



Report incontro ARIAC PUGLIA - Foggia, lunedì 19 Gennaio 2015



L'Autovalutazione dei docenti come costruzione dell'identità professionale



Conduttrici del Laboratorio cooperativo/riflessivo

Anna Maria Iorio, Lina Menichella, Flora Olivieri

Scuola Statale "Giuseppe Lombardo Radice" di Lucera



Presenze:

Gino Annolfi / Annarita Attanasio / Annamaria Bartoccioli / Stefano Conte / Nicola Contegreco
/ Bartolomeo Covino / Ida Di battista / Tina Di Tullio / Erika Ena / Paola Gentile / Anna Maria
Iorio / Lina Menichella / Flora Olivieri / Rosa Porcu / Ezio Prontera / Apollonia Rinaldi /
Sipontina Santoro/ Cecilia Simone / Flora Sponcichetti / Maria Tibollo

Nella fase di accoglienza le socie ed i soci presenti vivono un momento di calorosa e conviviale condivisione, accompagnata da dolcetti e pasticcini, ma soprattutto, dal calore di un'unione costruita insieme e consolidata nel tempo.

In un clima disteso hanno inizio i lavori che vedono impegnata l'associazione professionale "ARIAC Puglia" nell'opera di costruzione, condivisione e divulgazione di esperienze funzionali al miglioramento della qualità della formazione delle ragazze e dei ragazzi, delle adulte e degli adulti.

Su sollecitazione della dirigente scolastica Anna Maria Iorio, le docenti dell'Istituto "Lombardo Radice" di Lucera hanno avviato un percorso di autoformazione sull'argomento *"L'Autovalutazione dei docenti come costruzione dell'identità professionale"*.



La loro esperienza, ispirata ai valori ed alle pratiche della cooperazione, rappresenta un'ottima prassi per tutte/i coloro che, piuttosto che limitarsi alla somministrazione di sterili questionari, intendono fare dell'autoanalisi di Istituto (ineludibile ai sensi del D.M. 18/09/2014) uno strumento di definizione dell'identità della scuola e di crescita professionale personale e collettiva.

Le socie di Lucera hanno scelto di condividere la propria esperienza con le altre/gli altri componenti il gruppo ARIAC Puglia di Foggia e provincia, nell'intento di porsi nell'ottica dell'arricchimento reciproco, attraverso l'elaborazione di idee, contenuti, materiali in una dimensione cooperativa, che potrebbe aprire orizzonti non definibili a quanti non valicano i confini delle proprie scuole perché, probabilmente, temono l'apertura verso prospettive più ampie.

INTERVENTI INTRODUTTIVI

ANNAMARIA IORIO: "occorre intenzionalmente dare spazi e tempi al desiderio di narrarsi per definirsi professionalmente e progettare un cambiamento condiviso".



Il processo viene avviato a settembre secondo modalità apparentemente spontanee, ma bene ancorate a percorsi di crescita umana e professionale sperimentati nel corso degli ultimi anni (il primo riferimento è di certo rappresentato dall'apprendimento cooperativo quale metodologia di lavoro nelle classi e tra gli adulti, docenti e genitori). Si vuole offrire una risposta al disagio di fondo generato negli operatori dalla riproposizione asfittica di procedure e adempimenti svuotati di senso e di carica innovativa. Nel Circolo si annoverano esperienze pregresse di natura analoga, ma non erano andate a buon fine per innumerevoli fattori negativi, prima tra tutti la mancata TRASFORMAZIONE che pure ci si attendeva. Alcune domande iniziali hanno portato del tutto naturalmente al percorso di cui si intende dare ora conto in sintesi:

- come "funzionano" le maestre? quale "vestito" cucire loro addosso per assicurare benessere identitario, professionalmente spendibile?

- da dove partire con sensatezza e realismo per avviare un processo autentico di autovalutazione ed evitare noiosissime griglie a crocette da compilare e da consegnare all'inefficacia ed al disinteresse collettivo?
- quali schemi organizzativi e prassi professionali rivedere/modificare perché precludono al cambiamento, anzi, lo ostacolano e lo rendono irraggiungibile?

**L'ORGANIZZAZIONE
NON È MAI NEUTRA!**

Due sfide appaiono così all'orizzonte di un primo CdD settembrino, tra docenti dapprima meravigliati e poi piacevolmente incuriositi:

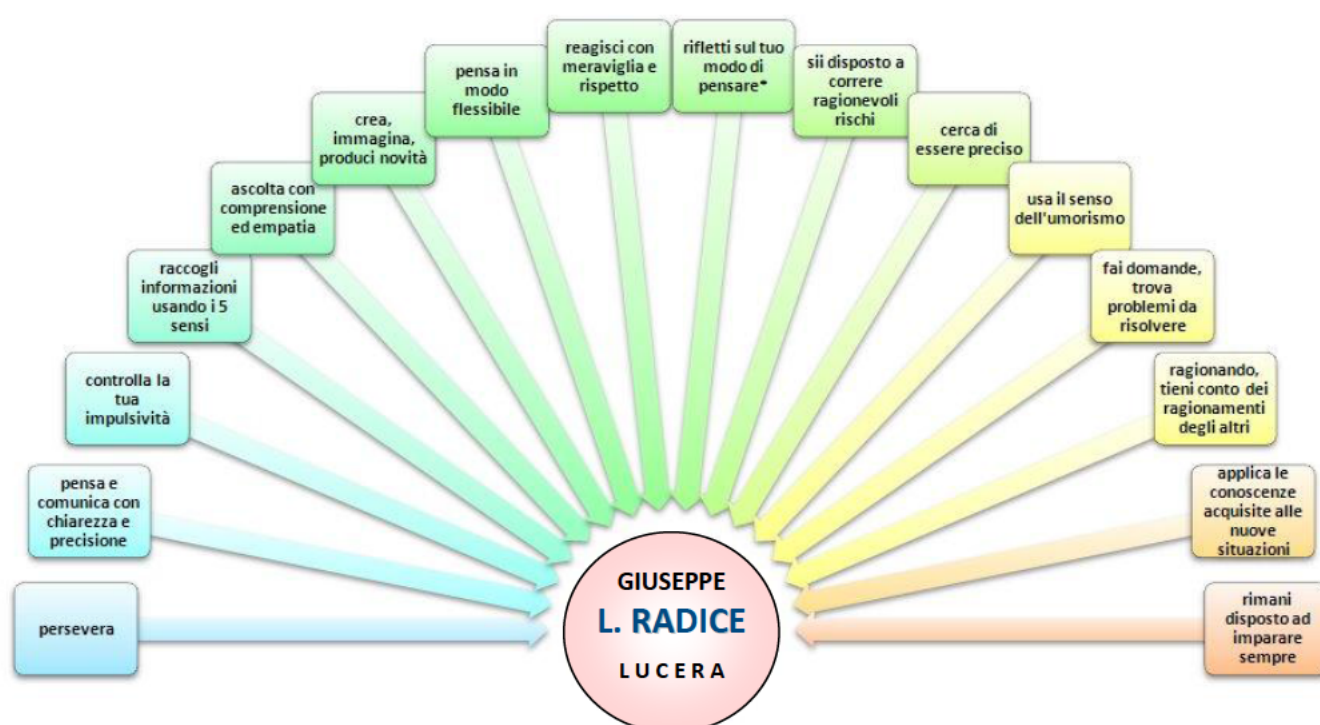
1. narrare il senso dell'essere insegnanti, raccontandosi e raccontando alle altre "colleghe in ascolto";
2. rinunciare a schemi organizzativi pre/definiti per recuperare nuovi spazi ed idonee risorse finanziarie.

Che fare? Come procedere? Un primo bilancio mi permette di osservare che abbiamo operato per:

- costruire l'identità professionale in situazione, ossia a scuola e nella "comunità dei pari" dove naturalmente si manifesta e assume significato;
- agganciare le dimensioni emotive profonde delle docenti per costruire, attraverso la memoria delle pratiche didattiche soggettive, l'identità della "comunità professionale" del "Lombardo Radice";
- ricercare, esplicitandola, la coerenza tra ciò che diciamo, crediamo, progettiamo e facciamo concretamente;
- far crescere la "coscienza individuale" che ben si è palesata nel SILENZIO ASSORDANTE delle fasi di riflessione personale.

Incontro n. 1	L'assise collegiale, organizzata in gruppi cooperativi di lavoro, ha definito la fisionomia delle maestre partendo dall'emotività soggettiva, dalle convinzioni/credenze mutate dalle esperienze autobiografiche, dalle prassi didattiche maturate nel contesto negli anni.
Incontro n. 2	Riflessività / Multidimensionalità / Orientatività sono state le tre parole d'ordine che hanno guidato le riflessioni critiche dei gruppi di lavoro per la costruzione di un "profilo professionale docente" coerentemente articolato e legittimamente auspicabile oggi.
Incontro n. 3	Lo studio e l'analisi delle "disposizioni della mente" (Costa e Kallick) ha favorito percorsi di rispecchiamento, funzionali per dare ordine alle molteplici definizioni/requisiti deontologici emersi nelle fasi precedenti.

Incontro n. 4	Grazie alla “Carta T” le maestre hanno dato concretezza operativa alle dimensioni professionali individuate, nella prospettiva di un continuo automonitoraggio per la crescita personale e collettiva da assicurare alla COMUNITÀ PROFESSIONALE.
Incontro n. 5	Possibile incontro da finalizzare alla costruzione di una RUBRICA degli strumenti di valutazione per poter verificare percorsi e progressi in vista di quel miglioramento da perseguire intenzionalmente, sulla scorta di una ben fondata analisi critica dell’esistente.



Un primo bilancio provvisorio mi permette di concludere che, grazie alla collaborazione viva e partecipe di maestre sapientemente coordinate da loro colleghe particolarmente motivate e attente, abbiamo dato vita ad una sperimentazione entusiasmante che ci ha segnate sul piano personale prima ancora che professionale. Cambiare è possibile, basta rendere tutti protagonisti e “soggetti pensanti”. Siamo solo all’inizio ed il bello deve ancora venire. Grazie dell’ascolto e dell’attenzione.

LINA MENICHELLA: “un incrocio di sensibilità e pratiche diverse ha prodotto densità di PENSIERO ed ha permesso di vedere oltre il quotidiano, i problemi e le ambascie”.

Lina racconta e si racconta dall’interno del gruppo di coordinamento costituito da Annamaria, Titti, Anna, Flora e Lina. Il gruppo si è impegnato in un cammino di confronto inteso come un intreccio di capacità e storie diverse. Nell’incrocio delle diversità si sta creando qualcosa di inestimabile che apre orizzonti nuovi e valorizza le competenze comuni. Nel quadro della dinamica di gruppo funzionale, Lina fa luce su un dettaglio che è quello del suo incontro unico e forte con Annamaria. Continua la narrazione del cammino evidenziandone la particolarità

del percorso: nessuna fotocopia da crocetta, nessun pacchetto già confezionato, ma una strada aperta alle irruzioni di idee e riflessioni che la rendono nuova e non scontata. L'esperienza si fonda sull'uso creativo della domanda che permette di avviare un processo di ricerca ed esplorazione, ovviamente in gruppo, volto a trovare esiti e risposte. È proprio il lavoro di gruppo in cooperazione a rendere il processo di autoformazione una forma partecipativa e democratica. L'approccio è di tipo generativo perché non viene applicata la logica del risultato immediato e né c'è la misurazione degli esiti in termini quantitativi, ma qualitativi. Conclude il racconto comunicando lo stupore nel constatare le potenzialità espresse dai singoli docenti di tutta la scuola "Radice". Stupore e meraviglia che fanno da trampolino di lancio per ulteriori sviluppi.

FLORA OLIVIERI: "ho percepito una fiducia diffusa come mai prima ed una integrazione materna / primaria che ha segnato l'operosità di ogni incontro".

Flora ricorda la cura che il gruppo di coordinamento ha destinato al momento dell'accoglienza: pesca dei numeri per la formazione dei gruppi di lavoro e regalo di un "dono": delle strisce colorate piegate a fisarmonica su cui coordinatore e docenti del gruppo scrivono il loro vissuto incontro per incontro.

Rileva una presenza costante dei colleghi agli incontri, un forte senso di responsabilità, un grande impegno durante il lavoro, la volontà di tutti, docenti della scuola dell'infanzia e primaria, di essere partecipi alla costruzione unitaria dell'identità della nostra scuola.

Dal punto di vista del suo personale "vissuto" rileva di aver avvertito, da parte di tutti i corsisti del suo gruppo, una sorta di "credito di fiducia" nei suoi confronti, un riconoscimento spontaneo e sincero del suo ruolo e delle sue competenze, come non si era mai verificato prima, con conseguente clima relazionale sereno, collaborativo e costruttivo.

ANNAMARIA BARTOCCIOLI: "grazie ad un vago senso di libertà . . . si pensava, si discuteva insieme, ci si scopriva, ci si meravigliava . . . entravo stanca ed uscivo leggera".

Annamaria afferma che l'autovalutazione ha rappresentato per lei una sfida perché ha intravisto in essa la possibilità di migliorare. Nel confronto con i colleghi ha notato che pensarla in un altro modo non necessariamente è uno sbaglio e che la mediazione di tanti punti di vista è possibile. Quando dopo i lavori di gruppo ha ritrovato negli esiti espressioni che riconosceva come sue, ha provato la stessa gioia dei suoi alunni quando dicono "Maestra, questo l'ho detto io!".



Quando arrivava a scuola per gli incontri era stanca, come tutti, ma una volta entrata nell'aula dove lavorava il gruppo, la sua stanchezza si scioglieva con quella degli altri. E in un vago senso di libertà si pensava, si discuteva, ci si incontrava, ci si scopriva, ci si meravigliava: . . . non ti facevo così simpatica . . . non pensavo fossi così . . . che belle cose che dice però . . . Entrava stanca e usciva leggera. Non avrebbe mai immaginato circa questo percorso che sarebbe stato un cammino che ci avrebbe curato, una ad una, che ci avrebbe fatto guardare negli occhi e ci avrebbe fatto incontrare con tempi distesi tolti forse alla famiglia, ma generosamente regalati alla nostra umana professionalità. È stato un cammino che ci ha riportato su noi stessi e sul nostro lavoro con nuovo vigore. È stato un cammino che è valsa la pena di fare . . . perché ha funzionato!



GINO chiede a Rosa, prima di passare al laboratorio cooperativo, di offrire alcuni spunti riflessivi sulla esperienza appena ascoltata per il tramite di voci femminili dotate di autorevolezza e visibilmente orientate alla cooperazione.

ROSA PORCU: “la PAROLA ha dato fuoco alle docenti”.

- a. Le insegnanti in generale, sono bravissime nella pratica didattica, ma faticano ad elaborare PENSIERO. Queste docenti, nel narrare la propria “esperienza scolastica” ne hanno trovato il SENSO sia soggettivo che comunitario. È cresciuta così sia la coscienza individuale che professionale.
- b. La CONOSCENZA diventa GENERATIVA quando nasce e si crea nel contesto esperienziale. Ogni docente infatti, resta fedele alla propria esperienza, ma nell’atto della nominazione, può vederla e quindi proiettarla Oltre sé. Con/dividendola poi con le altre, insieme trovano il SENSO che proietta Oltre la classe, verso una dimensione che riguarda tutta la nostra scuola e la SCUOLA in generale.
- c. Il Percorso è bello perché significativo ed autentico, ma, se non si fa di esso un Progetto consapevole, di crescita individuale e di Comunità scolastica, se ne può perdere anche la memoria. La Persistenza dà frutti sia nel micro che nel macro.
- d. Questo è tanto più vero in quanto le donne sono troppo prese dal lavoro di Cura per cui si dimenticano di sé stesse cioè non investono sull’io e si trascurano per rispondere ai bisogni del Tu (figli, marito, genitori anziani, ecc.).
- e. Se il percorso esce dal piano NEUTRO e si fonda intenzionalmente sulla Differenza, sarà fecondo di nascita o ri/nascita di valori collettivi generativi di una piena identità femminile e maschile indispensabili per poter costruire una Relazione feconda e creativa tra i due generi.
- f. La scuola, la Formazione delle docenti, diventa, guidata con consapevolezza politica, luogo prezioso di educazione alla Cittadinanza piena (capability) non solo dei piccoli, ma anche delle/degli adulti. E se la scuola si ponesse, in questo senso, come riferimento nel Territorio, possiamo solo immaginare la Potenza culturale e dunque politica, che irradierebbe.

Dopo la fase di presentazione dell'esperienza, in un'atmosfera densa di intensità affettivo - emotiva, le facilitatrici procedono al diretto coinvolgimento di tutte/i le/i partecipanti, invitandole/i a riunirsi in piccoli gruppi (4/5 componenti) per riflettere, prima individualmente, poi in una dimensione di confronto dialogico, come da scheda allegata che veniva consegnata a ciascun gruppo.

Scheda di lavoro LABORATORIO COOPERATIVO sul TEMA:

L'autovalutazione dei docenti come costruzione dell'identità professionale.

Narrazione a più voci del percorso di ricerca avviato dalle docenti della scuola dell'infanzia e primaria "G. Lombardo Radice" di Lucera . . . per condividerlo, sostenerlo e rilanciarlo.

Spunti di riflessione

- Qualunque sia il provvisorio approdo di questa impresa collettiva, siamo orgogliosamente consapevoli che ha messo in circolo nella nostra scuola energia pulita e alternativa; noi respiriamo fiducia, reciprocità e responsabilità e forte è il desiderio di essere in relazione significativa.
- Contro il poco lusinghiero immaginario collettivo che considera i docenti restii al cambiamento, affermiamo che i docenti amano parlare del loro lavoro, danno interrogarsi con curiosità, anche se con qualche apprensione, sulle implicazioni del loro agire professionale.
- L'autovalutazione, se avviene attraverso un processo dal basso, strategicamente orientato al miglioramento individuale e comunitario, riconosce e valorizza ogni docente. In ogni docente si rinforza la spinta intenzionale all'autorealizzazione e alla cura di sé, premessa essenziale per poter meglio prendersi cura degli altri.
- L'identità professionale è riconosciuta come dimensione rilevante "dell'essere docente".
- Non si può proporre ai docenti un modello preconfezionato e universale di identità professionale cui aderire, perché il costruito identitario è flessibile, continuamente costruito e ricostruito e sempre "situato".
- Dalla riflessione sull'esperienza, prima individuale e successivamente fatta insieme agli altri, può emergere il patrimonio di esperienza che diventa conoscenza che si distribuisce e viene ampliata in una comunità interconnessa.
- Una comunità professionale che si prende cura deve riconoscere la fatica che si fa nella scuola. Lavorare insieme nel micro, accompagnati dai colleghi e dal dirigente scolastico è un grande valore che dà significato alla cooperazione, al mutuo aiuto, alla circolazione dei saperi e competenze.
- La prospettiva della scuola come comunità di apprendimento, va significata in azioni concrete e non sostenuta soltanto da slogan.
- La riflessività recupera senso e significato all'agire professionale quando entra nel cuore della professionalità, nel contesto della classe, quando si interroga sulle scelte, sulle procedure, sulle difficoltà, sui fallimenti e successi.

Compito

- Formiamo gruppi di 4 all'interno dei quali stabiliamo il portavoce del gruppo.
- Pensiamo e rispondiamo individualmente alle domande (10').
- Leggiamo nel gruppo le risposte e discutiamo su di esse (15').
- Il portavoce del gruppo condivide quanto emerso con l'assemblea.

Domande stimolo

1. In un processo di autovalutazione quali sono le ombre, le criticità da attraversare?
2. Quali forme nuove di documentazione e quali modalità "di trasferibilità" si potrebbero implementare per dare testimonianza di un processo di autovalutazione avviato?

Esiti incontro ARIAC PUGLIA - Foggia, lunedì 19 Gennaio 2015

L'autovalutazione dei docenti come costruzione dell'identità professionale.

Prima domanda stimolo laboratorio cooperativo:

In un processo di autovalutazione quali sono le ombre, le criticità da attraversare?

Ombre e Criticità:

- La paura di essere messo in discussione.
- Resistenza al cambiamento, demotivazione, frustrazione.
- Timore di esporsi come individualità e come comunità, sia dal punto di vista psicologico sia burocratico; talvolta i processi di autovalutazione sono fondati nel timore di perdere il consenso.
- Resistenza verso modelli ministeriali "imposti".
- Un rischio è quello dell'autoreferenzialità, difficoltà a leggere le ricadute (non basta modificare una prassi, occorre anche avere un termine di confronto sulla positività dei meccanismi che ha innescato).
- Un'altra criticità è data dalla dimensione di "giudizio" insita in un processo di valutazione.
- Tendenza al non ascolto. Assenza di confronto.
- Interrogarsi sul proprio lavoro e su se stessi vuol dire anche mettersi "a nudo" e a volte rendersi conto dei propri limiti non sempre è facile da accettare.
- Un modello professionale generalizzato e generico fuori dal contesto.
- Resistenza a raccontarsi/non far parlare l'esperienza/agire senza nominare e dare senso.
- Il pensare ad un modello "ideale" di insegnante capace di adattarsi e affrontare tutti i problemi in qualsiasi scuola, costituisce un ostacolo alla presa di coscienza delle proprie inclinazioni, possibilità, valore e personalità. Questo costituisce un ostacolo alla crescita perché presuppone il mettersi a nudo e riconoscere limiti personali e culturali. Paura di non essere all'altezza.
- Difficoltà della scuola di riconoscersi come comunità; nella scuola secondaria spesso mancano gli spazi e i momenti di scambio professionale.
- I docenti assimilano il concetto di valutazione con misurazione.

Molto del destino di ciascuno dipende da una domanda, una richiesta che un giorno qualcuno, una persona cara o uno sconosciuto, rivolge: d'improvviso uno riconosce di aspettare da tempo quella interrogazione, forse anche banale ma che in lui risuona come un annuncio, e sa che proverà a rispondere ad essa con tutta la vita.

Erri De Luca

Come attraversarle

- Priorità della riflessività per la costruzione di un'identità professionale e di comunità di apprendimento.
- Mantenere un giusto equilibrio fra esperienze personali e generalizzazione.
- Generare i descrittori di autovalutazione.
- Iscriversi in un processo "documentato" di ricerca.
- Mettersi in discussione ➡ confronto con gli altri con senso critico ➡ riuscire ad imparare dalle difficoltà, i fallimenti e gli errori.
- La motivazione ad intraprendere questo percorso può venire dal Dirigente.
- Avere il coraggio di uscire dalla fila dei gregari che vivono la scuola con scarso entusiasmo percorrendo vie laterali, discrete, ma persistenti perché, se anche non si riesce, non sei mai tu che hai fallito.

Quali forme nuove di documentazione e quali modalità “di trasferibilità” si potrebbero implementare per dare testimonianza di un processo di autovalutazione avviato?

- Condivisione attraverso scambi tipo “gemellaggio”: farsi “adottare” come scuola.
- Come nell’esperienza proposta, partire dai docenti per condividere significati e per riflettere sulla valenza formativa dell’autovalutazione per l’intera comunità.
- Aprirsi al confronto con altre realtà anche per verificare l’incidenza nel contesto.
- La produzione deve avere un carattere di scientificità (misurabilità?), monitoraggio dal basso ➡ quali nuove domande sono nate da questi processi? Partire dalle domande nuove che il processo di autovalutazione ha innescato.
- Formazione - pubblicizzazione - trasferimento dell’esperienza-documentazione sintetica ed efficace-materiali di autoosservazione - spunti per la formazione, in primis dei dirigenti scolastici.
- Disponibilità a diffondere buone pratiche non come modello, ma come confronto.
- Narrazione ➡ esposizione del processo (affidare al “media” adeguato il risultato raggiunto).
- Quaderni brevi ➡ percorso con attività descritte.
- Contaminazione delle altre scuole e teorizzazione dell’esperienza.
- Diario di bordo (anche da poter condividere con gli altri docenti).
- Documentazione: raccontare la propria storia.
- Trasferibilità: mettere in circolo per iniziare un cammino.
- Una scuola “cosciente” e competente mette in atto azioni che determinano cambiamenti continui e visibili dal punto di vista relazionale e culturale. Una scuola alla quale si riconosce una forte “identità” documenta attraverso azioni di confronto e relaziona con altre realtà (scuola, università, . . .).
- L’autovalutazione deve germogliare come un bisogno del docente di confrontarsi e relazionarsi per un miglioramento dell’intera comunità e non come un’imposizione dall’alto.
- Per incamminarsi in questo percorso occorre senso di umiltà e di fiducia ed anche un eventuale giudizio dovrebbe essere considerato un arricchimento.
- È importante che il lavoro venga concepito non “per”, ma “con”.
- Importanza dell’improvvisazione sapiente che diventa metodo.

Sappiamo ciò che siamo, ma non sappiamo ciò che potremmo essere.

- William Shakespeare, Ofelia: atto IV, scena V -

È IMPORTANTE CHE I DOCENTI VIVANO LE LORO ESPERIENZE CON FELICITÀ!

Prima della chiusura dei lavori si informano i presenti circa gli incontri di formazione con il prof. Piergiuseppe Ellerani con le Docenti della Scuola Statale "G. Lombardo Radice" di Lucera del 19 febbraio e 5 marzo 2015.