

COMUNITA' PROFESSIONALE DEI DOCENTI

RIFERIMENTI TEORICI E PRATICI

Cinzia Mion

DALLE INDICAZIONI

- “Al suo interno (*della scuola*) assume particolare rilievo la “**comunità professionale dei docenti**” che, valorizzando la libertà, l’iniziativa, e la collaborazione di **tutti**, si impegna e riconoscere al proprio interno le **differenti** capacità, sensibilità e competenze, a farle agire in sinergia, a **negoziare** in modo proficuo le diversità e gli eventuali conflitti per costruire un **progetto di scuola** partendo dalle Indicazioni nazionali”.

RUOLO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

- “Questo processo richiede attività di **studio**, di **formazione** e di **ricerca** da parte di tutti gli operatori scolastici e in primo luogo da parte dei docenti.
- **Determinante** al riguardo risulta il ruolo del **dirigente scolastico** per la direzione, il coordinamento e la **promozione** delle professionalità interne alla scuola”.

RIFERIMENTI TEORICI E BIBLIOGRAFICI

- D.Schon, *Professionista riflessivo*, 1993
- E. Wenger, *Comunità di pratica*, 1998
- T.Sergiovanni, *Costruire comunità nelle scuole*, 2000
- T.Sergiovanni, *Dirigere la scuola, comunità che apprende*, 2002
- L.Fabbri, *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo*, 2007
- L.Mortari, *Ricerca e riflettere*, 2011

ATTENZIONE ALL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

- J.Mezirow *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*.Cortina, 2003.
- Schemi di significato e prospettive di significato
- Neuroni specchio e didattica trasmissiva

PERCHE' UNA COMUNITA' PROFESSIONALE CHE APPRENDE

- Cambiamento società e paradigma culturale;
- teorie apprendimento che suggeriscono processi e pratiche più efficaci di insegnamento;
- Aiutare reciprocamente elaborazione del lutto del programma
- aumento dispersione scolastica;
- perdita progressiva motivazione docenti e studenti;
- necessità elevare livelli apprendimento di fronte rapido cambiamento;
- dare a tutti istruzione di qualità;
- dare agli studenti apprendimenti significativi e non **inerti**;
- la “deprivatizzazione” delle pratiche dà consapevolezza critica del successo o insuccesso ed aiuta
l'autovalutazione

FONDAMENTI E CONTENUTI DELLA COMUNITA' PROFESSIONALE

- I partecipanti apprendono uno **dall'altro, uno con l'altro, uno per l'altro.**

I docenti novizi imparano dai docenti esperti ma anche viceversa.

Condividono la conoscenza conseguita l'entusiasmo, le sfide e i vantaggi che il loro apprendimento produce.

COMUNITA' PROFESSIONALE ED APPROCCIO SOCIOCULTURALE VIGOTSKIANO

- L'attività cognitiva si realizza attraverso **interazioni** tra individui: è un processo intersoggettivo che è socialmente organizzato e specifico di un contesto.
- Le azioni socialmente orientate sono: **la consultazione reciproca, la richiesta di aiuto, lo scambio di informazioni e di saperi, il porre questioni, l'avanzare domande, la discussione, la negoziazione di significati condivisi.**

MISSIONE, VISIONE CONDIVISA....

- La **missione** risponde alla domanda :Perché esistiamo?(es. scuola dell'obbligo).Nella risposta a questa domanda si può trovare la **coerenza** di azioni, di iniziative, di decisioni, di spinte propulsive, di **ricerca-azione, e l'identità**.
- La **visione** risponde alla domanda :Che cosa **dobbiamo diventare** (es.Istituto Comprensivo)per realizzare la nostra finalità fondamentale espressa nella missione?
La visione offre la direzione e le strategie per migliorare.

...E I VALORI CONDIVISI

- I valori condivisi rispondono alla domanda
- Come dobbiamo **comportarci** per creare la scuola che conseguirà il nostro scopo?
- Assumere impegni **da subito** chiedendosi
“Il mio comportamento contribuisce, allontana o ostacola la realizzazione della visione?” Fondamentale l’autointerrogazione del Dirigente.

OBIETTIVI DI UNA COMUNITA' DI ECCELLENZA (Louis, Marks, Kruse, 1996)

- Valori condivisi
- Focalizzazione sull'apprendimento degli studenti
- Cooperazione
- De-privatizzazione delle pratiche didattiche
- Dialoghi di riflessione

IL CURRICULUM SCRIPT

- Validità del **confronto** per uscire dal *curriculum script* (copione di strumenti didattici)
- **riflessività** per consapevolezza ed arricchimento
- **disponibilità** ad autointerrogarsi
- **accesso facilitato** ad altre strategie dalla partecipazione sociale
- **sostegno reciproco** al passaggio all'azione e al cambiamento

PUNTI DI FORZA

- **pratica** :grande valore attribuito al **fare** che struttura e dà significato all'esperienza;
- **partecipazione sociale**:apprendimento condiviso e **negoziazione di nuovi significati**;
- **competenza**: riflessione sull'esperienza (es.apprendistato cognitivo)
- **appartenenza e reciprocità** : coinvolgimento dell'intera persona (corpo, mente, emozioni, e le relazioni)
- **identità** : come costruzione sociale

PARTECIPAZIONE E NON PARTECIPAZIONE

- Definiamo noi stessi anche attraverso **la non-partecipazione**:
 - non partecipazione come **strategia** (vedono la loro identità soprattutto al di fuori del lavoro)
 - non partecipazione come **copertura** (io faccio il mio lavoro e basta)
 - la non partecipazione come **pratica** (bassa considerazione di cui gode il lavoro, il misero salario, la percezione di ripetitività, ecc.)

LA COMUNITA' DI PRATICA DI E.WENGER

- Indispensabili 3 dimensioni:
- 1) **impegno reciproco** (lavoro di “mantenimento” della comunità, con attenzione alle diversità e alla parzialità del punto di vista, nonché a tutte le **ambivalenze** della vita reale)
- 2) **impresa comune** (risultato di un processo collettivo di negoziazione, con conseguente **responsabilizzazione reciproca**)
- 3) **repertorio comune** (routines, parole, strumenti, modi di operare, storie, gesti, simboli, ecc.)

CONDIZIONI PER SVILUPPARE UNA COMUNITA' DI PRATICA PROFESSIONALE

- Indispensabile un clima connotato da: **fiducia, sicurezza, apertura** (per poter affrontare limiti e debolezze)
- **rispetto e collaborazione** (sentire di essere valorizzati come persone e non usati per quel che serviamo)
- **disponibilità a manifestare le proprie reazioni** (non trincerarsi dietro il ***silenzio*** perché troppo egocentrati)
- %

CONDIZIONI

- **obiettivi sfidanti** :avere aspettative autentiche del miglioramento dell'insegnamento del clima collaborante (**istituto comprensivo**);
- **empowerment** : senso di potenza personale accresciuta;
- **coraggio**: Sergiovanni “Non scrivo per i deboli di cuore...”

RISCHI E CRITICITA'

- Rischio dell'**autoreferenzialità**, con sensazione di forza contrapposta a ciò che si muove all'esterno o all'interno (altri ordini di scuola nell'istituto comprensivo);
- Bisogna evitare la chiusura e avviare sempre l'**intermediazione** con l'esterno e gruppi di confronto su "temi" e singole competenze che tengano insieme soggetti dei diversi ordini di scuole.

CONFRONTO E MOTIVAZIONE

- Il confronto è **fermentativo** (L.Mortari) e diventa presidio alla motivazione **alla padronanza** (e non solo alla **prestazione**)
- nel confronto bisogna cercare anche di esplicitare le conoscenze “**tacite**” che costituiscono una parte importante della pratica professionale, accumulate attraverso l’esperienza (**metariflessione**)

IL DIRIGENTE E LA FORMAZIONE IN SERVIZIO

- Il dirigente scolastico deve presidiare e salvaguardare una ricaduta significativa nel lavoro di aula della formazione in servizio.
- Ciò richiede di avviare un autentico apprendimento trasformativo che corregga tutte le forme di **attenzione bloccata, di autoinganno, di chiusura difensiva, di distorsione del reale.**