

Ufficio Scolastico Regionale della Basilicata

Piano Formazione “Bullismo e Qualità del sistema scolastico”



LA PROFESSIONALITA' DOCENTE

**Matera – 28 Aprile 2009
Potenza – 29 Aprile 2009**

Le competenze organizzativo-relazionali e progettuali

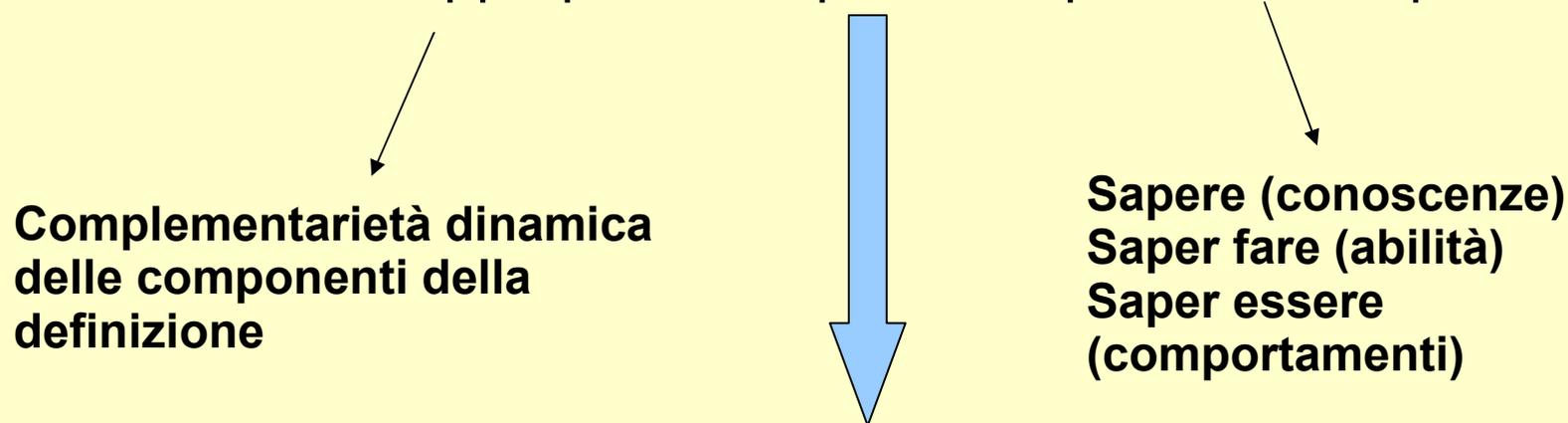
A cura di Ferdinando Pirro – Legambiente Scuola e Formazione



UNA POSSIBILE DEFINIZIONE DI COMPETENZA

In questa comunicazione si farà riferimento alla seguente definizione elaborata da un **Gruppo Di Ricerca di docenti coordinato dall'ex IRRE Piemonte**
In: Fumarco G. (a cura di), Professione docente: ruoli e competenze, Carocci Faber, 2006

“La competenza è l'integrazione delle conoscenze, delle abilità, dei comportamenti e delle esperienze che si sviluppano e si evolvono in un determinato contesto lavorativo e che consentono la realizzazione appropriata di specifiche performance professionali.



Interessante il metodo di lavoro del GDR

***Giungere ad un modello di analisi della professionalità docente che sia
condiviso e validato dalla comunità scolastica di appartenenza***

UNA POSSIBILE DEFINIZIONE DI COMPETENZA PROFESSIONALE

Il riferimento nella definizione proposta ad un contesto lavorativo specifico, come è anche la scuola, ci porta a proporre la definizione ulteriore di

competenza professionale del docente

intesa come partecipazione adeguata ad una comunità di pratiche professionali finalizzate alla progettazione, gestione, valutazione di percorsi di apprendimento

Superamento dell'approccio individualistico alla professione

```
graph TD; A[Superamento dell'approccio individualistico alla professione] --> B[COMPETENZE COLLETTIVE]; A --> C[Costruzione di "significati comuni" su:];
```

COMPETENZE COLLETTIVE

Le Boterf evidenzia l'importanza della qualità della "cooperazione tra le competenze individuali"

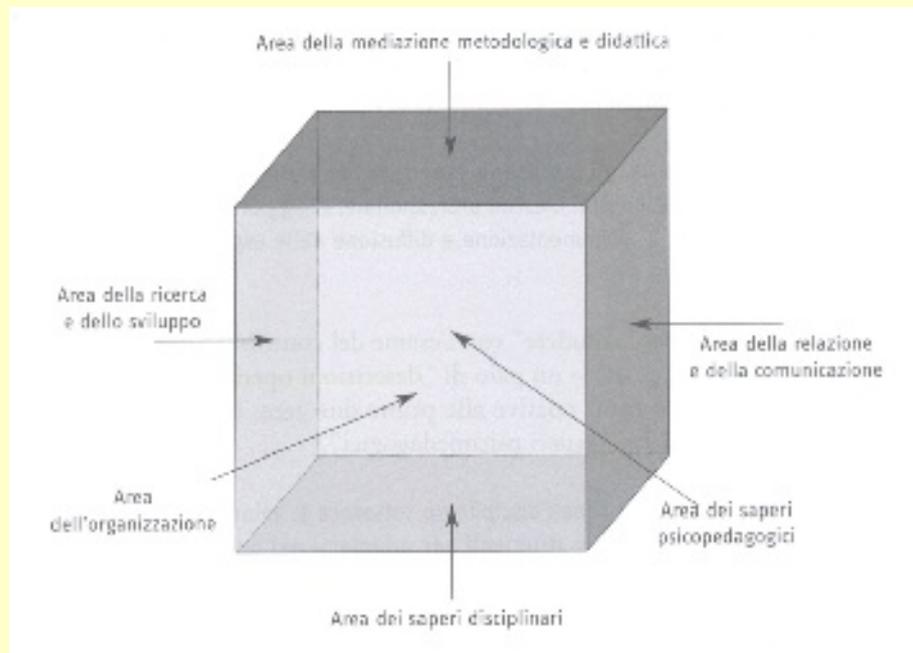
Costruzione di "significati comuni" su:

- visione realtà lavorativa
- azioni e soluzioni giudicate utili e pertinenti dalla propria comunità professionale

MODELLI DI COMPETENZA PER LA PROFESSIONE DOCENTE

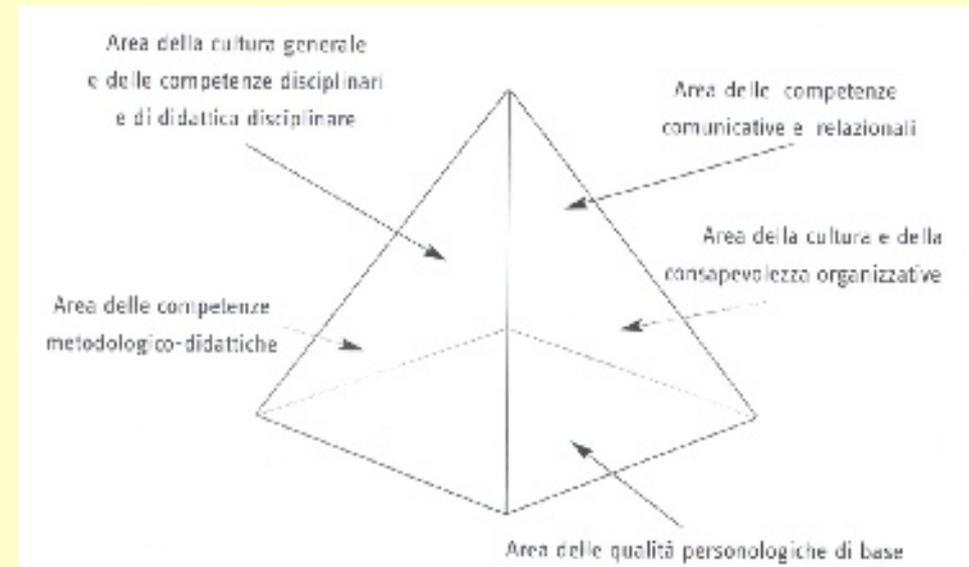
Diversi modelli di competenza di derivazione scolastica

- modelli elencativi semplici
- modelli con classificazione competenze per aree omogenee
- modelli di standard minimi/ottimali di riferimento della professione
- **modelli pluridimensionali complessi**



Fonte: Fumarco G. (a cura di) 2006

IL CUBO OTTIMO
Dozza et alii IRRE Emilia R.



PIRAMIDE PROFESSIONE DOCENTE
GDR Fumaroli IRRE Piemonte

Le competenze organizzativo-relazionali e progettuali (F.Pirro LSF)

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE E RELAZIONALI

Nei modelli analizzati, pur ribadendo la stretta interrelazione tra le varie aree di competenza del docente, le competenze organizzative sono separate a livello descrittivo da quelle relazionali, spesso abbinata invece a quelle comunicative.

Per offrire qualche spunto di riflessione e proposta di lavoro ai docenti dei Gruppi di supporto per la prevenzione del bullismo, cercheremo di soffermarci su:

QUALI COMPETENZE DOVREBBERO POSSEDERE TUTTI I DOCENTI

QUALI COMPETENZE DOVREBBERO POSSEDERE LE FIGURE INTERMEDIE

Per il miglioramento della qualità del sistema scolastico e l'attuazione di un'adeguata strategia di prevenzione del disagio, TUTTI i docenti di una scuola dovranno diventare "più competenti", il che non vuol dire che tutti dovranno diventare buoni organizzatori delle procedure e delle attività scolastiche.

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE 1

Perché una **scuola** rafforzi il suo carattere di

COMUNITA' DI PRATICHE PROFESSIONALI EDUCATIVE (Wenger)
COMUNITA' SCOLASTICA COOPERANTE (Butera)

devono crescere in tutti i suoi attori (docenti e non solo):

- le conoscenze di massima su che cosa sia un'organizzazione
- la consapevolezza di far parte di un tutto “organizzato”
- la capacità di tradurre questa consapevolezza in un una **“cultura organizzativa diffusa”**

Questa consapevolezza rende il docente un attore non passivo della vita della comunità scolastica, rafforza la sua identità professionale ed il senso di appartenenza a tale comunità.

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE 2

Le competenze organizzative di base si riflettono

- nella **disponibilità e affidabilità ad impegnarsi nei team di lavoro**
- nelle **capacità progettuali**, diverse e articolate, alle quali la scuola autonoma può attingere per realizzare un'offerta formativa legata ai bisogni della comunità ed efficace.

Uno snodo importante di questo processo che non può che riguardare TUTTI i docenti di una scuola, è la ricerca della **coerenza non formale e teorica tra le finalità espresse dal POF e la struttura organizzativa** più efficace per il conseguimento degli obiettivi

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE 3

Una comunità scolastica che voglia migliorare le sue competenze organizzative (e non solo) dovrà provare a specificare più in dettaglio le competenze di questa macro area in **indicatori significativi, osservabili e valutabili**

In coerenza con la definizione di competenza utilizzata all'inizio, sarebbe utile condividere:

- in quante sottoaree rilevanti per quella comunità scolastica si può articolare una competenza ampia e generale
- cosa un docente dovrebbe sapere (indicatori dichiarativi) e saper fare e saper essere (indicatori procedurali) per dimostrare di essere competente in quell'ambito specifico

Per avviare una fase di autovalutazione e valutazione delle competenze individuali e collettive

BILANCIO DI COMPETENZE

Per individuare specifiche esigenze di formazione e aggiornamento per attivare/rafforzare una specifica competenza

FORMAZIONE MIRATA

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE 4

A titolo esemplificativo, il **Gruppo di Ricerca coordinato dall'IRRE Piemonte** (Fumaroli – 2006), che ha elaborato la piramide della professionalità docente, ha così articolato le competenze organizzative

Sottoaree	Indicatori dichiarativi (sapere)	Indicatori procedurali (saper fare, saper essere)
Conoscenze e consapevolezza organizzative	<ul style="list-style-type: none"> -Sa identificare a grandi linee gli aspetti della struttura organizzativa della scuola in cui opera e le caratteristiche dei processi e dei sistemi operativi in essa attivati - Conosce la normativa scolastica per la parte che riguarda la vita dell'organizzazione (...) 	<ul style="list-style-type: none"> -Si sa inserire nell'organizzazione scolastica e sa dividerne finalità e scopi - Si costruisce una "consapevolezza funzionale" in ordine alla filosofia educativa dell'istituto e all'asse culturale e metodologico-didattico adottati nel POF - E' a conoscenza delle priorità strategiche collegialmente scelte e opera in tale direzione
Capacità e disponibilità al lavoro di gruppo nei team	<ul style="list-style-type: none"> - Conosce gli aspetti delle dinamiche di gruppo e delle psicodinamiche organizzative 	<ul style="list-style-type: none"> - (...) - (...)
Logiche di cultura organizzativa complessiva	<ul style="list-style-type: none"> -Conosce le problematiche di una "comunicazione estesa" verso l'utenza esterna -Conosce percorsi e tecniche di valutazione ed autovalutazione 	<ul style="list-style-type: none"> - (...) - (...)

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE e PROGETTUALI

In questo modello le capacità progettuali sono una componente significativa della “cultura organizzativa” del docente

Sottoaree	Indicatori dichiarativi (sapere)	Indicatori procedurali (saper fare, saper essere)
Capacità ed abilità progettuali	<ul style="list-style-type: none"> -Conosce la normativa scolastica per la parte che riguarda il POF - Conosce gli aspetti di progettazione collegiale complessiva di Istituto 	<ul style="list-style-type: none"> -Dà il proprio contributo al lavoro in team e nelle varie fasi attraverso le quali si realizza la progettualità scolastica complessiva - Formula gli obiettivi in termini di risultati attesi ed è in grado di verificarne il raggiungimento confrontandosi con i colleghi <ul style="list-style-type: none"> Traduce gli obiettivi pedagogici generali enunciati nel POF in obiettivi specifici, sia disciplinari che trasversali - Contribuisce attivamente alle “elaborazioni primarie” nei dipartimenti disciplinari e alle “elaborazioni strategiche” nei consigli di classe -Partecipa alla stesura, realizzazione e verifica del “progetto formativo di classe” -Condivide la stesura del “profilo formativo di uscita” degli allievi ai vari livelli formativi, specificando il ruolo giocato dalla propria disciplina

LE COMPETENZE COMUNICATIVO-RELAZIONALI 1

In questa sede l'attenzione non è sulla comunicazione interpersonale "bilaterale" (comunicare con alunni, genitori, colleghi) ma alla **relazionalità intesa in senso più ampio, nei contesti di "gruppo" e "sociali"** (consigli, dipartimenti, commissioni, gruppi di lavoro) che concretizzano l'agire scolastico a livello organizzativo.

LA RELAZIONALITA' NEI GRUPPI DI LAVORO

Come passare da una operatività burocratico-formale ad un'operatività sostanziale ?

- Diffondere una seria conoscenza delle dinamiche di gruppo
- Lavorare nei GDL scolastici con una strategia di "costruzione" di gruppi di lavoro funzionanti (Team building)
- Creare consapevolezza nei GDL su: come darsi obiettivi praticabili; quali metodi per un lavoro efficace; la leadership nei gruppi; come avviene la comunicazione; cosa si intende per clima di gruppo
- Conoscere le fasi evolutive (ed involutive) di un gruppo
- Saper bilanciare tra l' "orientamento al compito" e l' "orientamento alla relazione" in un GDL
- Costruire un rapporto corretto tra GDL e organizzazione complessiva

LE COMPETENZE COMUNICATIVO-RELAZIONALI 2

Softwaree	Indicatori dichiarativi (sapere)	Indicatori procedurali (saper fare, saper essere)
Capacità di comunicazione	- Conosce le logiche dei processi comunicativi	- Adotta uno stile aperto e collaborativo nei confronti dei propri colleghi - Gestisce efficacemente i conflitti (...)
Capacità di ascolto attivo e di distanziamento emotivo	- Conosce le dinamiche psicologiche profonde che caratterizzano la relazione interpersonale	- Si relaziona positivamente con i colleghi - E' in grado di distanziarsi per riflettere, capire, rielaborare - Sa vivere il contesto educativo applicando le proprie conoscenze alla relazionalità e alla comunicazione
Capacità di negoziazione	-Sa come identificare ed interpretare i bisogni individuali e di gruppo	- Sa ascoltare, e quindi intervenire in modo appropriato, nelle dinamiche dei diversi team e gruppi di lavoro, contribuendo alla mediazione e alla soluzione conflitti
Disponibilità all'assunzione di responsabilità	- Conosce la complessità implicita nei climi psicoemotivi che si determinano nelle comunità di apprendimento	- Affronta le responsabilità e le necessità di scelta connesse all'autonomia - Opera affinché si determinino scelte efficaci - Partecipa ai processi decisionali in modo critico e attivo
Capacità di promozione di attività	-Sa come individuare i problemi di natura comunicativo-relazionale e propone soluzioni	- Interviene in modo attivo ed autorevole per l'individuazione di problemi comunicativi e relazionali - Coopera con tutti i soggetti del team in cui opera per la soluzione dei problemi individuati - Innesca ritorni critici sulla propria e altrui professionalità

LE COMPETENZE DELLE FIGURE INTERMEDIE 1

Le figure intermedie, chiamate a **coordinare il lavoro di colleghi**, cercano di mettere in relazione l'attività di molti docenti, differenti per età, preparazione personalità, spesso disabituati al "lavoro di squadra"

Questa operazione non è facile e richiede competenze relazionali, tolleranza e gestione responsabile di sentimenti ed emozioni personali, autorevolezza conquistata sul campo

TENTAZIONE DI FRONTE ALLE DIFFICOLTA' E ALLA "FATICA" DI COORDINARE

- Fare tutto da soli
- Lasciare da parte i colleghi "difficili"

SFIDA: LA SCUOLA HA BISOGNO DEL CONTRIBUTO DI TUTTI E NON PUO' ESSERE GESTITA DAL SOLO LIVELLO INTERMEDIO

LE COMPETENZE DELLE FIGURE INTERMEDIE 2

Le **competenze “distintive”** delle figure intermedie, soprattutto nel campo organizzativo e relazionale, devono necessariamente essere **“diverse”** (non migliori) da quelle di tutti gli altri docenti.

- Il **“sapere”**: le conoscenze richieste devono essere immediatamente **“operative”** (*competenza cognitiva*)
- Il **“saper fare”**: non è più solo di tipo pedagogico ma sono abilità di tipo procedurale adeguate al **“fare” organizzativo** (*competenze di direzione e realizzazione*)
- Il **“saper essere”**: è relativo alle relazioni con i vari attori della scuola, alle capacità gestionali-organizzative e al **“saper condurre”** gli altri sotto il profilo comunicativo e relazionale (*competenze comunicativo-relazionali*)

LE FIGURE INTERMEDIE: PROBLEMI APERTI 3

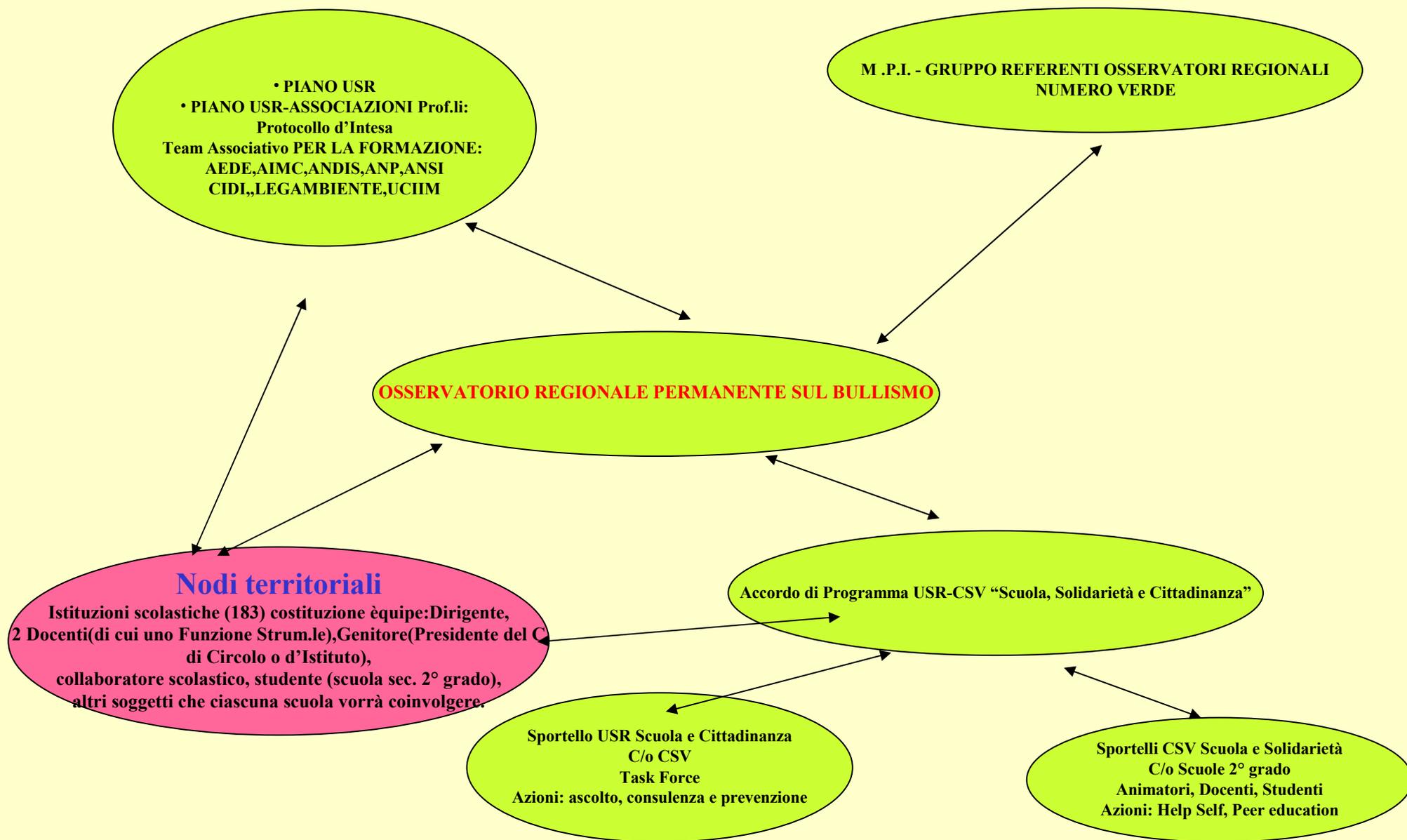
Problemi di ruolo e funzioni: come ridefinire i compiti e l'identità, ad esempio, delle **funzioni strumentali** che spesso sono orientate a svolgere prevalentemente azioni di supporto alla dirigenza, anziché connotarsi come “leader professionali” del corpo docente

Problemi di selezione e valutazione: come sceglierle sulla base delle competenze certificate, come e perché valutarle

Problemi di formazione: quale formazione specifica e tutoraggio garantire

Problemi di risorse e di articolazione della carriera: quali spazi orari contrattuali, quali riconoscimenti economici e di progressione professionale

Rete Regionale per la Prevenzione e la Lotta al Bullismo USR BASILICATA



I GRUPPI DI SUPPORTO PER LA PREVENZIONE DEL BULLISMO 1

Focus sugli **aspetti organizzativi e relazionali** dei **Nodi territoriali Istituzioni scolastiche** (*attivati 183 a.s. 08/09*)

Costituzione èquipe:

- ***Dirigente Scolastico***
- ***2 Docenti (di cui uno Funzione Strumentale)***
- ***Genitore (Presidente del C.di Circolo o d'Istituto)***
- ***Collaboratore scolastico***
- ***Studente (scuola sec. 2° grado),***
- ***Altri soggetti che ciascuna scuola vorrà coinvolgere***

Caratteristiche :

- ***Eterogeneità componenti (tutti attori della scuola, ma con ruoli diversi)***
- ***Alcuni componenti sono “fissi” (legati al ruolo) altri vanno scelti***

I GRUPPI DI SUPPORTO PER LA PREVENZIONE DEL BULLISMO 2

Le modalità di costituzione e di lavoro del Gruppo, influenzano la quantità e la qualità degli obiettivi che si possono raggiungere.

Interessante in prospettiva **monitorare:**

- quali FF.SS. sono state coinvolte nei gruppi e se alcune scuole ne hanno attivato una specifica per la promozione cultura legalità e prevenzione bullismo
- come sono stati scelti i componenti non legati ad un ruolo specifico e quali tipologie di altri soggetti sono stati eventualmente coinvolti
- come si sono organizzati i gruppi al loro interno, con quale suddivisione di ruoli e di compiti
- se i gruppi si sono dotati di strumenti di osservazione ed autovalutazione delle proprie dinamiche relazionali e comunicative
- quali rapporti si sono attivati tra il gruppo, gli organi collegiali interni, l'osservatorio regionale ed i soggetti esterni del territorio
- quali difficoltà (relazionali, comunicative, organizzative, finanziarie) sono eventualmente sorte
- di quale formazione specifica necessitano questi gruppi di lavoro

PER UN'INTEGRAZIONE DEI GRUPPI DI SUPPORTO PER LA PREVENZIONE DEL BULLISMO

Obiettivo di fondo: inserire le strategie e le azioni di prevenzione del disagio infantile e giovanile e del bullismo come asse strategico del POF e del curriculum di scuola

Rischio da evitare: il problema di come affrontare il bullismo è solo del DS o del Gruppo di supporto o del docente che si ritrova un bullo in classe

Prossima sfida: attivare sinergie tra questo progetto e la sperimentazione del nuovo insegnamento di Cittadinanza e Costituzione, prevista a partire dall'a.s. 2009/10, come ulteriore occasione per inserire trasversalmente nel curriculum esplicito ed implicito, i temi dell'appartenenza, dell'inclusione, della partecipazione, della cittadinanza

Rischio da evitare: non delegare ai docenti dell'area storico-geografica e storico-sociale la riflessione su questi temi, evitando ulteriori nozionismi e frammentazioni del sapere