

# Il Bilancio di competenze e profilo professionale del docente

*Portfolio, Sviluppo professionale,  
Formazione del personale docente*

*2° Parte*

*Ivana Summa*

**BARI 2017**

## **Il Portfolio non è...**

- **Un CURRICULUM che è, invece, la ricognizione di un percorso formativo organizzato per partecipare ad una selezione.**
- **Un QUESTIONARIO, che è un insieme di domande a cui si dà una risposta prestabilita.**
- **Una FOTOGRAFIA dell'esistente, di ciò di cui ci sentiamo competenti.**

## **Il Portfolio è formativo perché...**

***È un processo ricostruttivo e non solo ricognitivo.***

- ***Ha una componente ermeneutica.***
- ***È un processo di sensemaking.***
- ***Assume un significato esistenziale ed identitario.***
- ***Libera energie motivazionali.***
- ***Si basa sull'esperienza passata per costruirne di nuove, come esito di una riflessione non solo metacognitiva.***

## **Il Portfolio è formativo perché...**

- ***Il racconto di sé introduce di per sé ordine, senso di un processo prima irriflesso.***
- ***Il racconto è apprendimento perché si basa sull'autonomia cognitiva (la formazione è autoformazione).***
- ***Consente di imparare da ciò che si è appreso e di progettare su ciò che si potrebbe imparare in futuro (dare forma).***
- ***Consente la triangolazione tra se stessi come insegnanti, chi apprende e il contesto dove si lavora .***

## Il Portfolio

- **E' un mezzo per creare processi di auto-osservazione, interrogandosi in termini di differenze e distinzioni.**
- **E' un mezzo per scoprire il proprio Sé professionale, in termini di “pieni” e di “vuoti”.**
- **Il piano di sviluppo professionale è il dispositivo che consente ai singoli di guardare ai propri desideri/bisogni di sviluppo, in modo consapevole e puntando sul proprio potenziale.**

# FUOCHI DI ANALISI DEL BILANCIO DI COMPETENZE

**L'ESPERIENZA PROFESSIONALE:** ricostruzione del lavoro passato e attuale, esperienze extralavorative raccontate attraverso l'individuazione di passaggi significativi (episodi, incontri con personaggi che hanno lasciato un segno significativo, contesti di lavoro)...

**CURA DEL SE' PROFESSIONALE:** esperienze di formazione significative che hanno lasciato una traccia sotto forma di interessi, motivazioni, valori e rappresentazioni del lavoro

**LE COMPETENZE:** il riferimento è a diversi livelli di acquisizione per comprendere quali sono veramente possedute, attivabili e trasferibili e quelle da attivare nelle diverse aree della professionalità, in quanto ritenute possibili in riferimento alle proprie potenzialità e utili per il contesto scolastico. Riguardano le singole aree della professionalità docente.



**Il BILANCIO** rappresenta un ceck- up della professionalità del singolo docente in termini di "vuoti" e di "pieni"



**I PIENI** costituiscono il patrimonio professionale a cui ciascuna scuola può far riferimento per il proprio sviluppo in termini di innovazione e miglioramento



**I VUOTI** rappresentano la base per il progetto di sviluppo personale e il successivo piano d'azione

# Il Potenziale e il piano di Sviluppo

## Il costrutto di POTENZIALE

- Dal punto di vista **organizzativo e istituzionale** si punta sulla **crescita di competenze del personale interno** per favorire lo sviluppo organizzativo di **prodotto e/o di processo**.
- Dal punto di vista **individuale e professionale** trova la sua spinta nella possibilità di **accrescere le proprie competenze anche in vista di una carriera**.

# Il Potenziale e il piano di Sviluppo

## Il costrutto di Piano di Sviluppo

- E' l'esito del bilancio di competenze, che ha la funzione di provocare questo livello di consapevolezza e progettualità.
- Non coincide con il fabbisogno formativo dell'istituzione, perché deve rapportarsi con i piani degli altri, i vincoli, le risorse, gli obiettivi di sistema.
- Rappresenta la fase costituente del percorso formativo personale e istituzionale.



# La formazione come capitalizzazione delle conoscenze, dei saperi e delle competenze

- Il portfolio è lo strumento che consente ai singoli di fare un check-up del proprio processo formativo e alle scuole di conoscere il patrimonio professionale esistente e disponibile.
- Il piano di sviluppo professionale è il dispositivo che consente ai singoli di guardare ai propri desideri/bisogni di sviluppo e alle scuole di pianificare l'acquisizione di risorse utili per il proprio sviluppo.

# IL TUTOR della Formazione in Servizio

- Molte indicazioni che provengono dalle riforme in atto sono indirizzate a **migliorare i processi formativi** utilizzando le risorse disponibili nei singoli contesti.
- Insieme al significato di aiuto e accompagnamento, ha una **funzione di orientamento**.
- Una figura specifica di tutor – anche con diverse denominazioni - è presente in vari settori e in diversi Paesi con compiti diversi, ma sempre in **forma consulenziale**.

# IL TUTOR della Formazione in Servizio

- Nella formazione continua, vi è uno spostamento del focus dal **teaching** al **learning**.
- Comporta una **presa in carico** del soggetto tutorato senza sostituirsi ad esso e senza deresponsabilizzarlo.
- Per il docente tutor prefigurato nel Piano Nazionale di Formazione si tratta di un'attività *peer to peer* . Il rischio è che si attivino **resistenze e reticenze** in quanto il soggetto tutorato può sentirsi in situazione di minorità.

# IL TUTOR della Formazione in Servizio

- Il tutor deve chiarire che la sua è una **funzione di facilitazione** indirizzata a favorire, attraverso stimoli di riflessione, ad acquisire consapevolezza circa i “**modelli mentali**” e gli “**schemi di comportamento**” che orientano la propria vita professionale.

*La possibile deriva della funzione tutoriale è che alla stessa persona vengano assegnati una serie di compiti di tipo organizzativo, amministrativo ecc., ma poco compatibili. Il rischio è che questo processo venga vissuto più come una “**pratica da sbrigare**” che un **processo da attivare**.*

## **IL TUTOR della Formazione in Servizio**

**E' di grande rilevanza che il Collegio dei docenti,  
prima che si avvii tutto il processo relativo  
all'elaborazione del portfolio online,**

**acquisisca consapevolezza**

**di tutta l'operazione**

**finalizzata a far crescere tutta la comunità  
professionale che si ritrova in una scuola.**

**E' utile per il singolo docente,**

**é utile per tutta la scuola.**

**Ruolo strategico del dirigente scolastico.**

**ASSUME** gli indicatori di lettura per facilitare l'individuazione dei pieni e dei vuoti professionali

**ACCOGLIE** i colleghi stabilendo un tipo di relazione paritaria (funzione maieutica)

**UTILIZZA** i diversi aspetti della professionalità docente in riferimento ad una visione proposta e comune

**PONE DOMANDE PRECISE** per facilitare la ricostruzione narrativa focalizzata su alcuni punti

**IL RUOLO DEL TUTOR  
NEL BILANCIO DI  
COMPETENZE E NEL  
PIANO DI SVILUPPO DEI  
DOCENTI**

**PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE  
ESEMPIO**

- **DIDATTICA**
- **PARTECIPAZIONE**
- **PROFESSIONALITA'**