

Docenti "competenti" e non solo "sapienti"

Autovalutazione e competenze trasversali per insegnare oggi

Long Life Learning - di Presutti Serenella

"A decorrere dall'anno scolastico 2016/2017, per la copertura dei posti dell'istituzione scolastica, il dirigente scolastico propone gli incarichi ai docenti di ruolo assegnati all'ambito territoriale di riferimento, prioritariamente sui posti comuni e di sostegno, vacanti e disponibili, al fine di garantire il regolare avvio delle lezioni, anche tenendo conto delle candidature presentate dai docenti medesimi e della precedenza nell'assegnazione della sede ai sensi degli articoli 21 e 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

Questo è il novellato della **L. 107/15 all'art.1 comma 79**, che ha disposto tra i "nuovi" compiti del Dirigente Scolastico anche quello dell'individuazione dei docenti e la relativa proposta di incarico triennale (quanto la durata dei PTOF).

E ancora al **comma 80**: "...L'incarico ha durata triennale, ed è rinnovato purché in coerenza con il piano dell'offerta formativa. Sono valorizzati il curriculum, le esperienze e le competenze professionali..."



L'individuazione dei docenti con relativa proposta di incarico triennale è la risultante del processo messo in atto dal MIUR nel corso di questa estate. Al di là del forte dibattito che si è concentrato intorno alle scelte adottate per la gestione di questa delicata fase, soprattutto in merito ai tempi del procedimento, credo che sia opportuno mettere a fuoco lo sguardo sui criteri di questo reclutamento, **sulla valorizzazione del curriculum, delle esperienze e delle competenze professionali**, ed è opportuno farlo per me dalle pagine di questa rivista attenta da sempre ai temi della formazione e del profilo professionale del Docente.

L'individuazione dei docenti attraverso la messa in atto del PTOF della scuola pone questioni terribilmente serie; non credo si possa asserire che sia in gioco soltanto la capacità gestionale ed imprenditoriale del Dirigente Scolastico, ammesso e non concesso che sia possibile mettere in campo le azioni inerenti a questi ambiti.

Credo ci sia molto di più: **la capacità e la possibilità di interi "team" di lavoro nella costruzione delle strutture della propria professionalità, ad iniziare dalla capacità di "lettura" dei bisogni e di autovalutazione.**

Il nostro Sistema Nazionale di Istruzione è stato attraversato da Riforme molto ravvicinate nel tempo, che dai primi anni duemila hanno raccolto nei testi di legge tutte le indicazioni "forti" venute dall'Europa e dagli Osservatori internazionali più accreditati primo tra tutti l'O.C.S.E., ma ancora oggi, con la L. 107/2015 "La Buona Scuola", terza riforma in 15 anni, possiamo vantare un percorso avanzato nella stesura di documenti, "linee guida" e indicazioni, ma meno allineato nelle sue realizzazioni.

Questa situazione è stata vissuta intensamente nelle aule scolastiche e nella scuola "viva", in particolar modo per il contributo nel **ridisegnare il profilo Docente nella formazione in ingresso e nello stabilire regole nuove di individuazione e reclutamento**, con un risultato alquanto incerto dal punto di vista della definizione e delle decisioni di carattere normativo e contrattuale, ma indubbiamente ricco a livello di esperienze e buone prassi.

Il tema dell'acquisizione e della messa in atto delle "competenze" è ormai centrale in un sistema di istruzione moderno; **per affiancare gli studenti in questa impegnativa e cruciale impresa personale e collettiva è necessario che i docenti diventino "competenti" e non solo "sapienti"**.

Costruire la propria conoscenza è irrinunciabile; il valore dello studio, dell'acquisizione di un bagaglio di informazioni e conoscenze è innegabile, ma non può bastare in una realtà umana dove il "come" si apprende può fare la differenza rispetto al "quanto".

"Il riconoscimento della sfaccettatura del costrutto di intelligenza applicata al contesto sociale, e dell'importanza della "componente emotiva" dell'intelligenza (Salovey e Mayer 1990; Goleman, 1995) ha aperto la strada al riconoscimento di competenze cosiddette trasversali, che connettono cognitività ed emotività aggiungendosi alle abilità richieste"(Di Nuovo, Magnano- Competenze trasversali e scelte formative- Erickson, 2012- Trento)

Le competenze trasversali rappresentano il bagaglio irrinunciabile nella costruzione della professionalità docente, ed è su questo che diventa importante porre il loro raggiungimento al centro degli obiettivi della formazione, sia iniziale che in servizio.

Appare evidente che in questa partita gli attori coinvolti siano molti e non solo il docente con le sue scelte, se l'obiettivo è appunto quello di "allungare lo sguardo" oltre la visuale della propria collina davanti casa; intendo dire che **dobbiamo partire seriamente dalla formazione iniziale per approdare passo dopo passo a quella in servizio e pianificare un percorso di formazione e di ricerca permanente, per sperimentare e validare modelli didattico-metodologici sostenibili ed adeguati ai contesti di intervento.**

Molte questioni della "formazione iniziale" sono da ricercarsi nelle necessità di riprogettazione dei percorsi di istruzione della scuola secondaria di secondo grado, di quel pezzo di sistema scolastico che da ormai tempo memorabile aspetta una riforma. Siamo in attesa anche delle prossime azioni da parte del governo, che dovrebbe procedere nell'avanzamento delle "Deleghe" a riguardo.

Capitolo a parte merita senz'altro il percorso universitario, compreso quello "abilitante", che necessita però di essere trattato in altra sede per la sua particolare complessità. La **formazione in servizio** è al centro delle attenzioni della "Buona Scuola" per quanto riguarda una serie di interventi di reperimento di risorse per sostenerla; l'assegnazione del bonus ai docenti è partita sotto l'egida forte del sostegno alla formazione prima ancora che di altre esigenze, e ad un anno di distanza dal varo di questo provvedimento sarebbe indubbiamente opportuno valutarne gli effetti. Sarebbe necessario a mio avviso, sulla scorta anche dell'esperienza diretta, dare indicazioni più chiare e precise per orientare i docenti e i colleghi docenti verso scelte maggiormente consapevoli dei bisogni dei gruppi e delle comunità professionali, implementando le competenze base che si dovrebbe possedere, cominciando da quella di autovalutazione, considerandone per esempio l'importanza che ha rivestito nella recentissima vicenda di proporre la propria candidatura alle scuole per l'individuazione.

Cosa vuol dire autovalutarsi? E in particolare cosa vuol dire autovalutare le proprie competenze?

"La capacità di autovalutarsi, non solo per le scelte formative, ma anche per assicurare la fiducia in se stessi, necessaria per procedere con sicurezza ed efficienza nell'apprendimento, è strettamente connessa all'autostima e all'autoefficacia e alla motivazione " (Op. cit.)

In questo anno scolastico è stato introdotto per la prima volta nel percorso della "Formazione per l'anno di prova" l'utilizzo del **Bilancio di competenze, uno strumento importante nell'orientamento "lifelong learning" e nel "career counselling"**, rielaborato nell'ambito della psicopedagogia della motivazione e dei suoi modelli di intervento.

Il Bilancio delle competenze per i docenti in anno di prova ha significato allenare la propria **capacità di analizzare/analizzarsi in situazione, individuare le proprie azioni e ricondurle ad un sistema di significati, singoli e collettivi, personali e professionali.**

Autovalutarsi significa fondamentalmente ricondurre il tutto ad un sistema di valori che ci appartiene e al quale noi stessi apparteniamo. Significa individuare un "prima" e un "dopo" nelle proprie modalità di essere e di esprimersi.

Gli strumenti e le modalità dell'autovalutazione possono orientare e riorientare il proprio percorso di progettualità formativo e di vita; la narrazione e l'utilizzo dei descrittori "ad hoc" possono anche supportare percorsi verso la specializzazione "tecnica", se questo è l'obiettivo che viene individuato.

Insomma l'autovalutazione è una competenza trasversale e di base irrinunciabile per lo sviluppo professionale dei docenti di ogni ordine e grado, che potrebbe rappresentare anche la capacità di elaborare e rielaborare il proprio "status" per comprendere e migliorare il proprio stile di insegnamento, in un continuo confronto con gli stili di apprendimento degli alunni, dei gruppi classe e dei loro bisogni, oltre ad essere una modalità efficace per produrre l'innovazione e il cambiamento adeguato e necessario nei diversi contesti scolastici.

Credo che dovremmo avviare una stagione di forti riflessioni su questi temi, per avviare percorsi operativi di supporto alla professionalità docente e di "allenamento" verso l'acquisizione di maggiore flessibilità mentale e culturale.



Registrata presso il: Tribunale di Roma n. 63/2010 del 24/02/2010

Direttore responsabile: Manuela Rosci

Serenella Presutti

Dirigente scolastico, psicopedagoga e counsellor della Gestalt psicosociale