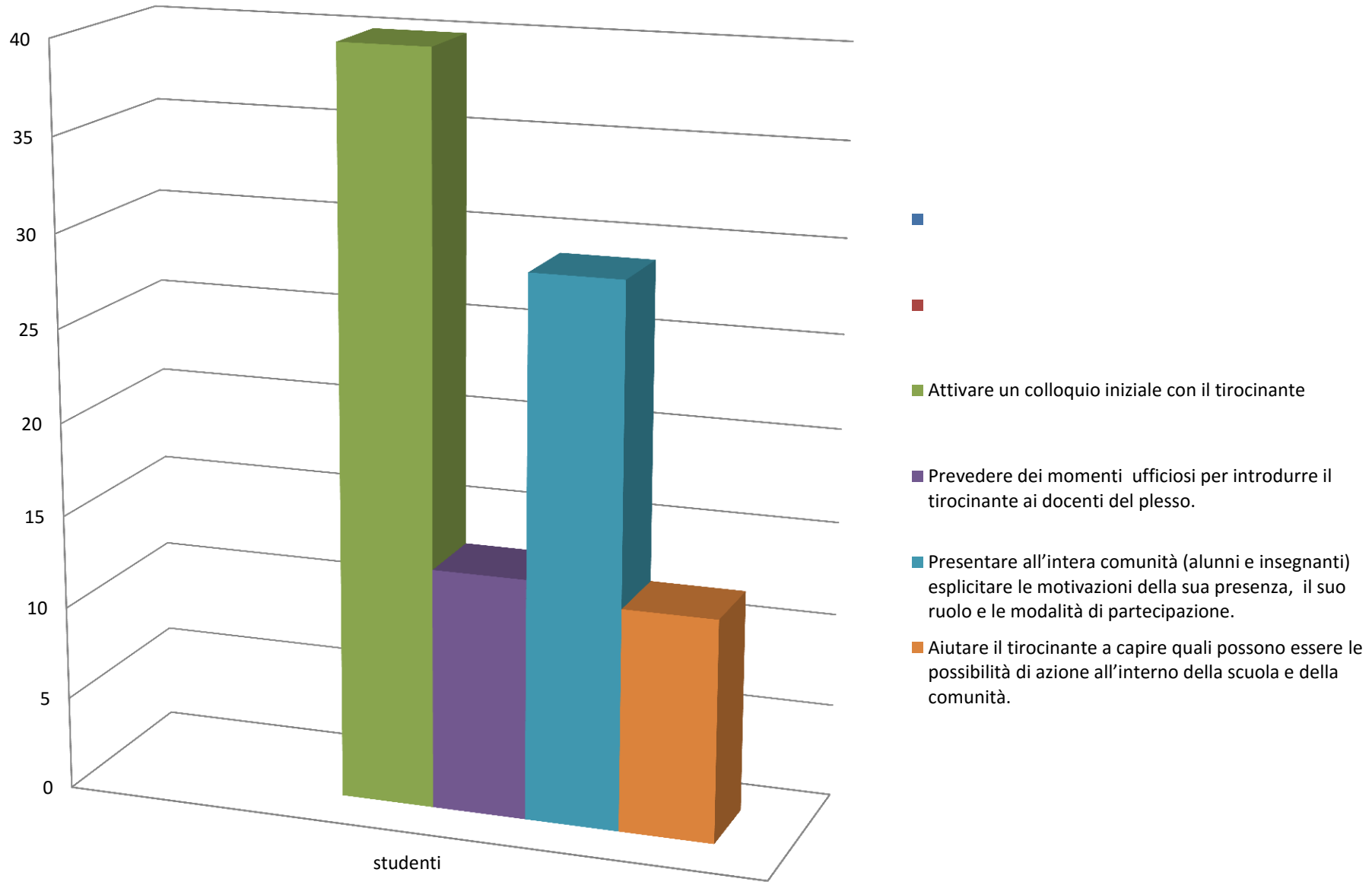
Quale sviluppo professionale osservabile?

Patrizia Magnoler
Università degli Studi di Macerata
9-10 marzo 2016

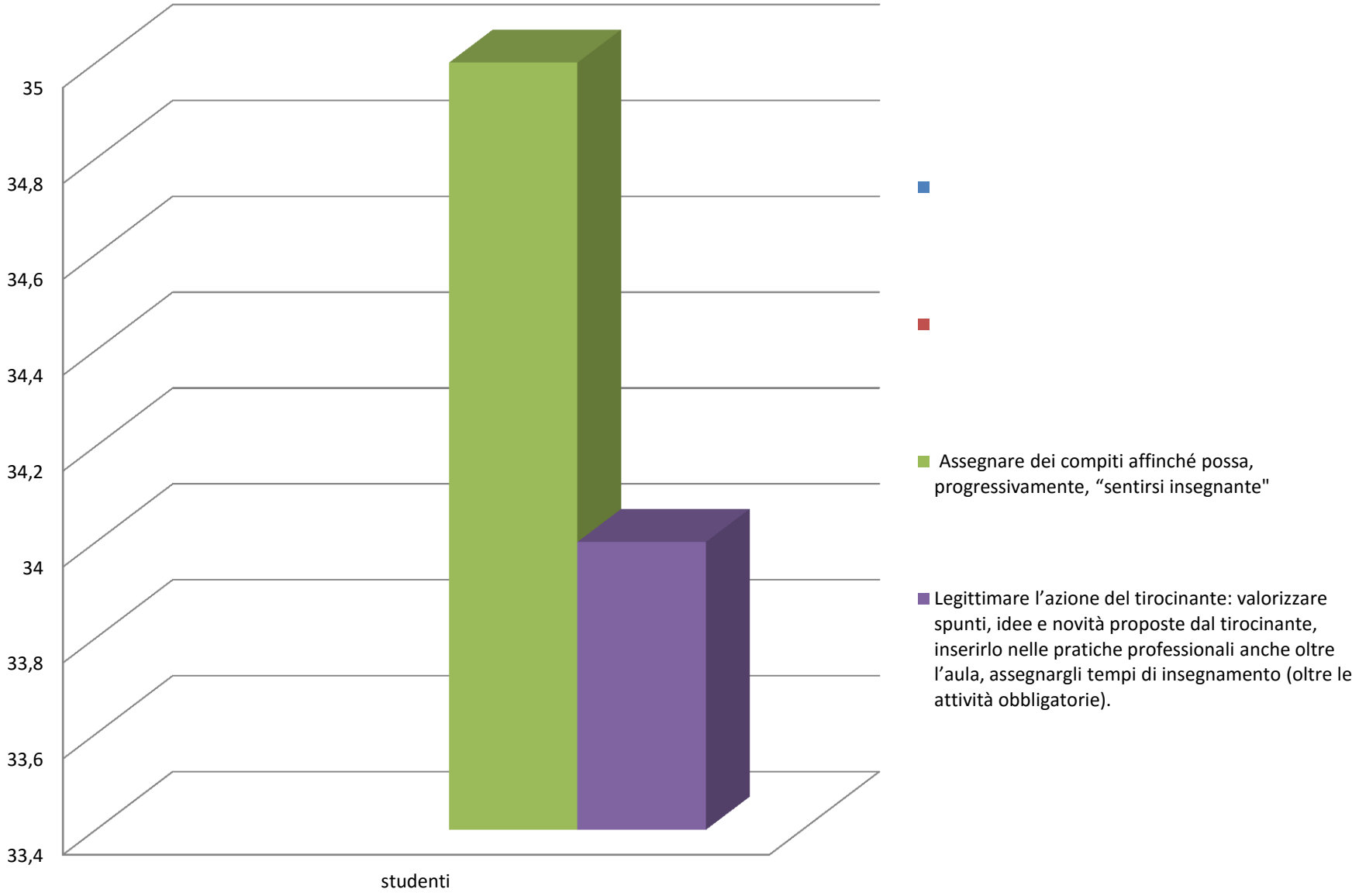
ORIENTARE

Favorire la costruzione del sé professionale in rapporto alle attività e all'organizzazione

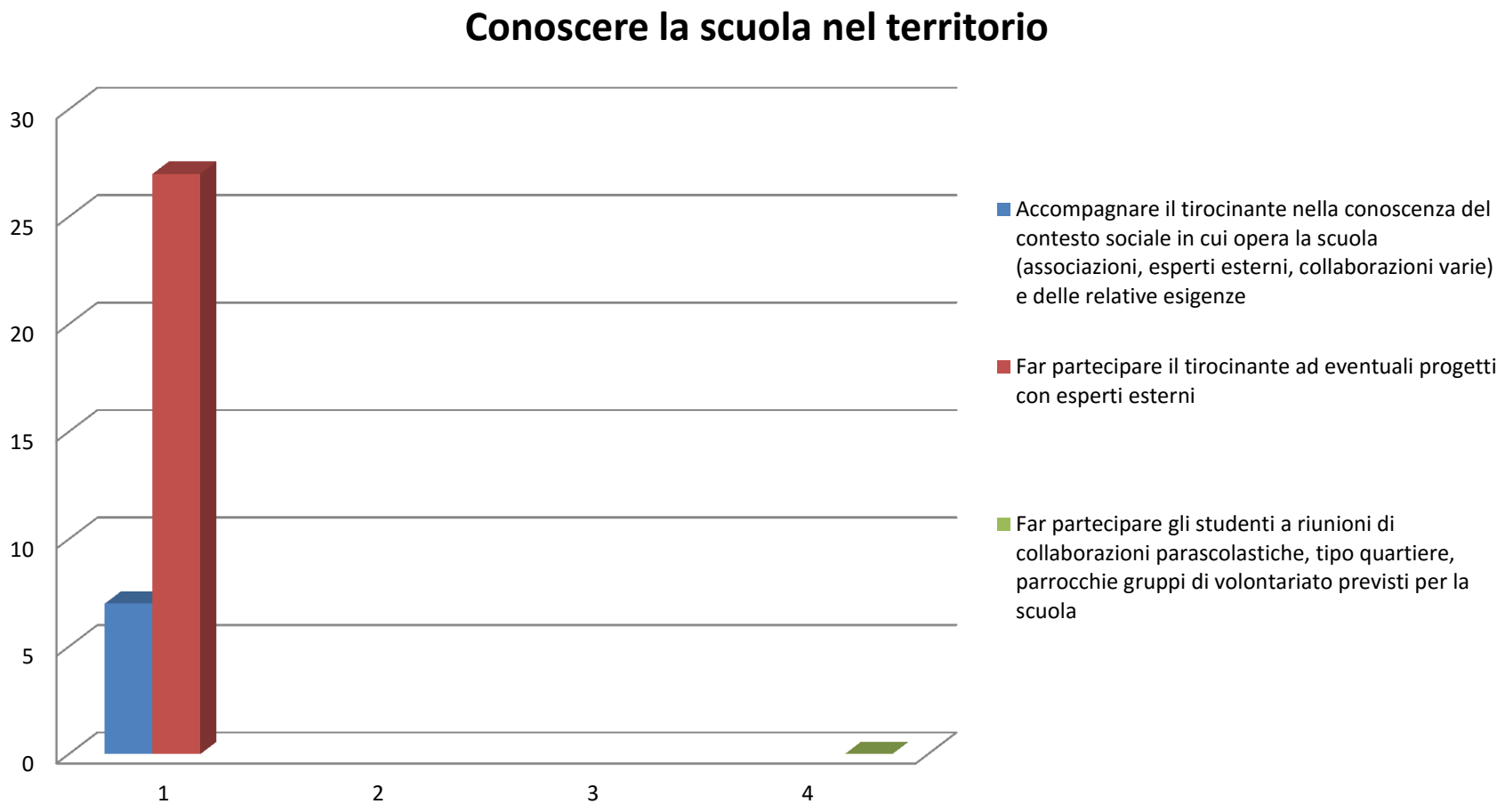
Assegnare un ruolo: aspetto esplicito



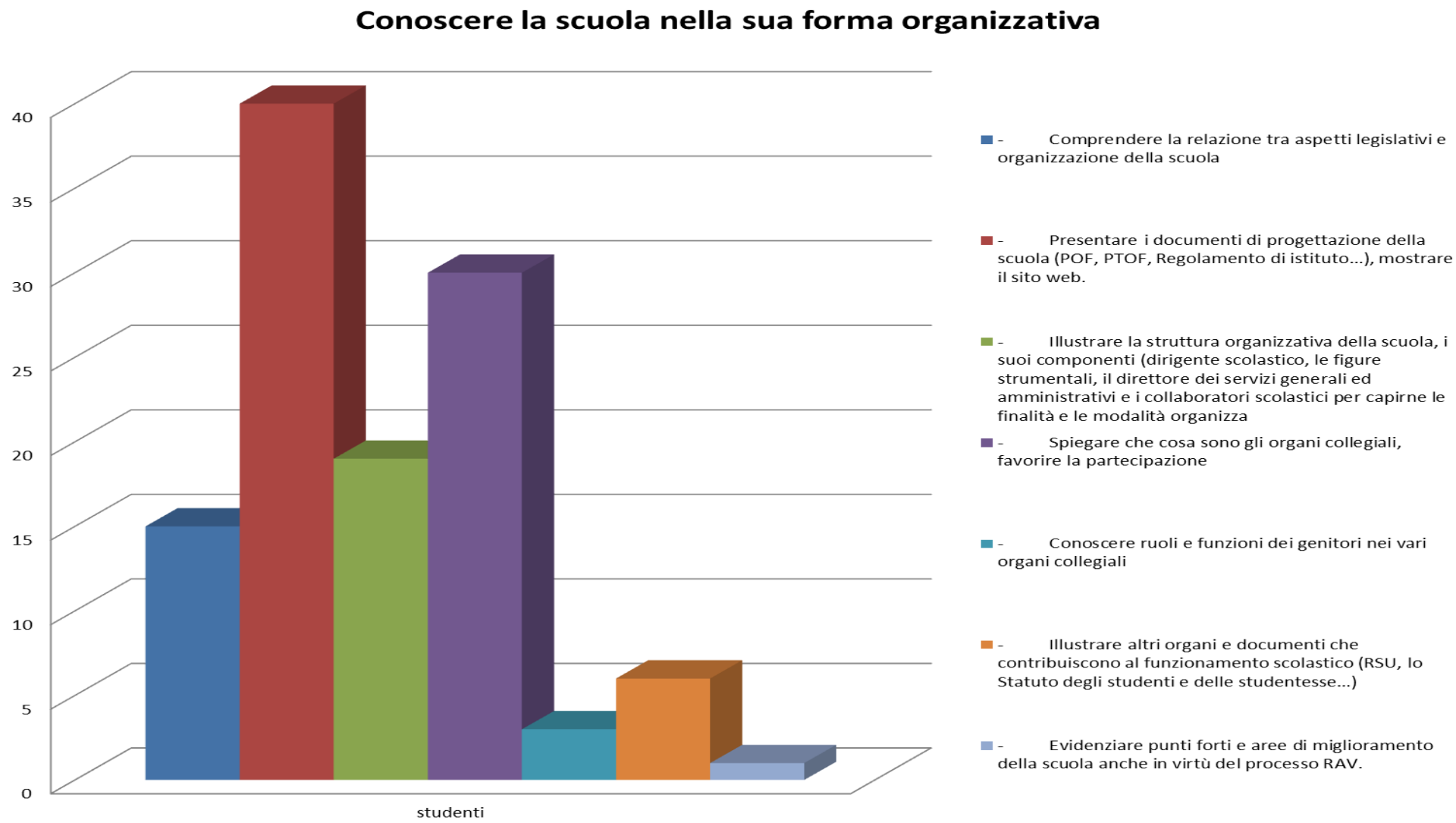
Assegnare un ruolo: aspetto implicito



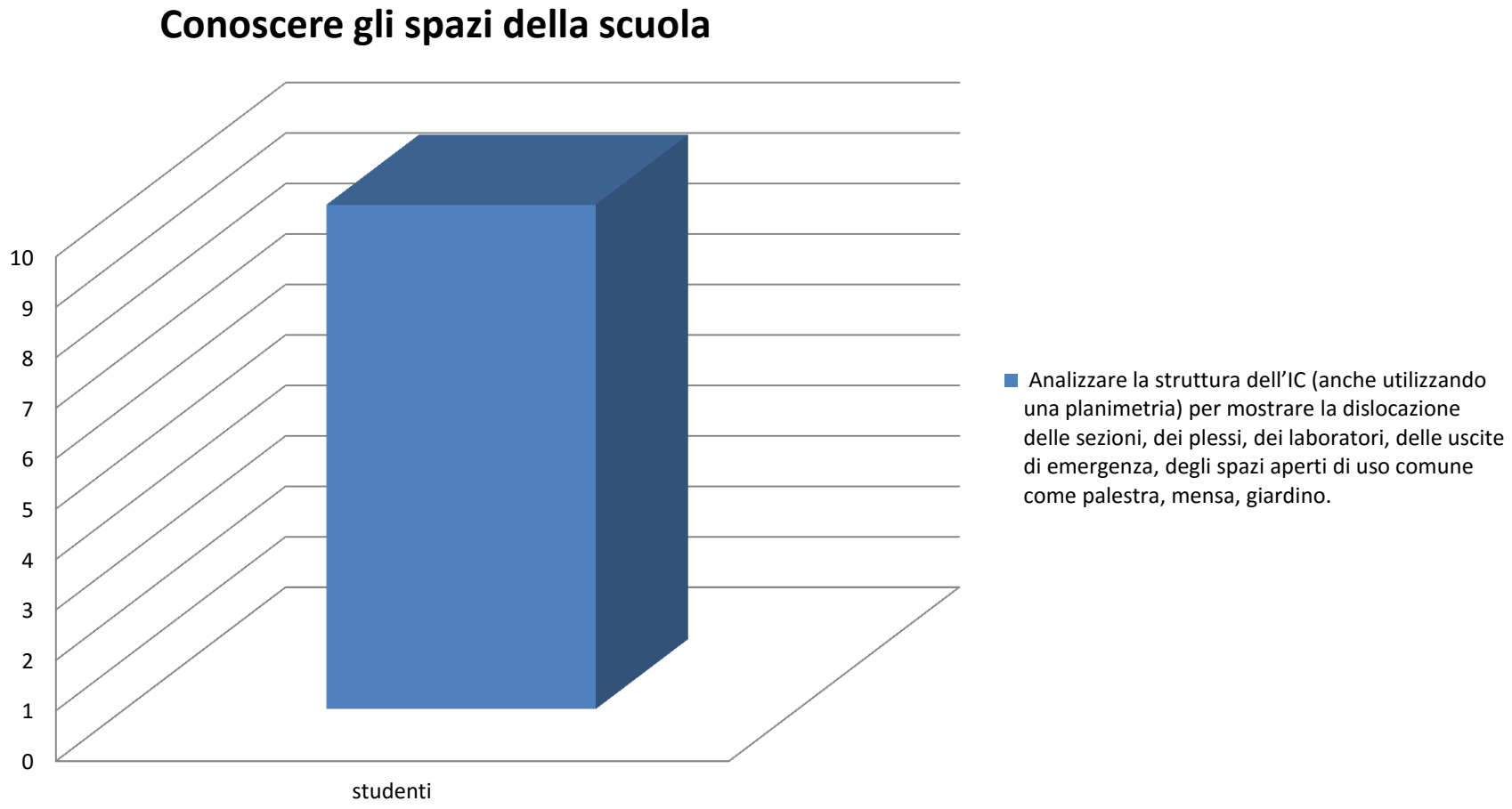
Fornire occasioni per conoscere il contesto e l'organizzazione della scuola



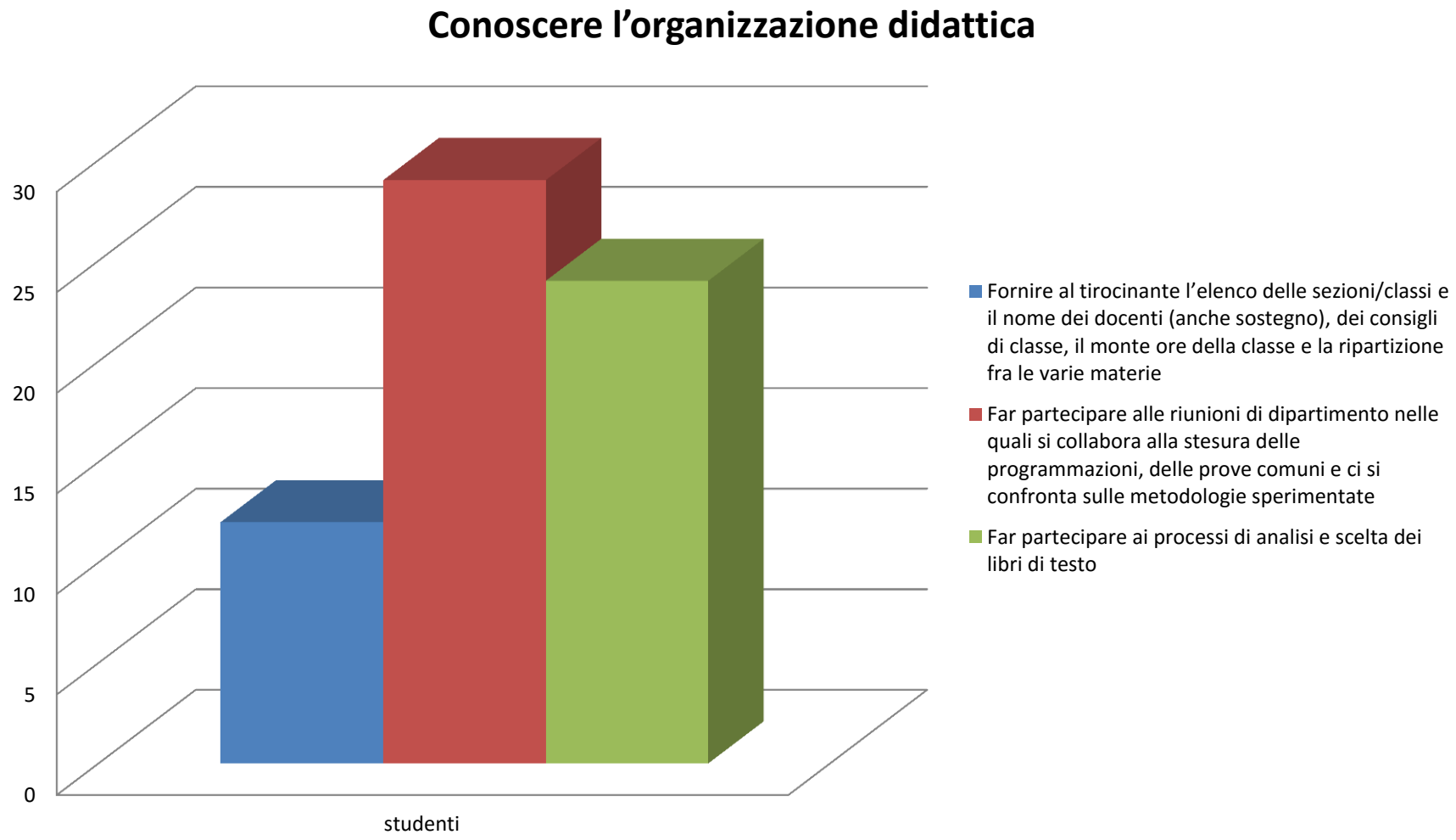
Fornire occasioni per conoscere il contesto e l'organizzazione della scuola



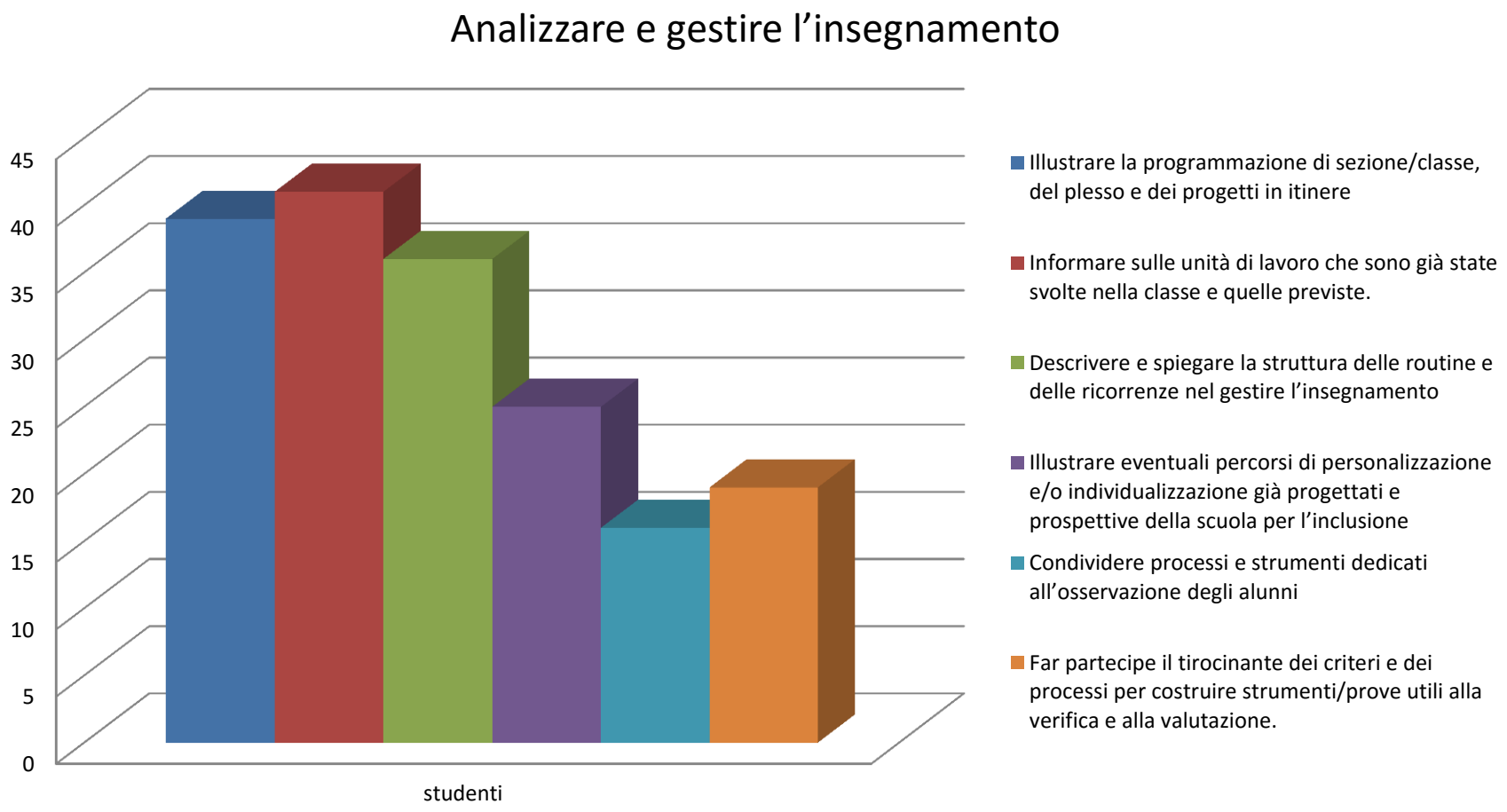
Fornire occasioni per conoscere il contesto e l'organizzazione della scuola



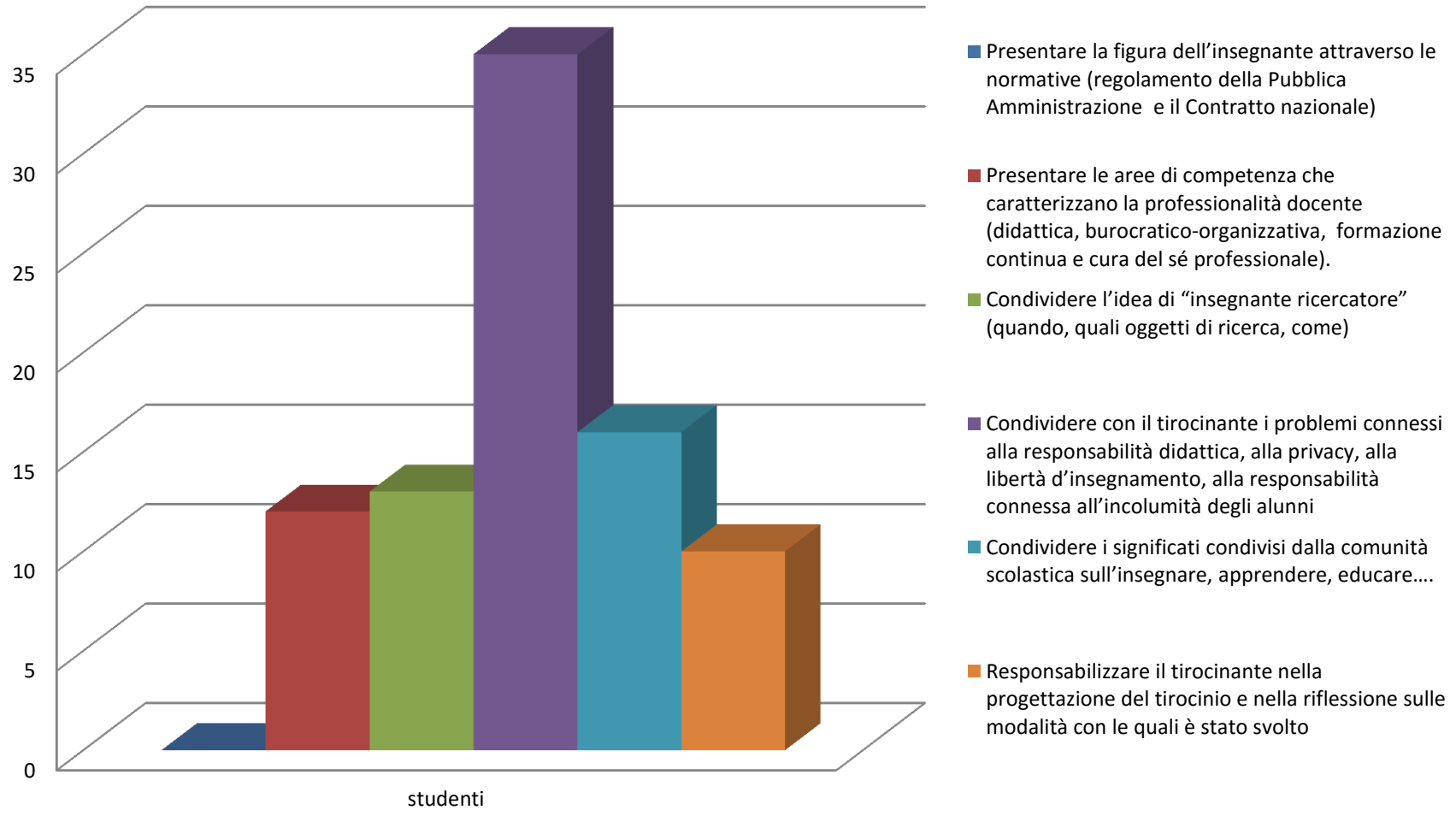
Fornire occasioni per conoscere il contesto e l'organizzazione della scuola



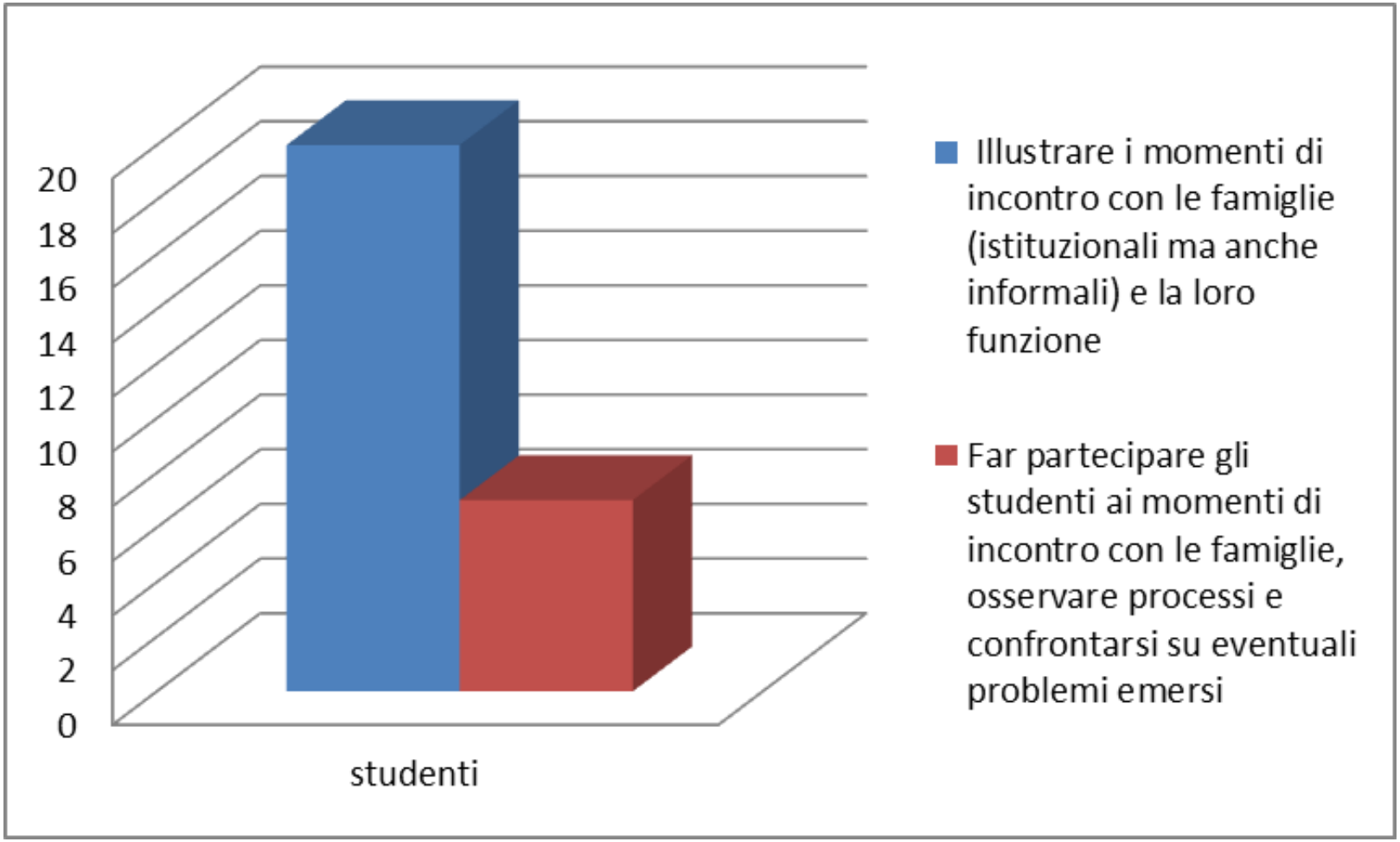
Fornire occasioni per conoscere il contesto e l'organizzazione della scuola



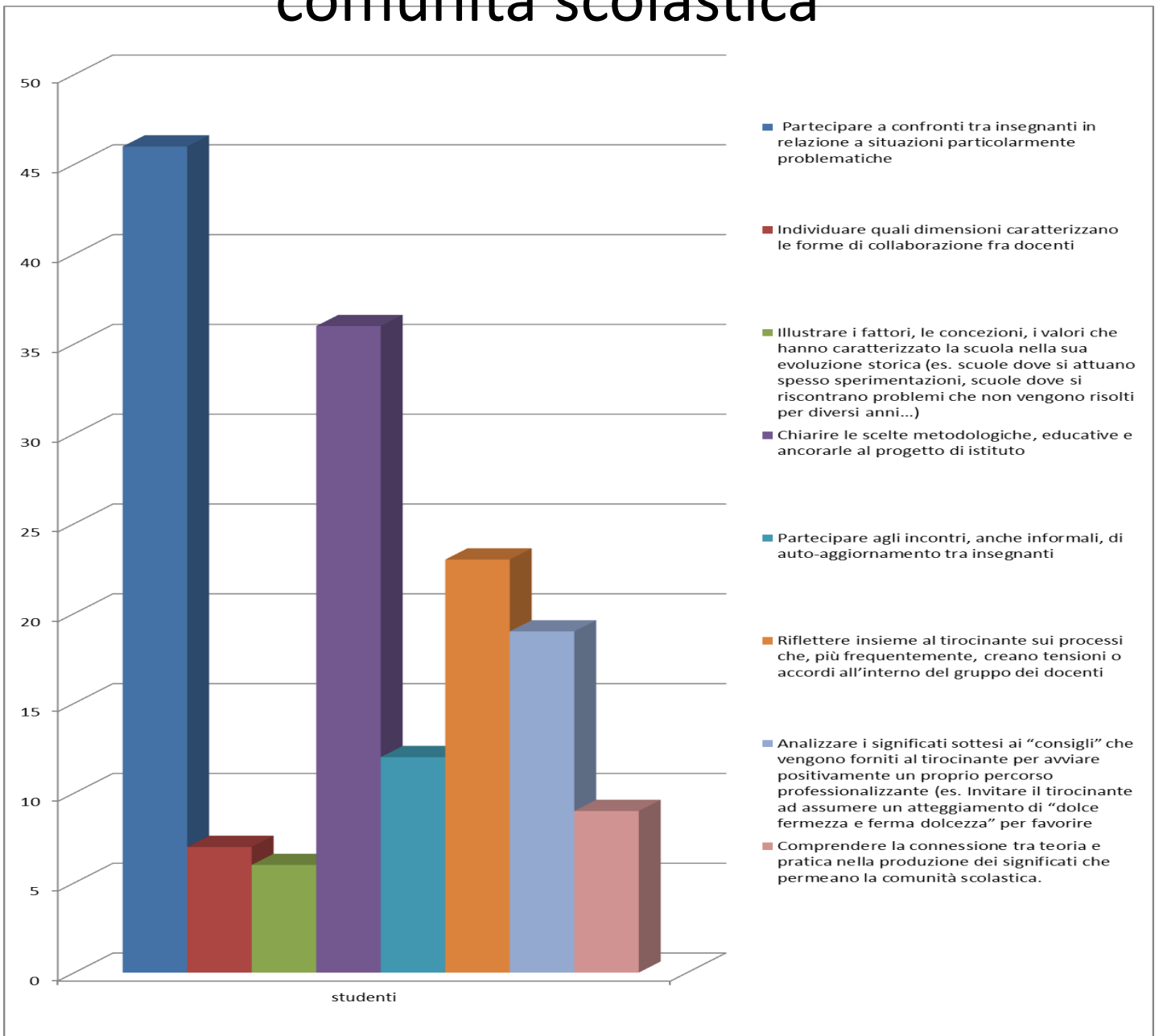
Presentare la professione dell'insegnante, le responsabilità e la dimensione etica



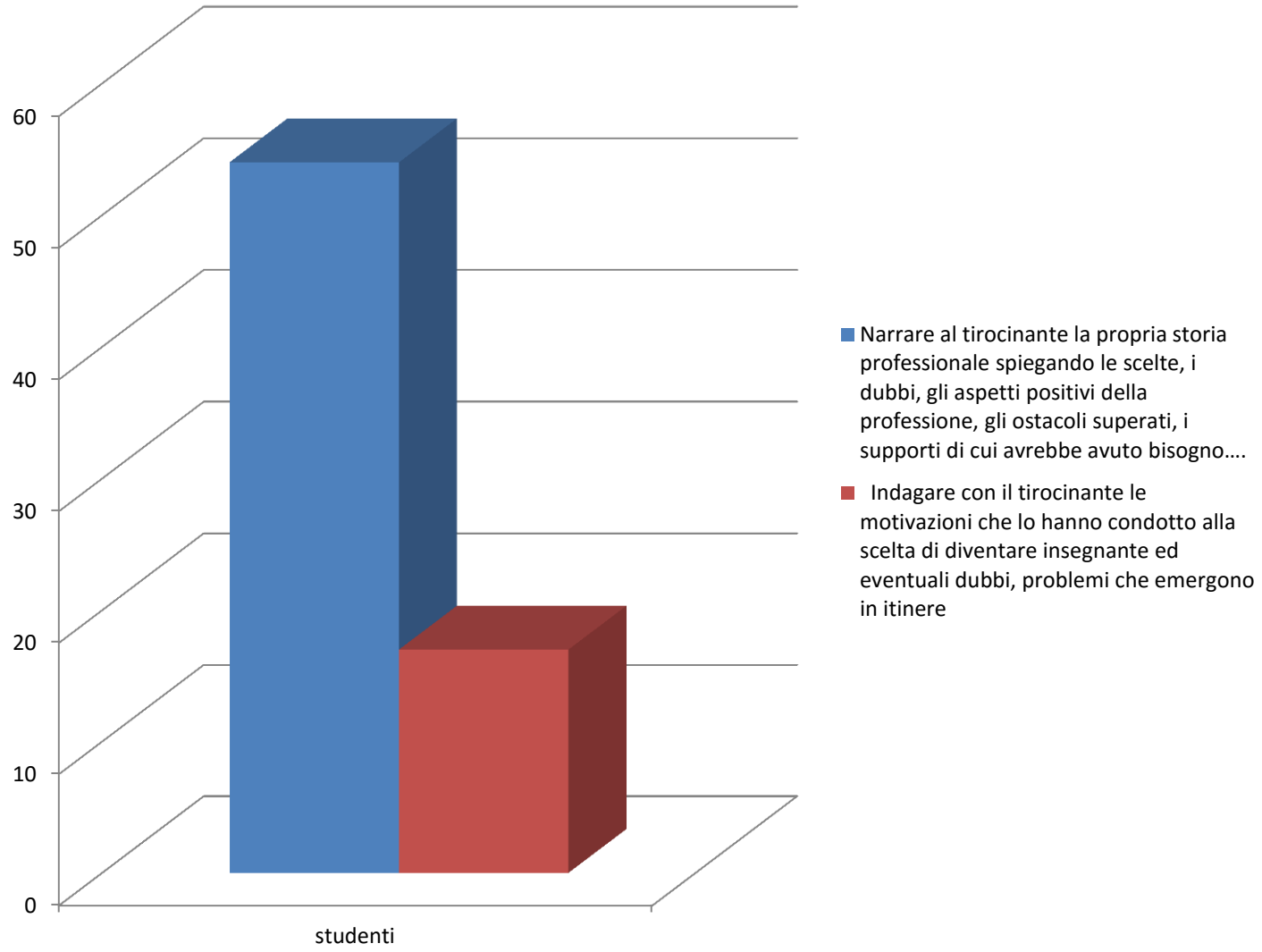
Conoscere la funzione delle occasioni di confronto con i genitori



Accedere ai significati caratterizzanti della comunità scolastica



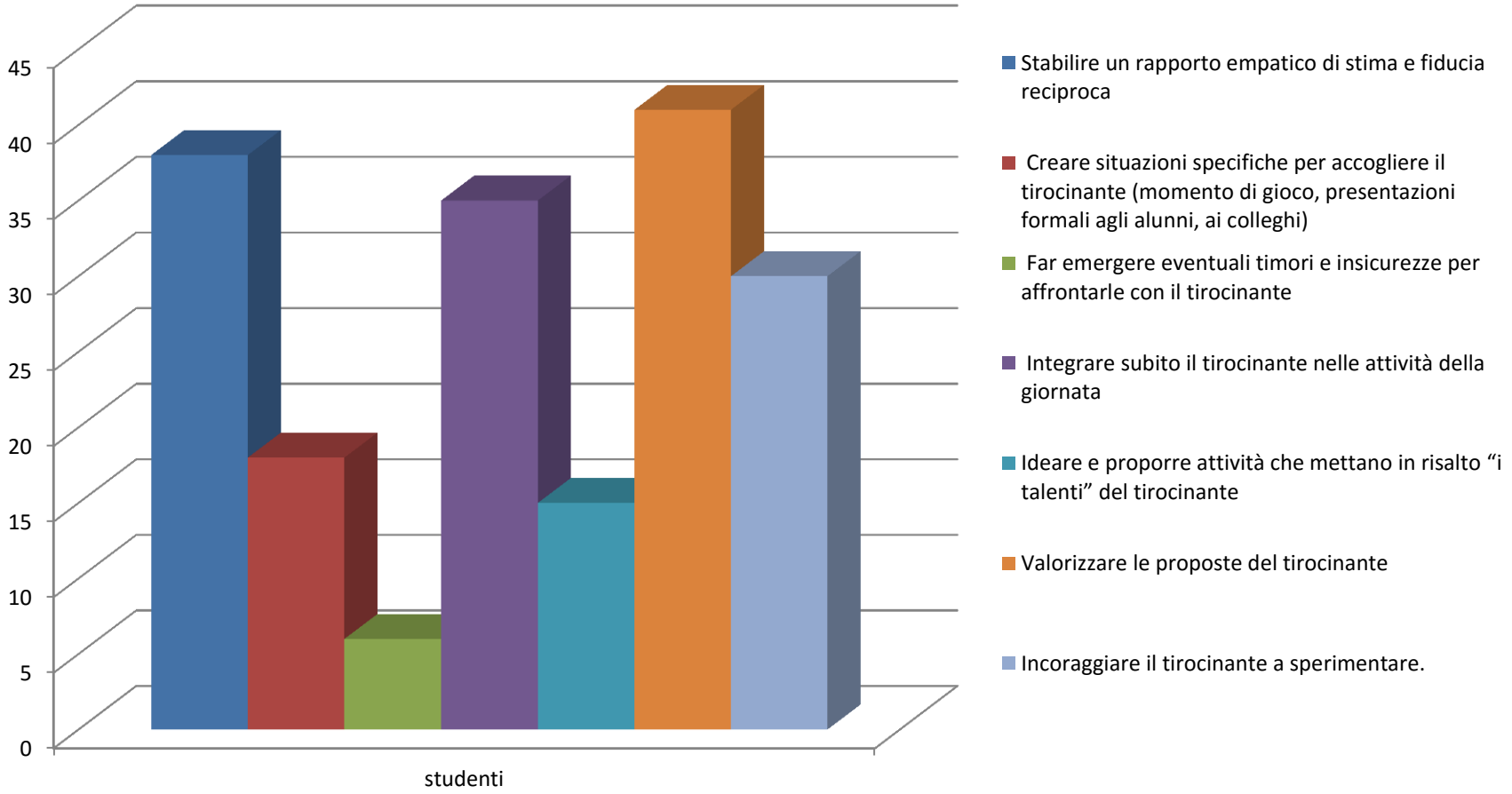
Indagare insieme la motivazione verso la scelta professionale



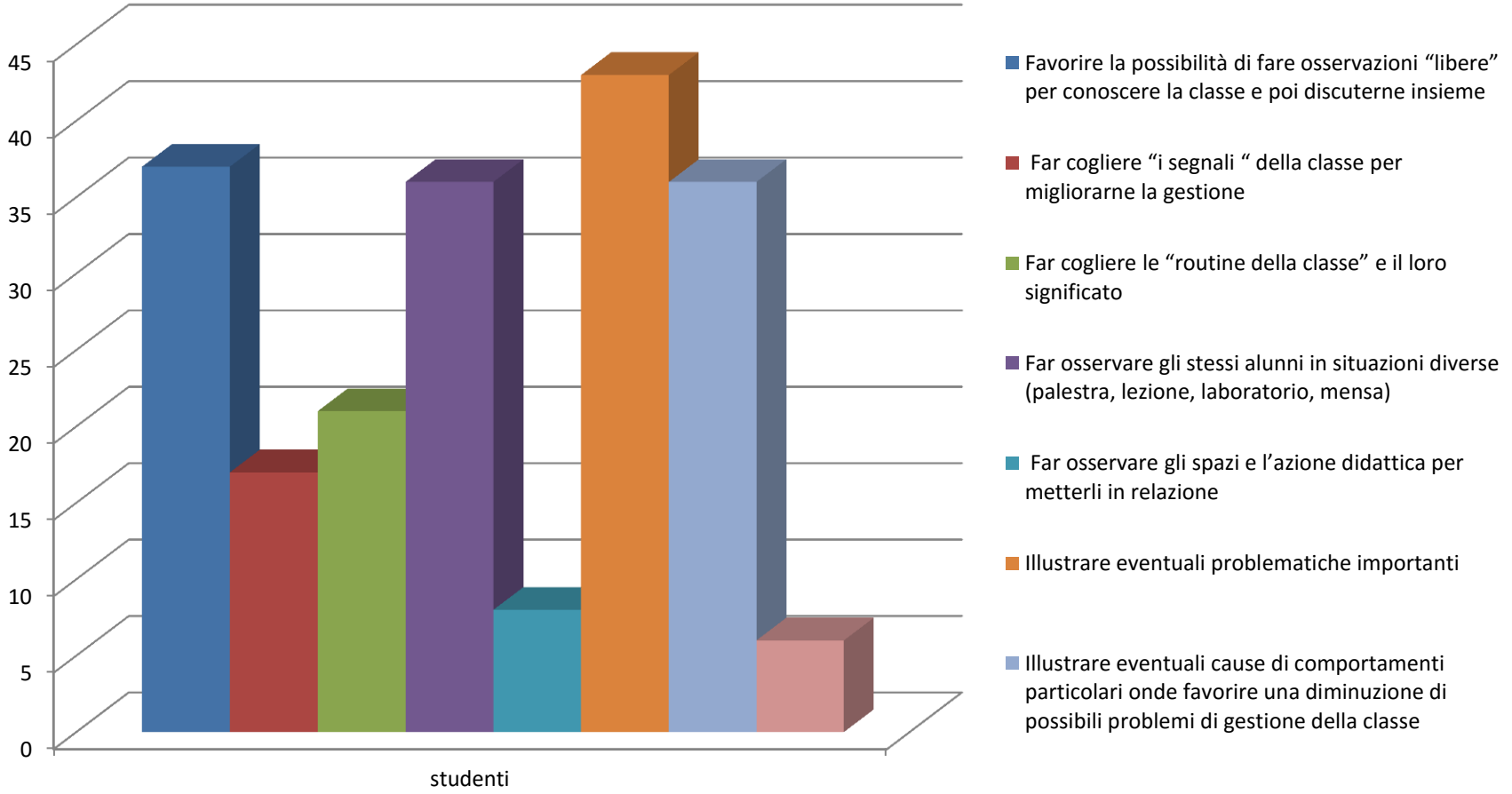
ACCOMPAGNARE

Sostenere nelle difficoltà, aiutare a comprendere, restituire feed back

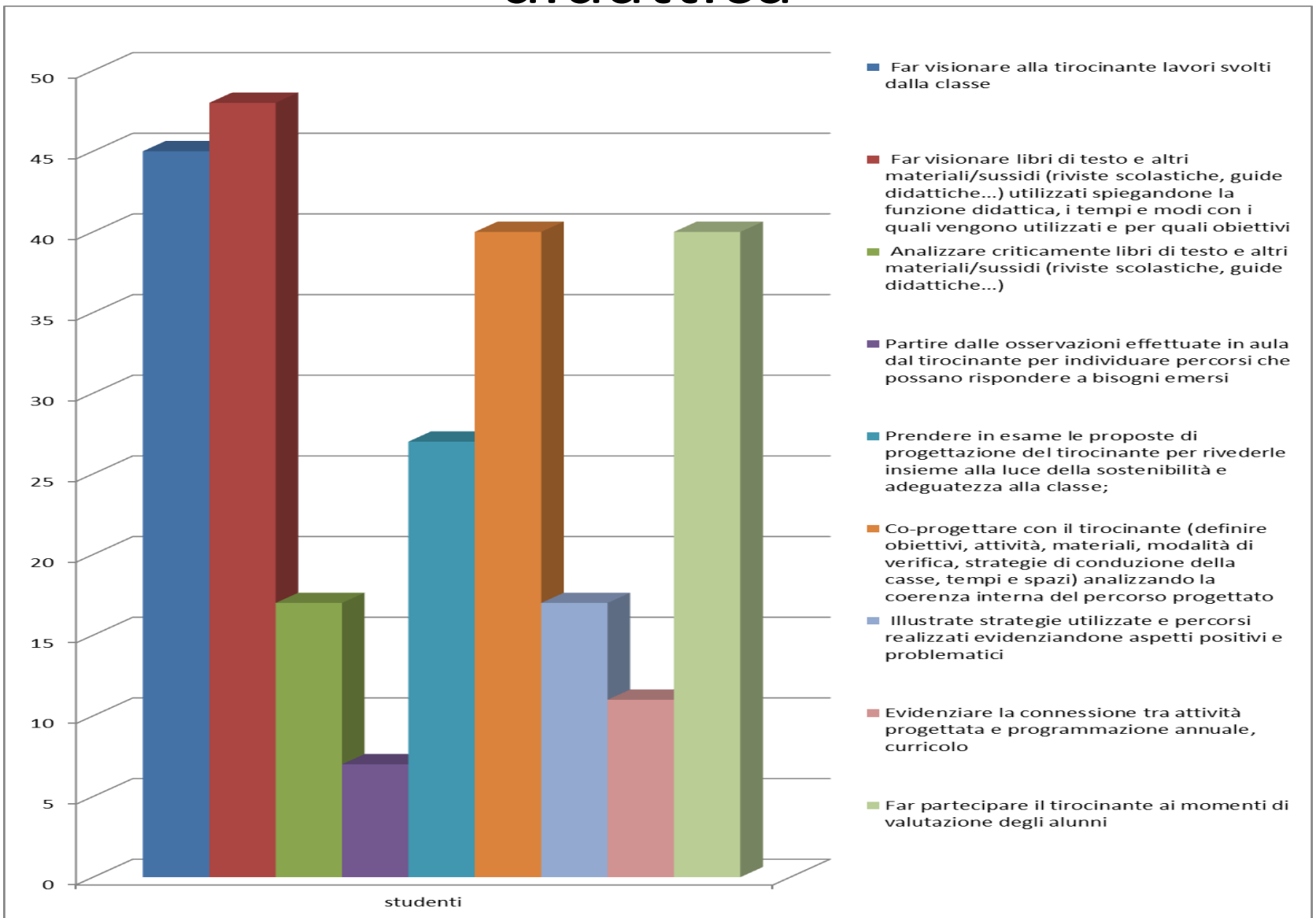
Accogliere il tirocinante e valorizzare la sua presenza nella scuola



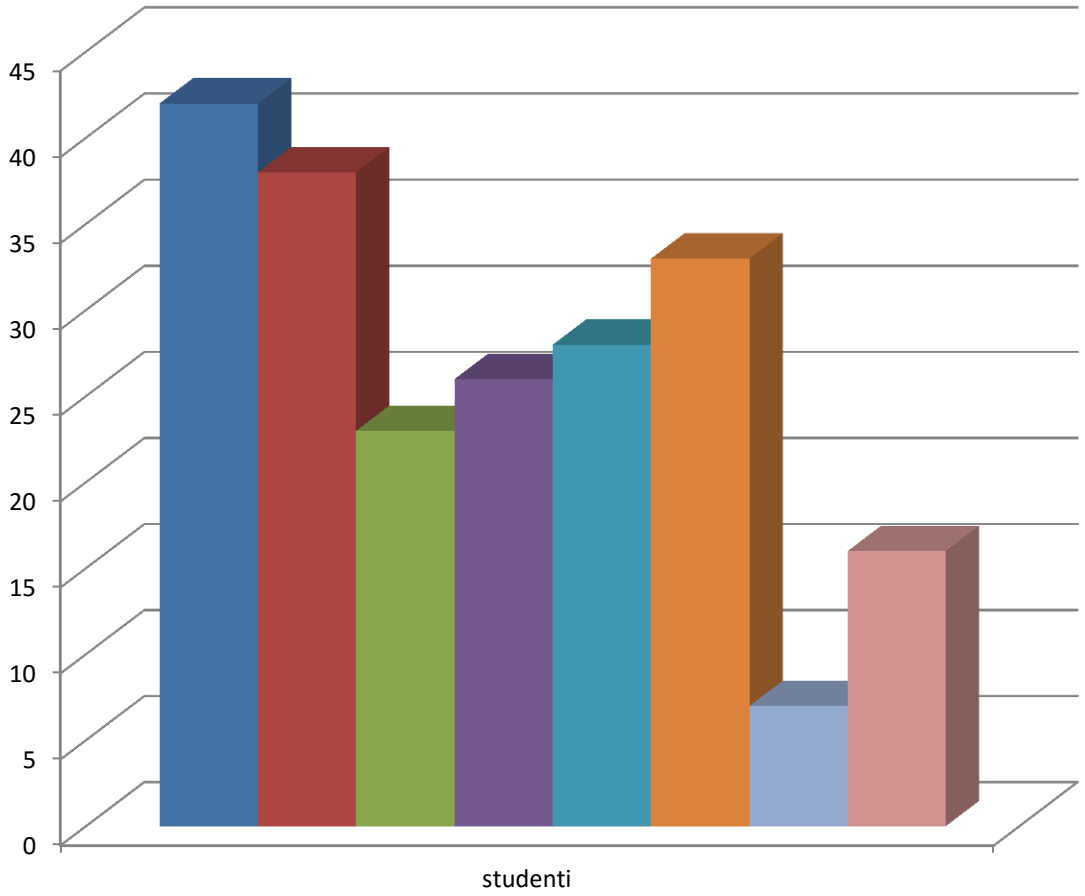
Accompagnare all'osservare, conoscere e gestire la classe



Accompagnare nella progettazione didattica

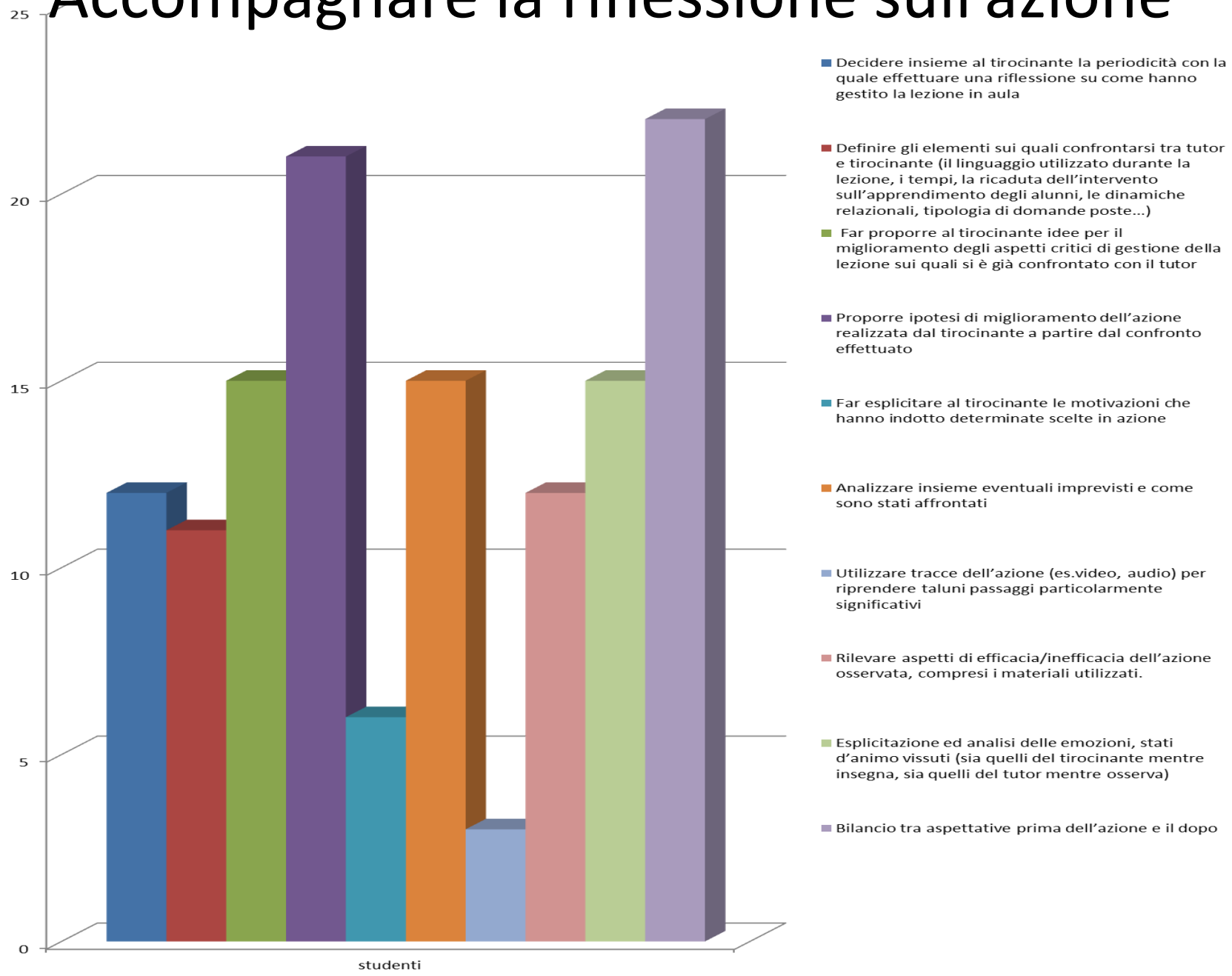


Accompagnare nell’azione e nella riflessione in azione

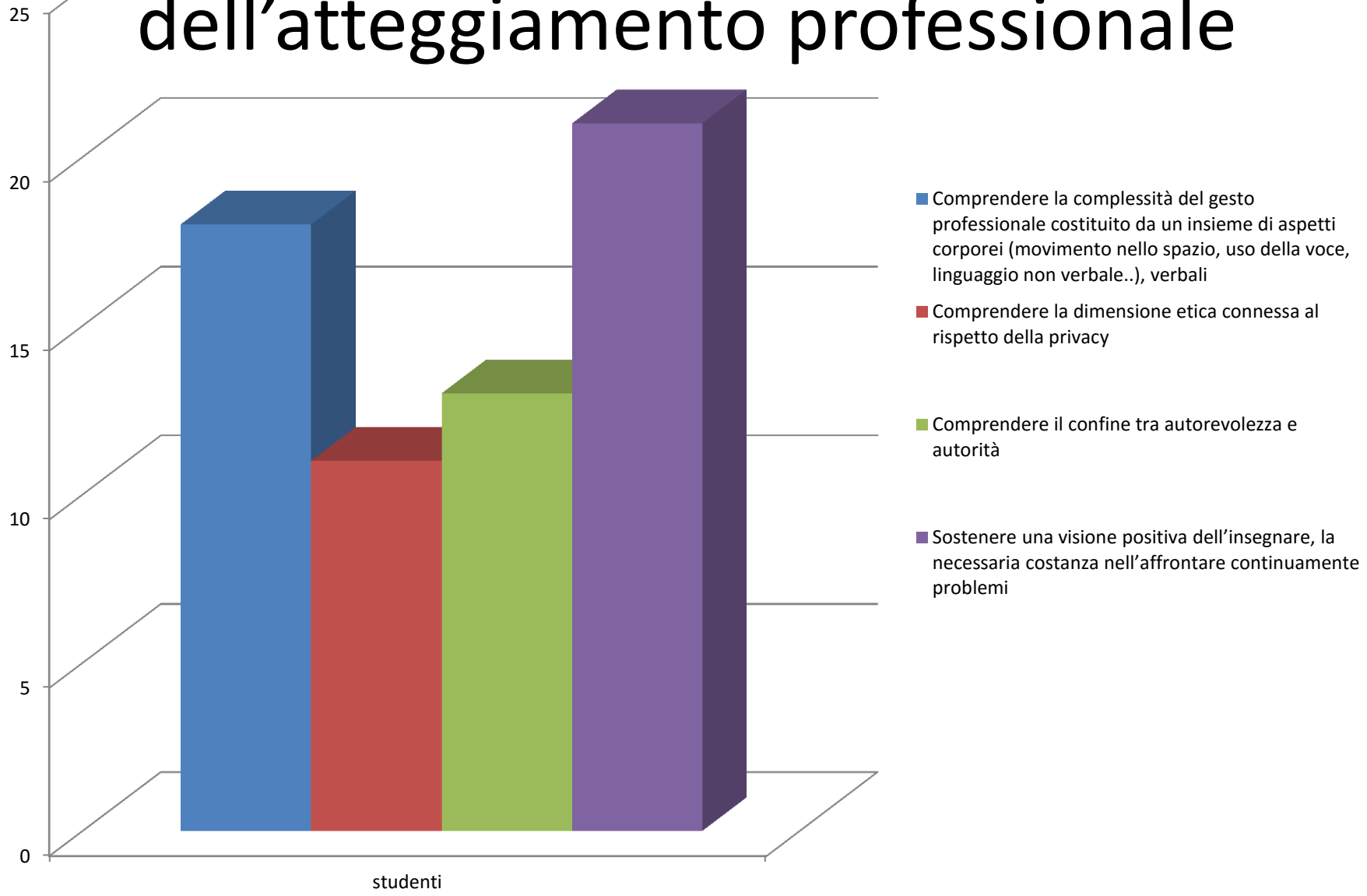


- Accompagnare con la sola presenza, senza interferire, il tirocinante durante la realizzazione di una lezione in aula
- Intervenire solamente nel caso in cui si verifichino difficoltà di gestione delle classe, senza sostituirsi al tirocinante
- Presentare alla classe il motivo del cambiamento di insegnante per quella lezione
- Intervenire, durante la lezione tenuta dal tirocinante, per valorizzare il suo operato
- Favorire lo svolgimento della lezione tenuta dal tirocinante richiamando gli alunni al rispetto delle regole
- Intervenire, a supporto del tirocinante, nei lavori di gruppo (qualora fossero stati progettati)
- Intervenire semplificando il linguaggio utilizzato dal tirocinante
- Segnalare al tirocinante quei segnali visivi e uditivi che invia la classe come feedback di stanchezza, noia, agitazione, interesse, voglia di approfondire.

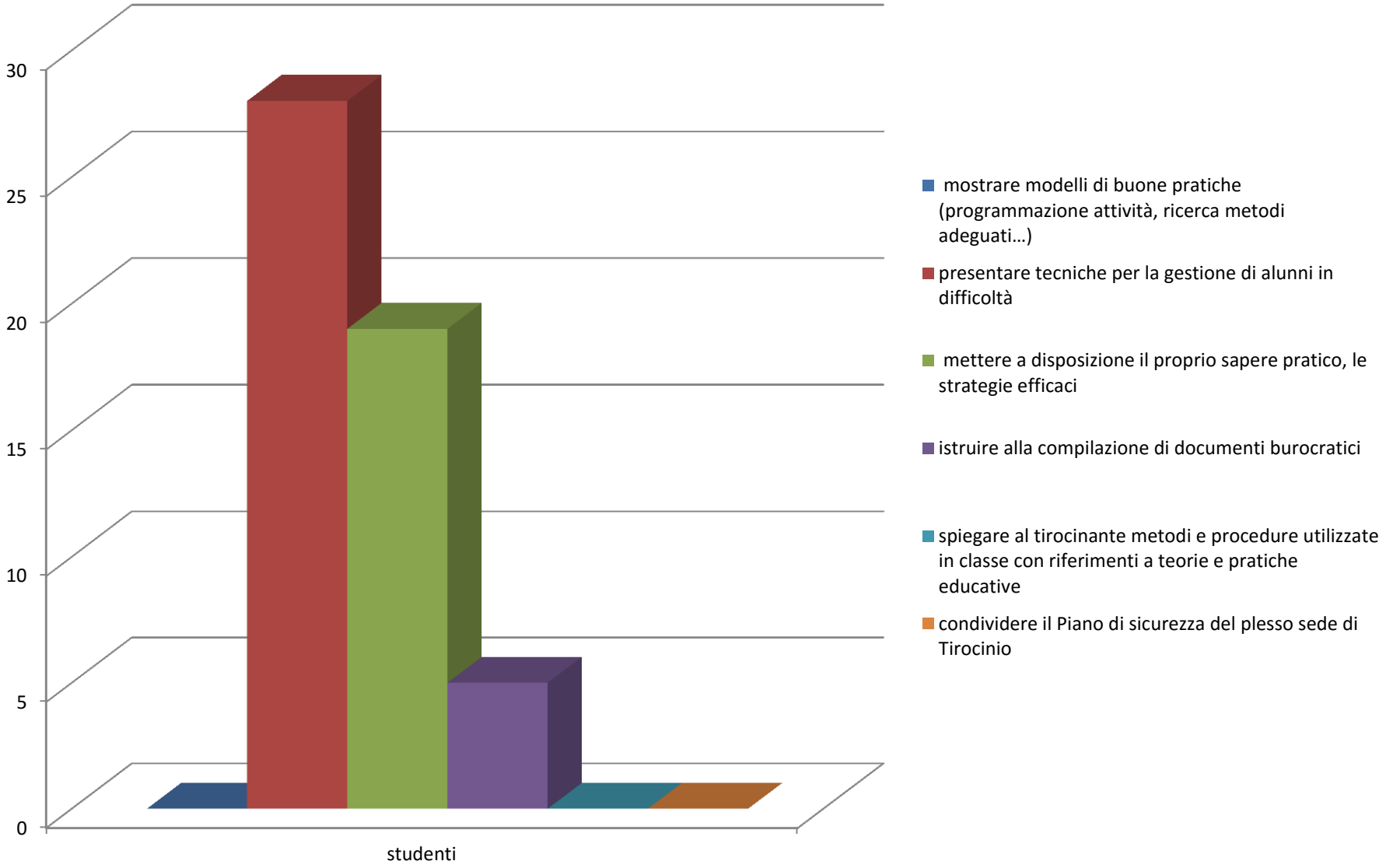
Accompagnare la riflessione sull'azione



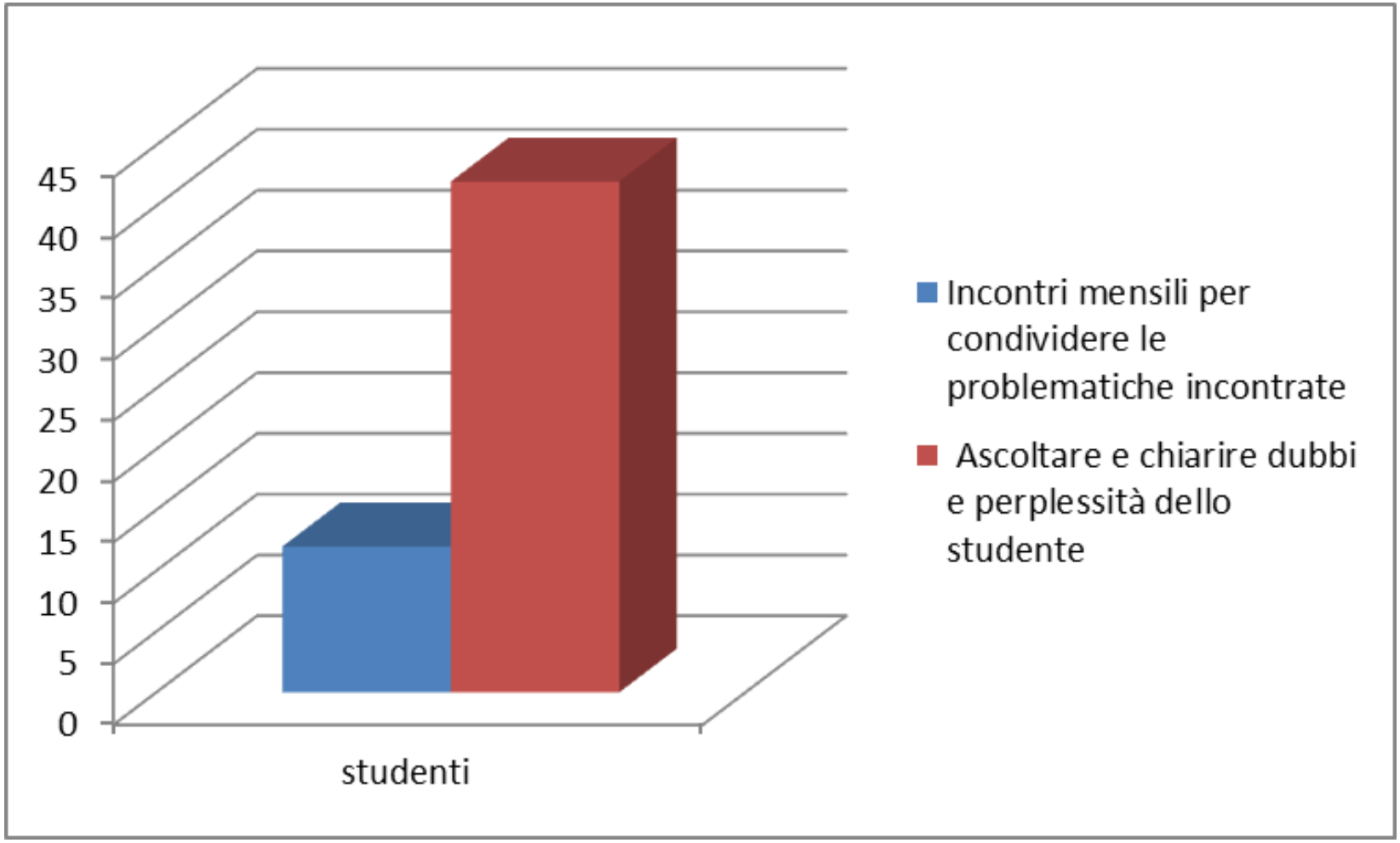
Accompagnare lo sviluppo dell'atteggiamento professionale



Accompagnare o formare?



Accompagnare il percorso di tirocinio



Développement professionnel
(dal punto di vista del soggetto)

- Consiste nello **sviluppo delle competenze** e nelle **trasformazioni identitarie** nelle situazioni di lavoro durante la carriera (Paquay, 2010)
- "Sviluppo professionale come insieme delle **trasformazioni individuali e collettive di competenze** e di componenti identitarie mobilitate o suscettibili di essere mobilitate nelle situazioni professionali" (Barbier, Chaix, Demailly, 1994).
- Lo sviluppo professionale si nutre dei **significati** intersoggettivi che si fondano sulla cultura del mestiere, in una cultura personale (Jorro, 2010)
- Inizia quando **il soggetto si riconosce** nelle proprie azioni (potere di agire) e **viene riconosciuto da altri**.

Professional development
(dal punto di vista della formazione)

- Attività che mirano a **far crescere la competenza professionale**, le loro abilità e le loro attitudini (Guskey, 2000).
- **Varietà di approcci allo sviluppo professionale**, compresa la consultazione, il coaching, comunità di pratica, studio lezione, mentoring, supervisione per la riflessione

Come intendere lo sviluppo? - 1

- Passaggio dal novizio all'esperto (Boshuizen, Bromme, Gruber, 2004)
- Aumento dell'expertise, di nuove competenze (Dreyfus & Dreyfus, 1986)
- Aumento delle risorse mobilitabili che va di pari passo con la capacità di concettualizzare la situazione (Dall'Alba & Sandberg, 2006)

Come attivare la riflessione sullo sviluppo professionale

Il ruolo della documentazione per la riflessione	Il Bilancio di competenze per il posizionamento e la riprogettazione professionale
Progettazione Azione in classe Riflessione	

Livelli di competenza (Dreyfus & Dreyfus)

Livello di competenza	Descrittori
Novizio	Rigida aderenza alle leggi o piani insegnate Poca percezione della situazione Nessun giudizio discrezionale
Principiante avanzato	Inizia ad individuare elementi della situazione. Tutti gli attributi e gli aspetti sono trattati separatamente e non vi sono diversità di importanza
Competente	Inizia ad affrontare la situazione nella sua complessità Vede le azioni, almeno in parte, in termini di obiettivi a lungo termine Pianificazione deliberata Procedure standardizzate e routinizzato
Competente avanzato	Vede situazioni olisticamente Vede ciò che è più importante in una situazione Percepisce deviazioni dal modello normale Decisionalità più sicura Regolazione in azione consapevole
Esperto	Non più si basa su regole, linee guida Comprensione intuitiva di situazioni sulla base di una profonda comprensione tacita Approcci analitici utilizzati solo in situazioni nuove o quando si verificano problemi Visione di ciò che è possibile

Vergnaud, 2006

1. A è più competente di B se sa fare qualcosa che B non sa fare…;
2. A è più competente se agisce in modo migliore: per esempio più rapidamente, o in modo più affidabile, o ancora in modo più compatibile rispetto alla situazione;
3. A è più competente se dispone di un repertorio di risorse alternative che gli permettano di adattare la sua azione ai differenti casi che si possono presentare;
4. A è più competente se è meno sguarnito rispetto a una situazione nuova, mai incontrata precedentemente.

Come intendere lo sviluppo? - 2

- Come insieme di fasi evolutive lungo l'arco della vita
  - (Huberman, 1989): esplorazione e scoperta, stabilizzazione, sperimentazione, messa in discussione, serenità e distanza affettiva, conservazione, allontanamento.
  - Socializzazione informale (prima di entrare in formazione, la socializzazione formale -SFP-), l'inserimento professionale, la socializzazione personalizzata (ricerca e innovazione), la socializzazione delle conoscenze (Nault, 1999)

Lo sviluppo professionale nelle professionalità a dominanza relazionale

È difficile distinguere ciò che riguarda lo sviluppo personale e professionale:

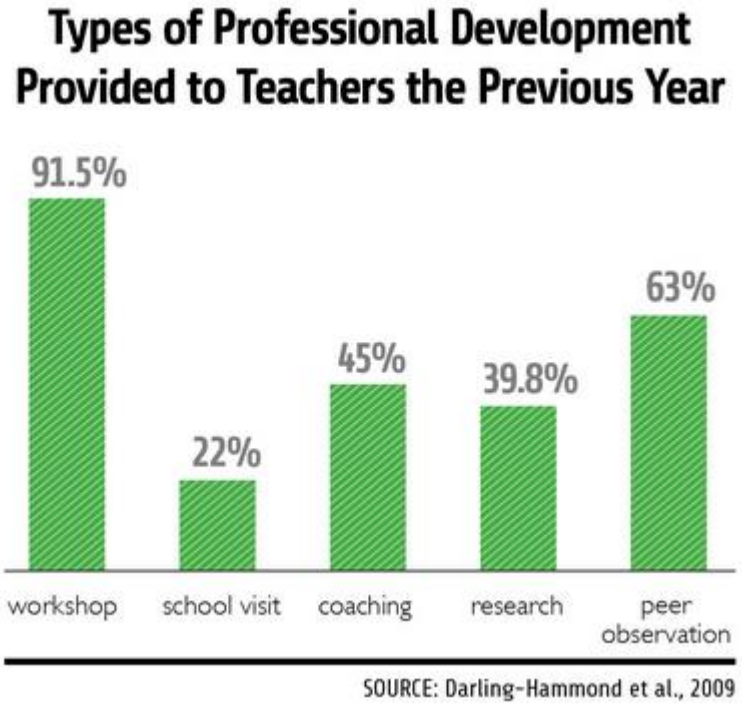
- le competenze socio-affettive,
- l'attitudine a gestire le emozioni,
- la capacità di stabilire delle relazioni positive con gli altri,

intervengono fortemente nelle **situazioni professionali**.

Come attivare lo sviluppo professionale

Due accezioni possibili (De Ketele et al, 2010)

- 1. Un processo di co-costruzione con e tra differenti attori implicati (pari in formazione, formatori, professionisti). I dispositivi privilegiano la pratica riflessiva, gli strumenti come il portfolio e una valutazione centrata sulla regolazione interattiva (Allal, 2007)
- 2. Approccio per competenze diffuso a livello internazionale: lo sviluppo professionale si ha attraverso un processo di messa in conformità progressiva degli standards stabiliti dagli esperti, in seguito all'analisi delle situazioni di lavoro.



Che cosa funziona meglio?

- Prevedere la pratica (tra le 50 e 80 ore) per apprendere a gestire nuove modalità di insegnamento (Yoon et al. 2007)
- Prevedere un accompagnamento (coach) che inizia prima dell'azione e continua dopo l'azione (Knight e Cornett, 2009)
- Radicare il cambiamento della pratica nella disciplina insegnata dal docente (Darling e Hammond et al. 2009)
- Modellizzare l'innovazione che viene dalla comunità degli insegnanti (Wiley, 2002)

Valutazione come leva dello sviluppo professionale

Condizioni:

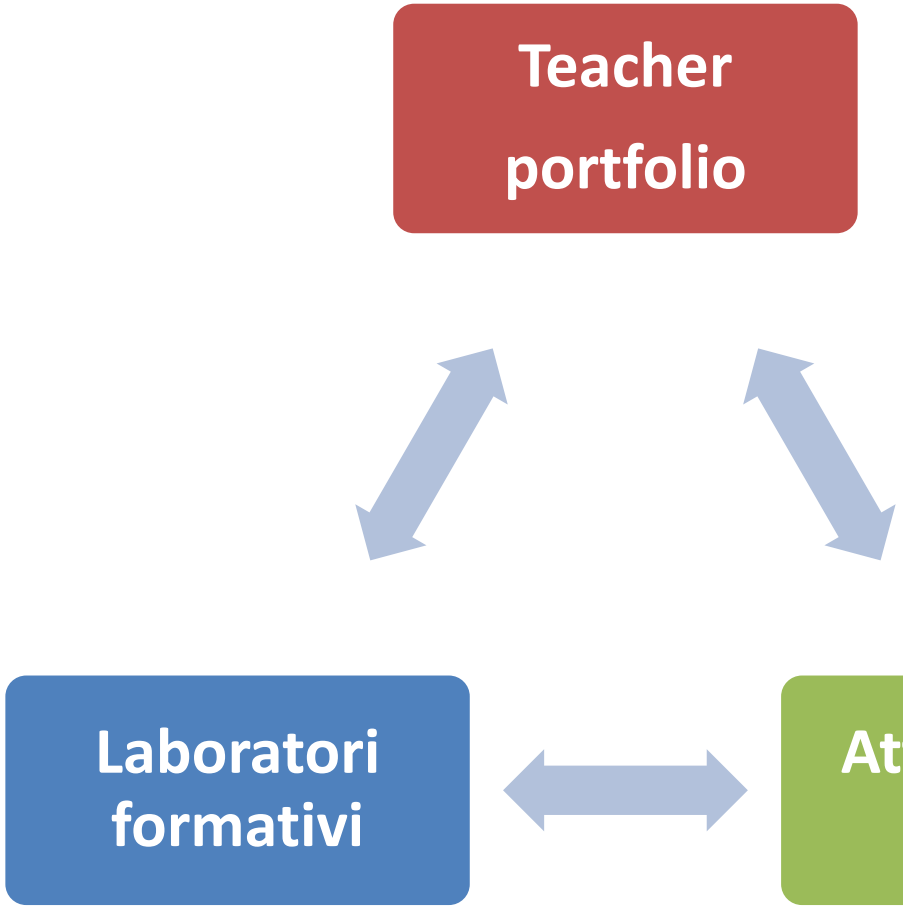
- Quando vi è chiarezza sulle competenze da documentare (il profilo di competenze diviene strumento di un progetto professionale)
- Quando la valutazione prende come riferimento la sostenibilità tra atteso e reale
- Quando si prende in carico la complessità del lavoro (non un solo punto di vista)
- Quando rende l'attore «vigilante» sul proprio percorso di professionalizzazione
- Quando prende in considerazione il rapporto tra contesto-attore-istituzione
- Quando valorizza l'intenzione, la decisione del soggetto
- Quando accetta la co-presenza di apprendimento, bilancio, certificazione

V. come freno, rottura dello sviluppo professionale

- (freno) Quando induce un appiattimento sulle richieste di documentazione, elaborazione in funzione della valutazione senza lasciare spazio allo studente/docente
- (rottura) Quando si inducono osservazioni, riflessioni generali che nulla apportano alla comprensione (…..bisogna lavorare sulle situazioni)

Un dispositivo, due percorsi

Uno spazio-tempo che accompagna la professionalizzazione



L'alternanza

Tra saperi teorico-pratici

Tra ambienti formativi

Tra immersione e distanziamento

Le prime sintesi

III° ANNO

II° ANNO

IV° ANNO

ATTIVITA': uso dei mediatori.

Questa è l'attività che più mi ha più colpito e interessato. Quindi, qui di seguito è riportata l...

DIMENSIONE DELL'AZIONE

In questa view è inserita una riflessione sull'aver percepito di "aver insegnato" e quindi di ave...

DIMENSIONE DELLA RICERCA

Questa view vuole porre l'attenzione su quei temi che hanno catturato la mia curiosità e attenzio...

DIMENSIONE DELLA RIFLESSIONE SULL'ESPERIENZA

In questa view sono narrate alcune esperienze universitarie che mi hanno permesso di comprendere ...

DIMENSIONE IDENTITARIA

Questa view ha lo scopo di mostrare molti di quegli aspetti che mi hanno permesso, e stanno perme...

I MIEI LAVORI

Qui di seguito trovate i lavori che ho prodotto durante il corso di Tecnologia dell'istruzione e ...

Il Profilo di competenze

- Definisce la figura professionale
- Definisce l'ambito di competenza
- Orienta la formazione
- Connette saperi teorico-pratici

PERMETTE DI

Identificare lo scarto tra «prescritto e reale»

Individuare percorsi auto-co formativi per lo sviluppo professionale

Il profilo professionale dell'insegnante

1. La formazione iniziale degli insegnanti di cui all'articolo 1 è finalizzata a qualificare e valorizzare la funzione docente attraverso **l'acquisizione di competenze disciplinari, psico-pedagogiche, metodologico-didattiche, organizzative e relazionali** necessarie a far raggiungere agli allievi i risultati di apprendimento previsti dall'ordinamento vigente.

2. E' parte integrante della formazione iniziale dei docenti l'acquisizione delle **competenze necessarie allo sviluppo e al sostegno dell'autonomia delle istituzioni scolastiche** secondo i principi definiti dal decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275.

3. Le competenze di cui ai commi 1 e 2 costituiscono il fondamento dell'unitarietà della funzione docente.

(DM 249/2010)

Dieci nuove competenze per insegnare

(Perrenoud, 2002)

- *Organizzare e animare le situazioni di apprendimento*
- *Gestire la progressione dell'apprendimento*
- *Osservare e valutare gli studenti nelle situazioni di apprendimento, secondo un approccio formativo.*
- *Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro*
- *Lavorare in gruppo*
- *Partecipare alla gestione della scuola*
- *Informare coinvolgere i genitori*
- *Servirsi delle nuove tecnologie*
- *Affrontare i doveri e i problemi etici della professione.*
- *Curare la propria formazione continua*

Il portfolio nella formazione dei neo-assunti

HOME | PORTFOLIO | QUESTIONARI | MATERIALI | ASSISTENZA | ESPORTA PDF

Bilancio delle competenze in ingresso | Curriculum formativo | Attività didattica 1 | Attività didattica 2 | Bilancio delle competenze in uscita | Sviluppo futuro delle competenze | Forum

DOCENTI NEOASSUNTI A.S. 2015/16

Benvenuto, MARIA CHIARA PETTENATI

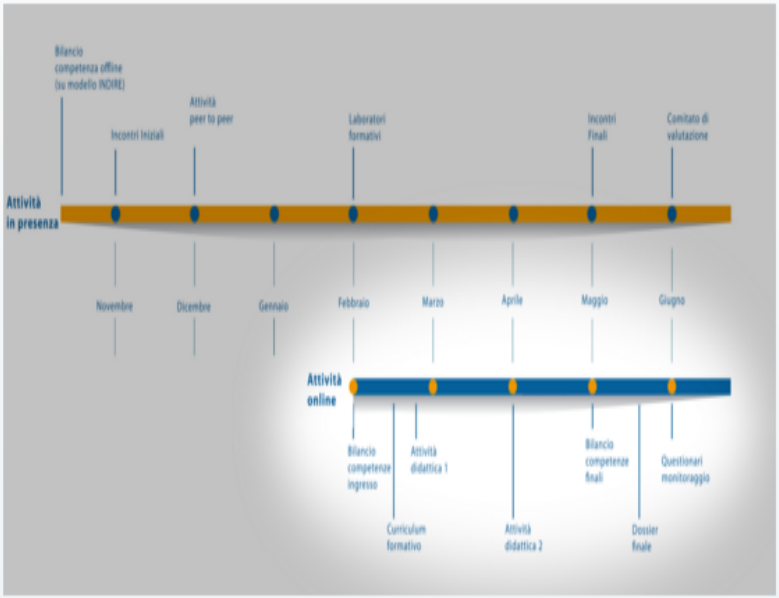
INDICA IL TUO TUTOR | LOGOUT

Benvenuto nell'ambiente online a supporto del periodo di formazione e prova per i docenti neoassunti nell'anno scolastico 2015/16.

L'ambiente si compone di due attività: **portfolio** e **questionari**.

Nel **portfolio** potrai effettuare un primo **bilancio delle competenze** e avvio della formazione, descrivere alcune delle esperienze formative che ritieni più significative (**curriculum formativo**), illustrare dettagliatamente due attività didattiche che hai realizzato nella tua classe col supporto del tutor accogliente (***peer to peer***) e riflettere sullo sviluppo della tua professionalità a conclusione dell'anno di formazione (**bilancio di competenze in uscita**).

Le funzionalità di questo ambiente ti aiuteranno nell'elaborazione della documentazione che presenterai al comitato di valutazione per la discussione finale.



Tre aree di competenza

Area delle competenze relative all'insegnamento (DIDATTICA)

Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (ORGANIZZAZIONE)

Area delle competenze relative alla propria formazione (PROFESSIONALITA')

Il Bilancio di competenze

a) Organizzazione delle situazioni di apprendimento

Si prendano in esame da un minimo di uno ad un massimo di tre descrittori, spuntandoli dalla lista che segue.

Con l'aiuto delle domande guida disponibili nel documento "indicazioni per la compilazione del bilancio di competenze", si elabori un testo di massimo 2.000 battute, che argomenti e sintetizzi la propria posizione rispetto ai livelli di competenza percepiti. Livelli da considerare: 1) ho l'esigenza di acquisire nuove competenze 2) vorrei approfondire alcuni aspetti, 3) mi sento adeguato al compito)

Selezionare da 1 a 3 risposte

- ☐ Individuare con chiarezza le competenze (profili, traguardi, ecc.) che gli allievi devono conseguire
- ☐ Rendere operativi gli obiettivi di apprendimento individuati, traducendoli in evidenze concrete capaci di supportare la verifica del loro conseguimento
- ☐ Individuare i concetti-chiave della disciplina / porre in relazione i concetti-chiave per costruire un percorso formativo adeguato alla classe, all'alunno
- ☐ Partecipare alla progettazione di percorsi personalizzati e inclusivi per studenti con particolari problematiche affinché possano progredire all'interno del gruppo classe
- ☐ Strutturare l'azione di insegnamento, impostando una relazione coerente tra ciò che gli allievi conoscono già e un percorso didattico caratterizzato da obiettivi, attività, mediatori e valutazione
- ☐ Verificare l'impatto dell'intervento didattico rimettendone a fuoco gli aspetti essenziali
- ☐ Utilizzare le tecnologie per migliorare la comunicazione e la mediazione didattica, anche in vista di interventi funzionali e/o compensativi
- ☐ Prevedere compiti di apprendimento in cui gli allievi debbano fare uso delle tecnologie
- ☐ Attivare gli alunni nel costruire conoscenze individualmente e in gruppo attraverso la definizione di attività "in situazione" aperte e sfidanti che richiedano ricerca, soluzione di problemi, costruzione di progetti
- ☐ Prefigurarsi i possibili ostacoli di apprendimento e predisporre adeguate strategie di intervento

Un bilancio…che forma

Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo

2. Rendere visibili agli occhi degli allievi i loro avanzamenti rispetto all'obiettivo prestabilito attraverso un feedback progressivo	Ritieni di possedere adeguate metodologie per osservare come gli allievi stanno apprendendo? Ritieni di saper individuare quali sono i tipi di feed back che maggiormente aiutano gli allievi a fare il punto sulle loro conoscenze/competenze e ad individuare che cosa modificare?
3. Utilizzare diverse tecniche e strumenti per la valutazione formativa	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?

Un buon bilancio iniziale aiuta a…

- precisare gli elementi sui quali far convergere l'attenzione del tutor e del neo-assunto nella fase *Peer to peer* e nella elaborazione del portfolio;
- predisporre una documentazione didattica chiara e pertinente da inserire nel portfolio digitale, al fine di individuare i cambiamenti necessari a migliorare il proprio agire professionale;
- agevolare la preparazione della fase istruttoria curata dal tutor di fronte al Comitato di Valutazione, in ordine al percorso formativo e professionale del neo-assunto (art. 13, DM 850, 2015).

Una professionalità « oltre l'aula » (Legge 107/2015)

la PROGRESSIONE DEI DOCENTI: la carriera

CARRIERA NON È SOLO PROGRESSIONE ECONOMICA

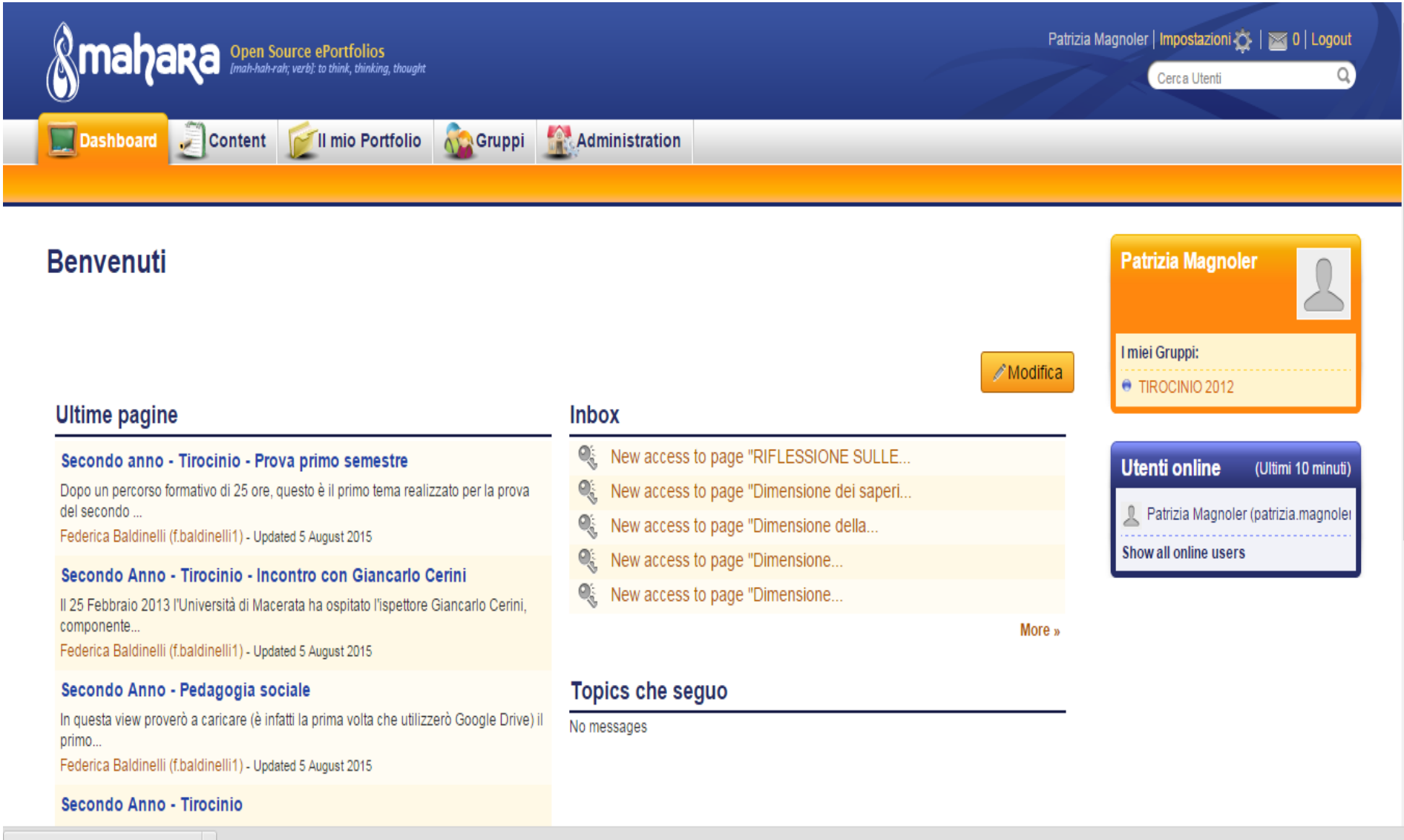
riconoscimento di una pluralità di **ruoli** nella crescita professionale

esempio:
evoluzione per il ruolo "gestionale" e "didattico"

definire lo **status giuridico e il profilo professionale** dei docenti

valorizzare la **collegialità** e le attività collaborative tra i docenti

Il portfolio nella formazione iniziale



Prove tirocinio

certificato incontro cerini.jpg
1.2MB | Sunday, 03 March 2013 | Dettagli

Prova di verifica di tirocinio.docx
24.6KB | Thursday, 04 July 2013 | Dettagli

teacher's portfolio
26.8KB | Sunday, 03 May 2015 | Dettagli

File da scaricare

Tirocinio indiretto lezioni.docx
34KB | Tuesday, 04 June 2013 | Dettagli

lezioni.docx
53.7KB | Friday, 25 January 2013 | Dettagli

lavori personali

spirale dei ricordi.docx
145.5KB | Tuesday, 15 January 2013 | Dettagli

La competenza.docx
154.8KB | Sunday, 20 January 2013 | Dettagli

sintesi dei 3 profili.docx
Quebec, Francia, California
132.8KB | Sunday, 20 January 2013 | Dettagli

Profilo professionale.pptx
88.7KB | Sunday, 20 January 2013 | Dettagli

al museo della scuola.docx
attività formativa al museo
29.1KB | Friday, 25 January 2013 | Dettagli

Patrimonio storico.docx
lezioni del prof.Sani
61.8KB | Friday, 25 January 2013 | Dettagli

Reggio Children.pdf
607.7KB | Friday, 27 February 2015 | Dettagli

lavori con il gruppo classe

AREE DI COMPETENZA-INDICATORI-SITUAZIONI.docx
48KB | Wednesday, 05 December 2012 | Dettagli

AREE DI COMPETENZA INDIVIDUATE in GRUPPO.pptx
141.2KB | Friday, 25 January 2013 | Dettagli

Il curriculum agito

- **Insegnamenti – laboratori – tirocinio**
- **Un profilo professionale (vedi II a. tirocinio)**

Come vi hanno aiutato a sviluppare le competenze previste?

Quali risorse vi hanno aiutato a costruire?

Quali tracce avete depositato nel vostro e-portfolio?

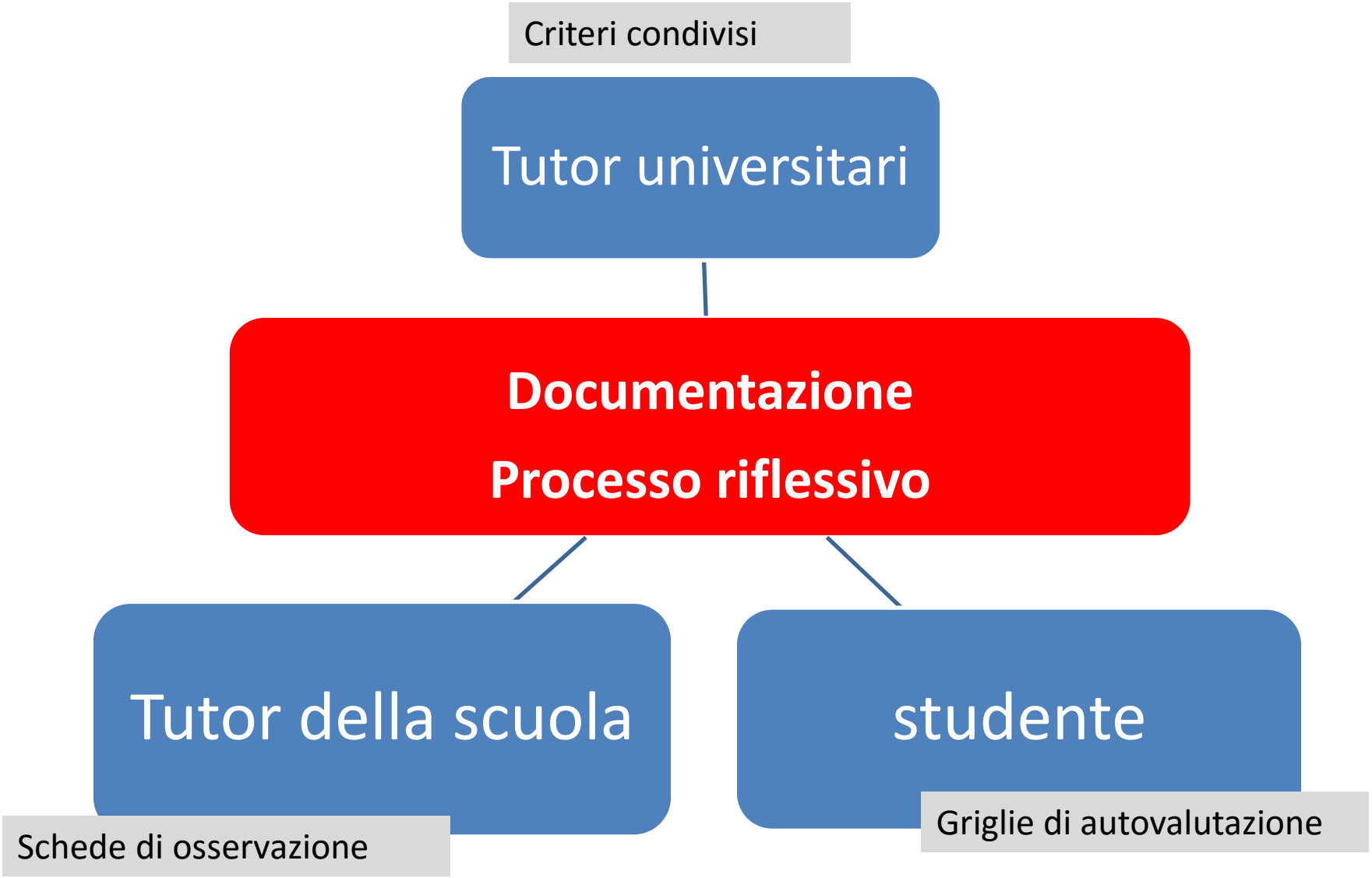
Prime rivisitazioni

a. Dimensione della riflessione sull'esperienza (quale insegnante oggi, quale insegnante diventare)
b. Dimensione dell'azione (sentirsi insegnanti)
c. Dimensione identitaria (tra differenziazione e incorporazione)
d. Dimensione dei saperi professionali (primo bilancio dello sviluppo delle competenze)
e. Dimensione della ricerca

L’esame finale

- Portfolio + colloquio (*entretien de qualification*)
- Domanda di partenza: individuate le competenze che ritenete di aver sviluppato nel vostro percorso formativo e in base a quali situazioni. Identificate gli aspetti di competenza sui quali dovreste formarvi nel prossimo futuro.
- Individuare problemi/dilemmi sui quali avete sviluppato una ricerca personale e i risultati della vostra analisi e riflessione.

Chi valuta, che cosa



Un buon tutor sa….

- Accompagnare la riflessione dell'altro sul proprio agire ponendo domande, creando occasioni di analisi di quanto accaduto
- Monitorare il percorso del tirocinante osservandolo in azione
- Parlare del proprio lavoro e della propria esperienza andando in profondità (quale conoscenza professionale)

Le ore a completamento del percorso formativo dei tutor

MATERIALI DA PRODURRE

1. Osservazione del tirocinante in azione (per i tutor che seguono il III-IV-V anno)- 1a o 1b
2. Descrivere una situazione complessa affrontata durante il proprio lavoro (per coloro che non hanno i tirocinanti o hanno quelli del II anno)
3. Descrivere una propria lezione e suddividerla in microsequenze specificando le logiche di azione e la motivazione delle scelte (per TUTTI)

1a. « Allenarsi » ad osservare ….una progettazione

Definire il problema/ gli obiettivi	**Erano definiti chiaramente?**
Recuperare risorse	Le recupera da altro/altri Le costruisce appositamente
Selezionare le risorse adeguate	Criteri con i quali seleziona le risorse che ritiene più adeguate
Adattare le risorse	Come adatta le risorse pensando agli alunni che avrà in aula (quali elementi considera)
Combinare	Come pone in relazione diverse risorse per costruire un percorso coerente
Integrare (con nuove risorse)	Quali domande/dubbi si pone e quali risorse cerca per creare un progetto coerente
Altro…..	Postura (sicurezza, aspetti emotivi, collaborazione con il tutor….)

1b. Allenarsi ad osservare una lezione

Struttura della lezione (sequenza di attività)	Come inizia, che cosa propone successivamente
Focus dell'osservazione	Come supporta l'apprendimento degli alunni (registro epistemologico), come gestisce la classe (registro pragmatico), come si relaziona con gli alunni (registro relazionale)
Quale competenza in azione	Situazioni nelle quali si osserva come il tirocinante abbia acquisito conoscenze teorico-professionali (sa cosa, sa come fare)
Quali aspetti da potenziare	Problemi rilevati, difficoltà emerse sulle quali confrontarsi con il tirocinante. Come supportarlo

1b. Allenarsi ad osservare una lezione

Animare	*Lavorare partendo dalle conoscenze degli studenti* □ Favorisce la comprensione proponendo diversi esempi vicini alle esperienze degli alunni □ Utilizza strategie adeguate a far emergere il pensiero degli alunni e le loro conoscenze □ Utilizza le conoscenze rilevate negli alunni per introdurre nuovi argomenti Coinvolgere gli allievi nelle attività di ricerca, nei progetti di conoscenza □ Comunica chiaramente agli alunni quali sono gli obiettivi del lavoro □ Sa regolare la situazione di insegnamento per tenere alto il livello di interesse degli alunni □ Propone temi che favoriscono negli alunni la comprensione di problematiche attuali o che si agganciano alle loro esperienze *Suscitare il desiderio di apprendere, fa esplicitare il rapporto con la conoscenza, il senso del lavoro scolastico* □ Propone attività che suscitano curiosità e senso critico negli alunni □ Attiva negli alunni una progettualità nell'apprendere (che cosa vogliono apprendere? Come?) □ Supporta gli alunni nella ricerca autonoma di informazioni □ Coinvolge gli alunni nelle decisioni relative alle modalità di lavoro favorendo responsabilità e autonomia □ Presenta situazioni problematiche in modo da impegnare gli allievi in uno studio

Alimentare un buon clima relazionale in classe

- □ Comunica in modo adeguato alla classe
- □ È in grado di gestire il gruppo con l'autorevolezza necessaria
- □ Conduce una conversazione valorizzando gli interventi degli alunni
- □ Valorizza il lavoro degli alunni
- □ Mantiene un comportamento autorevole ed equilibrato

Gestire l'insegnamento in classe con diverse modalità organizzative

- □ Gestisce situazioni di apprendimento in gruppo tra gli alunni
- □ Gestisce in modo adeguato lezioni frontali, dialogate
- □ Usa diversi toni di voce a seconda delle situazioni
- □ Sviluppa la cooperazione fra gli studenti e certe forme semplici di mutuo insegnamento
- □ Propone modalità organizzative innovative rispetto alle pratiche consuete

Regola l'azione di insegnamento

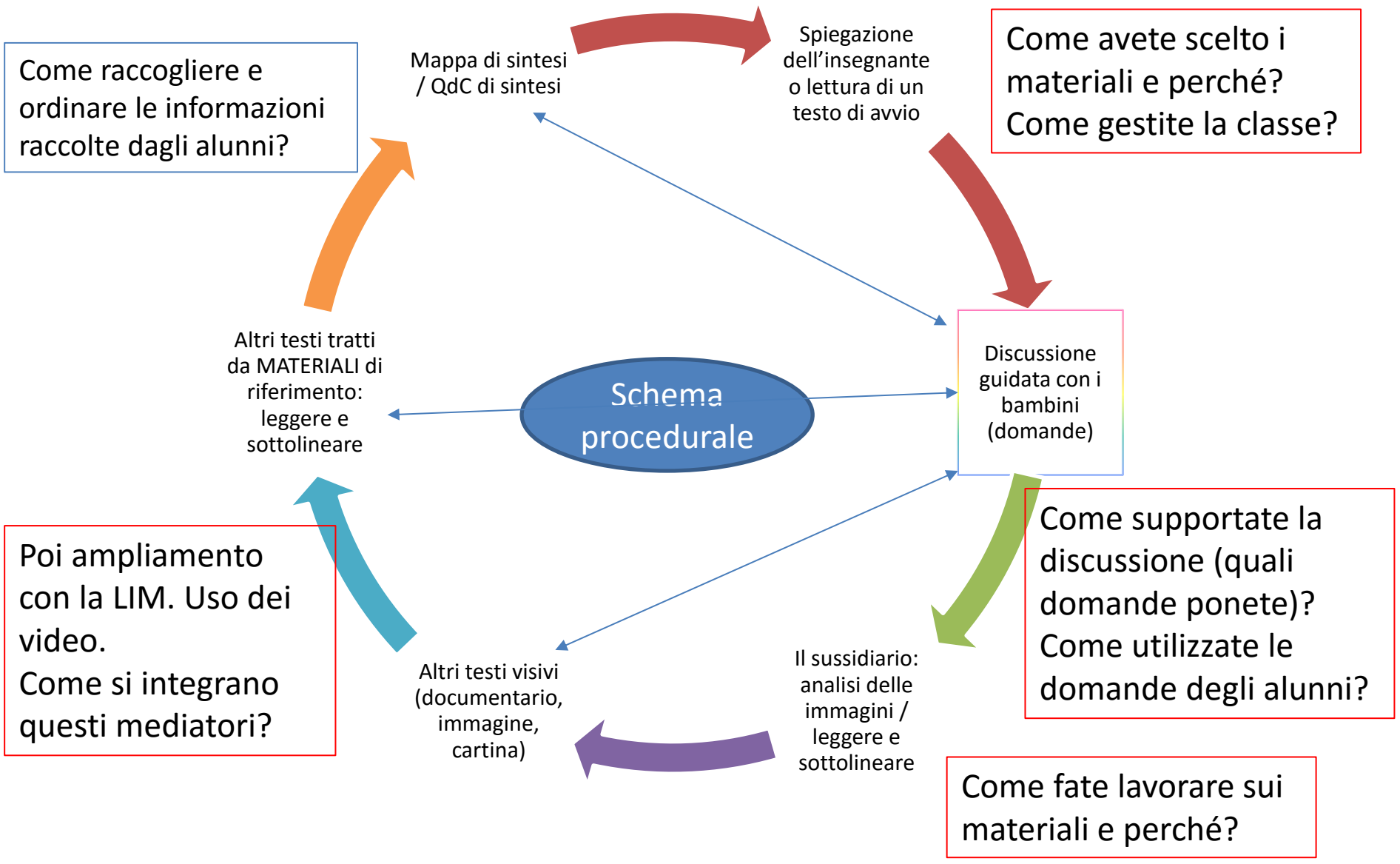
- □ Pianifica e gestisce il tempo a disposizione
- □ Mostra flessibilità nel modificare la programmazione didattica in relazione alla situazione

2. Narrare situazioni complesse

- Spiegare perché ritenete quella situazione complessa: quali elementi la rendevano tale?
- Quali dilemmi affrontati?
- Quali strategie avete elaborato e poste in atto?
- Con quali criteri le avete scelte?
- Quale riflessione avete fatto dopo aver affrontato questa situazione?
- Che cosa avete appreso?

La consegna è costruire il q.d.c.

3. Descrivere una propria lezione



MATERIALI DA PRODURRE

I materiali di cui sopra (relativi alle 16 ore di studio e ricerca) dovranno essere elaborati individualmente e spediti al seguente indirizzo di posta elettronica

tutortirocinanti@gmail.com

entro il 30 Aprile 2016

Lavoro per gruppi

- Insegnanti di scuola secondaria: esaminare la scheda di osservazione del V anno e costruire una scheda da utilizzare per un tirocinante.

- Insegnanti di scuola dell'infanzia e primaria: esaminare le schede (due annualità per ogni gruppo) e
  - cancellare le voci che non si possono osservare
  - mettere una X sulle voci non chiare e riformulare
  - segnalare nello spazio delle *Osservazioni* che cosa potrebbe essere utile osservare.