

Personale docente ed educativo neoassunto a tempo indeterminato
Periodo di formazione e di prova a.s. 2017/2018 – Avvio formazione
USR Lombardia Ufficio III – Ambito Territoriale di Bergamo

IL DOCENTE TUTOR DEL DOCENTE PRINCIPIANTE. PROFILO E COMPETENZE

PROF.SSA GIULIANA SANDRONE
Direttrice CQIA-Università degli Studi di Bergamo
ISIS NATTA, 14 dicembre 2017

**IL DATO
DI REALTA' ...**

IL SOGNO ...

... IL POSSIBILE

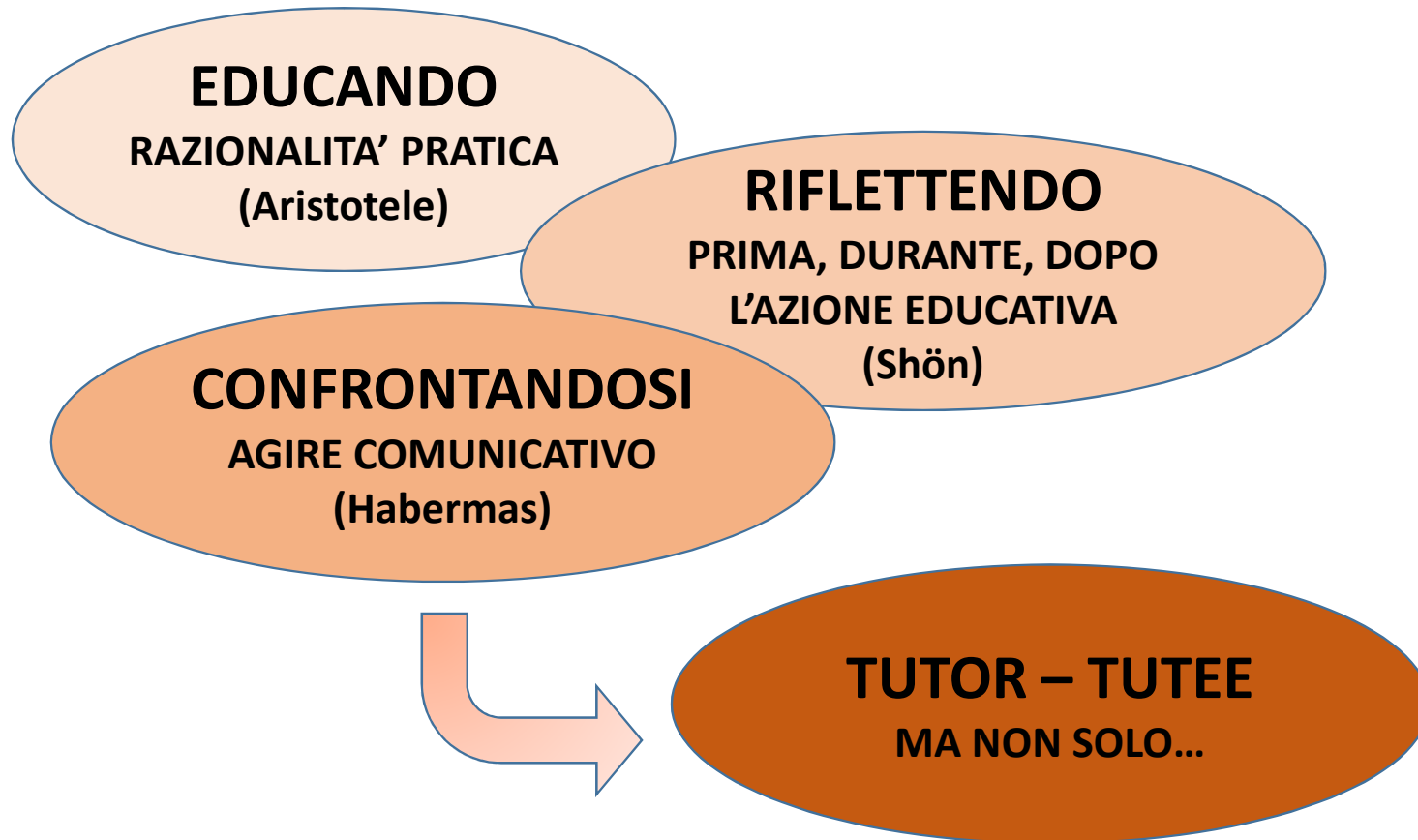
Del «pratico» e del mestiere di educare ...

«Il mestiere di educare è fra i più complessi e sofisticati, impegnativo sui piani del corpo, dell'intelletto e dell'affettività fino al livello dell'inconscio; da svolgere in tempi reali, esigendo la flessibilità richiesta a un funambolo e il coraggio della medicina d'emergenza»

prof. Elio Damiano

Il mestiere di educare ... si impara?

SI', SI IMPARA ... COME?



SVILUPPO PROFESSIONALE → SVILUPPO DI COMPETENZA

I TRATTI EPISTEMOLOGICI DELLA COMPETENZA DOCENTE (Pollard)

RACCOLTI IN TRE LIVELLI RISPETTO ALLA

- COMPrensione **DELLA SITUAZIONE**

- ASSUNZIONE DELLA **DECISIONE**

DOCENTE PRINCIPIANTE → ANALITICA → RAZIONALE

DOCENTE COMPETENTE → ANALITICA → RAZIONALE

DOCENTE ESPERTO → OLISTICA → INTUITIVA

IL NOSTRO DISCORSO, OGGI ...

1. CHI E' IL TUTOR DEL DOCENTE PRINCIPIANTE
2. QUALI PRESUPPOSTI TEORICI IN-FORMANO IL SUO AGIRE
3. COME IMPOSTA LA SUA AZIONE TUTORALE → ESEMPI

1.CHI E' IL TUTOR DEL DOCENTE PRINCIPIANTE ...

ESISTONO DIVERSE FORME DI TUTORATO ALL'INTERNO DELLA SCUOLA (TUTOR DI FORMAZIONE, TUTOR DI TIROCINIO, TUTOR ASL, ...)

LA NOSTRA ATTENZIONE SI FOCALIZZA SUL DOCENTE TUTOR PREVISTO DALLA NORMA PER IL NEOIMMESSO IN RUOLO A TEMPO INDETERMINATO

1. L'ATTUALE SISTEMA DI TUTORATO PER DOCENTI NEO-ASSUNTI

DM 850/15 Art. 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:

- a. 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;
- b. corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- c. osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- d. partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

1. CHI È IL DOCENTE TUTOR, CHE COSA FA ...

Ha sviluppato:

- competenze culturali
- comprovate esperienze didattiche
- attitudine a svolgere funzioni di *tutoring*
- *counseling*
- supervisione professionale

- Accoglie il neo-assunto nella **comunità professionale**
- Favorisce la sua partecipazione ai **diversi momenti della vita collegiale** della scuola
- Esercita ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per **migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento**

PASSAGGI STRATEGICI

Dimensione di *counseling*, cioè

Accompagnamento all'osservazione e alla partecipazione rispetto alla complessità dell'**azione educativa**

- individuale
- collegiale



AZIONE EDUCATIVA
=
*azione umana per
eccellenza, intenzionale,
razionale/relazionale,
libera, responsabile*

DUE STRUMENTI SU CUI RIFLETTERE ...

L' OSSERVAZIONE SULLE PRATICHE DIDATTICHE

«L'attività di osservazione in classe, svolta dal docente neo-assunto e dal *tutor*, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. L'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti»

IL BILANCIO DI COMPETENZE

- Il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente *tutor*.
- Il bilancio di competenze, predisposto entro il secondo mese dalla presa di servizio, consente di compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta.

2. QUALI PRESUPPOSTI TEORICI INFORMANO IL SUO AGIRE

LA TEORIA NON PRECEDE NECESSARIAMENTE LA PRATICA, DI CERTO LA «INFORMA» NELLA SUA PROGETTUALITA', REALIZZAZIONE, VALUTAZIONE

L' APPRENDIMENTO ADULTO IN J. MEZIRROW (1)

Lavora in USA, tra gli anni '80 e i primi decenni del 2000, fa proprie forti influenze della cultura europea (agire comunicativo di Habermas) vs qualsiasi epistemologia comportamentista/neo-comportamentista

Cerca di tenere insieme la dualità propria dell'Eda

- Traguardi di produttività ed efficienza
- Coscienza e consapevolezza critica

Tema di nostro interesse: in base a quali condizioni gli adulti possono ripensare se stessi e la propria esperienza? Possono riprogettare la loro vita, personale e professionale, liberandosi da pregiudizi, abitudini, remore?

L' APPRENDIMENTO ADULTO IN J. MEZIRROW (2)

Identifica diversi modi di apprendere

- Strumentale → dimensione tecnicistica
- Informativo → dimensione relazionale
- Trasformativo → dimensione riflessiva → educativa

L'apprendimento trasformativo è la necessità continua che l'uomo ha di riformulare i propri quadri di significato (schemi cognitivi, socio-culturali, psicologici che si utilizzano anche inconsapevolmente per «leggere» la realtà esterna e interna), riflettendo sulla propria esperienza e modificando gli schemi precedentemente utilizzati (J. Dewey)

L' APPRENDIMENTO ADULTO IN J. MEZIRROW (3)

Dal «dilemma disorientante» all' «apprendere emancipativo» = processo ricostruttivo degli schemi mentali su cui poggiavano le vecchie conoscenze

UOMO DELLA RISPOSTA VS UOMO DELLA DOMANDA

Contrapposizione impossibile nella sua forma totale: in realtà l'adulto riunisce entrambi questi idealtipi.

L'uomo, attraverso il processo di *inquiry*, realizza un processo dinamico-evolutivo-processuale guidato dalla riflessività, dall' autoregolazione

L' apprendimento ha lo scopo di fare da ponte tra il modo di pensare individuale e l'universo delle esperienze comuni.

LA COMUNITA' DI PRATICA (1)

AMBIENTE CHE VEDE IMPEGNATE COOPERATIVAMENTE PERSONE CHE ADOTTANO COME PRINCIPI ISPIRATORI DI OGNI ATTIVITA'

- LA RIFLESSIONE PROBLEMATICA DELLA CONOSCENZA
- LA MUTUA CONDIVISIONE DELLE RISORSE INTELLETTUALI

(LAVE - WENGER)

**APPRENDIMENTO
SOCIALE**

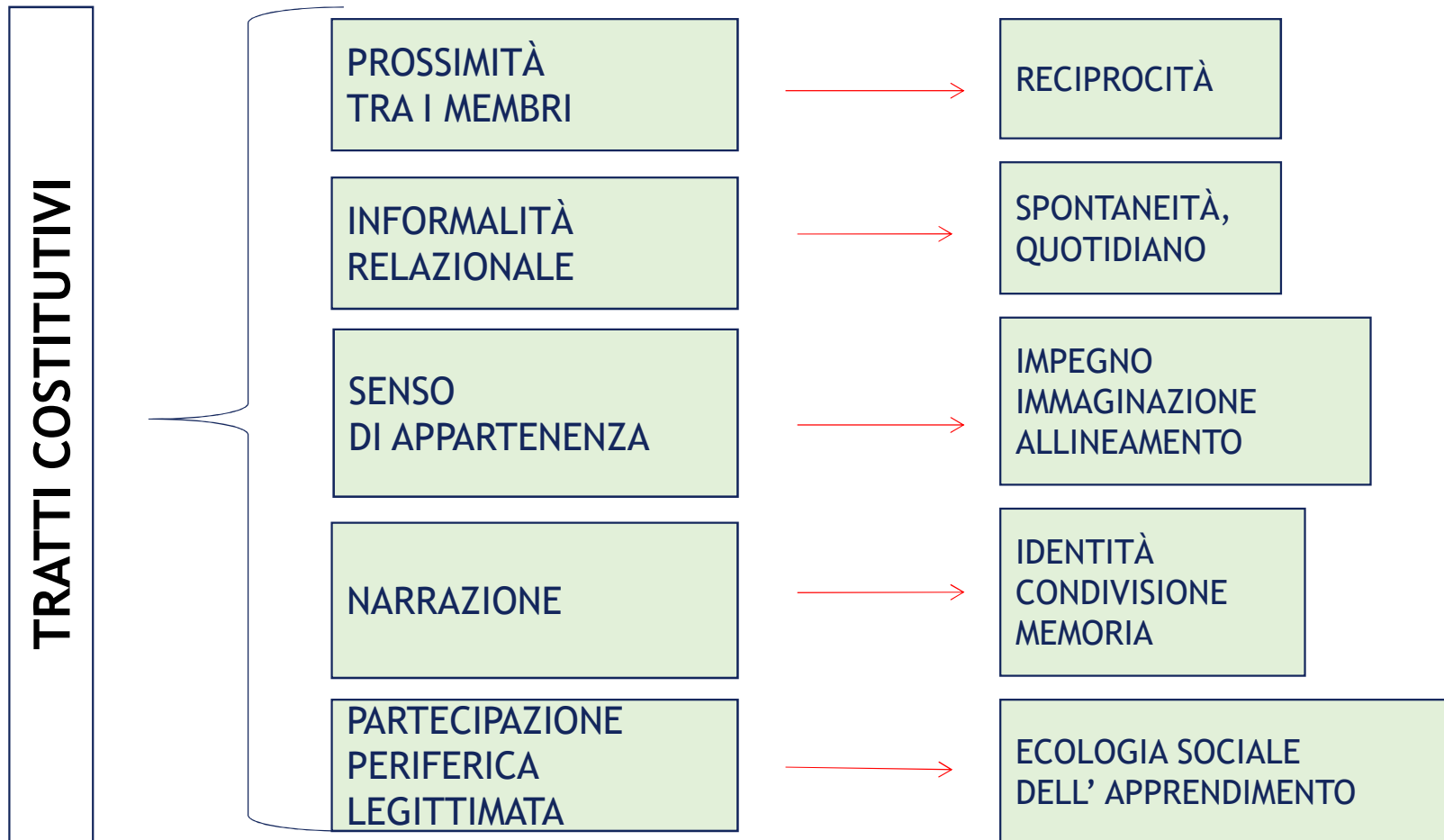
**PRINCIPI
COSTITUTIVI**

INTERSCAMBIABILITÀ DEI RUOLI

APPRENDIMENTI METACOGNITIVI

CONDIVISIONE DELL' *EXPERTISE*

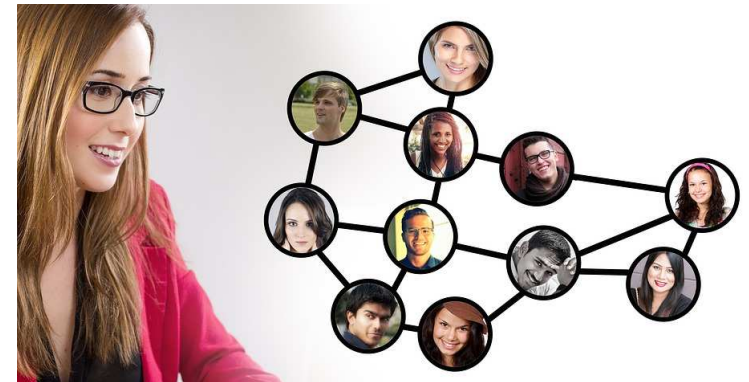
LA COMUNITA' DI PRATICA (2)



LA PARTECIPAZIONE PERIFERICA LEGITTIMA. 1

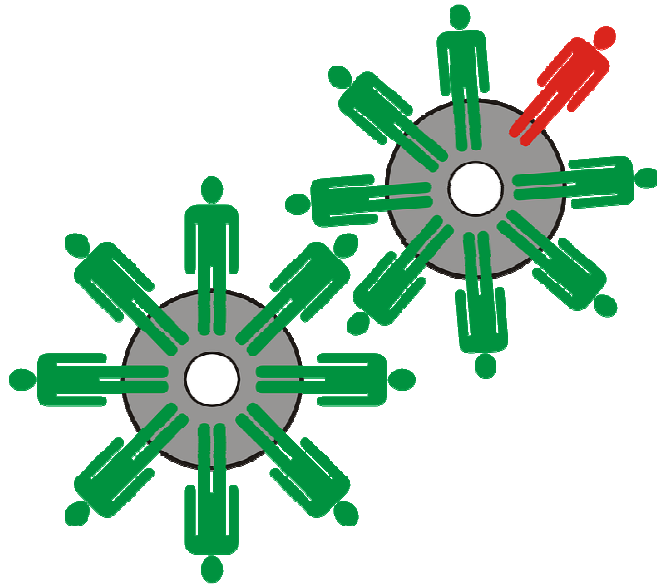
- ➔ Non è una struttura ma un modo di agire nel mondo in condizioni variabili
- ➔ E' la principale caratteristica che definisce l'apprendimento inteso come attività situata
- ➔ Le persone che apprendono partecipano a una comunità di praticanti
- ➔ La piena acquisizione di conoscenze ed abilità richiede ai nuovi arrivati di indirizzarsi verso una piena partecipazione alle pratiche socioculturali di una comunità

«La partecipazione periferica legittima non è di per sé una forma di insegnamento, e tantomeno una strategia pedagogica o una tecnica di insegnamento, è una prospettiva analitica sull'apprendimento, un modo di intenderlo»



LA PARTECIPAZIONE PERIFERICA LEGITTIMA

Riguarda **le relazioni** fra i nuovi arrivati e i veterani



Riguarda le **attività**, le **identità**, gli **strumenti** e le **comunità di conoscenza e di pratica**

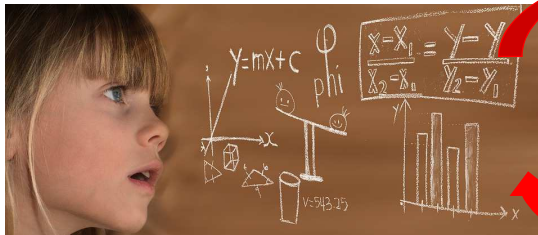
E' un **processo** mediante il quale i nuovi arrivati entrano a far parte di una comunità di pratica

L'apprendimento rappresenta un processo con il quale una persona diventa **partecipante a pieno titolo di una pratica socioculturale** e comprende, anzi, **sussume** l'apprendimento di abilità consapevoli

LA PARTECIPAZIONE ALLA PRATICA SOCIALE

L'apprendimento non è un processo di interiorizzazione (trasmissione e assimilazione) ma è una partecipazione crescente ad una comunità di pratica che coinvolge l'intera persona, è un insieme di relazioni dinamiche, cioè sempre in evoluzione

«La partecipazione si basa sempre sulla negoziazione e rinegoziazione situata del significato nel mondo. Ciò significa che la comprensione e l'esperienza sono in costante interazione - anzi, si costituiscono a vicenda. Il concetto di partecipazione dissolve quindi le dicotomie fra attività cerebrale e concreta, fra contemplazione e coinvolgimento, fra astrazione ed esperienza: le persone, le azioni e il mondo sono sempre implicate nel pensiero, nel discorso, nel sapere e nell'apprendimento». (LAVE-WENGER)



3. IL TUTOR E LA SUA AZIONE CON IL DOCENTE NEO-IMMESSO

Lo sviluppo della competenza di *tutoring* è articolato, in particolare richiede

- conoscenze e abilità culturali, disciplinari e metodologiche
- disposizione ed esercizio rispetto alla relazione e alla riflessione professionale

DUE STRUMENTI SU CUI RIFLETTERE ...

1. L' OSSERVAZIONE SULLE PRATICHE DIDATTICHE

«L'attività di **osservazione in classe, svolta dal docente neo-assunto e dal *tutor***, è finalizzata al miglioramento delle pratiche didattiche, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento. L'osservazione è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti»

2. IL BILANCIO DI COMPETENZE

- Il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata, con la collaborazione del docente *tutor*.
- Il bilancio di competenze, predisposto entro il secondo mese dalla presa di servizio, consente di compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta.

1. L' OSSERVAZIONE SULLE PRATICHE DIDATTICHE

Osservazione = non è una pratica «ingenua» (metodo ermeneutico)

- Metodologia composita
- Pratica condivisa
- Necessità di prospettive antropologiche ed epistemologiche
- Necessità di strumenti adeguati

1. Una caratteristica essenziale...

... la **situazionalità** della pratica didattica osservata

Quale che siano le modalità di osservazione messe in campo (partecipante, esterna, carta/matita, videoregistrazione, ...) i problemi centrali sono

- Rilevazione della situazione
- Criteri di osservazione
- Descrittori di questi criteri



ESEMPI ...

SITUAZIONI DI OSSERVAZIONE ...

LA RELAZIONALITA' TRA PARI NEL GRUPPO CLASSE

- 1) SITUAZIONE (scelte didattiche, setting, partecipanti e ruoli, oggetto di studio/lavoro, ...)
- 2) CRITERIO: competenza di gestione della relazione tra pari
- 3) DESCRITTORI DEL CRITERIO: che cosa fa il docente che gestisce con competenza la relazione tra pari nel gruppo classe?

LA RELAZIONALITA' TRA PARI NEL CdC/NEL DIPARTIMENTO/NEL CdD

- 1) SITUAZIONE (scopo del gruppo di lavoro, tempi, partecipanti e ruoli oggetto di analisi/discussione, ...)
- 2) CRITERIO: competenza di gestione della relazione tra pari
- 3) DESCRITTORI DEL CRITERIO: che cosa fa il docente che gestisce con competenza la relazione tra pari in un gruppo di colleghi?

2. IL BILANCIO DI COMPETENZE

- a. Quale tipo di «bilancio di competenze»
- b. Quale significato di «competenza»
- c. Quali strumenti di rilevazione delle «competenze»
- d. Quale tracciabilità dello «sviluppo di competenza»
- e. Quale VALUTAZIONE



A. QUALE TIPO DI «BILANCIO DI COMPETENZE»?

Il modello offerto da INDIRE ha caratteristiche precise

- ipotizza obiettivi professionali
- sollecita all'**auto-percezione** rispetto ai risultati raggiunti in relazione al singolo obiettivo

Esempio

Ob.:Utilizzare diverse tecniche e strumenti per la valutazione formativa

Domanda di auto-percezione:

Ritieni di avere una adeguata conoscenza delle tecniche e degli strumenti per proporre una valutazione che potenzi le capacità di ciascun allievo di progettare e monitorare il proprio apprendimento?

Ritieni di conoscere differenti strumenti e tecniche per favorire l'autovalutazione, la valutazione tra pari, la co-valutazione con l'insegnante?

B. Quale significato di «competenza»?

Se, sulla scorta della normativa italiana ed europea, la competenza è l'agire autonomo e responsabile di una persona di fronte ad un problema, per affrontare il quale mette in campo i suoi saperi, le sue risorse interne ed esterne,



COME È POSSIBILE FAR EMERGERE LE COMPETENZE POSSEDUTE?

Quali azioni? Quali prodotti? Quali evidenze? ecc.

C. Quali strumenti di rilevazione delle «competenze»?

- La narrazione dei propri agiti è necessaria, ma non sufficiente
- L'osservazione (condivisa tra tutor e tutee) dell'agire educativo mette a fuoco **situazioni reali** di manifestazione di competenza
- Per rilevarle occorre strumenti qualitativi ma scientificamente attendibili

D. Quale tracciabilità dello «sviluppo di competenza»?

- Se si realizza uno sviluppo di competenza professionale, occorre avere strumenti che ne permettano la «registrazione» ai fini della valutazione

E. QUALE VALUTAZIONE?

DM 85/15 art. 7

«Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, sulla base del bilancio delle competenze, sentito il docente *tutor* e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale, da raggiungere attraverso le attività formative (...)»

Se sono stati stabiliti e condivisi **obiettivi di sviluppo delle competenze**, come contribuisce il tutor alla valutazione del processo e dei suoi esiti?