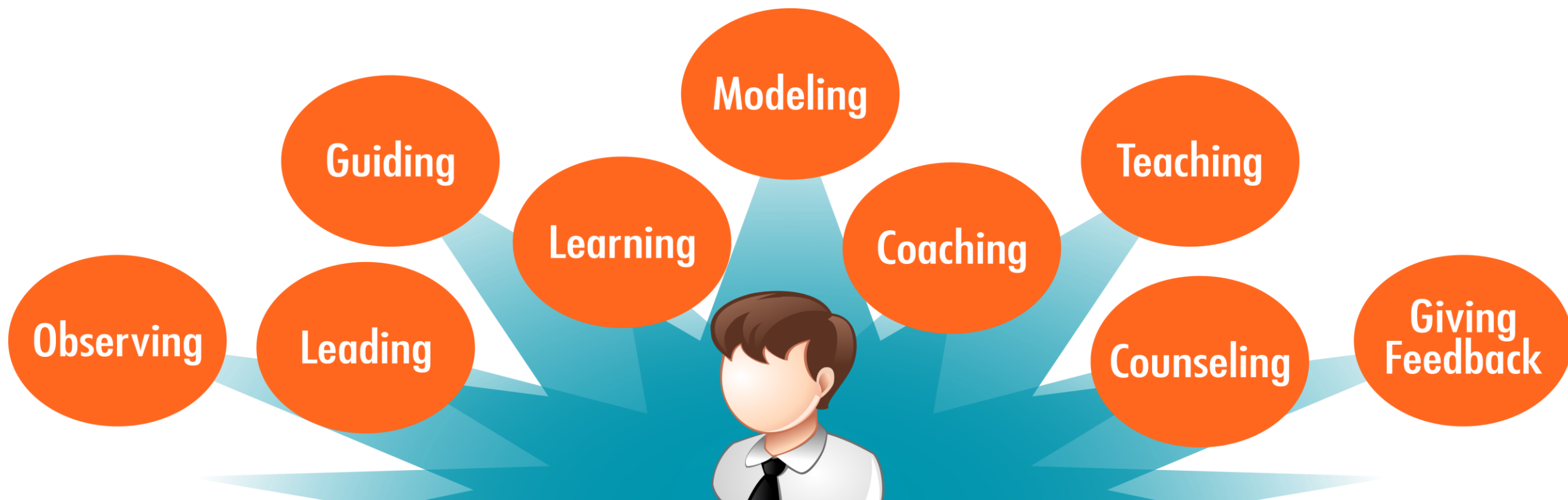


Il Tutor: una risorsa per lo sviluppo professionale

- l'accoglienza, - il laboratorio «adulto», - il peer teaching, - la centralità dell'aula, - il portfolio come strumento formativo, - verso standard professionali.



Accogliere un docente neo-assunto....

Dalla formazione in servizio allo sviluppo professionale

- formazione non è solo la frequenza di «attività»
- Al centro c'è un'idea di professionalità in evoluzione
- Gli strumenti del professionista riflessivo (patto di ingresso, bilancio di competenze, portfolio di documentazione)
- La dinamica pro-attiva: il patto per lo sviluppo professionale
- L'inserimento in una comunità professionale

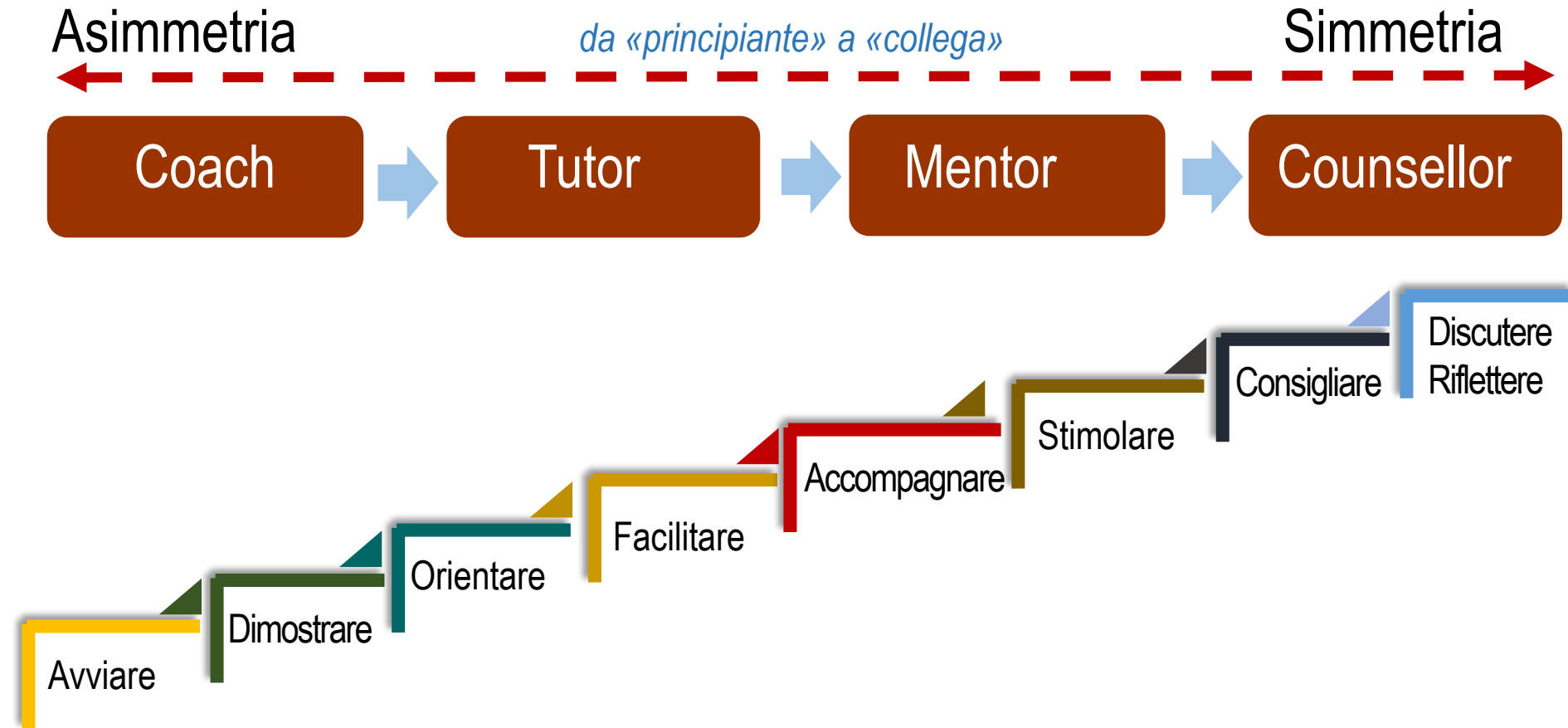


Il laboratorio “adulto” ... il peer teaching

- La formazione come accompagnamento, autorevole e competente
- Il docente neo-assunto come protagonista della formazione
- Il formatore come tutor: supervisione professionale
- Ascolto, empatia, rispetto, sospensione del giudizio:
per promuovere abilità pro-sociali e capacità metacognitive
- Incrementare il lavoro collaborativo tra docenti
- Costruire la comunità professionale.



Quale rapporto tra tutor e docente in formazione



Il tutoring

Tutor è il collega esperto, competente e motivato che accompagna i nuovi membri di una comunità professionale ad rafforzare le proprie motivazioni e competenze professionali.



One To One

TUTOR

Al di là delle azioni visibili (colloqui, confronti, suggerimenti, fornitura di documenti ed esempi, affiancamenti in progetti, ecc.) ci sono le azioni invisibili, che scaturiscono dalla qualità della relazione tra le persone

Le azioni visibili del tutor

Accoglie, ascolta, supporta, accompagna, collabora, sostiene, osserva, supervisiona...; ha specifiche competenze organizzative, didattiche, relazionali



Le azioni invisibili del tutor

- accoglienza e presa in carico; ascolto;
- facilitazione;
- responsabilizzazione;
- attivazione; accompagnamento e supporto;
- autovalutazione 'realistica';
- passaggio dal sapere tacito/implicito a quello esplicito; ‘
- scoperta di attività e competenze;
- loro 'nominazione';



- auto-riconoscimento e riconoscimento sociale;
- valorizzazione, apprezzamento;
- consolidamento della identità;
- self-empowerment e self-efficacy;
- riflessività e meta-cognizione;
- apprendimento e sviluppo;
- capitalizzazione e transfer;
- sviluppo

La centralità del lavoro d'aula

- Come entrare in punta di piedi nella *black-box* (l'aula)
- non si tratta di proporre visite a sorpresa, ma di condividere alcuni indicatori per l'osservazione reciproca
- la classe come ambiente di apprendimento
- non va sottovalutato il valore dei contenuti culturali (rapporto tra allievi, saperi, docenti, per costruire le conoscenze)
- lavorare sulle competenze “chiave” degli allievi



La scena educativa

[Chi osserva, cosa si osserva, come, con quali strumenti]



- **Chi osserva** (insegnante, osservazione reciproca, auto osservazione)

- **Con quali strumenti** (appunti, diario di bordo, schede semistrutturate...).

- **Cosa si osserva** (comportamento sociale, relazioni, comportamento organizzativo, strategie di apprendimento...),

Possibili criteri di osservazione

AIUTARE GLI ALLIEVI A CAPIRE IL CONTENUTO DI STUDI

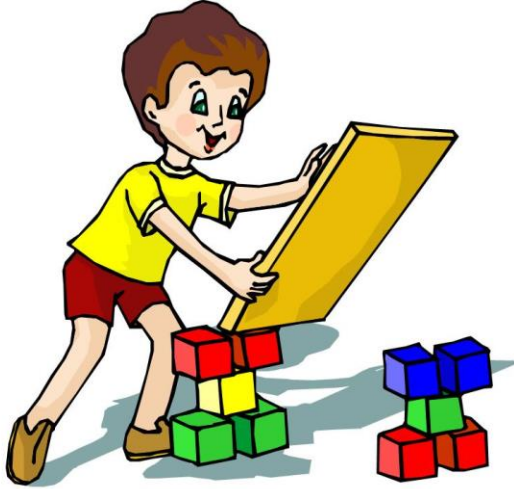
- PROMUOVERE LA PARTECIPAZIONE DEGLI ALLIEVI ALLA LEZIONE
- ABILITA' DI SPIEGAZIONE E AIUTI VISUALI
- STRUTTURAZIONE DEL COMPITO E ORGANIZZAZIONE DEL TEMPO



- L'insegnante:
 - Spiega in modo strutturato
 - Fa domande per incoraggiare il ragionamento
 - Dedica spazio alla discussione
 - Illustra la procedura da usare
 - Dà indicazioni agli studenti per fare da soli

Osservazione dei comportamenti degli alunni (processi ed esiti)

I comportamenti, prima ancora di essere valutati vanno osservati ed analizzati.



Comportamenti ed atteggiamenti:

- Atteggiamenti emotivi
- Capacità di concentrazione
- Modalità di organizzazione
- Relazioni con gli altri
- Messa in campo di strategie

Apprendimenti (disciplinari)

- Conoscenze ed abilità (attese) della propria disciplina
- Conoscenze ed abilità (attese) delle altre discipline
- Conoscenze ed abilità non attese



Come osservare

Come si fa...?

Prendere appunti e documentare
ciò che emerge di significativo



1. Stesura di appunti (con il metodo della “carta e penna”), tenendo presente alcuni parametri concordati tra docenti
2. Utilizzo di strumenti concordati
3. Registrazioni audio (audiovideo, laddove è possibile e laddove si rende veramente necessario)

Check list per la riflessione

- Compito**
- Tipologia
 - Analisi funzionale
 - Effetti



Processi attivati



- Relazionali prevalenti
- Cognitivi, metacognitivi, euristici...
- Interazioni tra saperi

Osservazione dello studente

- Comportamento
- Interazioni sociali
- Processi cognitivi



Auto osservazione del docente

- Comportamento docente
- Relazione docente allievo
- Comportamento professionale



Qualità della didattica

- Strategie didattiche
- Sostegno personalizzato
- Utilizzo delle risorse didattiche
- Gestione della classe
- Contesto



Il bilancio di competenze: fortunato malinteso

- Non è una misurazione quantitativa; non è una etero-valutazione;
- E' un dispositivo di orientamento e di counseling;
- Dovrebbe essere svolto su base volontaria, fruendo di accompagnamento;

Serve per:

- ricostruire, documentare e valorizzare le proprie esperienze formative, professionali e di vita;
- ...per identificare e autovalutare le proprie competenze e risorse;
- ...per elaborare un proprio progetto di sviluppo professionale realistico.



La natura del portfolio

- Documentativo



- Curriculum
- Documentazione di sequenze didattiche
-

- Autovalutativo, formativo [miglioramento]



- Riflessione
- Rubriche autovalutative
- Proiezione
-

- Valutativo [sviluppo]



- Accesso al ruolo
- Conferma in ruolo
- Validazione competenze
- Accesso a nuove funzioni
-

Prima ipotesi di standard professionali

Dimensione culturale

1. **Conoscenze culturali** generali e dei saperi che sono “oggetto” di insegnamento
2. **Competenze disciplinari** (quindi capacità di analizzare, descrivere, trattare i “saperi” in ordine alla loro insegnabilità, in relazione alle diverse età evolutive)

Dimensione didattica

3. Insegnamento **pianificato** e strutturato per l'apprendimento
4. Strategie didattiche per **sostenere l'apprendimento** di tutti gli studenti
5. Metodi e **strategie** per promuovere l'apprendimento
6. Gestione delle **relazioni** e comportamenti in classe

Dimensione organizzativa

7. Partecipazione all'esperienza professionale **organizzata** a scuola, coinvolgimento nei processi di autovalutazione, miglioramento, rendicontazione,
8. **Lavoro collaborativo** tra docenti, nel contesto della classe, del dipartimento, anche nelle dimensioni verticali

Dimensione istituzionale

9. Padronanza del contesto professionale, con le sue **regole, routine, responsabilità**; conoscenza delle dimensioni normative (decisioni e relazioni professionali);
10. Capacità di instaurare rapporti positivi con genitori, **partner istituzionali e sociali**, saper vivere il rapporto con il territorio e la comunità come risorsa positiva.

Dimensione formativa (cura della professione)

11. Partecipazione ad **esperienze di formazione**, da intendersi come attività formative corsuali o azioni di ricerca, formazione, documentazione, nella scuola e nel territorio, in presenza o on line, liberamente o in programmi istituzionali
12. **Sviluppo della propria professionalità**, con disponibilità ad assumere funzioni e responsabilità all'interno e all'esterno della scuola, nelle dimensioni didattiche, formative, organizzative, previa opportuna formazione e training.

Le tre fasi di sviluppo (livelli di progressione)

1. livello iniziale (principiante, in fase di formazione e inserimento lavorativo, di prova, di adattamento professionale, di sviluppo verso gli standard attesi);
2. livello base (con competenza accreditata, che ispira i propri comportamenti professionali agli standard attesi per tutti i docenti);
3. livello “esperto” (con comprovata competenza ed esperienza, che sa mettere a disposizione dei colleghi e della organizzazione cui appartiene il proprio sapere professionale, svolgendo funzioni di “mentor”).



Comunità educante o comunità professionale?

Prendersi cura delle componenti soft delle culture organizzative: culture, conoscenze esperte, condivisione, lavoro progettuale, il senso, il miglioramento. Le 4 C:

- **Cooperazione** autoregolata, artigianale, leadership diffusa, miglioramento;
- **Comunicazione** estesa (creare non solo trasmettere; non solo informazioni ma valori: costruire il “senso” dell’agire insieme);
- **Conoscenza** (condivisa): ci sono dei saperi dell’organizzazione (non solo routine, regole, saperi tecnici), ci sono dei saperi delle persone (teoriche, pratiche, valoriali)
- **Comunità** (professionale): compiti, successo, valori, sentimenti, lealtà



Scelte coraggiose per il futuro

- Ora abbiamo la «formazione» (card) e alcuni incentivi (merito)
Non bastano.... Occorrono scelte più radicali per uscire
dalla marginalità della condizione docente



Tre questioni «tabù»

1. Uno **stato giuridico e una «carriera»** orientati alla professionalità (l'esperienza di per sé non basta, va accompagnata dalla rielaborazione culturale: si scatta con i crediti?)
2. **Standard professionali** e non solo un generico profilo: descrizione di comportamenti attesi e un tempo di lavoro onnicomprensivo, socialmente visibile
3. Una articolazione di **figure/funzioni professionali intermedie**, per presidiare l'autonomia e far crescere l'organizzazione professionale dell'insegnamento (e le persone)