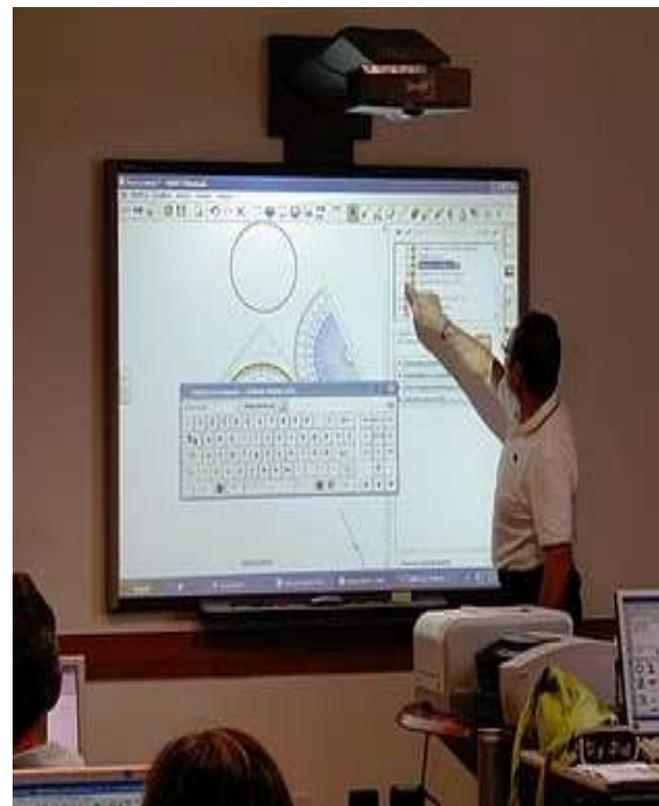
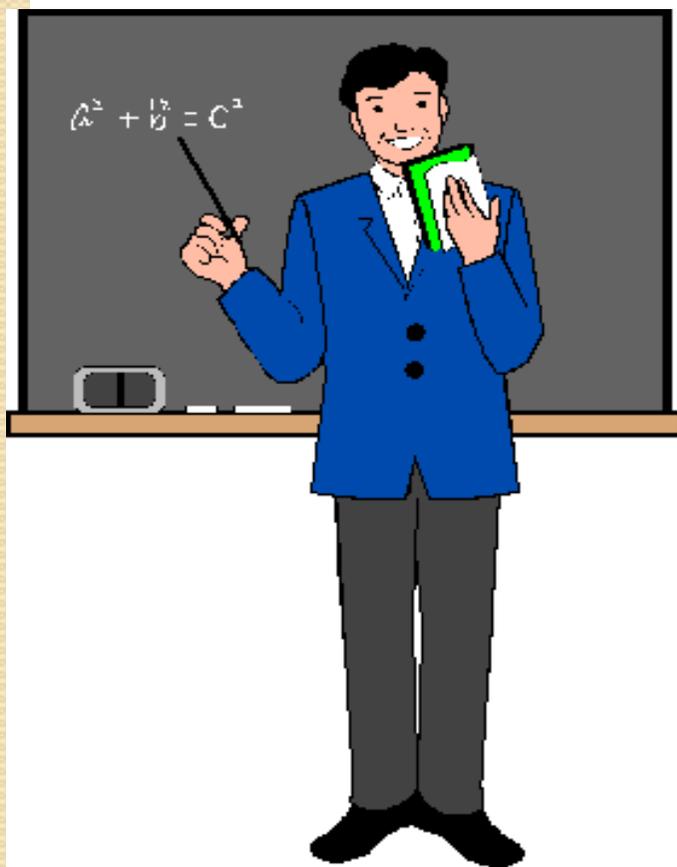


Professione docente tra lavagna di ardesia e LIM

Formazione docenti neo immessi – a. sc. 2014/15



Maria Cristina De Nicola
Dirigente Tecnico USR Abruzzo

Competenze della funzione docente

Attività d'insegnamento:

- di lezione
- di arricchimento dell'offerta formativa e/o di recupero o sviluppo per gruppi ristretti di alunni
- interventi didattici ed educativi integrativi corrispondenti al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni
- utilizzazione in supplenze nell'ambito della scuola di titolarità o di servizio
- assistenza e vigilanza degli alunni durante il servizio di mensa o di ricreazione

Attività funzionali all'insegnamento:

- A livello individuale:
 - preparazione delle lezioni ed esercitazioni
 - correzione degli elaborati
 - rapporti individuali con le famiglie
 - presenza in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni
 - assistenza all'uscita
- A livello collegiale:
 - partecipazione a collegio docenti e incontri con le famiglie (tot.40 h)
 - partecipazione a consigli di classe... (fino a 40 h)
 - svolgimento di esami e scrutini
 - partecipazione a commissioni di esame

Funzione docente e libertà d'insegnamento

- ❑ **Nozione evolutiva** : da tutela di interessi individuali del docente, a promozione della formazione della personalità degli alunni, a libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica

- ❑ **Limiti:**
 - Indicazioni Nazionali e Linee Guida
 - Vincoli di natura organizzativa (POF, calendario scolastico...)

- ❑ **Non è:** «la libertà di non farsi capire e, meno ancora, la libertà di non conoscere la disciplina insegnata»



Nel Documento «La Buona Scuola» Formazione e carriera dei docenti:

- Non è più concepibile una carriera scolastica in cui si cresce solo perché si invecchia
- Nuova parola d'ordine: **il merito**
- Rafforzamento del profilo professionale dei docenti attraverso la codificazione delle loro competenze
- Formazione (obbligatoria) costante attraverso modalità efficaci e funzionali alla didattica (digitale)
- Associazioni professionali di docenti e reti di scuole



Tante le tematiche sul tavolo:

- **Precariato d'ingresso**
- **Regimi retributivi**
- **Struttura delle carriere**
- **Standard ed organici**
- **Sistema di formazione iniziale**
- **Sistema di reclutamento: ritorno al concorso**



Le Proposte:

Crediti:

- **didattici** (qualità dell'insegnamento in classe)
- **formativi** (formazione in servizio e/o attività di ricerca)
- **professionali** (dalla partecipazione all'organizzazione e al miglioramento della scuola)

Stipendio:

- base integrato con:
- scatti di competenza (ogni tre anni) legati all'impegno e alla qualità del lavoro
- compenso accessorio e variabile legato alle ore e alle attività aggiuntive

Docente mentor:

scelto dal nucleo di valutazione interno tra coloro che hanno avuto scatti di competenza per tre trienni consecutivi



Come migliorare la professionalità docente?

1. Sofferamoci sullo stato dell'arte
2. Analizziamo le strategie che non funzionano da sole
3. Evidenziamo quali sono i nemici della professionalità
4. Proviamo a vedere se ci sono percorsi e strade più efficaci
5. Rileggiamo la professionalità docente

Lo stato dell'arte

Delusione/frustrazione dei docenti per cause esterne

- **Risorse economiche**

Gli investimenti sulla formazione sono venuti progressivamente a diminuire

- **Prospettive**

Non sappiamo ancora con certezza verso quale direzione si sta andando (che cosa si chiede oggi al docente, cosa significa essere un bravo docente...)

- **Coerenza**

Non sempre troviamo coerenza, a livello istituzionale, tra obiettivi e strategie

- **Investimenti intellettuali**

Non ci sono oppure sono molto limitati (solo ultimamente un grande dibattito generalizzato) poche ricerche... a parte gli impegni e le sperimentazioni a titolo volontario

.... **E ancora:**

Delusione/frustrazione dei docenti per cause interne alla categoria

- **Diversità tra docente e docente**
(se non altro per il diverso impegno)
- **Competizioni, rivalità, sfide, agonismi**
(con il rischio di allontanarsi da un modello di *scuola collaborativa* fatta di intese, aiuti reciproci, messa a disposizione delle proprie competenze).
- **Rapporto tra professionalità solidale e merito**
(come conciliare i due aspetti? Professionalità solidale e misurazione valutazione, premi o punizioni?)
- **Valutazione degli insegnanti**
(Che cosa diventa oggetto di valutazione? Con quali strumenti “quel che cosa” viene valutato?)



Le strategie che non funzionano da sole

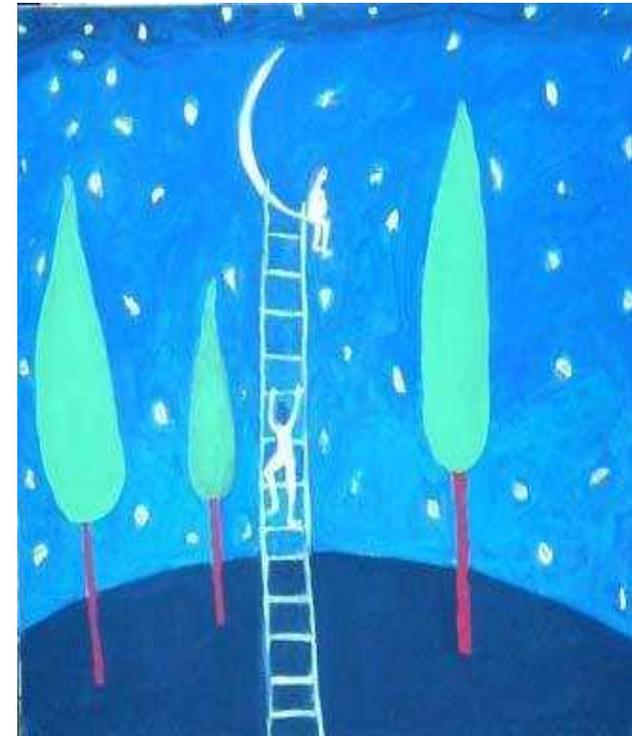
- Non è solo la Valutazione la forza trainante del cambiamento
- Non basta un buon Servizio ispettivo
- Non è sufficiente riformare gli Organi Collegiali
- Ottime Indicazioni Nazionali sono importanti ma da sole non funzionano
- Se avessimo più Risorse finanziarie saremmo sicuramente più garantiti, ma non è garantita la professionalità
- La Tecnologia da sola non è in grado di innovare la didattica

I nemici della buona professionalità

- **Politiche restrittive:**
 - riduzione del personale
 - taglio alle spese per la formazione
 - aumento del numero degli studenti per classe
- **Formazione iniziale inadeguata** (DM 249/10)
- **Retribuzione in base al merito**
 - Pagare di più, sulla base dei risultati degli studenti o usando strumenti di tipo reputazionale, probabilmente non migliora la scuola
 - Individuare e premiare il bravo insegnante è di buon senso, ma forse senza sbocchi perché non incide su tutti.

Tanti i desiderata

- **Avere uno stipendio a livello europeo**
- **Avere la possibilità di fare carriera**
- **Crescere professionalmente attraverso la formazione**
- **Poter accumulare crediti e disporre di un portfolio spendibile a livello professionale**



Le pretese del sociale

- Alla scuola, agli insegnanti viene chiesto **tanto**.
- Molto spesso le famiglie entrano nel merito anche della stessa **didattica**
- Pretendono che sia simile a quella a loro nota (cioè quella vissuta nella loro esperienza scolastica)
- Si pretende che le **vecchie strategie** siano anche efficaci
- Nessuna professione si rinnova con un **ritorno al passato**:

«Non limitare i tuoi figli a quello che tu stesso hai imparato perché loro sono nati in un'altra epoca» (recita un documento europeo).



Proposta di un'etica professionale nelle relazioni con i genitori e il contesto esterno

- collaborazione con i genitori sul piano educativo
- impegno a favorire la comunicazione: esporre ai genitori gli obiettivi educativi e culturali, rendere conto dei risultati, favorire il confronto, considerare eventuali problemi
- respingere imposizioni attinenti alla specifica sfera di competenza tecnico-professionale della docenza.
- collaborazione con altri professionisti (psicologi, medici ecc.)
- partecipazione al miglioramento dell'ambiente e all'integrazione della scuola nel territorio
- Approfondimento della conoscenza e collegamento con il contesto produttivo, anche ai fini della preparazione e dell'orientamento professionale degli allievi.

Le caratteristiche degli studenti

Chi sono?

- Giovani fragili
- Figli dell'insicurezza
- Bisognosi di protezione
- Immersi nei riti del consumismo
- Spesso tristi, con nuove patologie dell'anima
- Incapaci di usare un lessico adeguato
- Incapaci di gestire emozioni
- Nuovi «barbari» della comunicazione



Il Paradosso

- Oggi gli insegnanti, da una parte, sono alle prese con le tecnologie della comunicazione globale (sms, Ipod, internet, video, tablet...), dall'altra rappresentano le “nuove vestali” per la conservazione degli alfabeti



Proposta di un'etica professionale verso gli allievi

- rispettare i diritti fondamentali dell'allievo ed evitare ogni forma di discriminazione
- favorire la realizzazione della personalità dell'allievo
- promuovere la sua autostima
- adoperarsi perché raggiunga significativi traguardi di sviluppo in ordine all'identità, all'autonomia e alle competenze.
- contribuire alla socializzazione e alla inclusione dell'alunno nel gruppo-classe e nella collettività.
- coinvolgerlo nell'elaborazione delle regole necessarie alla vita in comune e farle rispettare.
- adoperarsi per sviluppare sia lo spirito di collaborazione che il valore del merito.
- ascoltare l'allievo
- mantenere riservatezza su ciò che apprende

...e ancora:

- Assistere l'allievo se la sua integrità, fisica o morale, è minacciata (bullismo e altro)
- sforzarsi di capire le inclinazioni dell'allievo per favorirne l'orientamento e valorizzarne le capacità creative e ideative
- Valutare ciascun allievo con regolarità, equanimità e trasparenza
- Valorizzare gli aspetti che possono offrire prospettive di sviluppo (essere attento sia alle difficoltà che ai talenti)
- Prestare attenzione alle componenti emotive ed affettive dell'apprendimento
- Calibrare la propria azione educativa in relazione ai risultati

Come fare?





Una scuola non può migliorare se non ci sono buone professionalità

Professionisti non si nasce, ma si diventa.

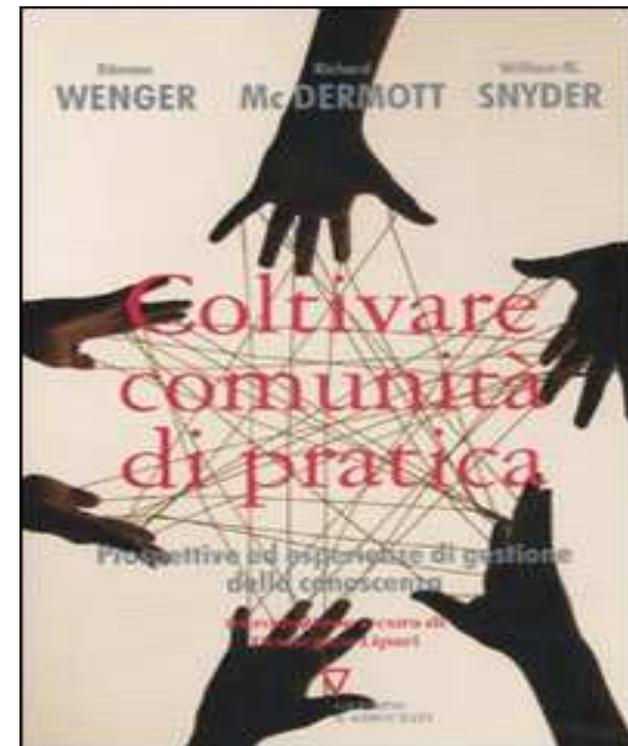
Ma Come?

Quali i percorsi più efficaci per diventarlo?

No insegnante «solitario»



Si Comunità Professionale



Comunità professionale

È un combinato di tre fattori

Capitale umano

- conoscenze e competenze delle singole persone
- Sono gli insegnanti che conoscono e sanno insegnare bene la propria disciplina

Capitale Sociale

- Si costruisce nelle relazioni con le persone
- È la chiave per trasformare la professione docente
- Una scuola che lavora in maniera coesa e collegiale rende molto di più di una scuola che ha talenti isolati
- Il successo di qualsiasi innovazione scolastica è determinato dal capitale sociale interno ad ogni scuola e nel rapporto con l'esterno

Capacità decisionale

- saper prendere decisioni in contesti complessi e nelle situazioni problematiche
 - Saper leggere ed interpretare i dati e prendere decisioni conseguenti
- Saper fare
- Saper valutare
- Capacità di giudicare

Il capitale professionale, in sintesi **significa**:

- mettere la qualità dell'insegnante al centro delle politiche scolastiche
- partire dal recupero e dalla valorizzazione della sua funzione sociale

Il capitale professionale **presuppone**:

- una prospettiva non solo individuale ma collaborativa
- una comunità che lo costruisca e lo sviluppi.



Proposta di un'etica professionale verso i colleghi

- Promuovere la collaborazione con i colleghi:
 - attraverso la raccolta, la sistematizzazione e lo scambio delle esperienze didattiche più significative
 - contribuendo a creare un circuito virtuoso nella comunità scientifica e professionale.
- Favorire il lavoro in team al fine di :
 - progettare e coordinare l'azione educativa
 - sviluppare il collegamento disciplinare e interdisciplinare
 - promuovere criteri omogenei di valutazione
 - adempiere alle risoluzioni collegialmente assunte
- partecipare ad esperienze formative collegate alla ricerca e alla pratica didattica.
- tener conto delle opinioni e delle competenze dei colleghi
- rispettare il loro lavoro ed evitare di rendere pubbliche eventuali divergenze
- sostenere i colleghi in difficoltà
- agevolare l'inserimento dei supplenti e dei neo assunti

La formazione iniziale è solo la premessa per essere insegnanti

Per diventarlo pienamente occorre percorrere una *pluralità di esperienze formative e professionali*:

- Il “normale” insegnamento
- la progettazione dell’offerta formativa
- la ricerca didattica
- le attività di aggiornamento e formazione

Decisiva appare, però, la *capacità di riorganizzare e migliorare* le proprie esperienze di insegnamento attraverso un approccio cognitivo-riflessivo, che rimette in gioco le risorse cognitive ed emozionali.

il profilo professionale

E' costituito dalle competenze riconducibili prevalentemente a cinque aree di saperi

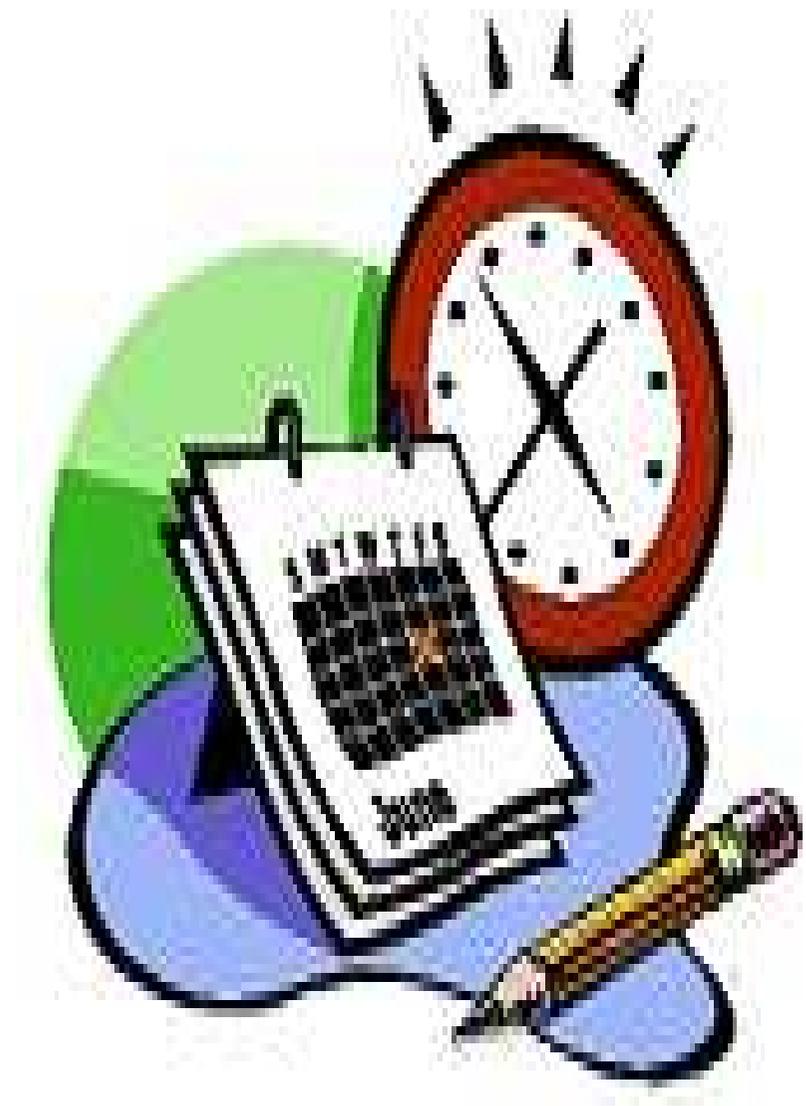
1. Le competenze disciplinari
2. Le competenze epistemologico-didattiche
3. Le competenze psico-pedagogiche
4. Le competenze organizzative
5. Le competenze di ricerca e sperimentazione

Le competenze disciplinari

Costituiscono il **bagaglio culturale** che ogni docente deve possedere relativamente alle **materie di insegnamento**.

Tali conoscenze dovranno essere **solide**, ben strutturate, da aggiornare continuamente

Non c'è **relazione o mediazione** didattica che funzioni se il docente non possiede le competenze disciplinari necessarie per insegnare.



Le competenze epistemologico-didattiche

Corrispondono alla *capacità di utilizzare le competenze disciplinari per fini educativi*

- Significa saper padroneggiare il proprio sapere a seconda:
- dell'età dei ragazzi
- degli obiettivi stabiliti
- dei ritmi di apprendimento di bambini e ragazzi
- dei loro interessi



Le competenze psico-pedagogiche

Sono le competenze necessarie:

- per entrare in rapporto con gli allievi
- per realizzare una positiva comunicazione didattica e una proficua relazione educativa
- per riconoscere i problemi tipici delle varie fasi di età
- per capire le dinamiche e i conflitti che nascono all'interno della classe, tra gli alunni o tra alunno e insegnante
- per riconoscere i problemi e saperli gestire



Le competenze organizzative



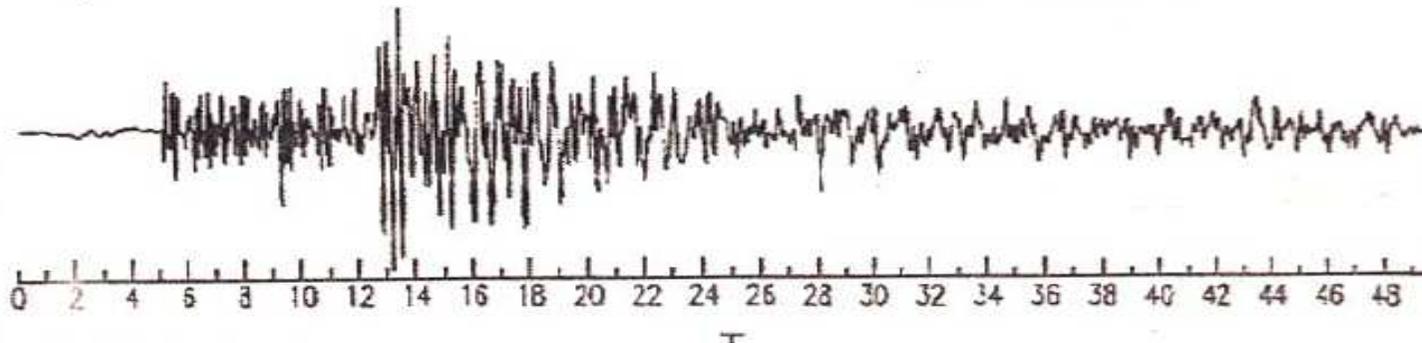
Sono le competenze fondamentali:

- per imparare a lavorare insieme ai propri colleghi
- per riconoscere i problemi e saperli gestire
- per avere una maggiore efficacia educativa
- per costruire il proprio percorso di lavoro con i colleghi del Consiglio di classe, di un Dipartimento disciplinare, di un gruppo di programmazione, con i propri alunni, con l'extrascuola

Le competenze di ricerca e sperimentazione

Sono le competenze indispensabili

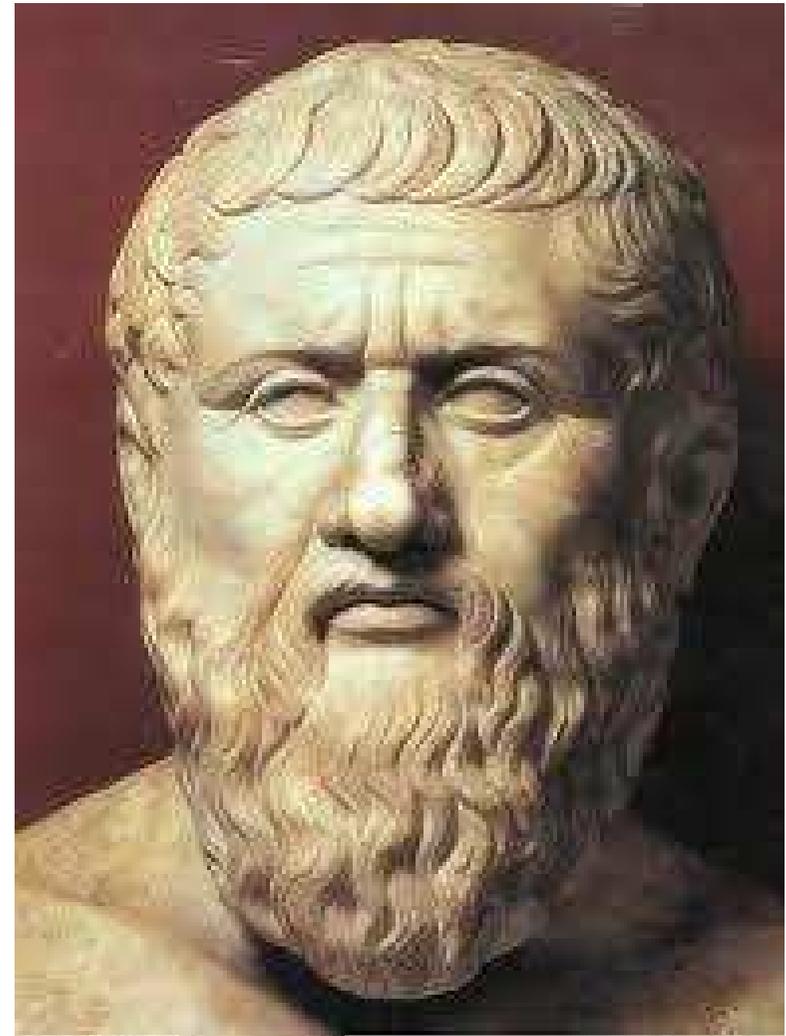
- a ridisegnare il profilo professionale del docente della scuola dell'autonomia
- a individuare i percorsi didattici più efficaci, le metodologie e le strategie più utili, anche ai fini del sostegno e del recupero



Che significa saper insegnare?

- E' qualcosa che non si improvvisa
- È il risultato di un lungo e faticoso cammino

che comincia con
l'università,
che viene perfezionato in
situazione,
nella relazione quotidiana
con i propri alunni,
in un confronto e in una
ricerca continua con i
propri colleghi





Dalle sperimentazioni...i punti di forza per lo sviluppo professionale

- *Confronto* professionale didattico e metodologico fra docenti
- Pratica dell'*osservazione* diretta e reciproca fra colleghi
- *Collaborazione e cooperazione*
- *Scambio* di idee, esperienze, conoscenze, informazioni, pratiche, metodologie, teorie e prassi, punti di vista....
- *Condivisione di esperienze*
- *Riflessione individuale e congiunta*

Quindi, il **«PEER to PEER»**

Il tutor

Nelle teorie delle organizzazioni, il tutor:

- Segue e controlla un percorso di sviluppo e di integrazione
- Agisce indirettamente sull'apprendimento
- svolge una serie di incontri diagnostici con la persona in iter e i suoi interlocutori istituzionali
- lavora in back office sugli aspetti organizzativi.
- Non ha relazione gerarchica
- La persona che interagisce con lui è un soggetto ad alto potenziale o una “risorsa preziosa”



Il tutoring in school practice



- **Peer review**
(Osservazione reciproca tra pari)
- **Job shadowing**
(seguire un collega esperto)
- **Debriefing**
(riflessione congiunta)
- **Altre modalità**

La proposta MIUR ed USR

- ❑ Accentuare l'importanza della formazione «pratica» a scuola
- ❑ «Curvare» il periodo di prova verso una dimensione di concreta professionalizzazione e l'introduzione di momenti di reciproca osservazione tra insegnanti come momento di cooperazione professionale e di interazione tra pari

PEER to PEER

- Il docente neoassunto, attraverso una pratica didattica accompagnata da un **tutor accogliente** all'interno della propria scuola, si eserciterà ad analizzare, con fini migliorativi e propositivi, gli aspetti culturali, didattici e metodologici della propria attività, prevedendo anche forme di collaborazione e scambio tra colleghi.

In particolare, questa attività potrà essere svolta in forma di reciproca osservazione in classe:

- 3 ore di osservazione del neo assunto docente nella classe del tutor
- 3 ore di programmazione e sviluppo condiviso (neoassunto e tutor)
- 3 ore di presenza del tutor nella classe del docente neoassunto
- 1 ora di valutazione dell'esperienza

Orientamenti operativi

La proposta sperimentale di **tutoring in classe** utilizza principalmente i seguenti filoni di ricerca:

- *Peer review* applicata al rapporto neo assunto e tutor
- *Osservazione in classe* intesa come spunto per autovalutazione, riflessione e miglioramento attraverso :
 - - *Metacognizione* intesa come controllo e miglioramento della performance in corso d'opera
 - - *Comunicazione*, con particolare attenzione al linguaggio non verbale, all'educazione emotiva...
 - - *Strutturazione* della situazione di apprendimento



Riferimenti e possibili strumenti di lavoro

- Far preceder l'osservazione diretta da un momento di raccordo preventivo per concordare tempi, modalità, strumenti...
- Elaborazione di una check list di indicatori dell'azione didattica da considerare come oggetto di osservazione

| Aree di osservazione | Indicatori |
|--|---|
| Strategie didattiche | strutturazione dell'attività, interazione verbale, stile comunicativo, sostegno all'apprendimento |
| Gestione della classe | Tempo, attività, organizzazione degli spazi motivazione allo studio |
| Comunicazione | linguaggio verbale e non verbale educazione emotiva |
| Strutturazione della situazione di apprendimento | Direttivo/Non direttivo altro |
| Sostegno personalizzato | supporti, incoraggiamento, attenzione alle differenze, inclusione, BES,..) |
| Contesto | coinvolgimento degli allievi, rapporti interpersonali, uso della voce, gestualità, |
| Utilizzo delle risorse | tecnologie, libri di testo, LIM, laboratori, biblioteca, esperti.... |



Ulteriori criteri guida per osservazioni/riflessioni

- Ambienti di apprendimento
- Didattica per competenze
- Valutazione formativa/autentica
- Dimensioni operative e collaborative
- Dominanze, regolarità, stili di lavoro

Adempimenti finali

- Condivisione dell'esperienza
- Stesura report di sintesi che evidenzia le attività svolte
- Inserimento del report nel portfolio



*“Ciò evidentemente non
dovrebbe essere iscritto in
un programma,
ciò può essere animato
solo da un entusiasmo
educativo”*

E. Morin

Per concludere



**Auguri
e
Buon
lavoro!**