

n. 2

15 Febbraio 2026
Anno LXXVII

**Associazione Italiana
Maestri Cattolici**
Via S. Antonio, 5
20122 Milano
aimc Milanomona39@gmail.com



ISSN 2389-6094

notiziario

mensile AIMC per la Provincia Milano e Monza e per la Diocesi di Milano

Notiziario di informazione pedagogica, educativa, scolastica e professionale delle Sezioni AIMC di Monza — Cernusco Sul Naviglio-Carugate — Milano



**L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE
NELLE COMUNITÀ SCOLASTICHE**
CORSO DI FORMAZIONE



**POVERTÀ MATERIALE ED EDUCATIVA
ED ALFABETIZZAZIONE FINANZIARIA:
LEGAMI E PROGETTUALITÀ**

Alessandra Augelli, p. 10.

**PROGETTI DIDATTICI
DI EDUCAZIONE FINANZIARIA NELLA
LOGICA DELL'ECONOMIA CIVILE:
TUTTI PER UNO, ECONOMIA PER TUTTI**

Alessandro Sacchella, p. 11.

EDUCARE È SPERARE
OLTRE OGNI SFIDA EDUCATIVA

Graziano Biraghi, p. 2

Esiti del Convegno tenuto in Università Cattolica del "Sacro Cuore" di Milano
RISCOVERIRE UN MAESTRO: ALFREDO TORNAGHI
A 10 ANNI DALLA SUA SCOMPARSA

Giuseppe Tornaghi, p. 4



LO PSICOLOGO A SCUOLA,
TERRA DI FRONTIERA
Laura Delle Curti, p. 7.

IL TALENTO IN SCENA:

**EDUCARE A RICONOSCERE E COLTIVARE
IL POTENZIALE NELLE COMUNITÀ EDUCATIVE
E NELLE ORGANIZZAZIONI**

Teresa Cinquetti, Emilia A. C. Iuliano, Sonia Turella, p. 16

**LE BIBLIOTECHE SCOLASTICHE
PER IL FUTURO DELL'ITALIA**

Una strategia nazionale per la lettura,
l'educazione e la cittadinanza culturale.
La dichiarazione d'intenti del Forum del Libro di Roma, p. 24

**EDUCAZIONE ALLA TEATRALITÀ:
IL TEATRO OGGI**

Gaetano Oliva, p. 20

**PER RESTARE CONNESSI
CON IL CERVELLO CHE LEGGE**

La biblioteca scolastica,
strumento per rimanere al passo con le trasformazioni
Bruno Cavallarin, p. 26.



**LETTURE PER UN
ANNO**

**E PROPOSTE
PER L'ANIMAZIONE DELLA
LETTURA NELLE CLASSI, p. 28**



Libreria on line delle Edizioni Ecogeses



IL TALENTO IN SCENA: EDUCARE A RICONOSCERE E COLTIVARE IL POTENZIALE NELLE COMUNITÀ EDUCATIVE E NELLE ORGANIZZAZIONI

Teresa Cinquetti
*Insegnante della
scuola Primaria e
della scuola
dell'Infanzia /
Educatrice
alla teatralità
in formazione /
Cultrice presso la
facoltà di Psicologia
dell'Università Catto-
lica del Sacro Cuore
di Brescia / Attrice*

Emilia A. C. Iuliano
*Coach Evolutiva &
Consulente HR /
Educatrice alla
teatralità
in formazione.*

Sonia Turella
*Educatrice
Professionale /
Educatrice
alla teatralità
in formazione*

“

**Il talento, nella sua
complessità
semantica,
simbolica e
pedagogica,
attraversa la storia
della cultura
occidentale come
un concetto
sfaccettato e
mutevole.**

C'è un filo invisibile che attraversa scuole, organizzazioni, comunità educative e gruppi di lavoro. È il filo del talento: una parola antica, spesso fraintesa, a volte schiacciata sulla performance, eppure profondamente legata al valore, alla responsabilità e alla possibilità di fiorire nella relazione. Il talento in scena nasce per rendere questo filo visibile e praticabile: trasformarlo in esperienza, linguaggio condiviso e azione concreta, là dove il talento rischia di restare in ombra. Un percorso tra pedagogia, teatro e coaching che ripensa il talento come processo relazionale e responsabilità condivisa, intrecciando educazione alla teatralità, Teatro dell'Oppresso e apprendimento esperienziale per accompagnare persone, gruppi e organizzazioni nello sviluppo del potenziale umano e collettivo.

Premessa progettuale: un talento che chiede contesto, sguardo e responsabilità.

Il talento, nella sua complessità semantica, simbolica e pedagogica, attraversa la storia della cultura occidentale come un concetto sfaccettato e mutevole. Affonda le radici nella parola greca *tálon*, che indicava un'unità di misura, un peso, un valore: qualcosa da valutare, da misurare, da riconoscere. Nei secoli, questo significato concreto si è trasformato in metafora: la parabola evangelica dei talenti ha contribuito a rendere il talento simbolo di responsabilità, invitando a non sotterrare ciò che ci è stato affidato, ma a farlo fruttare con coraggio e creatività. Nel passaggio alla modernità, la cultura

occidentale ha poi accentuato la dimensione performativa del talento, associandolo alla distinzione, all'eccellenza, alla capacità superiore. Così, nelle scuole come nelle organizzazioni, il talento è stato progressivamente assimilato a ciò che spicca, a ciò che supera, a ciò che eccelle. Ma in questa corsa alla performance, il rischio è stato quello di trasformare il talento in un privilegio per pochi, oscurando la sua natura intrinsecamente relazionale, generativa e comunitaria.

La realtà contemporanea richiede una rilettura più ampia e più umana del concetto di talento. Nelle classi come nei team aziendali, nelle cooperative come nelle comunità educative, il talento spesso rimane invisibile: schiacciato da modelli standardizzati, soffocato da procedure, non riconosciuto da sguardi affrettati o da strutture rigide. Eppure il talento è una trama viva: è quel filo invisibile che attraversa scuole, aziende, gruppi di lavoro, comunità sociali, unendo apprendimento, relazione e desiderio di esprimersi. È un peso e insieme una possibilità; è valore e insieme responsabilità; è ciò che ciascuno può portare nel mondo se messo nelle condizioni di farlo emergere.

Da questa consapevolezza nasce Il talento in scena, un progetto educativo, teatrale e organizzativo maturato all'interno del Master in Azioni e interazioni pedagogiche attraverso la narrazione e l'educazione alla teatralità dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, diretto da Gaetano Oliva e sviluppato nel corso di Educazione Civica guidato

dal professor Graziano Biraghi. Le progettiste — Teresa Cinquetti, Emilia A. C. Iuliano e Sonia Turella — hanno intrecciato prospettive diverse e complementari: l'educazione primaria e professionale, l'educazione alla teatralità, le pratiche teatrali, il coaching evolutivo, gli studi pedagogici, le metodologie narrative. Il progetto, nato originariamente per i docenti, si è progressivamente ampliato fino a includere gruppi, organizzazioni, aziende, cooperative, associazioni e comunità territoriali. La sua forza risiede in un presupposto semplice e radicale: il talento non è ciò che solo alcuni possiedono, ma ciò che ciascuno può esprimere in relazione, se accompagnato da un contesto capace di ascoltare, di valorizzare, di accogliere.

L'ispirazione pedagogica si intreccia con la potenza del teatro. Il Teatro dell'Oppresso di Augusto Boal, fondato su una visione profondamente politica e trasformativa dell'arte, ha contribuito in modo decisivo alla struttura del progetto. Boal parte da una premessa rivoluzionaria: il teatro non è rappresentazione, è azione; non è spettacolo, è spazio di consapevolezza; non è imitazione del reale, ma luogo dove il reale può essere osservato e trasformato. Lo spettatore diventa spettatore: non più osservatore passivo, ma partecipante attivo, chiamato a intervenire, a modificare, a sperimentare possibilità di cambiamento. Il Joker — o Kuringa — figura mediana del Teatro dell'Oppresso, non guida, non impone, non interpreta, ma facilita: tiene vivo il dialogo tra scena e platea, aiuta a generare riflessione critica, custodi-

sce la sicurezza del gruppo senza mai sostituirsi alle persone nel processo di scoperta. Questa prospettiva dialoga armoniosamente con la pedagogia cooperativa di Célestin Freinet, per il quale l'educatore non è un trasmettitore di contenuti, ma un organizzatore di ambienti di ricerca condivisa. La scuola, come ogni luogo di apprendimento – inclusa l'azienda, la cooperativa, il team – è una comunità di lavoro dove la responsabilità è distribuita, l'esperienza è costruita insieme, la creatività è riconosciuta come fonte di sviluppo. Le intuizioni di Paulo Freire completano questa cornice: la coscientizzazione, la pratica del dialogo, la possibilità che l'educazione sia strumento di liberazione e non di oppressione, sono elementi che il teatro boaliano traduce in azione scenica concreta.

La genesi del progetto Il talento in scena è legata a un esercizio proposto nel contesto del Master: riflettere sul valore generativo delle parole. Dal coro di brainstorming è emersa l'idea di un laboratorio come spazio di autodeterminazione delle potenzialità espressive del talento. Da questa scintilla iniziale, le tre professioniste – insieme al collega Antonio Nicotra – hanno iniziato a delineare un percorso capace di integrare linguaggi diversi: quelli corporei e simbolici dell'educazione alla teatralità; quelli narrativi della pedagogia; quelli riflessivi, valoriali e trasformativi del coaching evolutivo.

Sviluppo: cornici teoriche e dispositivo integrato tra teatro, coaching ed educazione. Il talento, in questa prospettiva, non è solo ciò che facciamo bene, ma ciò che scegliamo di portare nel mondo. È responsabilità, come suggerisce la parabola evangelica. È possibilità, come ricorda Gardner con la teoria delle intelligenze multiple. È processo, come mostra la ricerca di Sternberg sull'intelligenza di successo. È trasformazione, come indica Gagné distinguendo tra dono e talento. È evoluzione, come raccontano Vittorio Balbi e Daniele Mattoni parlando di intelligenza evolutiva. È mindset di crescita, come dimostra Carol Dweck: «la mentalità di crescita non è un traguardo, è un modo di stare nel mondo».

Il coaching evolutivo si rende allora un compagno naturale del teatro. Se il teatro permette di vivere esperienze corporee, simboliche ed emotive, il coaching offre la struttura riflessiva per trasformare queste esperienze in apprendimento significativo.

Attraverso domande che aprono, feedback che rispecchiano, conversazioni che generano consapevolezza, il coaching aiuta i partecipanti a dare senso a ciò che il corpo ha espresso, a ciò che l'immaginazione ha evocato, a ciò che la scena ha rivelato.

Il progetto integra anche il contributo di studiosi come Eckhart Tolle, che con il paradigma dell'abbondanza invita a spostare lo sguardo da ciò che manca a ciò che già esiste. Questo cambio di prospettiva è centrale nel lavoro di talent development contemporaneo: non si tratta di correggere deficit, ma di riconoscere ciò che è vivo, ciò che è possibile, ciò che può crescere.

In questo orizzonte, il teatro diventa un dispositivo educativo fondamentale. Non un teatro di rappresentazione, ma un teatro di relazione, di presenza, di trasformazione. L'errore non è fallimento, ma scintilla creativa; la relazione non è semplice scambio, ma luogo di evoluzione; il corpo non è strumento accessorio, ma canale primario di conoscenza.

Le tecniche del Teatro dell'Oppresso – dall'improvvisazione alla drammaturgia simultanea, dal Teatro-Forum al Teatro-Immagine, dal Teatro Invisibile alle pratiche di flic dans la tête – arricchiscono profondamente il progetto Il talento in scena. Boal, nella sua lunga vicenda artistica e politica, ha sviluppato un sistema teatrale che permette agli individui non solo di rappresentare esperienze di oppressione, ma di esplorarle, di comprenderle e di trasformarle. La sua storia – dal Teatro Arena in Brasile alle sperimentazioni negli Stati Uniti, dall'esilio argentino alla diffusione europea, dalle tecniche di alfabetizzazione teatrale ai progetti di Teatro Legislativo – testimonia come il teatro possa diventare un mezzo potente per democratizzare la scena e la società.

Il progetto Il talento in scena integra inoltre il pensiero di grandi pedagoghi del Novecento: Maria Montessori con l'ambiente preparato e il principio dell'autoeducazione; John Dewey con il valore dell'esperienza e della democrazia; Rudolf Steiner con l'arte come via di armonizzazione interiore; Jerome Bruner con la narrazione come costruzione di significati; Loris Malaguzzi con l'idea dei cento linguaggi. Ciascuno di questi modelli contribuisce a rafforzare l'idea che il talento sia possibilità espressiva, linguaggio, relazione, esperienza. Il progetto li accoglie e li integra attraverso un linguaggio comune: il teatro.

Il progetto si radica anche nei fondamenti dell'apprendimento esperienziale. David Kolb ricorda che l'apprendimento non è ciò che ci accade, ma ciò che facciamo con ciò che ci accade. Jack

Mezirow mostra come l'educazione possa essere trasformativa quando mette in discussione le nostre cornici interpretative. Edgar Morin sottolinea l'importanza del pensiero complesso, capace di integrare corpo, emozioni, simboli e cognizione. Le neuroscienze confermano che il teatro – con la sua dimensione sensoriale e relazionale – attiva la plasticità cerebrale, potenzia l'empatia, arricchisce la memoria.

Nelle organizzazioni aziendali, Il talento in scena diventa un dispositivo di sviluppo strategico. Il teatro, con i suoi giochi di improvvisazione e di relazione, rafforza la coesione dei team, sviluppa la capacità di reagire all'imprevisto, sostiene la leadership consapevole ed empatica, favorisce l'innovazione. Il coaching trasforma queste esperienze in strategie operative, permettendo a manager e collaboratori di costruire ambienti di lavoro più creativi, resilienti e orientati alla crescita condivisa.

Nei contesti comunitari – cooperative sociali, associazioni culturali, scuole, università, quartieri urbani – il teatro diventa pratica di inclusione e di cittadinanza attiva. Attraverso narrazioni, immagini, improvvisazioni, i partecipanti possono riconoscere le proprie risorse, affrontare conflitti, generare soluzioni innovative, costruire legami sociali. Il talento, inteso come responsabilità e possibilità, si traduce in valore collettivo.

Il laboratorio Il talento in scena si articola in quattro fasi – Definizione, Auto-riconoscimento, Sviluppo, Progettazione – che costituiscono un viaggio esperienziale e trasformativo. Ogni fase integra pratiche teatrali, domande di coaching, riflessioni condivise, momenti di consapevolezza corporea. È un percorso che unisce corpo, anima e intelletto; esperienza, riflessione e azione; individualità e comunità.

Alla base del progetto si trova una visione pedagogica che riconosce nel teatro e nel coaching due linguaggi complementari per accompagnare lo sviluppo integrale della persona. Entrambi affermano che la consapevolezza è via di evoluzione. Entrambi credono che il potenziale umano emerga quando esiste un ambiente che accoglie, ascolta, valorizza. Entrambi agiscono per

creare condizioni – non soluzioni – affinché le persone possano crescere.

Nel punto in cui si incontrano educatore, coach e Joker boaliano emerge un'etica comune: creare contesti sicuri e coraggiosi; generare autonomia e pensiero critico; custodire i processi senza possederli; favorire la responsabilità. Tre posture diverse, una stessa essenza: credere nel potenziale dell'altro.

In questo orizzonte, il teatro diventa non solo strumento pedagogico, ma dispositivo culturale e sociale. Le pratiche di Jerzy Grotowski, con il suo "teatro povero", insegnano che la verità scenica nasce dall'essenzialità, dall'ascolto profondo, dalla disciplina interiore. Eugenio Barba e il suo "terzo teatro" mostrano come la pratica teatrale possa fiorire lontano dai circuiti ufficiali, diventando luogo di comunità, di ricerca, di resistenza culturale. Giuliano Scabia, portando il teatro nei manicomi, nelle periferie, nelle scuole, testimonia come la scena possa diventare spazio di cura, di inclusione, di dignità. Tutte queste tradizioni convergono in un principio condiviso: il teatro è un linguaggio universale che permette alle persone di riconoscersi, trasformarsi, partecipare alla vita collettiva.

Il laboratorio *Il talento in scena* si nutre di questa eredità. Non forma attori né coach, ma professionisti consapevoli, educatori trasformativi, leader capaci di ascolto e di presenza. Nel teatro, i partecipanti imparano che ogni gesto, ogni silenzio, ogni ritmo può diventare occasione di conoscenza. Nel coaching imparano a tradurre ciò che il corpo ha espresso in un linguaggio di consapevolezza, di intenzione, di progettazione. Il talento, in questa prospettiva, è un fenomeno complesso che richiede attenzione alle dimensioni corporee, emotive, cognitive, relazionali e simboliche.

Il ciclo esperienziale di David Kolb si manifesta pienamente nel laboratorio: l'esperienza concreta delle improvvisazioni teatrali diventa osservazione riflessiva; le riflessioni si trasformano in concettualizzazioni astratte che vengono poi sperimentate nella vita reale. Il processo di trasformazione descritto da Mezirow si attiva quando il teatro fa emergere dinamiche inconsce o assunzioni date per scontate; il dialogo di coaching supporta la revisione di queste cornici interpretative. Il pensiero complesso di Morin si incarna nell'integrazione di corpo, emozioni, simboli, parole, relazioni. Le neuroscienze mostra-

no come la dimensione corporea del teatro e quella riflessiva del coaching attivino processi di neuroplasticità, rafforzino la resilienza, stimolino l'empatia.

Questa articolazione teorica e pratica rende il progetto applicabile in contesti molteplici. Nelle scuole, *Il talento in scena* diventa percorso di educazione civica, di inclusione, di sviluppo delle competenze socio-emotive. Aiuta gli studenti a riconoscere se stessi e gli altri, a partecipare attivamente alla vita scolastica, a sviluppare pensiero critico. Nelle aziende, il laboratorio facilita il team building, migliora il clima relazionale, rafforza la leadership consapevole, stimola l'innovazione. Nei servizi educativi e nelle cooperative sociali diventa strumento di inclusione e di empowerment, in particolare con le persone fragili o marginalizzate. Nelle associazioni culturali e nei quartieri urbani, il teatro diventa pratica di rigenerazione sociale e di cittadinanza attiva.

Il percorso laboratoriale si sviluppa in quattro fasi, che costituiscono un viaggio trasformativo. Nella fase di Definizione, il gruppo costruisce un linguaggio comune sul talento attraverso parole, immagini, gesti. È un momento di apertura, di decostruzione degli stereotipi, di esplorazione delle possibilità. Nella fase di Auto-riconoscimento, i partecipanti esplorano le proprie risorse, i momenti di efficacia, i punti di fioritura. Attraverso pratiche corporee, narrazioni autobiografiche, giochi di specchio, emergono consapevolezze nuove. Nella fase di Sviluppo, il talento prende forma nelle improvvisazioni, nelle storie, nelle dinamiche relazionali. Il teatro diventa laboratorio di creatività, di collaborazione, di adattamento all'imprevisto. Infine, nella fase di Progettazione, l'esperienza diventa azione: i partecipanti immaginano e pianificano micro-progetti da realizzare nei loro contesti, assumendo la responsabilità del cambiamento.

Il ruolo del facilitatore è centrale. Può assumere la postura dell'educatore, del coach o del Joker boaliano, ma sempre con una stessa etica: non fornire soluzioni, ma creare condizioni; non imporre percorsi, ma favorire possibilità; non occupare la scena, ma aprirla. Il facilitatore custodisce il processo, garantisce la sicurezza del gruppo, accompagna con domande generative, rispecchia ciò che emerge senza giudizio. In questo senso, educatore, coach e Joker sono figure sorelle: tutte orientate alla liberazione del potenziale, alla responsabilità, alla partecipazione critica.

Gli obiettivi pedagogici del progetto sono chiari e profondi: promuovere consapevolezza, responsabilità, autonomia; sviluppare competenze relazionali, comunicative, empatiche; sostenere creatività e resilienza; coltivare cittadinanza attiva e visione comunitaria. Gli obiettivi organizzativi includono la valorizzazione dei talenti collettivi, la costruzione di leadership consapevoli, il miglioramento del clima lavorativo, la promozione di ambienti inclusivi e innovativi. Il progetto risponde così alle grandi sfide del nostro tempo: la globalizzazione e la digitalizzazione, che richiedono flessibilità e creatività; la diversità e l'inclusione, che invitano a riconoscere i talenti di tutti; il benessere e la resilienza, che impongono di costruire ambienti sostenibili; la cittadinanza attiva, che richiede partecipazione e responsabilità.

Conclusioni: una pedagogia della speranza e una risposta culturale alla complessità

In conclusione, *Il talento in scena* è più di un laboratorio: è una visione pedagogica, un dispositivo culturale, una pratica di trasformazione. Mostra come il talento sia responsabilità e possibilità, atto di libertà e di generatività. Colloca la crescita individuale dentro la vita comunitaria, riconoscendo che ciò che cresciamo in noi ha senso solo se diventa dono per la collettività. In un tempo che chiede alle scuole, alle aziende e alle comunità di diventare luoghi di consapevolezza, di creatività e di partecipazione, il progetto offre una risposta concreta, poetica e politicamente significativa.

Il talento in scena è una pedagogia della speranza: invita ogni persona a credere nel proprio potenziale e a trasformarlo in responsabilità condivisa; invita i gruppi a riconoscere la ricchezza che nasce dalla diversità; invita le comunità a costruire spazi di democrazia estetica, di ricerca, di crescita. È un ritorno all'essenziale: il talento come valore, come peso, come possibilità; il teatro come azione, come relazione, come trasformazione; l'educazione come movimento evolutivo che coinvolge corpo, anima e intelletto.

Il valore culturale del progetto risiede nella sua capacità di connettere tradizioni pedagogiche, pratiche teatrali e metodologie di coaching in un'unica trama coerente. In questo intreccio, il talento si rivela per ciò che è: una forza dinamica che chiede di essere riconosciuta, accompagnata, restituita alla comunità. Il teatro offre lo spazio

simbolico in cui questa forza può manifestarsi; il coaching offre la struttura riflessiva per trasformarla in azione; la pedagogia offre il quadro etico che orienta la responsabilità.

Le prospettive future del progetto sono ampie e articolate. Nelle scuole, può diventare elemento strutturale dell'educazione civica, strumento di formazione dei docenti, laboratorio di inclusione e creatività. Nelle aziende, può essere sviluppato come percorso di leadership consapevole, di team building, di innovazione organizzativa. Nelle comunità, può diventare pratica di rigenerazione sociale, coinvolgendo cittadini, associazioni, cooperative, istituzioni.

Nell'accademia, può generare ulteriori ricerche sul rapporto tra teatro, coaching ed educazione, contribuendo allo sviluppo delle scienze pedagogiche contemporanee.

In definitiva, Il talento in scena non è un metodo, ma una risposta culturale alla complessità del nostro tempo. Invita a guardare il talento non come eccezione, ma come diritto; non come performance, ma come relazione; non come possesso, ma come responsabilità. Invita a riconoscere che ogni persona, ogni gruppo, ogni comunità può generare valore quando è messa nelle condizioni di far emergere la propria unicità. Invita a credere che il teatro – nella sua forma più essenziale e universale – possa essere ancora, oggi, luogo di incontro, di consapevolezza e di trasformazione.

E in questo incontro tra teatro, coaching ed educazione, prende forma una pedagogia dell'evoluzione: una pedagogia che non si limita a trasmettere, ma accompagna; che non indurisce, ma apre possibilità; che non impone, ma crea condizioni. Una pedagogia che crede nel potere della presenza, della voce, dello sguardo; che valorizza la pluralità dei linguaggi; che riconosce la complessità della vita e la trasforma in possibilità generativa.

Il talento in scena è questo: un invito a mettere il talento nel mondo, a farlo vivere, a dividerlo. Un invito a creare comunità in cui ciascuno possa dire "io ci sono", e in cui questo "esserci" diventi seme di crescita, di libertà, di responsabilità comune. ■

Bibliografia integrata:

- Balbi, V., & Mattoni, D. (2021). *La chiave segreta: Coaching evolutivo*. Milano: Franco Angeli.
- Barba, E. (1993). *La canoa di carta. Trattato di antropologia teatrale*. Bologna: Il Mulino.
- Boal, A. (2000). *Il teatro degli oppressi*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.

- Bruner, J. (1990). *Acts of Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Buber, M. (2009). *Discorsi sull'educazione*. Roma: Armando Editore.
- Covey, S. R. (2005). *Le 7 regole del successo*. Milano: FrancoAngeli.
- D.Lgs. 66/2017. *Norme per la promozione dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità*.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. New York: Macmillan.
- Dilts, R. (1987). *Sleight of Mouth*. Roma: NLP Italy.
- Dilts, R. (1990/2003). *I livelli di pensiero*. Roma: NLP Italy.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Freinet, C. (1977). *La scuola moderna*. Bologna: Zanichelli.
- Freinet, C. (1994). *La pedagogia del buon senso*. Torino: EGA.
- Freire, P. (1970). *Pedagogia degli oppressi*. Torino: EGA – Edizioni Gruppo Abele.
- Gagné, F. (2004). *Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory*. *High Ability Studies*, 15(2), 119–147.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Grotowski, J. (1968). *Towards a Poor Theatre*. New York: Simon & Schuster.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Malaguzzi, L. (1996). *I cento linguaggi dei bambini*. Reggio Emilia: Reggio Children.
- Mattoni, D. (2008). *Gli 8 passi per apprendere ad apprendere*. Milano: FrancoAngeli.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MIUR (2019). *Nota n. 562 – Alunni ad alto potenziale*. Roma: Ministero dell'Istruzione.
- Montessori, M. (1912). *Il metodo della pedagogia scientifica*. Roma: Maglione & Strini.
- Morin, E. (1999). *La testa ben fatta*. Milano: Raffaello Cortina.
- Nardone, G., & Watzlawick, P. (1999). *L'arte del cambiamento*. Milano: Ponte alle Grazie.
- OECD (2021). *Policy approaches and initiatives for the inclusion of gifted students in OECD countries*. Paris: OECD Publishing.
- Oliva, G. (2015). *Pedagogia del teatro*. Milano: FrancoAngeli.
- Scabia, G. (1973). *Il Gorilla Quadrumano*. Torino: Einaudi.
- Stanislavskij, K. (1936). *An Actor Prepares*. New York: Theatre Arts Books.
- Steiner, R. (1923). *L'educazione del bambino alla luce della scienza spirituale*. Milano: Antroposofica.
- Sternberg, R. J. (1997). *The Theory of Successful Intelligence*. New York: Plume.
- Tolle, E. (2005). *A New Earth*. New York: Penguin.
- UNESCO (2020). *Arts education: An investment in quality learning*. Paris: UNESCO.

SPORTELLO AIMC. SCHOOL CARE VICINI AI DOCENTI!



Per la consulenza

- Pedagogica della progettazione di classe, della valutazione e nell'orientamento
- Didattica delle discipline
- Inclusione
- Organizzazione scolastica
- Professionale e formativa

Lo Sportello School Care è:

- Ambito di incontro e di dialogo costruttivo, di mutuo scambio e di riflessività.
- Ambito di incontro con esperienze di sezione e di classe
- Ambito di proposta e di richiesta di approfondimento di tematiche e problematiche pedagogiche, didattiche, scolastiche e professionali

PRIMO CONTATTO Inviare una mail a

aimcmilanomonza39@gmail.com

Nella mail vanno presentati gli aspetti da affrontare e indicati sia il riferimento mail che il numero telefonico per essere richiamati.

Entro tre giorni sarete contattati per un incontro di approfondimento.