

The quality of teachers: training, recruitment, career advancement. What scenario?

Qualità degli insegnanti: formazione, reclutamento, avanzamento di carriera. Quale scenario?

<https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/sird/article/view/4361>

Roberto Trinchero

University of Turin, Dept. of Philosophy and Education Sciences, Turin (Italy)

Antonio Calvani

Society for Learning and Education Informed by Evidence, Florence (Italy)

Antonio Marzano

University of Salerno, Dept. of Human, Philosophical and Educational Sciences, Salerno (Italy)

Giuliano Vivanet

University of Cagliari, Dept. of Pedagogy, Psychology, Philosophy, Cagliari (Italy)

UN MODELLO PER LA FORMAZIONE INIZIALE, PER IL RECLUTAMENTO E L'AVANZAMENTO DI CARRIERA DEGLI INSEGNANTI SECONDARI

La formazione degli insegnanti come agente di cambiamento per la scuola

ROBERTO TRINCHERO



- **Gestire la classe**, anche in contesti di criticità (conflitti, comportamenti asociali, multietnicità, bisogni speciali) → confrontarsi con problematiche tipiche di classi reali;
- **Trasporre i saperi** → individuare i nuclei principali delle discipline, costruire schemi epistemici, destrutturare i saperi e formularli in termini di processi cognitivi, connetterli a preconcoscenze e «modi di pensare» degli allievi;
- **Definire correttamente gli obiettivi di apprendimento** → operationalizzare i saperi in prestazioni osservabili, raccordando processi cognitivi e contenuti, e utilizzarli per orientare la didattica e la valutazione;
- **Costruire attività formative e valutative efficaci** → definire consegne con funzione proattiva per l'apprendimento e fornire *feedback* opportuni in relazione alle prestazioni messe in atto dall'allievo.

- Fornire le **conoscenze preliminari** indispensabili
- e poi **spostare il baricentro formativo sul momento** in cui il formando sta facendo **piena pratica nella scuola** e si sta mettendo in gioco a tutti gli effetti come docente,
- allo scopo di favorire una reale integrazione dei saperi e una loro applicazione “in situazione”, **cimentandosi nello specifico con i problemi che incontrerà** nella sua traiettoria professionale.

1. Una revisione della nozione di «**preparazione accademica all'insegnamento**»: mantenimento dei 24 cfu attuali, ma con una funzione davvero propedeutica all'esercizio della formazione insegnante → La formazione iniziale deve costruire le **competenze di base**;
2. Una revisione della nozione di «**tirocinio**»: non è sufficiente che il formando apprenda dai modelli che esperisce nell'istituzione, perché rischia di riprodurre modelli che in passato non hanno funzionato → Il tirocinio deve puntare a portare **modelli innovativi** nella scuola;
3. Una formazione distribuita su più anni in un percorso orientato ad una **padronanza progressiva di expertise didattica** → La formazione va ancorata alla **soluzione di problemi reali** di apprendimento e a precisi **obiettivi di crescita professionale**.



1. Conseguiti i **24 crediti di base**, l'aspirante insegnante presenta alla scuola il suo curriculum e **può avere incarichi di insegnamento**;
2. Con la scuola stabilisce un **rapporto di lavoro a tempo determinato triennale** durante il quale completa la propria formazione sul campo (12+12+12 cfu di esami) sotto forma di tirocinio attivo finalizzato al conseguimento di precisi target che documentano una sua progressiva padronanza didattica;
3. Scopo del tirocinio triennale è dimostrare che è in grado di **fornire evidenze sulla sua capacità di impatto**, migliorandola anche attraverso esperienze di *lesson study* con colleghi insegnanti e produzione di piccoli video (*microteaching*), da valutare con i docenti negli esami universitari.

4. Al termine del triennio di tirocinio il rapporto di lavoro diventa a **tempo indeterminato** (conseguimento dell'*advanced teacher readiness*);
5. Il percorso di formazione e di avanzamento di carriera può continuare negli anni successivi per acquisire un titolo di **eccellenza didattica** (insegnante esperto), a cui corrisponde anche un avanzamento economico e la facoltà di poter svolgere il **ruolo di formatore**;
6. Questo titolo dovrebbe rappresentare un traguardo altamente sfidante, conseguibile solo a seguito di una **documentazione** idonea a comprovare che l'insegnante è riuscito a realizzare negli anni **avanzamenti oggettivamente rilevabili nei piani di miglioramento della propria scuola**, con evidenze riscontrate da **valutatori indipendenti**, rispetto ai livelli di partenza o rispetto a quanto conseguito mediamente da colleghi che operano nello stesso ambito e nello stesso contesto.

1. FORMAZIONE PRELIMINARE - TEACHING READINESS (24 cfu)

<p>L'insegnante acquisisce nozioni di gestione della classe e di didattica disciplinare di base, soprattutto attraverso modelli che si sono rivelati efficaci: accesso alle fonti delle conoscenze didattiche basate su evidenze; uso delle tecnologie per potenziare l'apprendimento.</p> <p>Può corrispondere all'attività contenuta nei 24 CFU, rivisti nei contenuti rispetto alla forma attuale.</p>	<p><i>Come gestire la classe</i></p> <p>tecniche di relazione interpersonale empatia ascolto attivo comunicazione efficace disabilità e inclusione rinforzo motivazione uso efficace delle tecnologie per la gestione della classe</p>	<p><i>Come trasformare i contenuti disciplinari adattandoli al livello cognitivo</i></p> <p>epistemologia e didattica disciplinare schemi cognitivi e preconoscenze individualizzazione/ personalizzazione teoria del carico cognitivo teoria dell'apprendimento multimediale teoria della trasposizione didattica</p>	<p><i>Come organizzare e rendere visibili i risultati di apprendimento</i></p> <p>obiettivi (conoscenze, competenze) modellamento progettazione curricolare scomposizione degli apprendimenti feed-back autoefficacia metacognizione cooperazione uso efficace delle tecnologie per apprendere valutazione degli apprendimenti</p>
---	---	---	---

2. INSERIMENTO (INDUCTION) - ADVANCED TEACHING READINESS (36 cfu)

L'insegnante dimostra di saper mettere concretamente in pratica i modelli efficaci acquisiti (può svolgersi nel corso dei tre anni di attività di tirocinio accompagnato alla maturazione di ulteriori 12 cfu annuali).

In relazione ai tre quesiti base l'insegnante deve mostrare di essere in grado di offrire risposte adeguate presentando esempi tratti dalle esperienze personali in classe. La formazione si avvale in particolare di *lesson study* e *microteaching*.

La formazione, al di là dei tre quesiti base, si arricchisce con altre conoscenze di sfondo. Tra le principali: *ambito pedagogico*: storia dei processi educativi, normativa scolastica, formazione e società, etica e formazione, media education;

ambito psicologico: relazioni tra emozioni e apprendimenti, costruzione dell'identità in preadolescenza e adolescenza, comportamenti e cause del disagio giovanile, giovani e dipendenze tecnologiche;

ambito socio-antropologico: cultura, inculturazione/acculturazione, dinamiche psicosociali che regolano la vita dei gruppi, analisi della dispersione scolastica (drop-out, insuccesso scolastico, disaffezione scolastica, marginalità sociale ed urbana, povertà educative);

ambito docimologico: capacità di accedere alle acquisizioni della ricerca scientifica, conoscenza dei metodi della ricerca empirica, rappresentatività di un campione, statistica descrittiva, affidabilità degli strumenti di valutazione.

3. RICONOSCIMENTO DI EXPERTISE

L'insegnante dimostra di essere diventato esperto cioè capace di portare la propria classe a conseguire avanzamenti significativi attraverso piani di miglioramento, accompagnati da affidabili evidenze di risultato.

Anche dopo essere stato assunto a tempo indeterminato è auspicabile che l'insegnante continui il proprio percorso di formazione mirando al conseguimento della qualifica di insegnante esperto di didattica, obiettivo che dovrebbe essere accompagnato da adeguati benefici economici.

Questo livello implica la conoscenza dei dati Ocse Pisa, l'accettazione della sfida per il miglioramento attraverso l'impiego proficuo dei dispositivi del MIUR, RAV e PdM, con evidenze di risultati positivi.

Questa ulteriore qualifica dovrebbe essere subordinata alla dimostrazione presso una apposita Commissione della affidabilità dei risultati ottenuti nella scuola, accertati con valutazioni oggettive condotte da valutatori terzi.

- **Abbassamento dell'età di ingresso** in ruolo e riduzione del periodo di «precariato»;
- **Ingresso in ruolo come veicolo di innovazione** e cambiamento nella scuola e non come adeguamento a modelli preesistenti;
- Tre anni di prova «in situazione» in grado di far emergere se il formando può **realmente diventare un buon insegnante**;
- Possibilità di **impatto verificabile** sugli esiti scolastici;
- Definizione di un **percorso di carriera** dell'insegnante;
- Raccordo tra formazione **iniziale** e formazione **in servizio**;
- Possibilità di **intervenire su** un insieme rilevante di **criticità** scolastiche.

Grazie per l'attenzione...

Contatti: info@sapie.it