Autonomia e valorizzazione delle PROFESSIONALITÀ

di Giancarlo Cerini

Professionalità generales esperienza professionalità de la construcción de la construcció



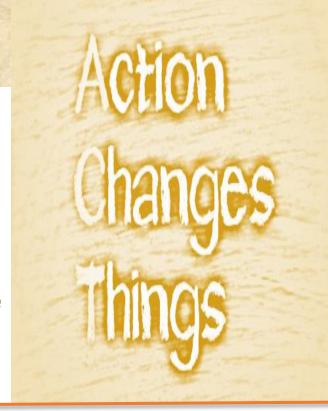
Insegnare al tempo delle passioni tristi

Le sollecitazioni che arrivano ai docenti

Cambiano le modalità di produzione, trasmissione, diffusione della conoscenza.

Cambiano i modelli di apprendimento.

Cambiano le "aspettative" verso l'istruzione, nelle famiglie, nei ragazzi (essere studenti è una condizione "banale")



È in crisi il principio di autorità: le figure di riferimento stanno evaporando, le parole dei genitori (e dei maestri) si perdono nel vento...



Crisi epocale dell'istruirsi a scuola...

Non è una crisi di stagione... [non dipende da un ministro, da un comma, da una disattenzione...].

Riscoprire il ruolo dell'insegnare

[Quando verrebbe la voglia di «togliere il disturbo» eppure dobbiamo provare ad «insegnare a chi non vuole imparare»].

Il senso delle riforme della scuola

Riposizionare il ruolo della scuola nella società che cambia troppo in fretta?

Inseguire la modernità che ci sfugge veloce o difendere un luogo sacro, che ha diritto ad appartarsi rispetto ai clamori del mondo?



Domande "lunghe" che scorrono davanti agli occhi degli insegnanti.



Ma poi ci sono anche le domande corte [e il contratto? E gli orari? E la cattedra? E la graduatoria? E la supplenza?]



Tutto nel profilo dell'insegnante?

- È difficile contenere tutto questo nel profilo di un insegnante, nella sua professionalità, nei meccanismi giuridici e contrattuali.
- Tutto meno che un generico dipendente pubblico... c'è uno spessore alto che occorre riscoprire...



Di che segno è la riforma?





Ci sono spinte, tracce, mani diverse, nel triangolo politica-amministrazione-tecnici...

Alcune misure sono decisamente LIB

[più autonomia, più deregolamentazione, più discrezionalità professionale, più competizione, più scelte personali, il bonus...].

Ci sono tracce LAB

[stabilizzare precari, arricchire l'offerta formativa, formazione obbligatoria, inclusione rinsaldare la governance...).

... e forse le riforme, più che un dispositivo giuridico, sono una "cornice emozionale"

II LIB-LAB nel modello italiano

Nella situazione attuale ci sono delle forzature [tempi, voto di fiducia...] e non tutto è soddisfacente



Però ci sono alcune condizioni per introdurre dinamismi nella professione nel segno del riconoscimento meriti, impegno, competenze...

Come si diventa insegnanti

Formazione iniziale



 Assegnazione della sede, come meccanismo non automatico



Conferma in ruolo



Formazione iniziale

- Ciclo lungo
- Tirocinio
- Praticantato
- Reclutamento
- Concorso...



La "bolla" del precariato sfalsa molte prospettive. Ad esempio, come agevolare il turn-over, per scoprire giovani talenti nell'insegnamento, senza abbandonare chi si è reso utile alla scuola? [fifty-fifty?]

Assegnazione della sede

- È un meccanismo non automatico [incontro tra domanda del docente e valutazione di adeguatezza della scuola]
- Nell'ultima versione della legge 107/15 non c'è più l'individuazione "secca" dei docenti da parte del dirigente scolastico
- Si dovrebbe mettere su un piano di pari dignità la richiesta dei docenti e la scelta della scuola.



Si può rimandare per l'analisi di meccanismi praticabili a quanto già avviene nelle scuole sperimentali

Come si è confermati nel ruolo docente



Il periodo di prova e di formazione non prevede solo il rafforzamento del momento valutativo, ma soprattutto l'immissione in una comunità di pratiche con:

- tutoraggio prolungato
- supervisione professionale (peer review)
- attività formativa a partire da un veritiero bilancio di competenza e sviluppo professionale supportato da un portfolio.

- Attività di formazione
- Tutoring
- Supervisione professionale
- Valutazione



Come si "riconosce" la qualità del lavoro

I punti di attenzione sono almeno tre

- Meccanismi di carriera differenziati:
 - a) per anzianità
 - b) per merito
 - c) per tempo dedicato al lavoro





• Riconoscimento di nuove funzioni e professionalità [figure intermedie, ecc.]

• Incentivi collegati a meriti e impegni (strategia sperimentale)



Il ruolo del dirigente

Stare vicino agli insegnanti

• Riconoscere e valorizzare le risorse umane, apprezzare impegno e merito, diventa una grande missione per il dirigente.

Deve sapere di professionalità. deve stare vicino



Salvaguardare la dimensione collaborativa

• Occorre coniugare il riconoscimento di impegni e meriti con la salvaguardia della dimensione collaborativa dell'insegnamento.



Attenzione agli incentivi: terreno scivoloso

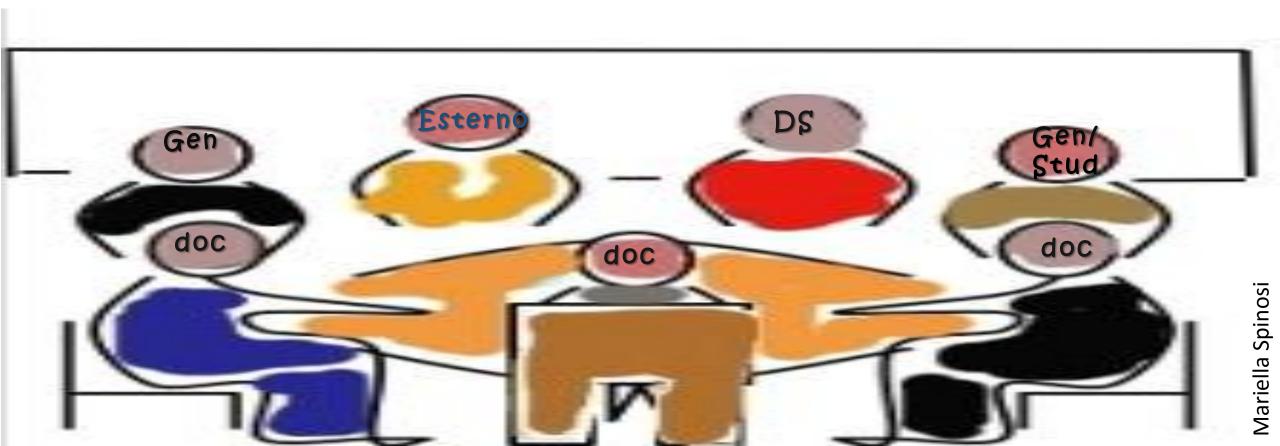
• La scelta è di giocare il tema del merito dentro la scuola, attraverso il riconoscimento di incentivi. Terreno scivoloso che mette a rischio la dimensione collaborativa della scuola.



Il merito: le scelte delle scuole

Il dirigente scolastico è affiancato da un comitato di valutazione

Ci sono dei criteri nazionali, appena abbozzati, che mettono in evidenza una curvatura verso la dimensione collaborativa dell'insegnamento



In questi tre anni, le istituzioni scolastiche devono lavorare sui criteri. Come fare?

• Avviare un percorso di ricerca in maniera collegiale





... meglio se attraverso le reti di scuole

• Fare in modo che la ricerca dei criteri diventi un'azione collegiale e condivisa



Da quali documenti si deve partire?

• Dalle indicazioni contenute nel punto 3 del comma 129 della legge 107/2015?



Però ci sono alcune difficoltà... anche per via di altri riferimenti non decaduti

<u>II presente</u>

- Legge 107/2015, art. 1, comma 129, p. 3
- DM 27 ottobre 2015, n. 850

<u>II passato</u>

• D.lgs 297/1994 n,, art. 448,

ll futuro

- Documento originario "buona scuola"
- Documento ARAN 2004
- Studi europei di area francofona

La legge 107/2015 prevede un tempo di riflessione (un triennio) attraverso un procedimento dal basso (Istituzioni scolastiche, USR, Miur). Compito della scuola trasformare le indicazioni in criteri



Criteri per la valorizzazione dei docenti ai sensi del comma 129 legge 107/2015, p. 3

Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base:

- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle compe-tenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffu-sione di buone pratiche didattiche;
- c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.





Ci sono anche i criteri per la valutazione del servizio del personale docente su richiesta (punto

5, comma 129 Legge 107/2015 Riferimento all'art. 448, TU]

- Qualità intellettuali
- Preparazione culturale e professionale (anche con riferimento a eventuali pubblicazioni)
- Diligenza
- Comportamento nella scuola
- Efficacia dell'azione educativa e didattica
- 6. Eventuali sanzioni disciplinari
- Attività di aggiornamento
- Partecipazione ad attività di sperimentazione 8.
- Collaborazione con altri docenti e con gli organi della scuola 9.
- Rapporti con le famiglie degli alunni
- Attività speciali nell'ambito scolastico
- Ogni altro elemento che valga a delineare le caratteristiche e le attitudini personali, in relazione alla funzione docente Se se sono diudizio complessivo, né analitico, né sintetico e non è traducibile in puntencio

Il passato che ritorna



Essa non si conclude con giudizio complessivo, né analitico, né sintetico e non è traducibile in punteggio

Ci sono quelli indicati dal DM 850/2015 per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova (Articolo 4)

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:

- corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.



Gli esiti della commissione ARAN, Ministero, OOSS (un po' di storia:)

Nel documento del 24 maggio 2004 si parlava di...



Partecipazione ad attività di ricerca, formazione, innovazione

Spendibile per funzioni connesse all'area della didattica (dipartimenti, formatori, tutor..)

Crediti professionali



Svolgimento di attività di supporto all'organizzazione della scuola autonoma

Spendibile ai fini dell'accesso a nuove professioni (dirigente scolastico...)

Il documento non è stato mai tradotto in norme giuridiche

La ricerca psico pedagogica aggiungerà l'area della DIDATTICA

(Rivalutazione della centralità del lavoro d'aula)

Strategie didattiche

- strutturazione dell'insegnamento
- interazione verbale
- sostegno all'apprendimento
- feed-back, ecc.

Sostegno personalizzato

- supporti
- incoraggiamento,
- attenzione alle differenze, inclusione, Bes...
- utilizzo di strategie compensative

Utilizzo delle risorse didattiche

- uso del web
- piattaforme
- libri e altri materiali
- LIM e altre tecnologie

Gestione della classe

- gestione del tempo,
- gestione delle attività
- organizzazione degli spazi
- ecc.

Contesto

- coinvolgimento degli allievi
- rapporti interpersonali,
- osservazione della scena educativa







Ne...



si ritornava a parlare di crediti...



- Didattici
- Professionali
- Formativi

Come riconoscere una professionalità che cresce...
da studi europei di area francofona, ma anche dal documento ARAN, 2004



Come riconoscere una professionalità che cresce

Crediti didattici

Al di là dei contenuti (lo stile di lavoro, la gestione dell'insegnamento, i risultati dei ragazzi) può essere utile adottare un protocollo metodologico che consenta di apprezzare aspetti della professionalità attraverso:

- la disponibilità all'osservazione reciproca (peer review)
- la capacità di documentazione didattica
- il confronto con un discussant dei risultati ottenuti con i propri allievi.





Come riconoscere una professionalità che cresce

Crediti professionali

È il tempo destinato alla propria organizzazione professionale di appartenenza (andando oltre il plafond delle 40-40 ore). Ci sono:

- attività istituzionali obbligatorie
- attività **progettuali** come contributo al miglioramento
- attività elettive come valore aggiunto personale (cosa "regalo" alla mia scuola?) Non c'è corrispondenza direttacon il riconoscimento di funzioni aggiuntive per lo staff dei collaboratori.





Come riconoscere una professionalità che cresce

Crediti formativi

È il tempo dedicato alla propria formazione. Esempio:

- 1 CFU come base obbligatoria
- 1 CFU ulteriore, incentivabile

Necessità di reinterpretare e reinventare le attività di formazione, che non possono essere:

- né solo corsi di aggiornamento
- né solo corsi accademici.

Come utilizzare la CARD tracciabile?

Attività a diverso livello di cogenza (il piano della scuola, il progetto personale di formazione)



Come tradurre i comportamenti professionali in evidenze didattiche

CREDITI DIDATTICI:

- Organizzare le situazioni e gli ambienti di appren-dimenti
- Gestire e coinvolgere la classe nelle situazioni di apprendimento
- Osservare e valutare gli studenti, secondo un approccio formativo



- Fare uso di nuove tecnologie
- Affrontare i doveri e i problemi etici della scuola
- Curare la propria formazione continua

CREDITI FORMATIVI:



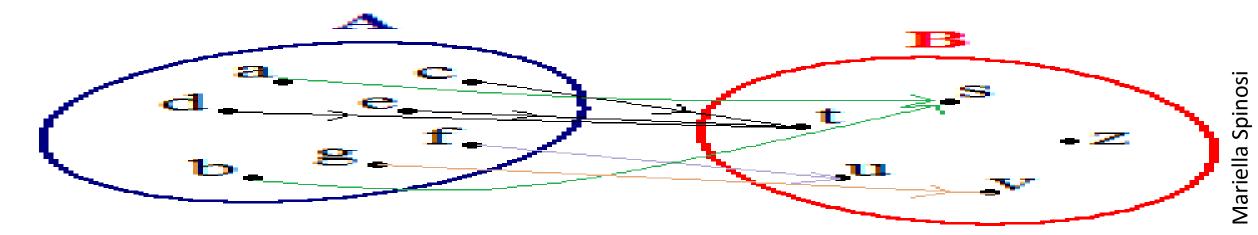
Prendersi cura della gestione della scuola

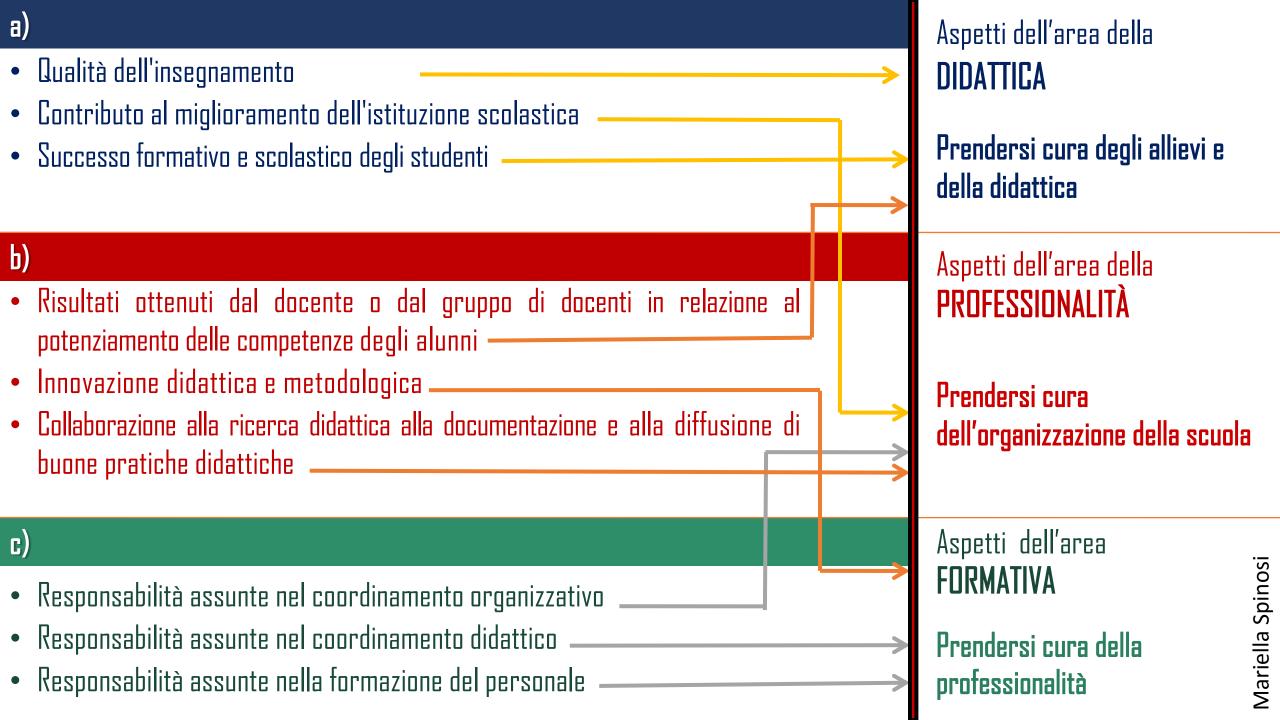
- Dare contributi nel lavoro di équipe
- Partecipare all'organizzazione e alla gestione scuola
- Impegnarsi nel rapporto con le famiglie e gli stakeholder



Per semplificare la ricerca

- Sarebbe logico partire dalle indicazioni del p. 3 del comma 129
- Ma le indicazioni sono affastellate e creano problemi di sovrapposizione
- Potrebbe essere fruttuoso utilizzare la tripartizione degli ex crediti
- Meglio tentare una tabella di corrispondenza tra quanto indicato nel





Nuova articolazione delle competenze professionali

(ai sensi del punto 3, comma 129, legge 107/2015, riorganizzato)

Punti qualificanti del'area della didattica

- Qualità dell'insegnamento
- 2. Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni
- 3. Successo formativo e scolastico degli studenti

Punti qualificanti dell'area della professionalità

- 1. Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica
- 2. Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo
- 3. Collaborazione alla ricerca didattica alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche

Punti qualificanti dell'area della formazione

- 1. Innovazione didattica e metodologica
- 2. Responsabilità assunte nel coordinamento didattico
- 3. Responsabilità assunte nella formazione del personale

Aspetti dell'area della **DIDATTICA**

Prendersi cura degli allievi e della didattica

Aspetti dell'area della

PROFESSIONALITÀ

Prendersi cura dellOorganizzazione della scuola

Aspetti dell'area

FORMATIVA

Prendersi cura della professionalità

Mariella Spinosi

Per ognuno dei 3 aspetti dell'area della didattica individuare gli indicatori

Prendersi cura degli allievi e della didattica

1. Qualità dell'insegnamento		Indicatore 1	
		Indicatore 2	
		Indicatore 3	
		Indicatore 4	
		Indicatore 5	
7	Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle com- petenze degli alunni	Indicatore 1	
		Indicatore 2	
		Indicatore 3	
		Indicatore 4	
		Indicatore 5	
	Successo formativo e scolastico degli studenti	Indicatore 1	isi
3.		Indicatore 2	ping
		Indicatore 3	la S
		Indicatore 4	[∞] Mariella Spinosi
		Indicatore 5	3₽

Per ognuno dei 3 aspetti dell'area della professionalità individuare gli indicatori

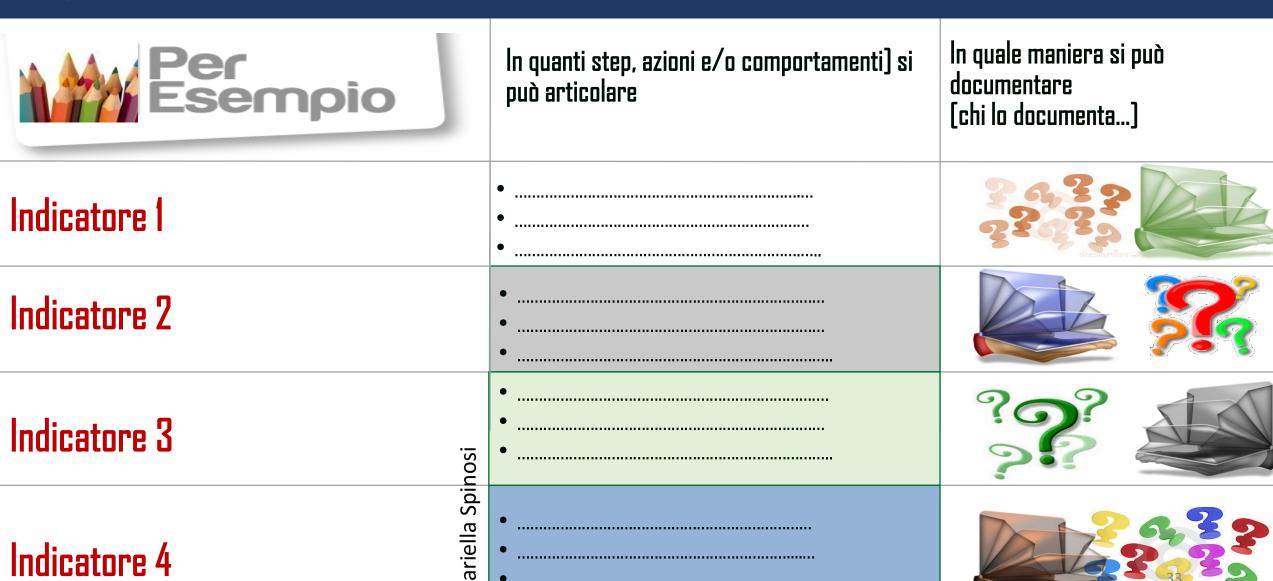
Prendersi cura dell'Organizzazione della scuola				
1 Cantaibuta al mialianamenta	Indicatore 1			
Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica	Indicatore 2			
	Indicatore 3			
	Indicatore 4			
	Indicatore 5			
2. Responsabilità assunte nel	Indicatore 1			
coordinamento organizzativo	Indicatore 2			
	Indicatore 3			
	Indicatore 4			
	Indicatore 5			
. Collaborazione alla ricerca didattica alla documenazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche	Indicatore 1	osi		
	Indicatore 2	Spinosi		
	Indicatore 3	lla S		
	Indicatore 4	™ Mariella		
	Indicatore 5	3 ∑		

Per ognuno dei 3 aspetti dell'area della formazione individuare gli indicatori

Prendersi cura della professionalità

	Li elinei 21 cni a nella hi nie22inilalira					
1. Innovazione didattica e metodologica		Indicatore 1				
		Indicatore 2				
		Indicatore 3				
		Indicatore 4				
		Indicatore 5				
2.	Responsabilità assunte nel coordinamento didattico	Indicatore 1				
		Indicatore 2				
		Indicatore 3				
		Indicatore 4				
		Indicatore 5				
	Responsabilità assunte nella formazione del personale	Indicatore 1	isi			
3.		Indicatore 2	∀اariella Spinosi			
.		Indicatore 3	la S			
		Indicatore 4	arie			
		Indicatore 5	<u></u> 3∑			

Per ogni indicatore (relativo ad ognuna delle 3 aree) individuare i descrittori che rendano palesi i comportamenti da valorizzare



Chi fa cosa: in sintesi Step

Criteri e indicatori (schema di massima)

Descrittori e rubrica (documento tecnico)

Validazione del documento tecnico

Raccolta documentazione e dossier

Pubblicizzazione dei bonus assegnati

[ivi comprese le motivazioni]

Approvazione e/o informativa

Pubblicizzazione

Valutazione

Validazione del dossier

Assegnazione Bonus

Responsabili

Comitato valutazione al completo

Collegio dei docenti

Dirigente scolastico

Dirigente scolastico

Commissione (espressione del collegio)

Comitato di valutazione al completo

Albo (leggasi sito della scuola)

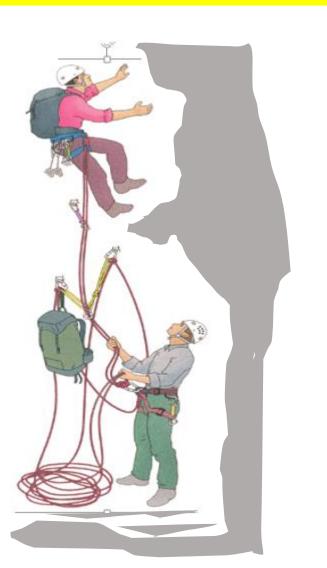
Albo (leggasi sito della scuola)

Insegnante

Comitato di valutazione (sola comp. tecnica?)

Mariella Spinosi

Quattro ipotesi per il merito



1. Modello muscolare brunettiano



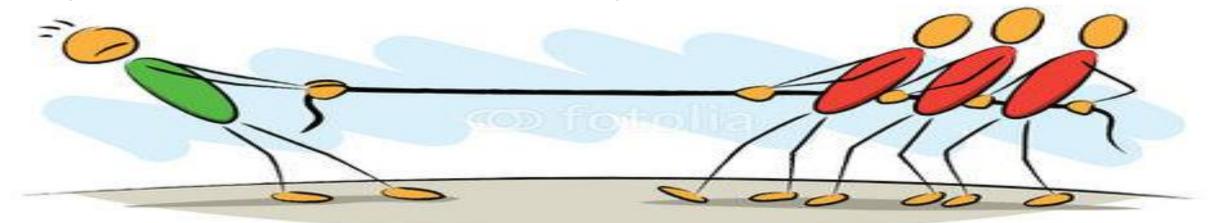
2. Modello collaborativo [google]



Modello muscolare brunettiano



- Modello muscolare, brunettiano, d.lgs. 150/2009, con quote prefissate di rico-noscimento: competition is competition.
- Le quote di riparto sono variamente interpretate: 25-50-25 (d.lgs 150), 66-34 (Buona Scuola, proposta iniziale), 20-80 (Sperimentazione "Valorizza").
- Si investe sull'effetto emulazione,
- Ci si potrebbe trovare di fronte ad un effetto depressione e a tanta conflittualità



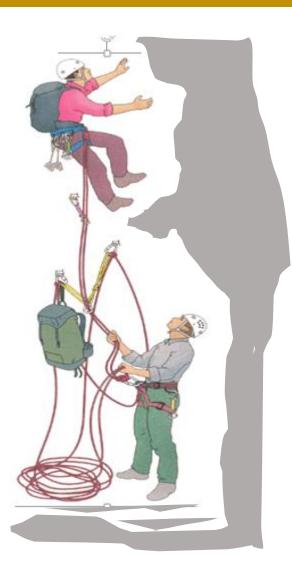
Modello collaborativo (Google)

• Ogni persona ha a disposizione alcuni gettoniincentivi che può regalare a quei colleghi che più lo hanno aiutato a migliorare il proprio lavoro (atteggiamento, stile, risultati...)

• Il rischio è quello di scivolare nella logica amicale



Modello negoziale



- Se un insegnante (o un gruppo di insegnanti) si impegna in un progetto ad alta intensità innovativa
- Se c'è una situazione di forte disagio che richiede energia e impegno,
- Se....

L'incentivo viene erogato alla verifica del raggiungimento dei risultati programmati

Modello distribuito

- Orientato da standard professionali e con verifica del loro raggiungimento.
- L'obiettivo è far sì che TUTTI i docenti (potenzialmente) possano aspirare ad avere un riconoscimento, ma altresì stimolarli al raggiungimento di determinati standard professionali... che però vanno definiti, resi visibili ed operativi
- Come si costruiscono? Quali sono le fonti? Cosa dice la ricerca internazionale?



Domande per elaborare ipotesi di ricerca [anche attraverso il confronto in rete]

Ogni modello ha aspetti significativi, criticità e punti di forza. Tutti e quattro implicano risposte ad alcune domande, che non possono essere profilate solo dalla scuola:

- quali sono gli standard professionali richiesti [quale idea di docente?]
- chi mette in moto il processo e chi decide? [baricentro sul dirigente?]
- come condividere con il comitato di valutazione? [Solo i criteri?]
- qual è il rapporto tra autovalutazione e validazione [validare/valutare gli elementi "postati" dai docenti?]
- Come costruire un sistema di evidenze [descrivere uno standard e strutturarlo in crediti anche parziali, espressi in termini quantitativi e qualitativi?]



Grazie