

***. Imparare con gli altri,  
dagli altri, per gli altri***

**Lo sviluppo professionale di  
“docenti che apprendono  
insegnando e insegnano  
imparando”(P.Freire)**

**Prof Peter Earley and Dr Sara Bubb  
Foiano della Chiana (AR), 24 marzo 2017**

# Struttura della presentazione

1. Perché lo sviluppo professionale è così importante?
2. Terminologia – chiarezza concettuale
3. Lo sviluppo professionale: che cosa funziona?
4. Le opportunità di sviluppo professionale
5. Impatto
6. Conclusioni

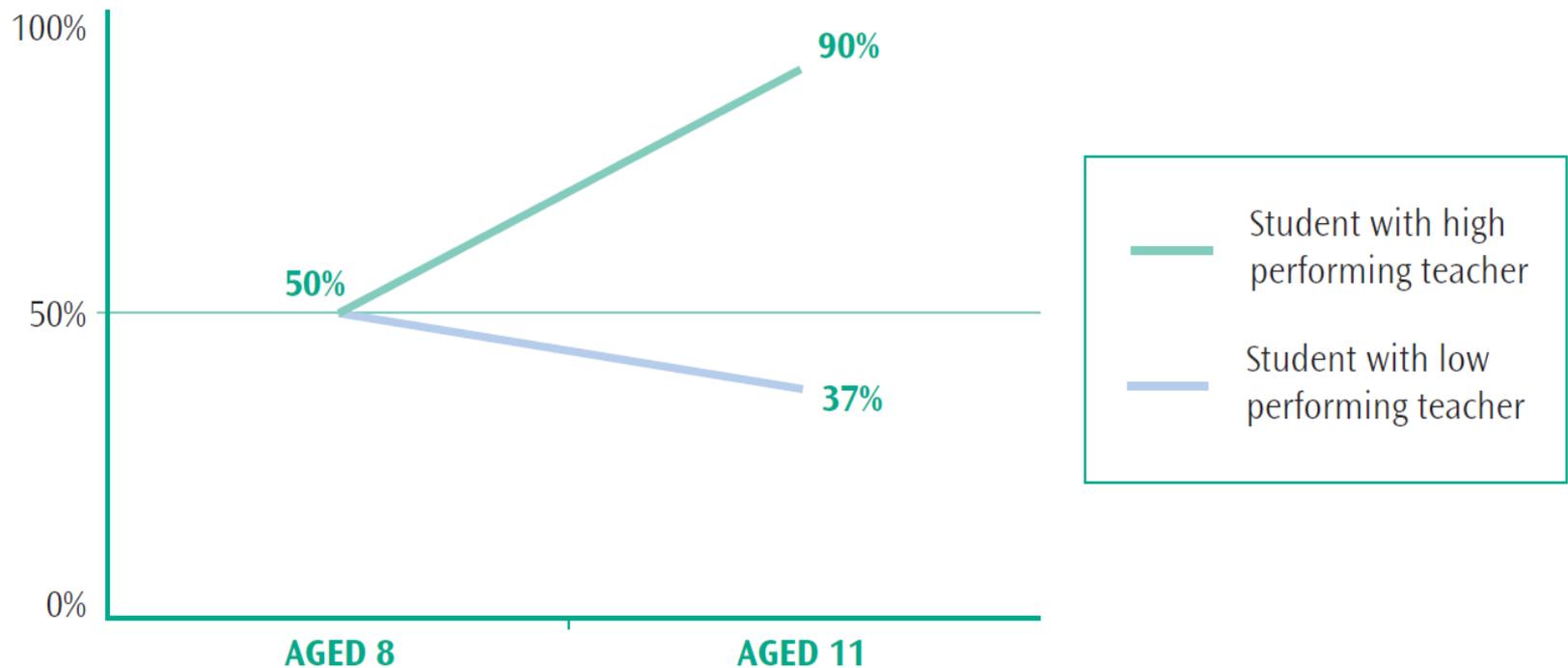
# I sistemi scolastici più efficaci in termini di successo formativo hanno tutti tre caratteristiche in comune *(McKinsey, 2007)*.

1. Sanno indirizzare alla professione docente le persone più adatte
2. Sanno trasformare queste persone in docenti efficaci.
3. Mettono in atto sistemi e forme di supporto dedicato, per fare in modo che ogni alunno possa fruire di esperienze educative eccellenti.

# Effetti della qualità dei docenti

(Hanushek & Rivkin, 2006)

**Figure 2.** The effect of teacher quality

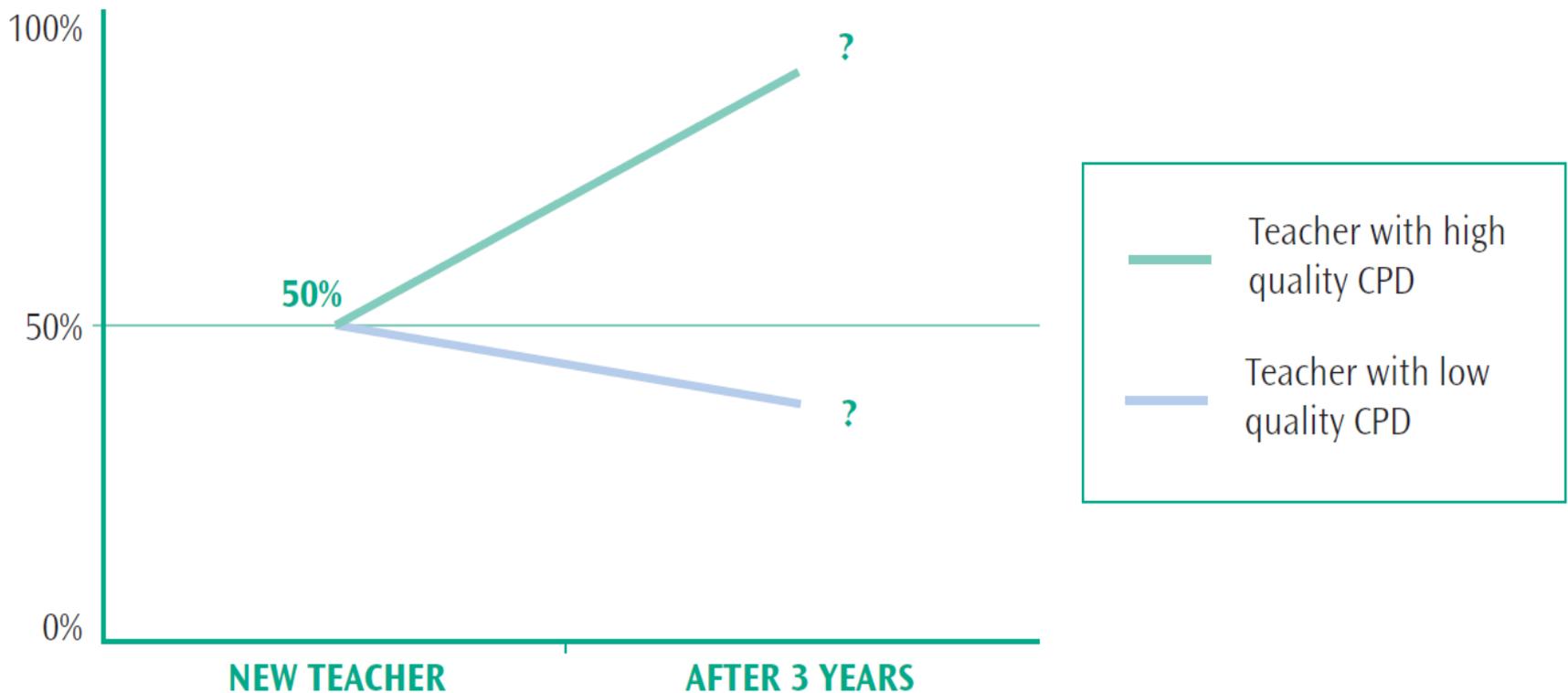


Source: McKinsey & Company (2007)

# Effetti dello sviluppo professionale dello staff

(Matthews, 2009)

**Figure 3.** The predicted effect of the quality and intensity of CPD



# Le scuole “centrate sull’apprendimento”

I docenti possono trovarsi ad operare in due tipi di scuole:

quelle in cui *l’apprendimento è povero* oppure  
quelle in cui *l’apprendimento è ricco e pieno*  
(Rosenholz, 1989)

‘Immagina di poter diventare un insegnante migliore soltanto per il fatto di essere nel corpo docente di una certa scuola, soltanto per questo motivo...’ (Little, 1990).

# Le organizzazioni che apprendono (OECD- OCSE 2016, p.ii)

Un organizzazione che apprende è un luogo dove:

- le credenze, i valori e le norme dei lavoratori sono indirizzati a sostenere l'apprendimento continuo
- i processi di apprendimento trovano costante nutrimento e risultano evidenti nell'atmosfera della scuola, nella sua cultura, nel clima che si respira
- L'"imparare ad imparare" è considerato essenziale per tutti

## *2. Terminologia e chiarezza concettuale: una definizione*

Lo sviluppo professionale è un processo dinamico e continuo, che comprende esperienze di apprendimento **formale** e **informale** che coinvolgono tutto lo staff della scuola, individualmente o con altri.

Consiste **nel riflettere su ciò che si sta facendo, nell' accrescere le proprie conoscenze e competenze, nel migliorare il proprio modo di lavorare, per fare sì che gli alunni apprendano sempre meglio e in una situazione di benessere.**

*Helping Staff Develop in Schools,*  
2010

# Cerchiamo ora di approfondire in dettaglio la definizione:

## 1. **Lo sviluppo professionale dello staff è un processo dinamico e continuo**

Quello che conta è il processo: lo sviluppo è qualcosa che deve sempre accadere dentro la persona, non può essere fornito, “dato” dall'esterno.

## 2. **Comprende esperienze di apprendimento formali e informali**

Sviluppiamo noi stessi e le nostre conoscenze in molti modi: attraverso attività pianificate e formali, attraverso l'esperienza, o quando guardiamo un film e la nostra mente è attraversata dai più svariati pensieri, e persino quando siamo sotto la doccia e pensiamo.

## 3. **Consente allo staff , individualmente o con altri, di pensare a che cosa si sta facendo nella scuola**

Pensare a quello che si fa è cruciale. Come diceva Socrate: *Io non insegno niente a nessuno, posso solo fare pensare.*

## 4. **Sviluppa le conoscenze e le competenze**

“Sai già un sacco di cose ed hai un sacco di competenze e adesso impari ancora di più”. (Bubb & Earley, 2010)

**5. Migliora Il modo di lavorare, migliorando così anche il modo di imparare e il benessere degli alunni.**

Il fine ultimo dello sviluppo professionale è quello di migliorare la condizione dei ragazzi

**6. E' attento ad armonizzare i bisogni dei singoli con quelli della scuola e quelli indicati a livello nazionale.** Abbiamo bisogno di creare contesti dove i benefici si moltiplicano considerando e supportando gli interessi degli altri.

**7. Incoraggia l'impegno nei confronti della crescita**

Come ha detto Benjamin Britten, 'Imparare è come remare contro corrente. Se ti fermi torni indietro'.

**8. Aumenta la resilienza, la fiducia in se stessi e la soddisfazione professionale**

Lavorare con i ragazzi può essere una sfida, soprattutto dal punto di vista emotivo. Abbiamo bisogno di sviluppare la nostra resilienza, il nostro senso di fiducia e la nostra capacità di trarre gioia e soddisfazione dal nostro lavoro.

**9. Consente allo staff di affrontare con rinnovato entusiasmo il lavoro con i ragazzi e con i colleghi.** (Bubb & Earley, 2010)

### ***3. Che cosa funziona?***

*Caratteristiche dello sviluppo professionale che porta alla grande pedagogia (1)*

1. Comincia avendo ben presente il fine
2. Accetta le sfide del pensiero come parte del cambiamento della pratica
3. E' fondato sulla valutazione dei bisogni sia dei singoli che della scuola nel suo complesso.
4. E' attento a coniugare apprendimenti sul campo, fondati sulla pratica di lavoro, e stimoli esterni.
5. Offre opportunità di lavoro diversificate, ricche e sostenibili.

# *Lo sviluppo professionale che porta alla grande pedagogia (2)*

6. Considera la ricerca-azione e le indagini come strumenti cruciali
7. E' fortemente radicato nell'apprendimento collaborativo e nello sviluppo di pratiche comuni.
8. Si costruisce creando comunità di apprendimento professionale all'interno della scuola e tra scuole.
9. Richiede leadership per creare i presupposti e le condizioni della sua realizzazione. *(NCSL, 2013)*

# Gli standard per lo sviluppo professionale dei docenti

Lo sviluppo professionale:

1. dovrebbe focalizzarsi sul miglioramento dei risultati dei ragazzi e sulla loro valutazione.
2. dovrebbe fondarsi su evidenze, prove ed esperienze.
3. dovrebbe dare rilievo alla collaborazione con esperti e alle sfide che questi propongono.
4. dovrebbe essere oggetto di programmazioni e iniziative continue.
5. dovrebbe essere oggetto di un'architettura di priorità ideata dalla leadership della scuola.

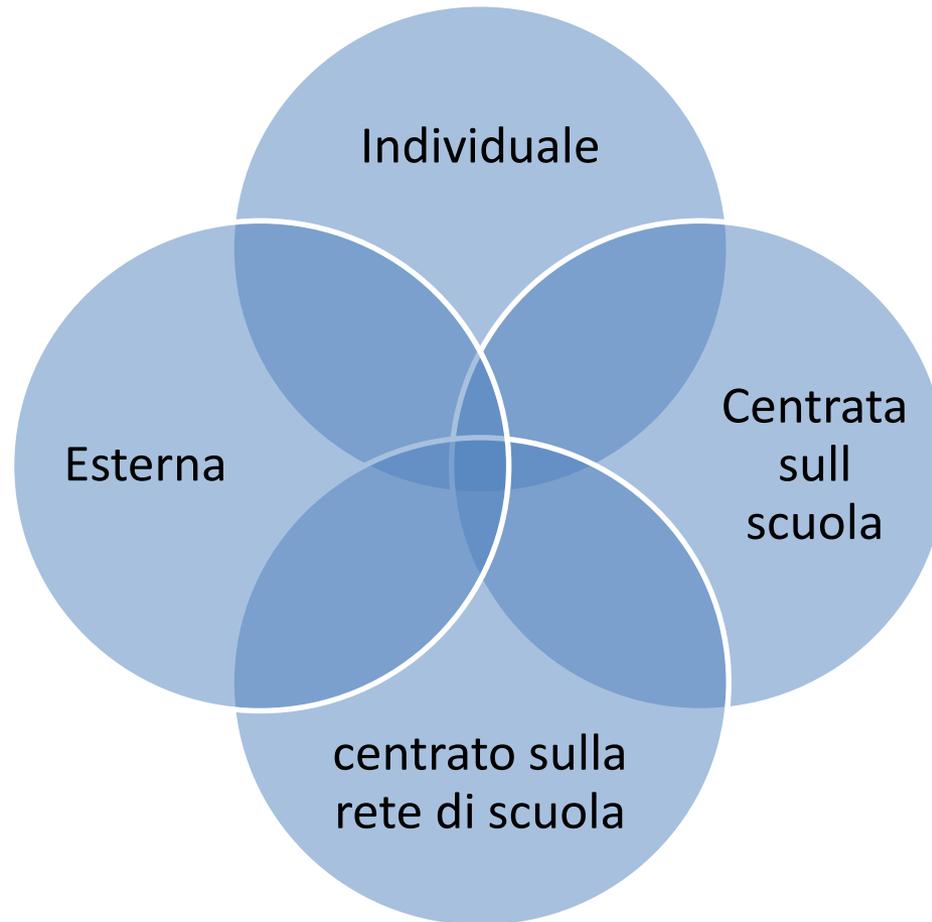
# E' una questione complessa...

- L'esposizione e la partecipazione ad attività di sviluppo professionale può o non può determinare un cambiamento negli individui in termini di credenze, valori, atteggiamenti e comportamenti.
- Questi cambiamenti degli individui possono portare o no a cambiamenti in classe. E questi cambiamenti possono portare o no a un miglioramento per gli studenti. *(Bubb and Earley, 2010)*

## Le attività di sviluppo professionale hanno maggiore possibilità di essere efficaci se i partecipanti....

1. possono sceglierle in sintonia con la loro vita personale e di lavoro
2. hanno voglia di parteciparvi
3. Sono in condizione di vedere la loro rilevanza e di conoscere i risultati attesi,
4. si sentono coinvolti nella valutazione di impatto
5. sentono che la loro esperienza pregressa viene presa in considerazione
6. considerano che le strategie di formazione utilizzate si possono applicare e che ciò che hanno appreso può essere incluso nel loro lavoro
7. sono aperti ad imparare al di là di ciò che è previsto inizialmente (Bubb, 2013)

## 4. Diverse tipologie di attività di sviluppo professionale



# Modalità diverse di sviluppo professionale

- Osservare
- Essere osservati
- Passeggiate di apprendimento
- Conversazioni
- Letture
- Coach/mentoring
- Osservare dal punto di vista dell'alunno
- Corsi/conferenze
- Teachmeets
- Lavoro in équipe
- Video
- Problem solving
- Networks, blogs
- Ricerca
- Lavoro con specialisti
- Condivisione dell'apprendimento
- Twitter

# Le modalità utilizzate (attività n 1)

- Quali tra le attività elencate sono state svolte?
- Cosa è stato di maggiore utilità e perché?
- Cosa potrebbe essere di maggior utilità ad altri?

# Come si riesce a mettere in pratica una nuova abilità

- 5% mette in pratica una nuova abilità partendo dalla teoria
- 10% partendo dalla teoria e dalla dimostrazione
- 20% partendo da teoria, dimostrazione + pratica
- 25% - teoria, dimostrazione, pratica + feedback
- 90% - teoria, dimostrazione, pratica, feedback + coaching

# Mentoring

In sistemi educativi altamente qualificati 'ci sono "mentori" che incoraggiano gli insegnanti a misurare l' impatto delle loro pratiche didattiche sull'apprendimento degli studenti.

Attraverso una regolare osservazione della classe e relativo feedback, i mentori aiutano i docenti ad identificare aree chiave per il miglioramento.'

Jensen et al (2016) *Beyond PD: Teacher Professional Learning in High-Performing Systems*

# Sviluppare pratiche comuni

(Hargreaves, 2012, p9)

Con pratica comune si intende:

- **un'attività comune** in cui due o più persone interagiscono e si influenzano a vicenda ('oltre la condivisione di buone pratiche')
- una attività che si concentra sulla **pratica didattica**, per esempio, ciò che si fa, non meramente ciò che si sa
- uno **sviluppo** delle pratiche, non semplicemente il loro trasferimento da una persona ad un'altra o da un luogo ad un'altro, e pertanto una forma di miglioramento della scuola

## Lo Studio/analisi delle lezioni permette ai docenti di:

- Sviluppare e migliorare nuove pratiche al fine di risolvere i problemi della classe
- Fornire un quadro per lo studio collaborativo della lezione, in quanto unità di base del processo di insegnamento-apprendimento
- Strutturare il modo in cui viene inquadrata e discussa la lezione

**Formale**

**Informale**

Nuovi contatti &  
discussioni durante il  
corso

**Corso**

Corridoio  
conversazione

**Coaching**

**Non programmato**

**Programmato**

# Teachmeet

<http://teachmeet.pbworks.com/w/page/19975349/FrontPage>

- Chiunque può condividere grandi idee sperimentate in classe, risorse didattiche ritenute valide , un grande sito web, un'attività di classe
- una nano-presentazione di 2 minuti
- una micro-presentation di 7 minuti

# Twitter eg #SLTchat

- #SLTchat (Senior Leadership Team Chat)
- Iniziato nel 2012; Domenica sera 20.00–20.30
- **Una persona ospita**, stabilisce un argomento e 2 domande
- Aperto a:
  - 1. tutti coloro che hanno un ruolo nella leadership della scuola
  - 2. coloro che aspirano ad essere nel team o ad avere un ruolo nella leadership della scuola
  - 3. chiunque sia interessato a quanto gli insegnanti ‘esperti’ stiano dibattendo
- Chiunque può unirsi e leggere le SLTchats

# Attività 2

- Osservazione and feedback

## **5. IMPATTO**

### ***valutazione dell'impatto dello sviluppo professionale Livelli di Guskey (2000)***



# Livelli di impatto

- Reazione iniziale
- Apprendimento o miglioramento di qualcosa
- Supporto organizzativo & cambiamento
- Fare qualcosa come risultato
- Impatto sugli allievi
- Impatto sui colleghi ed i loro alunni
- Impact su un network di scuole

# Impatto sullo staff

- cambiamenti nella conoscenza dell'argomento/del processo
- cambiamenti nella sicurezza ed autostima
- cambiamenti nella pratica – miglioramento nella riflessione
- miglioramento nell'abilità nel fornire un più chiaro fondamento logico delle azioni
- migliori abilità nel gestire/influenzare gli altri
- maggiore capacità di recupero
- maggiore capacità di guidare il cambiamento
- più entusiasmo e motivazione.

# Impatto sugli alunni

- apprendere con divertimento
- partecipazione, coinvolgimento
- aspirazioni
- fiducia, nuovi atteggiamenti
- nuove esperienze di lavoro
- progresso nell'apprendimento e nei comportamenti
- rendimento

*Non tutte queste cose sono facili da misurare*

## 6. Conclusioni: l'apprendimento dei docenti

- ‘In pratica la componente più potente dell'apprendimento è la “riflessione supportata”. Con “supporto” si intende quell'accompagnamento che avviene attraverso il coaching e il mentoring, l'uso di diari di bordo riflessivi, le letture strutturate di materiali che vengono revisionati secondo certi criteri. Infine, gli 'elementi forse più importanti di tutti sono l'osservazione fra pari e lo scambio di feedback sulla pratica di classe vera e propria (West-Burnham, 2009).
- Dobbiamo riconoscere che l'apprendimento è una componente chiave della professione docente stessa – non è un elemento aggiuntivo o un bonus, ma una dimensione cruciale del ruolo. E' determinante perciò prevedere tempi e spazi specifici per riflettere regolarmente e creare le necessarie occasioni attraverso network (virtuali o in presenza) per nutrire supportare e sfidare la riflessione.

# Lo sviluppo professionale fa la differenza!

- I buoni insegnanti fanno le buone scuole
- Le buone scuole fanno I buoni insegnanti
  
- Imparare da chi sta imparando vuol dire imparare da un fiume limpido che scorre.
- Imparare da chi ha smesso di imparare è come imparare da una pozza stagnante.