

Ai docenti neoassunti

Oggetto : Materiale informativo per le fasi peer to peer e la costruzione del portfolio

Si inoltrano lacune utili note informative tratto da :

<http://www.giuntiscuola.it/magazine/articoli/anno-di-formazione-che-sia-un-anno-utile/>

Novità sulla formazione in ingresso. Che cosa dice la circolare diffusa il 27 febbraio dal MIUR?
La legge per noi Giancarlo Cerini.



La peer review

Il nuovo modello si ispira all'idea di una professionalità docente che si arricchisce attraverso **la riflessione sulle pratiche, il lavoro collaborativo e in rete, la capacità di documentare la propria attività**. Le diverse sequenze della formazione sono pensate per far fronte a queste nuove domande. Vedremo se tempi così stringati consentiranno di realizzare un obiettivo assai ambizioso, sapendo anche che le strutture di supporto alla formazione del personale soffrono di una crisi endemica (dopo la chiusura degli IRRE, la riduzione degli uffici studi, la marginalità dell'associazionismo professionale, la "lontananza" dell'Università).

Con la proposta di un **rapporto tra pari** (*peer to peer*) si vorrebbe orientare il percorso di formazione verso una dimensione di concreta professionalizzazione e l'introduzione di momenti di reciproca **osservazione tra insegnanti** (*tutoring in practice*) può rappresentare uno stimolo in questa direzione.

Questo tipo di attività viene proposto in via sperimentale senza forzature, come possibile esempio di cooperazione professionale, di inter-azione tra pari (dunque non c'è, né ci deve essere, alcun intento di controllo, di verifica o di valutazione), finalizzato al "passaggio" di saperi, di motivazioni e di stimoli culturali tra una generazione e l'altra di docenti. Non si tratta, però, di "mettere in scena" attività particolari per colpire gli osservatori, ma di **condividere pratiche didattiche "normali"**, con l'obiettivo di raccogliere elementi –

da entrambi i lati, quello dell'osservato e quello dell'osservatore – su cui confrontarsi successivamente, per riflettere sui passaggi-chiave in cui si sostanzia una efficace azione didattica.

Riportiamo, a titolo di esempio, [gli orientamenti predisposti dall'USR Emilia-Romagna per accompagnare il percorso di reciproca osservazione tra docenti](#), che in quella regione è al secondo anno di sperimentazione (la nota è accompagnata dal resoconto dell'esperienza di tutoring realizzata in Emilia-Romagna nel corso dell'a.s. 2013-14, con un monitoraggio curato da Lorella Zauli).

Si suggerisce di far precedere l'osservazione diretta, da un momento di raccordo preventivo (che potrebbe riguardare tutti gli insegnanti di un istituto coinvolti nell'esperienza), in cui concordare tempi e modalità della presenza in classe, strumenti utilizzabili. Ad esempio, molto utile risulterebbe una semplice check-list, che passi in rassegna gli indicatori più significativi dell'azione didattica:

- *Strategie didattiche (strutturazione dell'insegnamento, interazione verbale, sostegno all'apprendimento, feed-back, ecc.);*
- *Gestione della classe (gestione del tempo, gestione delle attività, organizzazione degli spazi, ecc.);*
- *Sostegno personalizzato (supporti, incoraggiamento, attenzione alle differenze, inclusione, BES, ecc.);*
- *Contesto (coinvolgimento degli allievi, rapporti interpersonali, uso della voce, gestualità, ecc.);*
- *Utilizzo delle risorse didattiche (tecnologie, libro di testo, LIM, altre risorse, ecc.).*

L'osservazione dovrebbe cogliere dominanze, regolarità, stili di lavoro rilevabili in una ipotetica ora di lezione, scandita in unità temporali più ridotte (ad esempio di 10/15 minuti), corredandola di notazioni di eventi, incidenti critici, reazioni, ecc.

Un utile criterio-guida per le osservazioni e per le successive riflessioni in comune può essere rappresentato dal concetto di "ambiente di apprendimento", dall'idea di una didattica per competenze, dai temi della valutazione formativa ed autentica, dal richiamo alle dimensioni operative e collaborative, che si trovano espresse chiaramente nei documenti programmatici ufficiali (Indicazioni per il 1° ciclo, 2013; Indicazioni per i Licei, 2011; Linee guida per gli Istituti tecnici e professionali, 2010). Temi che oggi trovano spazio anche nella guida alla elaborazione del Rapporto di Autovalutazione (RAV), di cui alla Direttiva n. 11 del 18-9-2014.



Le scuole sperimentali appartenenti alla [rete wikischool](#) (Pesatalozzi-FI, Don Milani-GE, Rinascita-MI) hanno già collaudato appositi protocolli di osservazione dei comportamenti professionali e schede di sintesi con un giudizio espresso da un punteggio sulla base di **apposite rubriche descrittive** (ove viene apprezzata in particolare la capacità di lavoro collaborativo tra colleghi, si veda al proposito S.Bertone, M.Pedrelli, [Il ruolo della comunità in un modello di valutazione professionale dei docenti](#), in "Rivista dell'istruzione", n. 6, novembre-dicembre 2014, pp. 36-45).

La costruzione del portfolio

Il portfolio, come documentazione dinamica della propria crescita professionale, è stato già adottato in alcune realtà sperimentali. Su questo tema, si può consultare per esempio un fascicolo prodotto dall'USR Emilia-Romagna (a cura di G. Cerini), *La strategia del portfolio docente*, Tecnodid, Napoli, 2011, con interventi, tra gli altri, dei responsabili nazionali dell'associazionismo professionale: ADI, AIMC, APS, CIDI, FNISM, DIESSE, UCIIM.

Ai docenti è stato proposto di sostituire la c.d. "relazione finale" da presentare al Comitato di Valutazione con la **elaborazione di un portfolio personale**, dedicando una parte del tempo della formazione alla predisposizione di questo strumento. Nei modelli messi a punto in Emilia-Romagna la parte iniziale del portfolio (intitolata all'identità professionale) è dedicata alla ricostruzione/documentazione degli studi fatti, della formazione professionalizzante, delle esperienze lavorative. In definitiva è la **ricostruzione della proprio biografia di insegnante** (quello che spesso chiamiamo curriculum vitae), ma corredata di annotazioni personali.

Una seconda parte è legata alla **consapevolezza dei momenti significativi** che hanno contribuito allo sviluppo professionale, quindi si ricostruiscono e si documentano incontri importanti, eventi formativi, ricerche e innovazioni, partecipazione a gruppi, ecc... (per fare emergere il docente "riflessivo").

Segue poi la zona centrale, dedicata alla "**professionalità in contesto**", cioè alla documentazione di come si organizza il lavoro in classe, come lo si progetta, lo si gestisce, lo si valuta. Lo si può fare attraverso auto-osservazioni, protocolli di osservazione "esterne", presentazione di evidenze, meglio se corredata di documenti autentici (le osservazioni sul portfolio professionale costituiscono rielaborazione di G. Cerini, *A ciascuno il suo portfolio*, in "Scuola e formazione", n. 1-2, gennaio-febbraio 2014, Cisl-Scuola, Roma). L'ultima parte del portfolio è legata alla **elaborazione di un percorso di**



sviluppo

professionale, a seguito di un

bilancio critico delle proprie competenze. Inoltre, questa parte dà conto della coerenza tra le proprie idee sul fare scuola e le pratiche didattiche che si realizzano in classe.

Sono molti gli usi che si possono fare di un portfolio: formazione, valutazione, comunicazione pubblica (contributi utili al proposito si trovano in P.G. Rossi, *Che cos'è l'e-portfolio*, Carocci, Roma, 2006 e P.G. Rossi, *Progettare e realizzare il portfolio*, Carocci, Roma, 2006).

Nell'ambito del piano di formazione dei neo-assunti dovrà essere promossa la **capacità dei docenti di descrivere una professionalità complessa** (non di valutarla), favorendo la narrazione, l'autocomprensione, la consapevolezza di come si può diventare un buon insegnante. Quindi, al di là della selezione di materiali o di documenti da inserire nel portfolio, è la cornice riflessiva che accompagna i diversi documenti a dare valore anche ad un piccolo frammento di esperienza, perché lo inserisce in **un quadro di consapevolezze meta-didattiche**, in definitiva di maturazione professionale. Ecco perché è importante che questa dimensione riflessiva sia appresa, attraverso un confronto in piccoli gruppi, con l'aiuto di un collega-esperto (tutor) per selezionare, organizzare, dare un "significato" strutturato ai documenti via via inseriti nel portfolio.

Questioni di prospettiva

Un diverso modello di formazione, come quello ipotizzato nella nota MIUR, risponde senz'altro all'esigenza di **dare maggiore peso al percorso di ingresso dei docenti nella scuola**. Si può considerare questa novità come un prototipo di ciò che si dovrà mettere – tempestivamente! – in campo il prossimo anno scolastico, di fronte al massiccio ingresso di personale precario preannunciato per il prossimo anno scolastico. L'intenzione non è quello di enfatizzare il momento valutativo nei confronti dei docenti che aspirano alla stabilizzazione della loro posizione, ma di aiutare un insegnante in un processo di riconoscimento della propria professionalità (dei punti di forza e di criticità), di favorire l'autovalutazione convalidata da un occhio terzo (il tutor o mentor, con il supporto nel nucleo/comitato di valutazione), a scopo formativo e di miglioramento.

Il percorso di accompagnamento dovrà prevedere anche **l'impegno a progettare una o più unità didattiche**, a confrontarle e "validarle" con l'aiuto di docenti esperti, a realizzare colloqui di supervisione con i propri tutor durante l'anno scolastico. È quanto si fa già nelle [scuole sperimentali wikischool](#), nelle quali un patto per lo sviluppo professionale suggella l'impegno del docente ad arricchire la sua preparazione nel tempo, in sintonia con la progettualità della scuola in cui opera (un esempio di "patto per lo sviluppo professionale" adottato dalla Scuola Don Milani di Genova è ripreso in G. Cerini, [Crediti e portfolio, Voci della scuola "La Buona Scuola 1"](#), "Notizie della Scuola", 3-4 ottobre 2014).

Investire sulla professionalità docente rappresenta un **obiettivo strategico** per la scuola italiana, e questo risultato va perseguito anche a partire dalle scadenze ordinarie e apparentemente minori del funzionamento della scuola, come è appunto lo svolgimento del periodo di prova per i 28.000 docenti assunti nel presente anno scolastico.