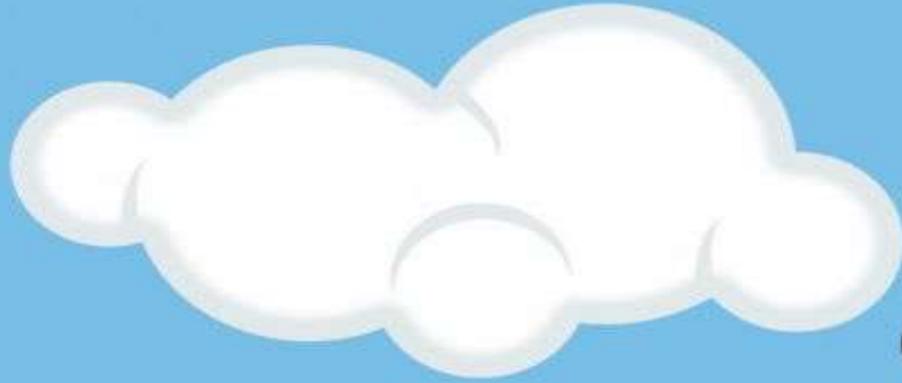
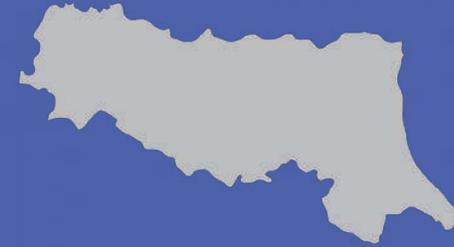


Le dimensioni professionali di un docente che guarda al futuro



USR
Emilia-Romagna

Neo assunti
15-20 dicembre 2021



A cura di Mariella Spinosi

Benvenuti nella grande famiglia della scuola

È abbastanza improbabile che un cittadino qualsiasi possa disinteressarsi dei problemi e delle sorti della nostra scuola

Siamo in tanti

8 mila Istituzioni scolastiche

64 mila punti di erogazione
del servizio

800 mila docenti

8 milioni di studenti

16 milioni di genitori

32 milioni di nonni



Quest'anno la scuola può contare su un patrimonio più ricco: voi

Le vostre esperienze: un patrimonio per tutti

Possiamo immaginare tutte le vostre esperienze pregresse, gli incontri professionali con i colleghi che avete incrociato durante gli anni di supplenza, le difficoltà che avete dovuto affrontare.

Pensiamo ai docenti di sostegno, all'impegno per frequentare il TFA contestualmente al lavoro in classe. Ma anche a coloro che hanno dovuto, per anni, rinunciato all'insegnamento.

Aggiungiamo le frustrazioni subite anche a causa dell'incertezza e della discontinuità del lavoro, alla lontananza da casa.



Tutto ciò deve diventare un prezioso patrimonio per tutti. Dobbiamo fare in modo che questo patrimonio vada a ricadere proficuamente sulla qualità della nostra scuola e quindi sugli apprendimenti dei nostri studenti.

Come rendere proficuo un patrimonio

Uno degli obiettivi dell'anno di formazione e prova è:

- fare in modo di non vanificare le vostre esperienze passate
- farle emergere attraverso una riflessione assistita
- enfatizzare ciò che ha funzionato bene
- colmare i punti deboli
- aiutare ad avviare processi di miglioramento continuo nella consapevolezza dell'importanza della formazione permanente



Abbiamo a disposizione buone indicazioni normative (DM 850/2015) che hanno bisogno solo di essere affinate e magari estese, per alcune parti, lungo tutto il percorso professionale.

Un principio da ricordare sempre

Non c'è una scuola migliore dei propri docenti



Anche se non esistono due docenti uguali, esistono codici, regole, profili, responsabilità che garantiscono l'efficacia delle azioni professionali.

È questo un punto da cui partire e su cui va costruita una prima riflessione sul "mestiere di insegnare"

Fare in modo che tutti i docenti abbiano un insegnamento efficace

È un obiettivo ineludibile, anche se difficile da raggiungere



- Il fabbisogno di insegnanti è talmente elevato che non ci si può aspettare che tutti coloro che insegnano siano all'altezza del compito.
- Sarebbe una scuola ideale quella formata da sole persone colte, competenti e con le qualifiche giuste.

- Anche se dobbiamo fare i conti con i problemi antichi, con le fragilità attuali, con il dramma del precariato, con le patologie del sostegno, con le questioni della mobilità Nord-Sud... con i tanti anni senza la continuità del reclutamento...
- Non possiamo rinunciare a perseguire questo obiettivo.



La diversità fra docenti efficaci e docenti non efficaci è un fattore che accentua le disuguaglianze

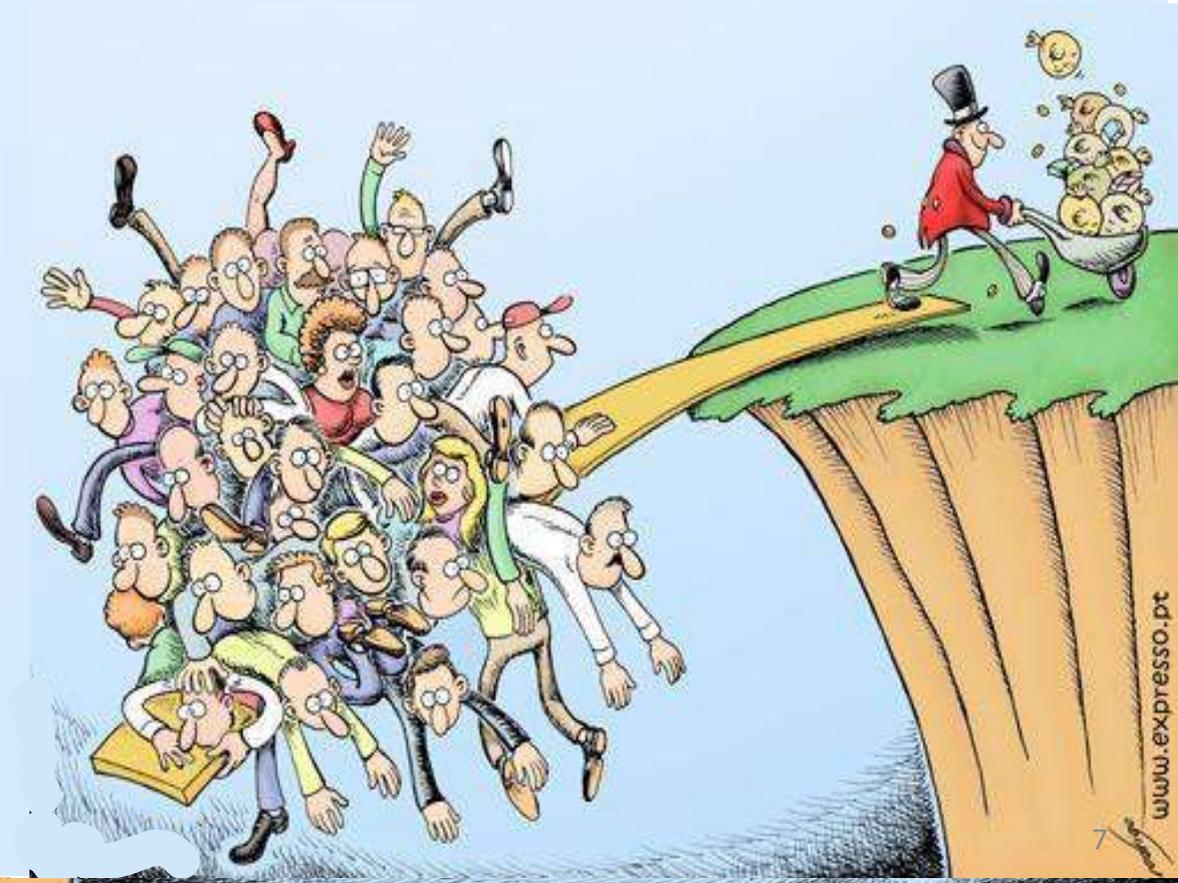
Gli allievi più deboli, che non possono beneficiare di altri aiuti, avrebbero ancor più bisogno di essere sostenuti da docenti particolarmente preparati e competenti

Anche se siamo in tanti il nostro sistema non può rassegnarsi di fronte ad una situazione non equa e ritenerla inevitabile.

Per influire sullo stato attuale bisogna continuare a migliorare gli strumenti che abbiamo già, apportando i correttivi adeguati.

Ci riferiamo alla formazione, allo sviluppo di comunità di pratiche, alla valorizzazione dell'impegno, alla responsabilizzazione sempre più diffusa, al monitoraggio, al riorientamento, alla rendicontazione

Mariella Spinosi



Non servono solo scuole di eccellenza per pochi

Servono garanzie di professionalità per tutte le realtà e per tutti gli studenti



1. Tutti gli insegnanti devono essere pienamente consapevoli dei processi e responsabili del proprio comportamento professionale.

2. Tutti gli insegnanti devono sapere che dalla loro professionalità deriva:

- la qualità della scuola
- la capacità di apprendere dei ragazzi
- un contributo indiretto, ma fondamentale, alle possibili soluzioni dei problemi del nostro Paese



È, soprattutto, una questione di equità (andare oltre l'eguaglianza)



Oggi sentiamo ripetere questi concetti anche dai decisori politici

La scuola motore del Paese

È un'altra la frase slogan che utilizza molto spesso l'attuale Ministro a partire dalla presentazione delle Linee programmatiche del 4 maggio scorso al Parlamento (VII commissione della Camera e del Senato riunite).

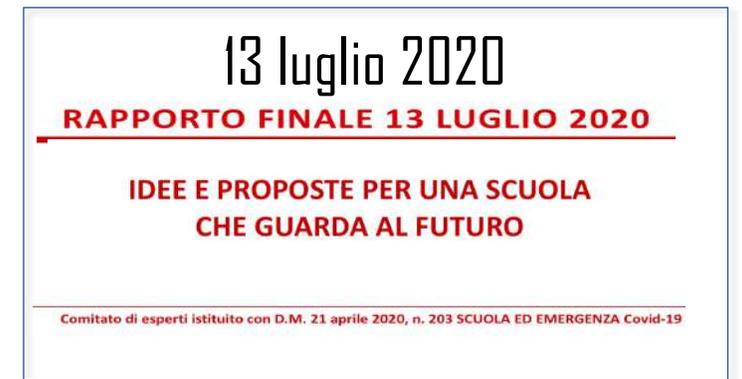


Ritroviamo questi concetti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**) che destina quasi 20 miliardi (19,44) per il potenziamento dell'offerta dei servizi di Istruzione: dagli asili nido alle università (M4C1), ma anche nel **Patto per la scuola** e nell'**atto di indirizzo**



Rimettere al centro la scuola: è un impegno istituzionale forte

Lo leggiamo anche nei principali e ultimi documenti istituzionali



Occorrono tante risorse per ridurre i divari territoriali

Investimento 1.4 del PNRR

Intervento straordinario finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nei cicli I e II della scuola secondaria di 2° grado

Questa misura ha un triplice obiettivo



Misurare e monitorare i divari territoriali, anche attraverso il consolidamento e la generalizzazione dei test PISA/INVALSI

Ridurre i divari territoriali in Italia per quanto concerne il livello delle competenze di base (italiano, matematica e inglese), inferiore alla media OCSE, in particolare, nel Mezzogiorno

Sviluppare una strategia per contrastare in modo strutturale l'abbandono scolastico

Rimuovere le disuguaglianze

È il primo obiettivo per un paese civile

È possibile raggiungerlo (dice il Patto) rafforzando le Istituzioni scolastiche, in particolare nel Mezzogiorno e nelle aree interne, nell'ambito nell'impegno assunto dal PNRR, volto alla riduzione dei divari territoriali e allo sviluppo di una strategia per contrastare in modo strutturale l'abbandono scolastico

È un obiettivo che si raggiunge attraverso una strategia coordinata alla base della quale ci devono essere risorse adeguate. Ma non è sufficiente. Tutti gli altri punti enucleati nel Patto vanno nell'ottica di questa priorità



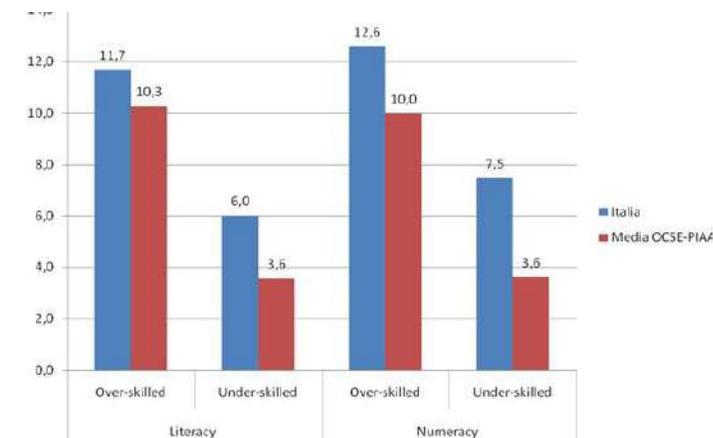
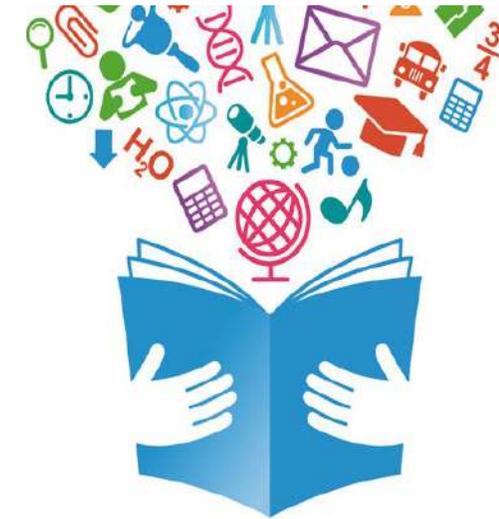
Occorre investire sui docenti per migliorare la scuola



PNRR, misura m4c 1.2

Il rafforzamento dell'offerta formativa presuppone un miglioramento delle competenze del corpo docente in servizio, a partire dal suo reclutamento e dalla formazione.

A tal fine, la riforma del sistema di reclutamento dei docenti ridisegna le **procedure concorsuali** per l'immissione nei ruoli del personale docente rafforzando, secondo modalità innovative, **l'anno di formazione e prova**, mediante una più efficace integrazione tra la formazione disciplinare e laboratoriale con l'esperienza professionale nelle istituzioni scolastiche.



Completa il processo di rafforzamento delle competenze una riforma che introduce un sistema di **formazione continua in servizio**.

Questo, insieme ad una migliore pianificazione del bisogno di insegnanti, consentirà di affrontare il cronico mismatching territoriale.

La formazione come strumento di miglioramento

Ce la faremo a trasformare uno slogan in realtà, quella vera?

Non possiamo però essere sicuri che dopo il cambiamento la situazione sarà sicuramente migliore.



Possiamo solo dire che per migliorare il cambiamento è necessario.

La grande responsabilità di essere maestri di scuola

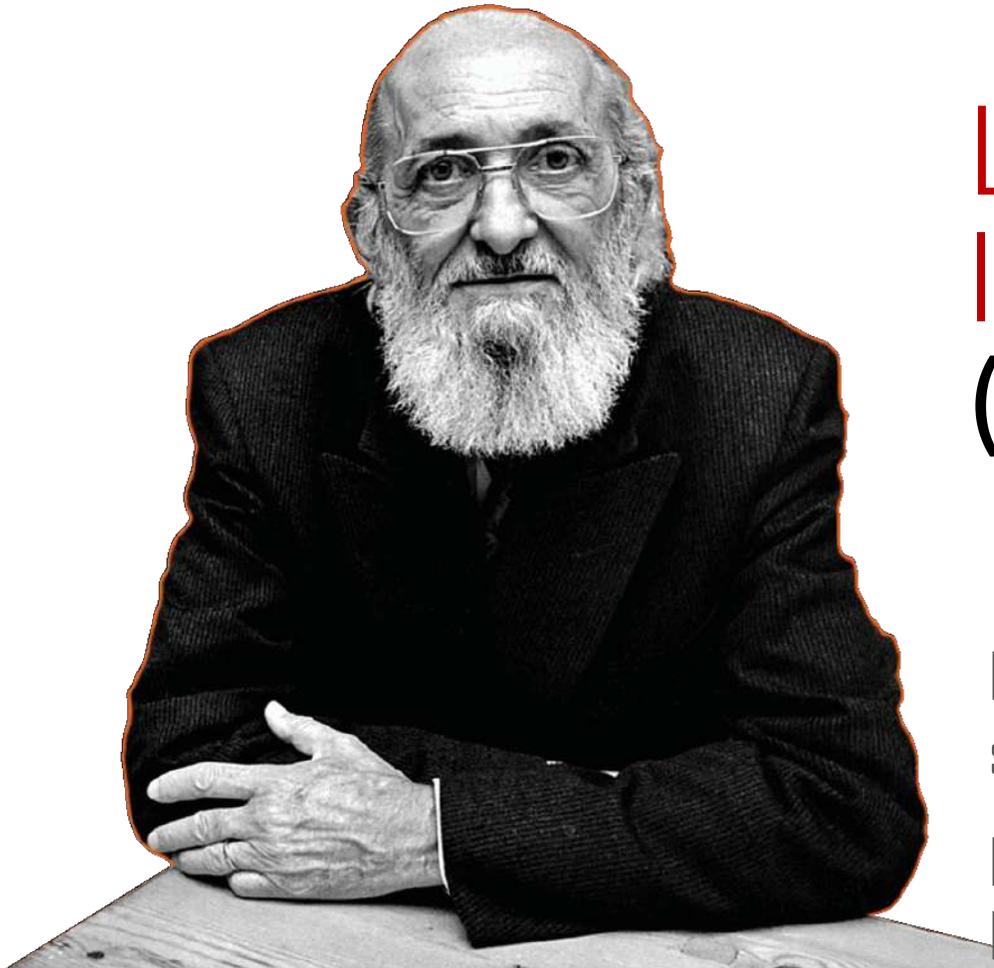
Ce lo ricordava già Leibniz nel 17^o secolo



Gottfried Wilhelm von Leibniz, filosofo, matematico, scienziato, logico, teologo, linguista, glottoteta, diplomatico, giurista, storico, magistrato tedesco, vissuto nel diciassettesimo secolo



Sono le persone che cambiano il mondo



L'educazione cambia le persone e
le persone cambiano il mondo
(Paulo Freire)

Nessuno educa nessuno, nessuno si educa da solo, gli uomini
si educano insieme con la mediazione del mondo

Pedagogia degli oppressi. L'educazione come pratica della libertà.
Pedagogia come speranza...

Pedagogista brasiliano. Si è celebrato il 19 settembre il centenario della nascita

La scuola ha, dunque, bisogno di buoni docenti: chi sono?

[Cfr. M.G. Dutto. Il dirigente scolastico e la leadership della scuola, Tecnodid, 2019]



La qualità dell'istruzione ha radici, non solo nel sapere teorico, ma anche nel sapere pratico: non è un sapere minore, ma un insieme di conoscenze, abilità e capacità, costruite nel tempo, condivise con i colleghi e alimentate continuamente dal dialogo professionale.

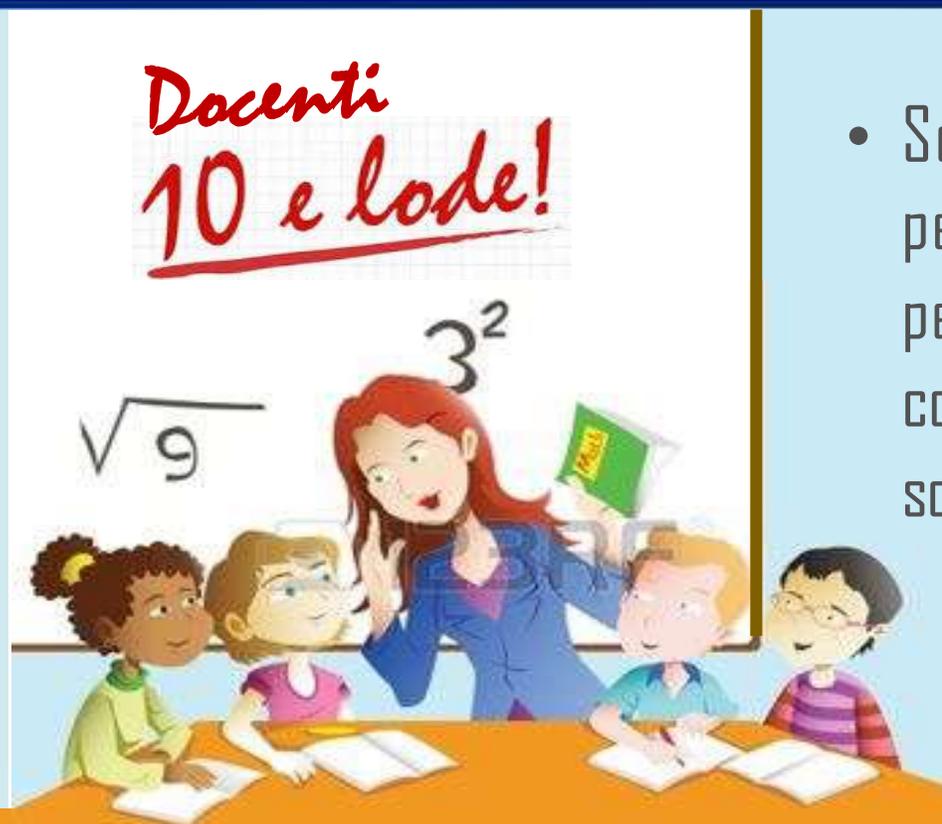
Gli insegnanti sono capaci di valore aggiunto e, come tali, sono da considerare risorse pregiate. Sono, molto spesso gli insegnanti a fare la differenza tra una classe e l'altra, tra un'istituzione e l'altra.



Lo sanno bene i genitori quando rivendicano (a torto o a ragione) di iscrivere i propri figli in una determinata classe

I buoni docenti sono quelli che...

- ... migliorano le scuole sono, quelli che riescono a creare interesse, a far crescere la motivazione, ad aiutare a costruire senso e responsabilità, ...



- Sono quelli che lo sanno fare perché sono competenti, perché sono appassionati, perché conoscono le strategie, perché sono rispettosi degli studenti, ...

[Cfr. M.G. Dutto. Il dirigente scolastico e la leadership della scuola, Tecnodid, 2019]

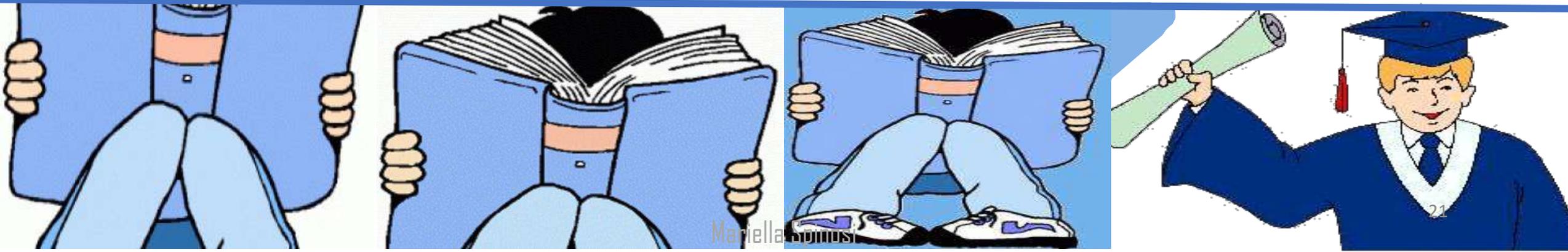
Gli insegnanti rappresentano un patrimonio da coltivare perché sono, da sempre, la forza delle nostre scuole

Le scuole esistono perché gli studenti imparino

[Cfr. M.G. Dutto, Il dirigente scolastico e la leadership della scuola, Tecnodid, 2019]

Chi ha la responsabilità di insegnare non può avere altro scopo se non quello di migliorare gli apprendimenti di chi le frequenta

- Chi opera nella scuola lavora per 'pezzi unici', come l'artigiano di rango, con la differenza che non può permettersi scarti.
- Ogni studente ha diritto a un proprio percorso di crescita e di sviluppo, i docenti hanno la missione di tracciarlo e di proporlo efficacemente. E la scuola ha il compito di agevolarlo.



Gli insegnanti rappresentano un patrimonio da coltivare



Parafrasando il «Quarto Stato» di Giuseppe Pelizza da Volpedo

... perché sono da sempre la forza delle nostre scuole

Per la prima volta nella storia dell'arte italiana, il pittore negli ultimi anni dell'800, rappresenta l'ascesa del movimento operaio nella vita sociale del Paese e lo fa come se fosse inevitabile.

Anche noi crediamo che l'ascesa del mondo della scuola (in particolar modo degli insegnanti) nella vita sociale del Paese sia inevitabile.

Molto spesso si dice: bisogna dare il "Meglio di sé"

- Non basta dire "lascia che la tua luce risplenda"
- Non basta il solo amore per il lavoro

let
your
light
Shine

Ma non è sufficiente, anche se, «dare il meglio di sé» è il presupposto che deve caratterizzare tutte le professioni, e in modo particolare quelle **etiche**.

Occorrono

- competenze ad alto livello
- impegno continuo
- collaborazione e solidarietà



I docenti rientrano tra le professioni etiche?

- Ci sono professioni, ad esempio quella del giudice o del medico, alle cui decisioni è affidata la libertà e la stessa vita degli individui.
- In misura meno drammatica, ma non molto dissimile, tale è anche la professione dell'insegnante, cui è affidata (insieme alla trasmissione e alla costruzione dei saperi) la cura di accompagnare, guidare e orientare la crescita personale e civile dei propri studenti.



La delicatezza dei beni su cui tali professioni incidono richiede, da una parte massima libertà di giudizio (lavorare **in scienza e coscienza**), dall'altra l'esistenza di regole etiche particolarmente stringenti.

Cosa significa "lavorare in scienza e coscienza" (la ricerca del limite)



Un giudice che non sia libero di formarsi un convincimento o un medico che non possa scegliere la terapia a suo avviso più idonea, un docente che non possa esercitare la libertà di insegnamento (art. 33 della Costituzione) costituirebbero comportamenti a grave rischio sociale.

È la formula tradizionale dice: "In scienza e coscienza".

"In scienza e coscienza"

Ciò non significa, tuttavia, rispondere solo al proprio libero convincimento, ma agire sulla base delle norme e delle migliori pratiche codificate.

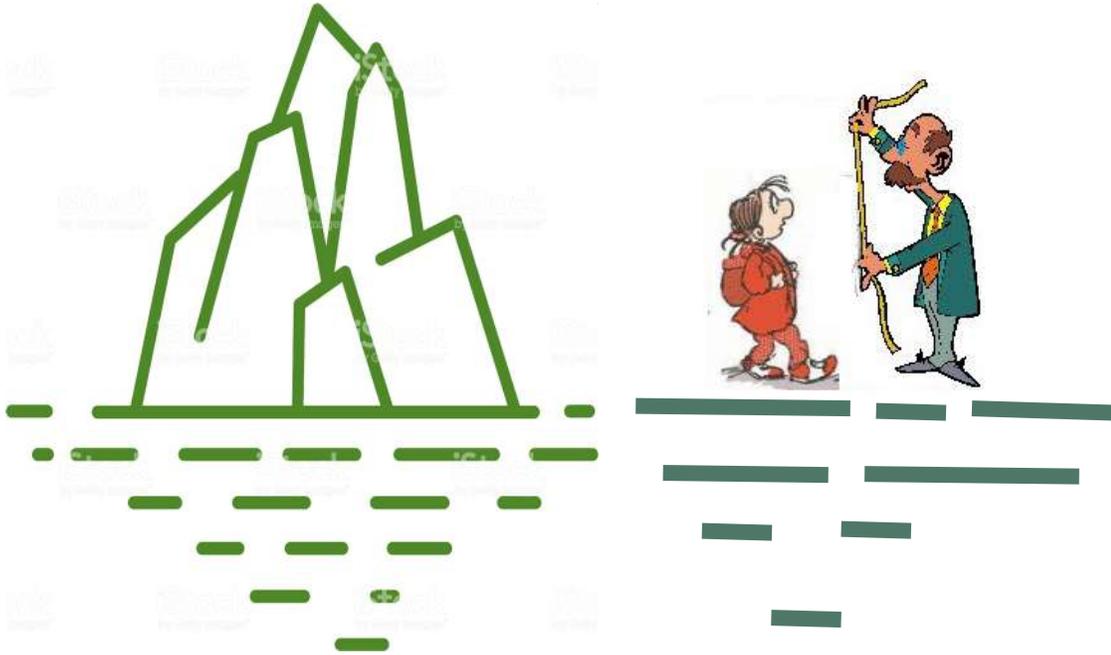
Il problema di sempre: è possibile definire il "limite" per la libertà assoluta delle professioni etiche? Un criterio che la separi dall'arbitrio e dall'irresponsabilità?

Il caso degli insegnanti, responsabili degli apprendimenti

- L'apprendimento è un processo che si attiva nella mente dello studente, ma che non può fare a meno dell'azione dell'insegnante, quell'azione che, per definizione, deve essere flessibile.
- Se ogni studente è diverso, non si può prescrivere in assoluto un metodo o una didattica: non è possibile giudicare la qualità di un insegnante dal rispetto scrupoloso di codici di comportamento professionale o dall'applicazione rigorosa delle migliori teorie pedagogiche.
- Tanto è vero che uno stesso insegnante, in una stessa classe, attraverso la stessa sequenza di atti professionali, ottiene risultati molto diversi da alunno ad alunno. E, per questo, ogni insegnante applica metodologie differenti in relazione agli alunni e al contesto



Un'altra questione: sono sempre leggibili le competenze dei docenti?



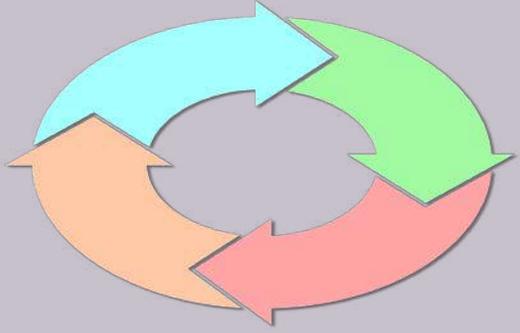
La competenza del docente è la risultante di un processo di affioramento di comportamenti a volte impliciti, costituiscono la ricostruzione culturale della biografia professionale sommersa (esperienze, motivazioni, interessi, passioni verso nuovi settori).

È complesso valutare i docenti in maniera equa ed accurata: ci sono molte dimensioni in gioco.

È difficile poter capire in modo inequivocabile se i risultati ottenuti siano il frutto solo delle strategie dei docenti

È comunque ingenuo e semplicistico pensare di poter utilizzare sistemi di valutazione "oggettiva" e di poter garantire in questo modo la correttezza del giudizio

Per l'insegnante il ciclo della performance non basta



- La scuola è un servizio particolare, seppure all'interno della pubblica amministrazione. Il lavoro degli insegnanti non può essere riportato al classico ciclo delle performance di un qualunque dipendente.

- Come fare per valutare una prestazione che è sostanzialmente autoregolata, escluso che si possa misurarla in termini di mero adempimento?
- Come insegnanti neo assunti potete contare su esperienze già collaudate da decenni e portate a sintesi dalla normativa attuale, in cui formazione, tutoring, esperienze laboratoriali, bilancio di competenze e valutazione, costituiscono un tutt'uno.
- Purtroppo tutto si ferma alla formazione e prova e, tali modalità, seppure con i dovuti aggiustamenti, non sono state portate a sistema.

Collegamento tra valutazione e formazione



Prima di entrare nel merito del profilo professionale specifico è importante ricordare a noi stessi le caratteristiche di base di ogni docente

Parliamo di posture. In genere vengono enfatizzate soprattutto nella scuola dell'infanzia, ma esse fanno parte del DNA di ogni professionista.

Sono state ricordate nelle Linee pedagogiche per il sistema integrato 0-6 laddove si parla di

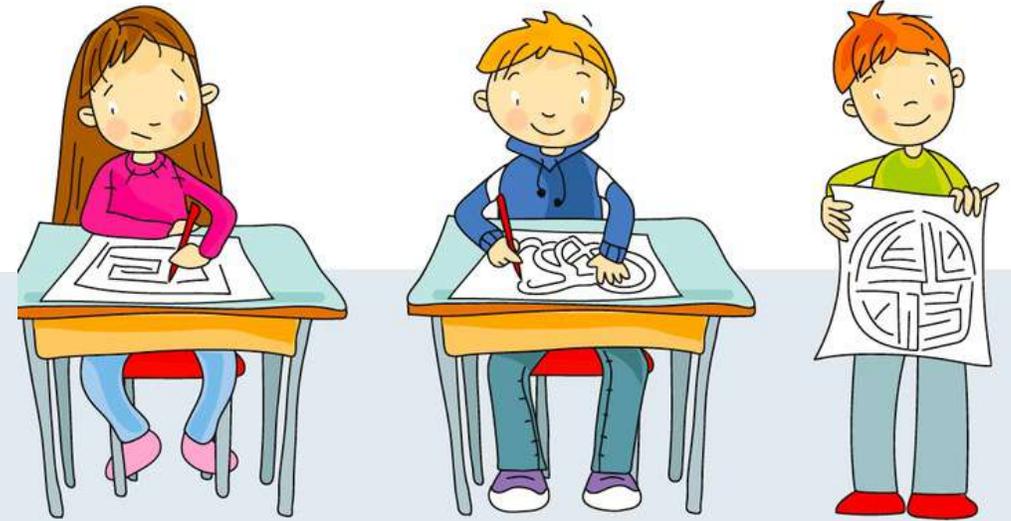
- adulto accogliente
- adulto incoraggiante
- adulto regista
- adulto responsabile
- adulto partecipe



Docente accogliente

Nella scuola c'è sempre accoglienza, ma può essere anche "fredda", "formale", "superficiale", "rutinaria".

Bisogna evitare che lo studente percepisca come ostile l'ambiente scolastico. Ciò significa:

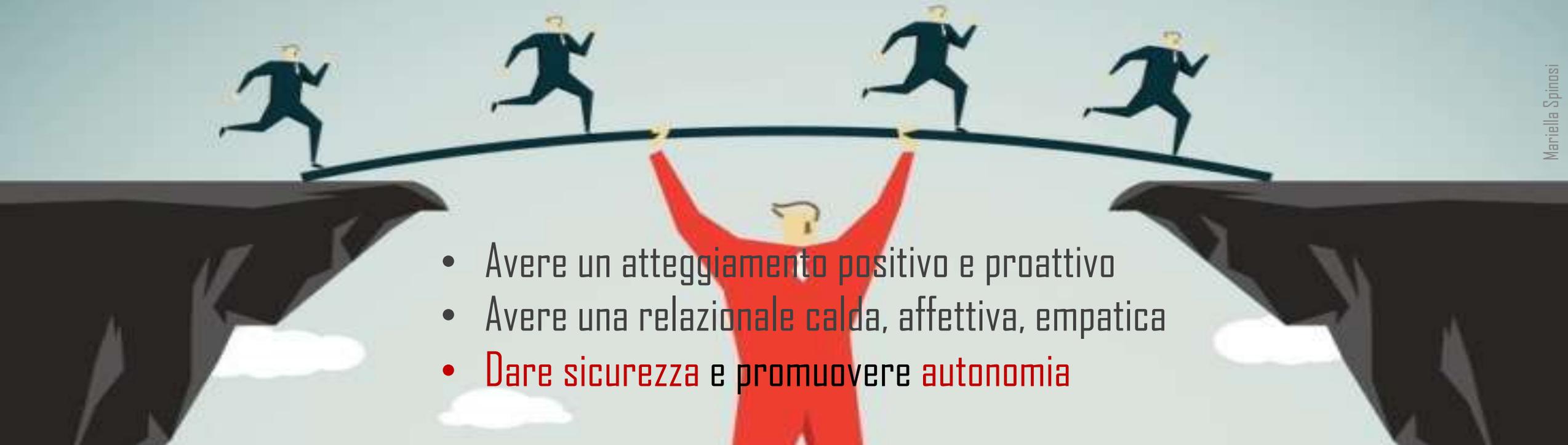


- saper gestire le funzioni comunicative (emotiva, conativa, fàtica, poetica, metalinguistica)
- saper usare gli strumenti della relazione (distanza, contatto fisico, tono della voce)
- sapere allestire l'ambiente fisico (gli oggetti che si utilizzano)

Docente incoraggiante

È quello che sa interagire con le emozioni degli alunni, che sa creare un dialogo. Significa:

- Ascoltare
- Osservare, mostrare attenzione e sostegno
- Manifestare intenzionalità
- Indirizzare, dare chiarimenti, rilanciare



- Avere un atteggiamento positivo e proattivo
- Avere una relazionale calda, affettiva, empatica
- Dare sicurezza e promuovere autonomia

Come incoraggiare

- Entrano in gioco le capacità di rispecchiamento, di ascolto attivo, di comunicazione empatica, di relazione di aiuto, l'uso dei rinforzi positivi.



rinforzi e feedback



- Non basta il generico "bravo" occorre che lo studente percepisca il perché "è stato bravo". Deve sapere subito se sta facendo bene un lavoro, se ha commesso un errore, se ha capito tutte le informazioni fornite. Lo scopo informativo ha un grande valore proattivo.

Docente regista

- È la persona abile nella direzione e nell'organizzazione, imposta e coordina le azioni della squadra.
- È un progettista non intrusivo che, mentre osserva, interviene e suggerisce, laddove è necessario, lasciando, però, a tutti la possibilità di esprimersi al meglio e di mettersi in luce in maniera autonoma e personalizzata.



Cosa fa il docente regista

L'insegnante è il regista del clima educativo, che è anche espressione della cultura organizzativa: progettazione e costruzione degli ambienti di apprendimento

- progetta
- pianifica
- coordina
- gestisce
- monitora
- verifica che tutto si svolga in maniera funzionale allo scopo



Docente responsabile

- Non si tratta solo di responsabilità mirate alla tutela, alla protezione, alla salvaguardia del bambino dai possibili pericoli fisici



- Il docente è responsabile, soprattutto nella scuola dell'infanzia, ne "lo sviluppo dell'identità, dell'autonomia, delle competenze e l'avvio alla cittadinanza"



Deve essere in grado di tenere insieme

- spontaneità e regole
- emozioni e prime conoscenze
- autonomia e capacità di stare insieme agli altri

Docente partecipe (a scuola)

Non significa solo, genericamente, prendere parte, essere presente, aderire. Significa instaurare un buon rapporto con i genitori e le famiglie

- Gli studenti devono percepire il patto stretto di alleanza tra scuola e famiglia, tra il mondo che conoscono bene e quello che si accingono ad esplorare giorno dopo giorno.



- Per consolidare costantemente i livelli di comunicazione, bisogna:
- prestare attenzione agli aspetti organizzativi relativi alla costruzione delle routine (ingresso a scuola, accoglienza, uscite didattiche...);
 - curare gli aspetti prettamente formali (colloqui, organi collegiali...).

Docente partecipe (nel territorio)

C'è una dimensione esterna

- Il territorio, le reti, le associazioni, le altre scuole, gli altri servizi educativi, gli Enti locali, i servizi socio-sanitari, le ludoteche, il volontariato

TERRITORIO



È un mondo molto ampio e complesso che il docente deve conoscere profondamente e con questo deve rapportarsi, compatibilmente con le funzioni che gli sono proprie.

Dove va radicato tutto ciò? Solo nella moral suasion?

Non basta la "moral suasion" per migliorare il proprio lavoro e avvicinarsi sempre di più ad un modello ideale (che dovrebbe rispondere a standard professionali nazionali condivisi). Occorrono indicazioni di direzione e supporti concreti per orientare lo sviluppo professionale.

Intanto, ogni docente sa che la propria professione è regolata da uno stato giuridico (leggi) e da rapporti sindacali (contratti). Ci sono materie che attengono alle leggi e materie che attengono ai contratti



Ma non basta. Ogni professione ha una sua cultura di riferimento, ha settori specifici di ricerca, fa riferimento a trend nazionali e internazionali.

La dimensione istituzionale della professionalità del docente



È l'area delle competenze relative alla conoscenza degli aspetti normativi che regolano la professione, la vita della scuola e il rapporto con il contesto sociale

Padroneggiare quest'area è fondamentale per partecipare proficuamente al sistema delle decisioni e delle relazioni all'interno della scuola.



Ogni docente deve conoscere i riferimenti normativi fondamentali della propria condizione professionale (stato giuridico, contratto di lavoro) in relazione ai propri diritti e doveri. Deve essere in grado di utilizzare norme e regolamenti che presidiano il corretto funzionamento della propria organizzazione scolastica ed avere una visione complessiva del sistema educativo italiano.

Norme giuridiche e norme contrattuali

In genere si conviene che:

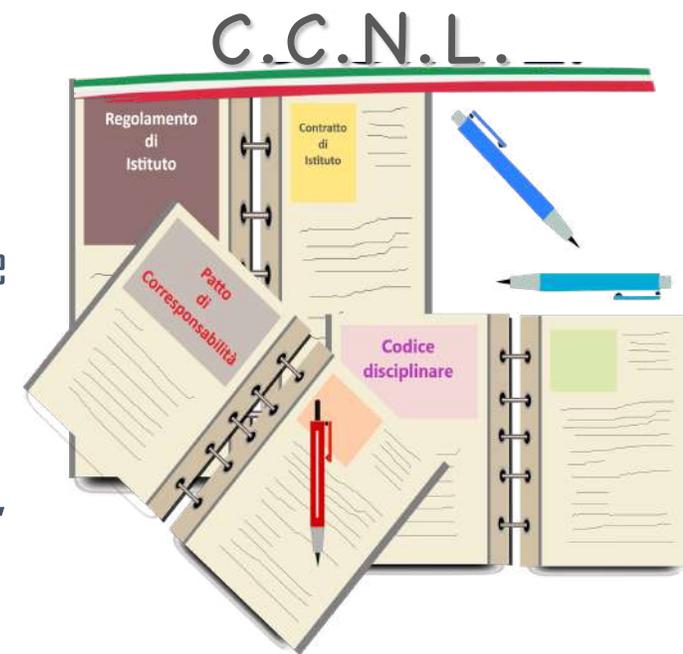
Attiene alla legge



- La ridefinizione della funzione docente
- I diritti e doveri
- La formazione iniziale e la formazione continua
- Il reclutamento
- La valutazione
- Le carriere

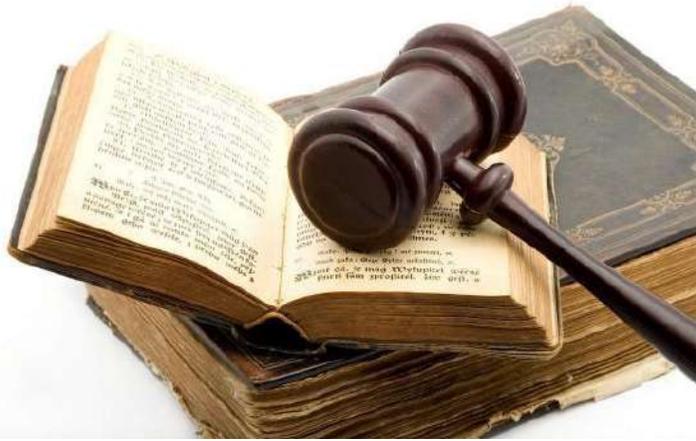
Attiene ai contratti

- Le relazioni sindacali
- Le retribuzioni
- L'orario di servizio
- Le modalità di fruizione della formazione in servizio
- Le assenze, i permessi, le aspettative
- Il codice di disciplina



Sappiamo, però, che la linea di demarcazione non è stata mai molto definita e che le posizioni spesso si sono interconnesse e, a volte, anche un po' confuse tra i due settori

Ci sono, molto spesso, interconnessioni, non sempre tutte risolte



Per esempio.

L'**obbligatorietà della formazione** dovrebbe essere una prerogativa di legge. Ma va inserita in un **orario di servizio**, che attiene alle competenze contrattuali

Comma 124 della legge 107/2015. Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale.

Ma neanche l'ultimo contratto collettivo nazionale del comparto Istruzione e ricerca, 2016-2018 (sottoscritto il 19 aprile 2018) ha preso in considerazione questo problema che resta ancora da ridefinire.



Dalle competenze alle diverse aree (o dimensioni) del profilo

1. Disciplinari
2. Informatiche
3. Linguistiche
4. Psicopedagogiche
5. Metodologico-didattiche
6. Organizzativo-relazionali
7. Di orientamento e di ricerca
8. Documentazione e valutazione

1. Dimensione didattica

- a) Organizzare situazioni di apprendimento
- b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- c) Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento

2. Dimensione dell'organizzazione

- d) Lavorare in gruppo tra docenti
- e) Partecipare alla gestione della scuola
- f) Informare e coinvolgere i genitori

3. Dimensione della professionalità

- g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- i) Curare la propria formazione continua



Una dimensione di base: la cultura

CULTURA

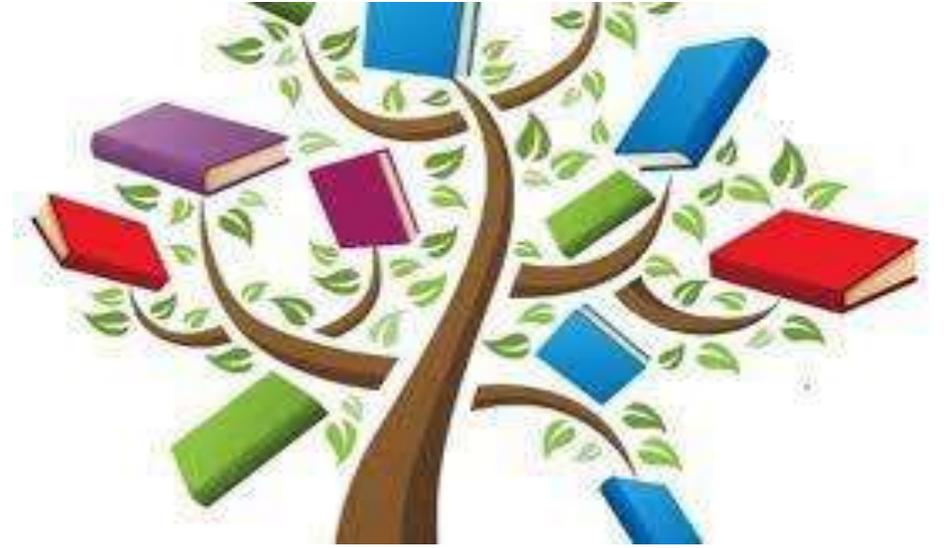
Chi è l'insegnante colto?

È una persona che ha padronanza dei saperi che sono "oggetto" di insegnamento

Definizione

L'insegnante è una persona colta, che mantiene un rapporto vivo e dinamico con il mondo della cultura in tutte le sue forme (umanistiche, scientifiche, tecnologiche, artistiche).

Aggiorna le sue conoscenze partecipando alla vita culturale anche per testimoniare alle nuove generazioni il valore della conoscenza, il piacere del dubbio, il rigore dello studio e della interpretazione critica delle informazioni



Criterio di qualità

Tenendo conto della disciplina (discipline) di cui ha la responsabilità di insegnamento e delle diverse età degli allievi, cura il reperimento di fonti, risorse e documenti, per fornire un insegnamento aggiornato e aperto agli sviluppi della ricerca scientifica e culturale.

La dimensione didattica

Chi è il docente che ha competenze didattiche

È il docente che sa pianificare l'insegnamento e lo sa strutturare in oggetti culturali adeguati a tutti gli studenti



Criterio di qualità

L'insegnante sa pianificare e svolgere un insegnamento in modo strutturato, coerente con gli obiettivi e i contenuti del corso, presentati in modo chiaro e organizzato.

Sa applicare le conoscenze disciplinari, stabilendo vincoli con altre discipline.

Sa proporre, svolgere e gestire le attività di apprendimento, prevedendo fasi e modalità di svolgimento che coinvolgano gli studenti nel proprio processo di apprendimento.

Sa utilizzare mediatori didattici per strutturare i contenuti, applicare le conoscenze disciplinari e favorire il coinvolgimento e l'apprendimento degli studenti.

Sa riconoscere i diversi bisogni degli studenti e adatta l'insegnamento e le attività in base alle loro differenze motivazionali, cognitive e metacognitive.

Quali possono essere gli indicatori per la dimensione didattica

Indicatori

1. L'insegnante pianifica le attività di insegnamento con contenuti e obiettivi di apprendimento in modo strutturato e organizzato.
2. L'insegnante applica le conoscenze disciplinari e stabilisce vincoli con altre discipline.
4. L'insegnante gestisce i tempi e i passaggi tra attività, monitora i tempi di svolgimento e il rispetto delle attività programmate.
5. L'insegnante utilizza mediatori didattici di appoggio nell'insegnamento e nelle attività strutturate.
6. L'insegnante riconosce i diversi bisogni degli studenti e adatta l'insegnamento e le attività in base alle differenze tra studenti

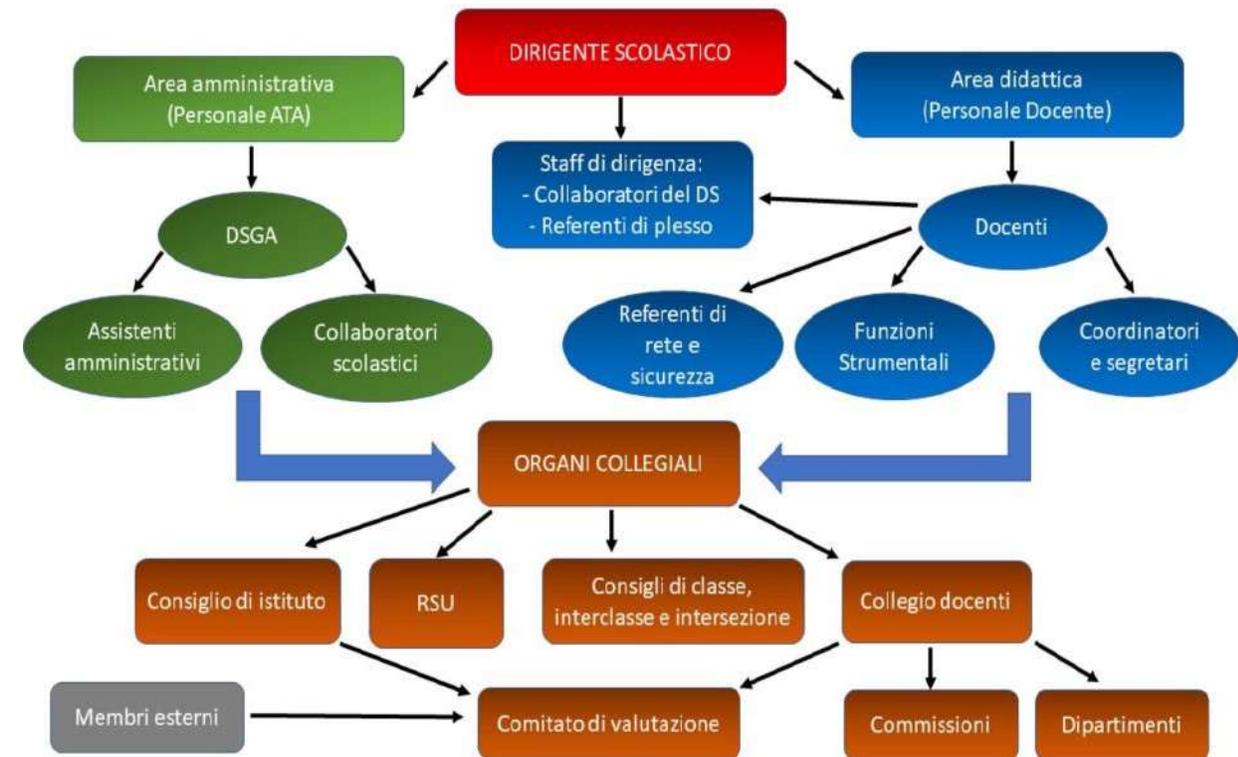


La dimensione organizzativa

La partecipazione alla vita attiva della scuola ha come fine quello di contribuire a realizzare un'offerta formativa di qualità. La scuola va vissuta come ambiente collaborativo aperto al contesto territoriale e socio culturale.

La professionalità del docente si caratterizza per il coinvolgimento e il contributo alla crescita della comunità professionale e del lavoro collaborativo, partecipando ai processi di autovalutazione, al miglioramento, alla rendicontazione

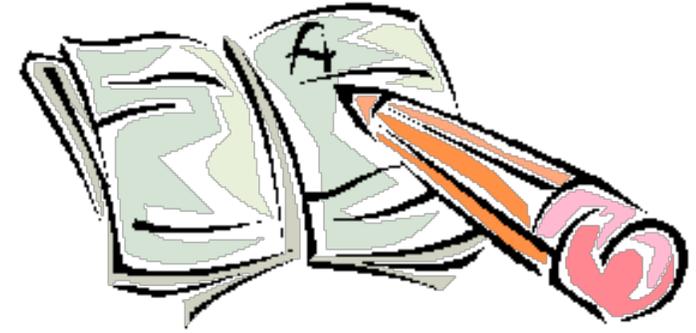
Chi è il docente che ha competenze organizzative
È il docente che partecipa all'esperienza professionale organizzata dalla scuola



Quali possono essere gli indicatori per la dimensione organizzativa

1. Partecipazione attiva e informata all'organizzazione e alla gestione della scuola

- Conosce il funzionamento dell'organizzazione della scuola ed il contesto socio culturale di riferimento;
- Partecipa alle riunioni degli organi collegiali di cui fa parte; alla realizzazione delle iniziative educative della scuola deliberate dai competenti organi; all'organizzazione e alla gestione della scuola, lavorando in collaborazione con il Dirigente e il resto del personale scolastico.
- Favorisce la partecipazione degli studenti alla vita organizzativa della scuola in rapporto all'età e al contesto di riferimento.



2. Coinvolgimento consapevole e operativo nei processi di autovalutazione e miglioramento

- Partecipa ai processi di autovalutazione della scuola con particolare riferimento al Rapporto di Autovalutazione; si impegna negli interventi di miglioramento dell'organizzazione della scuola; cura la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.

3. Gestione appropriata delle relazioni e della comunicazione

- Contribuisce alla gestione delle relazioni con i diversi interlocutori (genitori, enti territoriali, terzo settore, associazioni di genitori, ecc.).
- Sviluppa relazioni professionali con i colleghi utilizzando la comunicazione verbale e non verbale in relazione ai diversi contesti di riferimento.

4. Informazione, trasparenza e rendicontazione

- Comunica ai genitori obiettivi didattici, strategie di intervento, criteri di valutazione e risultati conseguiti in un'ottica di trasparenza;
- Si rapporta con gli interlocutori e i portatori di interesse della comunità di riferimento e si fa portatore della visione strategica e dei valori espressi nell'offerta formativa dell'istituzione scolastica;

La dimensione professionale

Formazione in servizio e cura del sé professionale

Definizione

In un contesto educativo in continua evoluzione gli insegnanti sono tenuti ad affinare e approfondire la propria preparazione professionale sui saperi, sulle metodologie, sull'apprendimento degli allievi, per ispirare il loro insegnamento alle evidenze della ricerca scientifica e didattica. Gli insegnanti sono "studenti per sempre" del loro mestiere, in una prospettiva di riflessione e di apprendimento permanente.



Criterio di qualità

Le iniziative devono ispirarsi a criteri di qualità ed essere coerenti con i bisogni formativi dei docenti, le priorità i temi previsti a livello nazionale, capaci comunque di valorizzare l'autonomia culturale e professionale degli insegnanti e delle scuole nei diversi contesti territoriali.

Quali possono essere gli indicatori per la dimensione professionale

- L'insegnante partecipa attivamente e continuativamente alle attività di formazione e di aggiornamento, dedicando uno specifico tempo ogni anno a tali attività.
- L'insegnante conosce, fruisce e monitora l'insieme delle iniziative formative, in presenza e a distanza, nella propria scuola e nel territorio, funzionali a rispondere alle esigenze formative individuate per sviluppare conoscenze e competenze in vista del miglioramento dell'insegnamento.
- L'insegnante attiva all'interno e all'esterno della scuola collaborazioni, riflessioni e confronti con altri professionisti, partecipando a comunità di pratiche (informali) ad associazioni di disciplina e professionali, anche attraverso scambi, gemellaggi, *visiting*, in dimensione europea.
- L'insegnante svolge un'autoanalisi sull'innovazione e sulle modifiche apportate alla progettazione e alla pratica didattica a seguito delle attività di formazione, attraverso appropriate forme di documentazione.
- L'insegnante promuove l'uso legale ed etico della tecnologia e del Web, interagendo in modo responsabile e consapevole anche in ambienti social e comunità di pratiche. È in grado di salvaguardare la sua identità digitale (dall'uso responsabile e consapevole dei dispositivi all'immagine di rete). Sa come costruire il proprio diario di apprendimento (o portfolio digitale) come strumento per l'autovalutazione e la metacognizione.

Da dove provengono questi suggerimenti

Sicuramente li ritrovati tutti in: [neoassunti.indire.it](https://www.miur.gov.it/web/guest/-/sviluppo-professionale-e-qualita-della-formazione-in-servizio-documenti-di-lavoro). Vi suggerisco di leggere un documento istituzionale di qualche anno fa



È un documento di lavoro del MIUR, reso pubblico il 16 aprile 2018, dal titolo "Sviluppo professionale e qualità della formazione in servizio". Qui vengono affrontati diversi temi che attengono allo sviluppo professionali del docente. Per esempio, vengono presentati alcuni possibili standard con descrittori e strumenti per osservare, accompagnare e documentare le caratteristiche della professionalità, per ipotizzare forme di certificazione e riconoscimento delle competenze acquisite nei campi didattici, organizzativi, formativi.

Vengono anche presentati degli strumenti di documentazione che dovrebbero rientrare tra quelli usualmente utilizzati da tutti gli insegnanti

- <https://www.miur.gov.it/web/guest/-/sviluppo-professionale-e-qualita-della-formazione-in-servizio-documenti-di-lavoro>

Nello stesso documento si trovano riferimenti a...

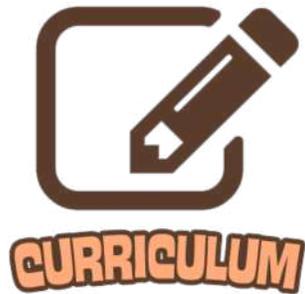
- 
- A. Portfolio
 - B. Dossier
 - C. Bilancio di competenze
 - D. Patti professionali
 - E. Patti formativi

Sarebbe cosa buona poter generalizzare questi nuovi strumenti, a partire dalle vostre esperienze come docenti neo assunti

Le sezioni del portfolio per i neo assunti

1 Curriculum

Anagrafe professionale dei docenti



3 Documentazione

Dossier delle azioni professionali



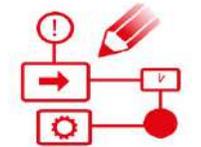
3/A Documentazione

Attività didattiche



3/B Documentazione

Esperienze organizzative



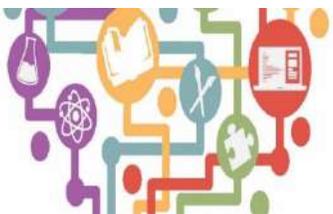
3/C Documentazione

Partecipazione attività formative



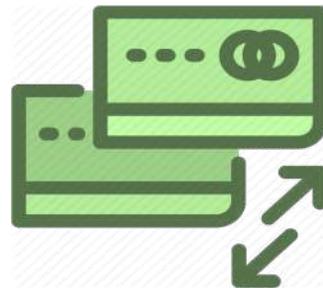
2 Autovalutazione

Bilancio di competenze



4 Crediti

Competenze professionali



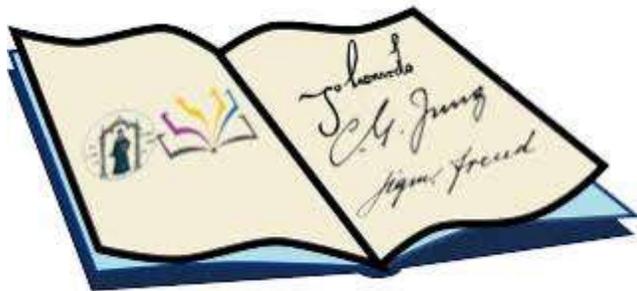
5 Spendibilità

Rendicontazione e valutazione



Il portfolio: uno strumento per la crescita professionale

- È lo strumento principe per documentare la professionalità (che viene utilizzato in tutte le professioni)
- Nel nostro sistema scolastico non ha avuto vita facile e tuttora, malgrado i molteplici tentativi, non è ancora uno strumento generalizzato



In genere il Portfolio viene utilizzato come raccoglitore di esperienze professionali significative, non solo per averne traccia, ma soprattutto per poter riflettere su di esse e migliorarle.

Il portfolio, o anche dossier professionale

Non è uno strumento di valutazione, è uno strumento di documentazione ed è utile per analizzare i propri livelli di competenze

Viste le diffidenze del mondo della scuola, per poter fruire in maniera funzionale di uno strumento prezioso come il portfolio è necessario che questo sia gestito solo dal docente e che abbia caratteristiche prevalentemente documentative



È utile al docente

Utilizzare strumenti come portfolio, dossier, bilancio di competenze, significa pianificazione. Ciò permette:



1. di avere un quadro unitario della propria situazione professionale (curriculum supportato da evidenze).
2. di condividere con altri docenti le proprie riflessioni.
3. di rimettere alla prova l'esperienza per replicarla e diffonderla.
4. di documentare i percorsi formativi realizzati e capire la ricaduta in termini di efficacia didattica, anche in prospettiva di una valutazione esterna (incentivi, carriera, premialità).
5. di guardare l'esperienza dall'esterno con una lente oggettivante.

È utile alla scuola

- Favorisce la condivisione dei percorsi (oggetto di riflessione) nella comunità professionale e la costruzione di comunità di pratiche.
- Supporta e facilita il dirigente nelle scelte di assegnazione di incarichi rendendole più efficaci e trasparenti.
- Favorisce l'emersione di "expertise" e aiuta a definire meglio il capitale professionale di una istituzione.
- Facilita l'esplicitazione di piani di miglioramento.
- Contribuisce a creare un clima di maggiore consapevolezza e responsabilità.

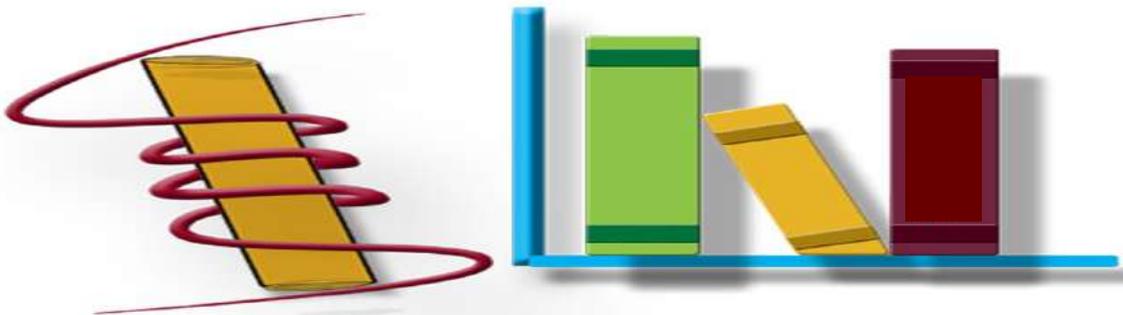


Gli oggetti della documentazione e la replicabilità delle esperienze

È importante documentare

- tutti, o la maggioranza dei percorsi formativi frequentati
- le funzioni e ruolo istituzionali svolti
- **la ricaduta sui percorsi didattici**

È utile riflettere sulle esperienze ritenute maggiormente significative per comprendere la propria filosofia educativa e il proprio stile di lavoro e di insegnamento.



Un obiettivo della costruzione del dossier è anche quello di poter meglio orientare l'esperienza verso la costruzione di "oggetti culturali" e di individuare elementi di replicabilità

Su quali oggetti riflettere

- Percorsi e progetti realizzati particolarmente **significativi** per sé e per la scuola;
- Esperienze di **innovazione** didattica;
- Esperienze formative (collaborazione tra pari, corsi e workshop, periodi formativi di studi e viaggio, apprendimento collaborativo, mentoring ed osservazione, condivisione di pratiche ed esperienze, partecipazione a comitati e gruppi di lavoro, ecc.);
- Incarichi interni ed esterni alla scuola;
- Mobilità interna ed esterna alla scuola.

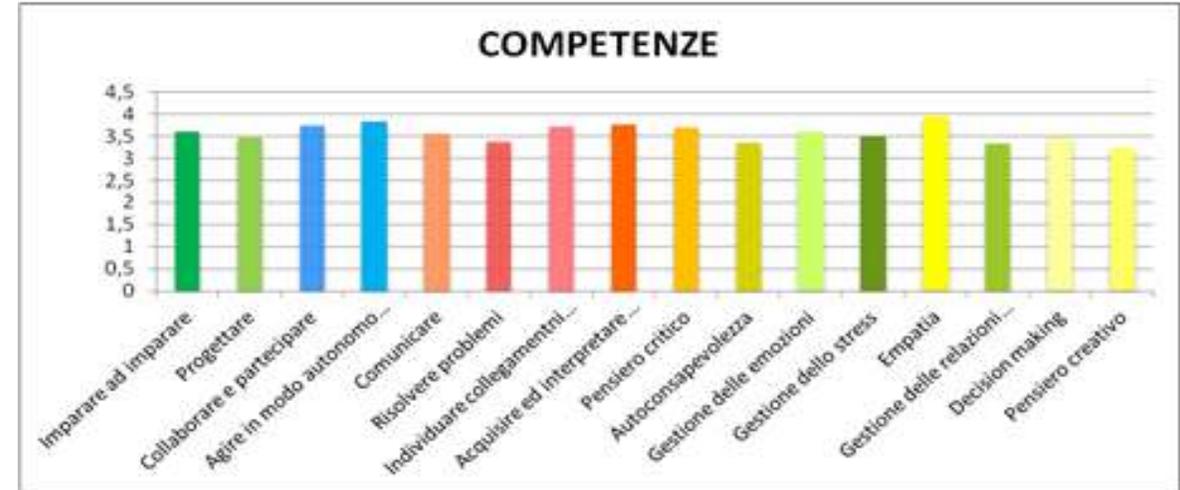


Un esempio di scheda di documentazione delle attività

- a. **TITOLO**
- b. **TIPOLOGIA**
- c. **DESCRIZIONE**
- d. **DOCUMENTAZIONE** (inserire evidenze di quanto affermato al punto precedente
- e. **RIFLESSIONE** supportata da tre domande guida:
 - 1. Come l'esperienza ha permesso di modificare (migliorare) la tua professionalità? Su quali competenze del profilo è intervenuta?.....
 - 2. Quali pratiche (tue o dell'istituzione) sono state modificate dall'esperienza effettuata? Come ha inciso sull'organizzazione? Come è stata condivisa?.....
 - 3. L'esperienza effettuata è generalizzabile? È sostenibile (ovvero di quali risorse specifiche ha bisogno per concretizzarsi? Cosa ritieni replicabile e in quale situazione?
- f. **Indicazione della dimensione di competenza (presente negli standard) favorita dall'esperienza o dal percorso formativo**

Che cos'è il bilancio di competenze

Il bilancio di competenze è uno strumento utilizzato in diversi settori professionali per 'rimettere al centro' le persone, dando la possibilità e la responsabilità di riflettere sui propri saperi di progettare la propria vita professionale (e anche esistenziale)

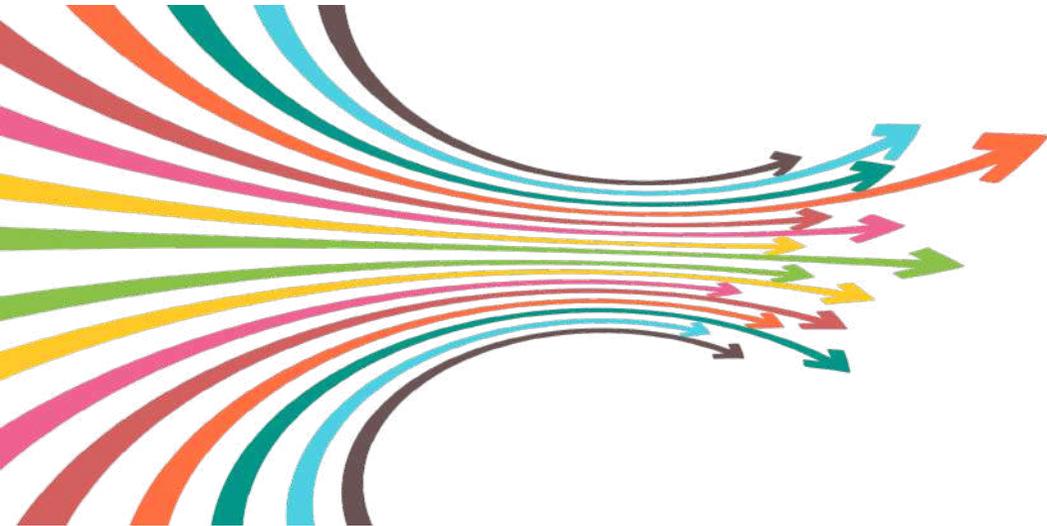


Il **bilancio di competenze** è stato usato anche nell'ambito dell'orientamento professionale per **mappare** le proprie conoscenze e abilità.

L'obiettivo è conoscere sé stessi per imparare a muoversi nel mondo del lavoro, costruendo un proprio progetto formativo e di crescita.

L'origine in Italia

In Italia nella seconda metà degli anni '90 il bilancio di competenze comincia a essere oggetto di attenzione e di sperimentazione da parte di soggetti diversi, anche in ragione delle crescenti criticità della **situazione occupazionale** e della necessità di introdurre misure di **politica attiva del lavoro** e di 'mobilizzazione' della progettualità personale. La prospettiva è quella del lifelong learning



A seconda delle situazioni locali, si sono da allora sviluppate esperienze di bilancio di competenze gestite da soggetti diversi (strutture di orientamento pubbliche e private; centri pubblici per l'impiego e agenzie private per il lavoro; società di consulenza; università; agenzie formative; associazioni; ecc.).

Non è una scelta soggettiva e solitaria

- Non si tratta solo di una riflessione solitaria e personale
- È un percorso che richiede l'intervento almeno di un osservatore esterno (tutor, coach, mentor, personale specializzato...).
- Non si tratta neanche di una scelta autonoma e soggettiva del docente.
- Il risultato per percorso attesta un livello di professionalità e questo non può essere il docente stesso a darselo.
- Potrebbe anche essere il risultato di una validazione o valutazione esterna.



Il bilancio di competenze a scuola

È lo strumento che permette di collegare gli apprendimenti che il docente crede di aver acquisito attraverso le diverse esperienze professionali, e le dimensioni di competenza richieste

È utile al docente per

- avere maggiore coscienza del proprio livello professionale;
- orientare le scelte formative;
- essere più consapevoli nelle scelte da attuare



È utile alla scuola per

- favorire l'emersione di expertise;
- definire meglio il capitale professionale/umano di una istituzione;
- contribuire a creare un clima di maggiore consapevolezza e responsabilità;
- favorire la costruzione di comunità di pratiche



I momenti giusti per fare un bilancio di competenze

In particolare, momenti indicati per questa funzione potrebbero essere:

- Passaggio di ruolo
- Mobilità
- Dopo lunghe assenze (oltre un anno)
- A seguito di cambiamenti strutturali significativi (es. dimensionamenti..



Il docente potrebbe implementare il bilancio di competenze e provvedere al suo aggiornamento in qualsiasi momento.



- La validazione del Bilancio delle Competenze presuppone la presenza di figura professionale dedicata e preparata.
- Il bilancio di competenze ha in ogni caso la funzione di far acquisire maggiore consapevolezza del proprio agire professionale e favorire una riprogettazione della propria professionalità.

Che cos'è un patto professionale

- Il patto professionale è un documento di impegno da parte docente nei confronti della scuola e della comunità professionale e sociale
- L'impegno, però, mette in relazione, come contraenti e corresponsabili, da un lato, il docente e, dall'altro, il dirigente, quale rappresentante della comunità scolastica.



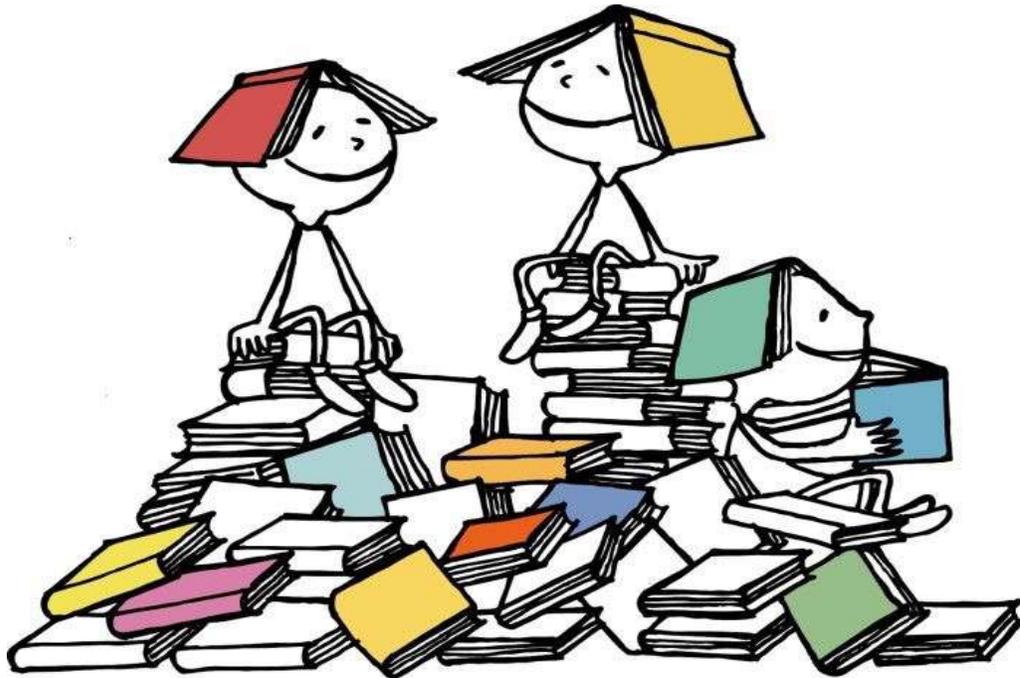
Il **dirigente** mette a disposizione strumenti, risorse ed opportunità affinché il docente possa soddisfare le aspettative del patto.

- Il **docente** riconosce gli obiettivi formativi della scuola e cerca di corrispondere ai bisogni condivisi, completando ed arricchendo il proprio bagaglio di competenze.
- Descrive i compiti che intende privilegiare insieme alle modalità operative che intende utilizzare per raggiungere gli obiettivi formativi della scuola e per migliorare nel contempo la propria professionalità.



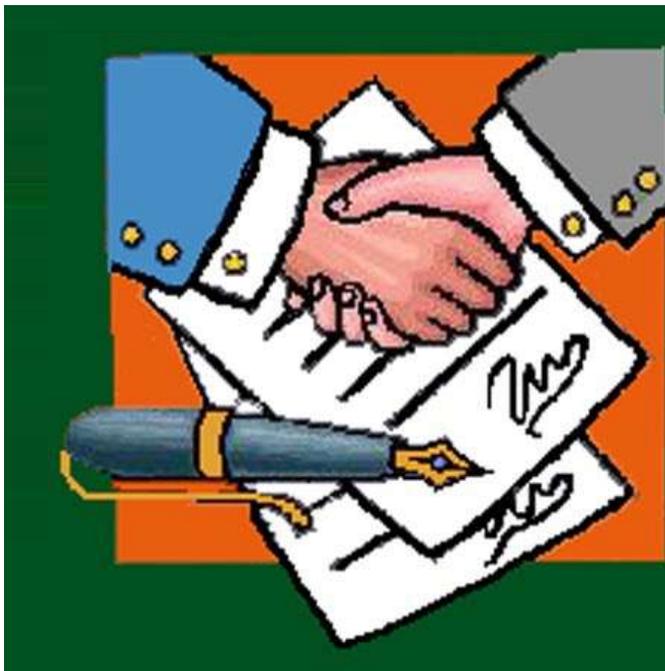
Impegni e ricadute del patto professionale

Il documento che si sottoscrive può riportare i compiti del docente e della scuola declinati in più dimensioni intorno a differenti categorie, correlabili con l'impegno e con le specifiche responsabilità



1. Impegno sulla didattica
2. Investimento di tempo con gli studenti
3. Ricaduta sulla comunità professionale
4. Sviluppo di comunità di pratiche
5. Attenzione alla comunità scolastica

Quando dovrebbe essere sottoscritto il patto professionale

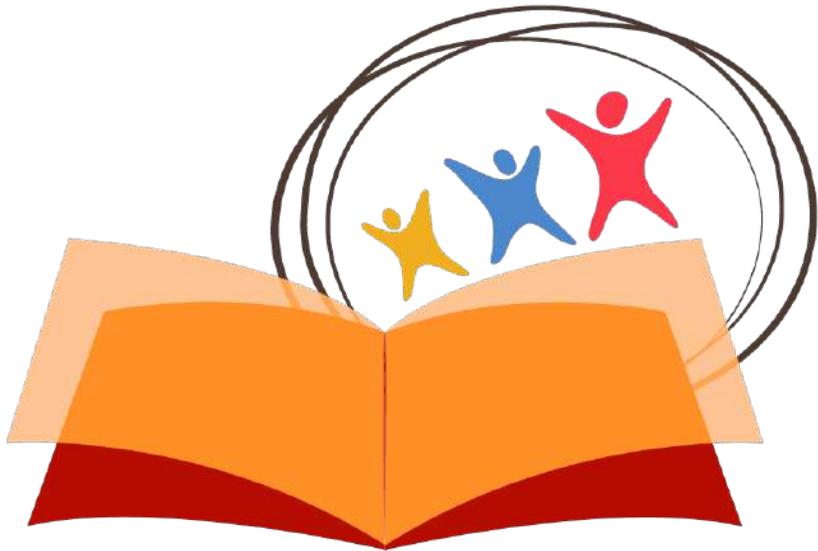


Non solo in occasione dell'immissione in ruolo, ma anche nelle fasi di transizione come:

- Nei passaggi di ruolo
- Nella mobilità
- Dopo un lungo periodo di assenza (oltre un anno);
- A seguito di cambiamenti strutturali significativi (es. dimensionamento della scuola...), strategici della scuola

I patti formativi

Il Patto professionale (PP) contiene al suo interno i Patti Formativi (PF) che indicano i passaggi formativi che il docente deve praticare per poter assolvere al meglio quanto dichiarato nel patto professionale.



I patti formativi sono **parte integrante del patto professionale** perché scandiscono le modalità attraverso le quali il docente sviluppa le proprie competenze in relazione alla propria attività in "situazione".

Il primo patto formativo è quello che si stabilisce tra docente e Dirigente Scolastico nell'**anno di prova**. Poi dovrebbero seguire altri patti nei momenti di transizione (passaggi di ruolo, mobilità, periodi di assenza, cambiamenti strutturali significativi).

Un esempio di scheda per il patto formativo

- a. **Individuazione della motivazione per la scelta della formazione:**
 - Scelta personale
 - Scelta sostenuta dalle "richieste della scuola" in relazione al PTOF e/o al ruolo che il singolo docente svolge dentro la scuola stessa
- b. **Contenuto della formazione:**
 - Approfondimenti disciplinari
 - Approfondimenti metodologici
 - Approfondimenti sulle competenze trasversali (soft skills)
 - Altro
- c. **Livello di competenze iniziali del docente in relazione alla formazione prescelta**
- d. **Obiettivi di competenze che il docente vuole raggiungere**
- e. **Obiettivi di competenze in relazione ai bisogni della scuola (coinvolgimento delle figure referenti per il PTOF)**
- f. **Valutazione degli esiti della formazione (per ora è solo l'attestato dell'ente erogatore, sarebbe utile l'esplicitazione delle competenze in uscita, magari validati (Dirigente Scolastico?))**



Augurí per una víta
professionale ricca di
soddisfazioni

Mariella Finosi