeriale, come completamento, arricchimento o elaborazione personale; potranno inoltre essere particolarmente utili predisponendo materiale per l'*e.learning*.

Questo ruolo potrà essere rivestito anche da quegli studenti che, pur avendo delle buone capacità in una materia, non possiedono ancora sufficienti abilità sociali per svolgere il ruolo di Assistenti, essendo un percorso propedeutico allo svolgimento di mansioni che prevedono un maggiore coinvolgimento interpersonale.

➤ **Gli *Etnopeer***

Gli *Etnopeer* sono studenti disponibili ad aiutare i compagni stranieri che, essendo arrivati da poco in Italia, non conoscono bene l'italiano e quindi hanno difficoltà nello studio. Gli *Etnopeer* potrebbero essere dei compagni di classe della stessa etnia, che sono giunti in Italia da più tempo e conoscono bene l'italiano oltre alla madrelingua straniera, oppure dei ragazzi più grandi, appartenenti ad altre classi, che vengono nominati dagli insegnanti e si rendono disponibili ad aiutare i compagni della loro stessa etnia nelle varie materie, in orario extracurricolare, in maniera tale da poterli aiutare a migliorare. Potrebbero anche essere ragazzi italiani che conoscono la madrelingua del compagno straniero (ad esempio lo spagnolo) oppure che condividono con lui la conoscenza di una terza lingua (ad esempio l'inglese, che è parlato come seconda lingua in moltissime nazioni del mondo). Questa strategia consentirà agli *Etnopeer* di migliorare le loro competenze nella lingua italiana, ed eventualmente anche nella lingua straniera utilizzata. Gli *Etnopeer*, insieme allo studente straniero nel ruolo di Aiutante, andranno a formare uno *Small Team* per la costruzione di materiale di approfondimento, come un Filmato didattico in lingua o predisponendo delle voci bilingue per il Mini-Wiki d'Istituto.

Grazie all'ausilio del Traduttore di Google sarà possibile giungere a creare uno scambio di conoscenze in cui entrambi svolgano il ruolo di *Etnopeer* per cui lo studente straniero potrà acquisire maggiori competenze nell'italiano e contemporaneamente fornire al compagno italiano una formazione nella propria lingua natia (ad esempio arabo o cinese,

ecc.) attraverso ad esempio la creazione di Mappe concettuali bi-lingue.

➤ ***I Major educator***

I *Major educator* sono studenti più grandi che si rendono disponibili in orario extra-scolastico a supportare studenti in difficoltà del primo anno. Per loro è opportuno prevedere dei crediti come incentivazione e gratificazione per il loro impegno.

Laddove possibile ed opportuno potranno essere convocati a svolgere il ruolo di *Major educator* anche ex-studenti, in particolare coloro che si trovassero nella condizione di *Neet*, ovvero *Not (engaged) in Education, Employment or Training*. Tale esperienza potrebbe essere certificata dalla scuola ed andare a far parte del loro *curriculum* facilitando il successivo inserimento nel mondo del lavoro.

CONCLUSIONI

La metodologia del **Team Time** è particolarmente adatta per favorire il raggiungimento di quanto definito nel Piano di Miglioramento delle scuole, in quanto favorisce un buon clima in classe, contrasta il bullismo, valorizza le eccellenze e potenzia gli Esiti scolastici di tutti gli studenti, italiani e stranieri, in particolare di coloro che presentano dei Bisogni Educativi Speciali (BES).

Il Quaderno dello studente "**Facciamo Team**" (Sofia Listorto e Luca Rosi, Edizione Il Caleidoscopio) presenta molteplici attivazioni atte a strutturare il *Team* ed a migliorare la capacità di 'apprendere ad apprendere': **metodo di studio, organizzazione del tempo settimanale, auto-valutazione**, ecc.

La versione per la scuola secondaria di II grado è utilizzabile fino al quinto anno in quanto propone molteplici attivazioni realizzabili nel triennio nella logica dell'alternanza Scuola-Lavoro: capacità di **lavorare in Team**, gestione della **leadership**, **cronoprogramma**, realizzazione di un **briefing**, ecc.

La grande attenzione posta nel valorizzare le dinamiche collaborative, l'intraprendenza e la capacità di auto-valutazione favorisce infine l'acquisizione delle **soft e hard skills** propedeutiche per un positivo inserimento nel mondo del lavoro e delle **life skills** elementi indispensabili per il raggiungimento del Benessere personale.

Il Manuale per docenti "**Team Time. Istruzioni per l'uso**" (Sofia Listorto, Edizione Il Caleidoscopio) agevola i docenti nell'attuazione del **Team Time** nelle classi.

La versione del Quaderno dello studente "**Facciamo Team**" per la scuola secondaria con l'offerta di numerosi format utilizzabili con la LIM ed i Tablet, favorisce l'implementazione della scuola 2.0 e facilita l'introduzione della didattica a classi ribaltate prevista nella scuola 3.0.

Autrice: Dott.ssa **SOFIA LISTORTO** Cell. 335 6055477 - E-mail: listorto.sofia@gmail.com

Psicologa, Psicoterapeuta, Responsabile dell'Associazione No Profit di Promozione Sociale Il Caleidoscopio

Sede Nazionale e per il Lazio Via del Castro Pretorio, 30 C.A.P. 00185 Roma (RM)

Tel 06 4940707 Fax 06 4469593

Sito: www.ilcaleidoscopio.com

E-mail: info@ilcaleidoscopio.com