

Teaching Revolution

UN NUOVO APPROCCIO ALLO SVILUPPO DEL RUOLO DEL
DOCENTE

[Scuole Superiori v1 - 17 dicembre 2020)



SISTEMA
SCUOLA
IMPRESA

elis



CONTESTO DI RIFERIMENTO



Marcello Tempesta, Professore Pedagogia Generale e Interculturale @ Università del Salento

“Una crisi ci costringe a tornare alle domande: esige da noi risposte nuove o vecchie, purché siano scaturite da un esame diretto, e si trasforma in una catastrofe solo quando noi cerchiamo di farvi fronte con giudizi preconcati, ossia pregiudizi, aggravandola e per di più rinunciando a vivere quell’esperienza della realtà, a utilizzare quell’occasione per riflettere, che la crisi stessa costituisce”

Hannah Arendt

Il grande imprevisto della pandemia ci invita in ogni campo a riflettere per ripartire, a tornare alle domande. Ciò vale anche per la scuola: essa, in verità già da tempo, vive una situazione di emparse, che ne mette in dubbio la capacità di affrontare le sfide del XXI secolo. Senza voler generalizzare (poiché esiste, in tanti contesti, tanta buona scuola in atto), la vita quotidiana nei luoghi dell’istruzione appare contrassegnata in maniera crescente da fenomeni di sotto rendimento, demotivazione, dispersione conclamata o strisciante degli studenti, ma anche di “fatica educativa” degli adulti.

Vi è chi pensa di superare tali problematiche semplicemente attraverso l’introduzione dall’alto di nuovi metodi e strumenti di insegnamento. Ma non manca chi si spinge a immaginare un sostanziale superamento della scuola, attraverso forme di descolarizzazione e di sostituzione, con un massiccio ricorso all’e-learning e alla robotica educativa. Questo sfocamento del senso della scuola coinvolge la figura dell’insegnante, che in molti contesti pare aver perso la sua reputazione, una riconosciuta centralità nelle dinamiche di sviluppo e innovazione sociale. Occorre allora avere il coraggio di farsi le domande: serve ancora la scuola? servono ancora i professori?

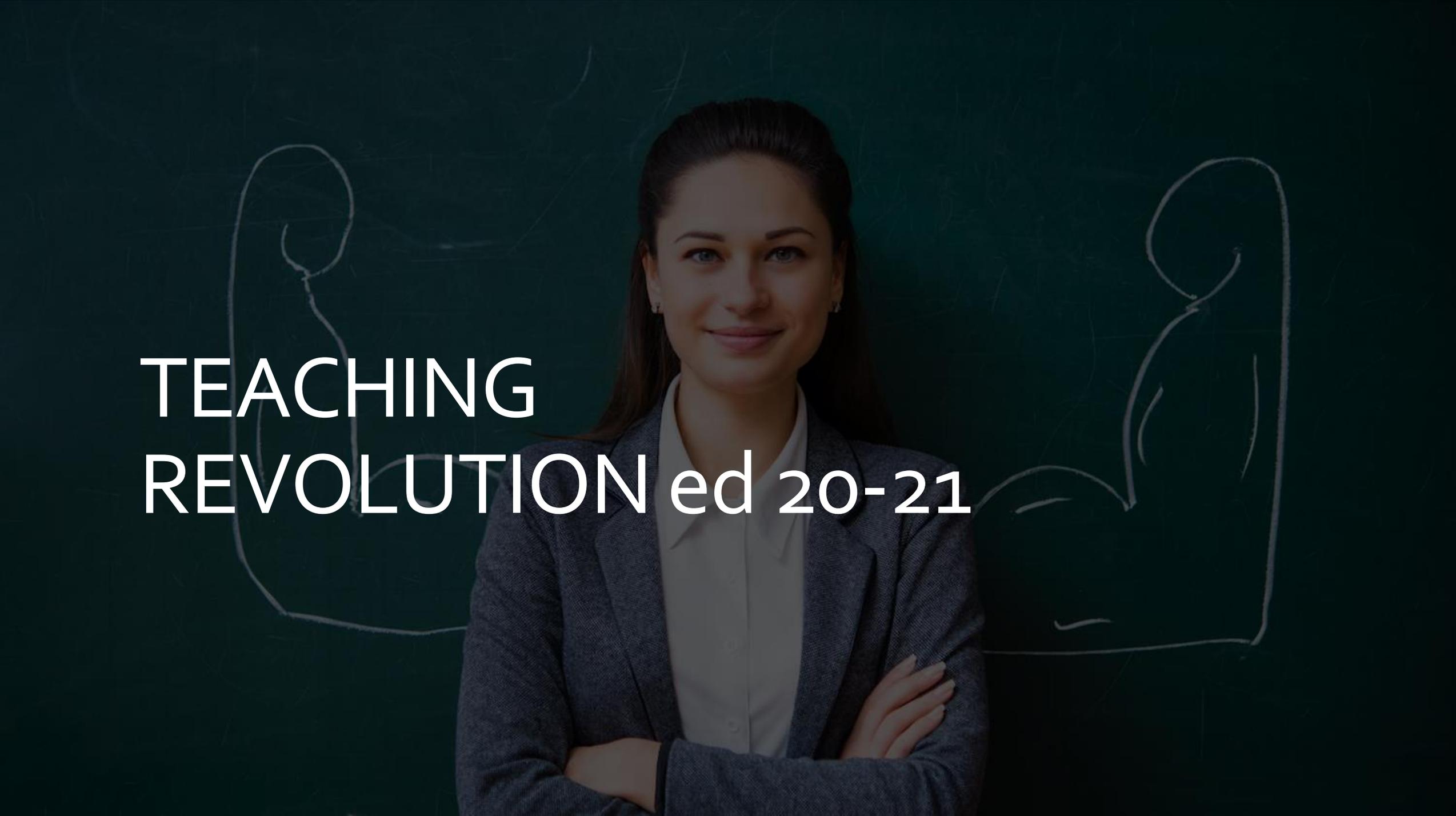
Crediamo fermamente di sì, a patto di lavorare insieme per intercettare e incrementare una scuola dal cuore antico, ma proiettata con decisione verso il futuro, la cui vera leva di Archimede è costituita da una classe docente motivata e attrezzata per la sfida che ci attende. Si tratta, anzi, di una responsabilità e di un compito affascinanti e decisivi per costruire una vita buona in una società attiva, per permettere a tutti di avere occasioni di sviluppo dei propri talenti e delle proprie capacità, per favorire il rinnovamento sociale e la costruzione del bene comune.

«La stella polare di un percorso di Teaching Revolution, per concludere, è la prospettiva di un insegnante professionista e ricercatore, che vive la sua esperienza lavorativa non come un travet, nella stanca ripetizione di abituali routine, ma sviluppando continuamente e creativamente la propria azione, assumendosi delle responsabilità, rischiando, collaborando, aperto a modificare continuamente il proprio lavoro, a valutarlo e a farlo valutare. Un “insegnante incompiuto”, proteso allo scopo vero della scuola: il bene, la crescita, lo human flourishing delle giovani generazioni.»

Marcello Tempesta

In questo senso, il primo passo di un percorso positivo ci pare costituito dalla riscoperta del permanente compito che, in forme inedite, l'istituzione scolastica è chiamata ad assolvere: si tratta di sperimentare il senso della scuola e del lavoro del docente e diventarne più consapevoli. Chi insegna diventa oggi un decisivo change maker riappropriandosi in modo nuovo della funzione della scuola (accogliere i bisogni di crescita, conoscenza ed espressione degli allievi, favorire una comunicazione viva del patrimonio culturale, supportare la capacità di sapersi orientare il futuro) e ponendosi come un attivatore, perennemente in cambiamento, nei confronti dei propri studenti (per favorire l'emersione delle loro potenzialità e contrastare le spinte alla passività e al gregarismo che non mancano nei loro contesti esperienziali). Anzitutto, dunque, un'operazione di sense making, Un lavoro sul perché e sul per chi fare scuola, sul significato e le ragioni dell'essere insegnante, sulla dimensione della motivazione, vero carburante dell'esperienza scolastica come di ogni esperienza umana.

Collegato a questo primo polo, un secondo polo altrettanto importante riguarda un lavoro sul come fare scuola, un approfondimento creativo e innovativo sul modo di insegnare e sugli strumenti che possono supportare una chiara intenzionalità educativa e una big idea sulla scuola. Dal punto di vista metodologico, appare interessante intrecciare due vettori, uno bottom up e uno top down. La prima direzione di marcia parte dalla consapevolezza che si impara ad insegnare anzitutto attraverso una partecipazione osmotica alle esperienze di chi già lo fa in maniera significativa, invitando i giovani a partecipare all'avventura conoscitiva in modo efficace e attrattivo. Per questo, è decisivo che gli insegnanti junior possano “andare a bottega” da insegnanti senior che siano effective teachers, per far emergere i bisogni di formazione e riflettere sulle esperienze e le pratiche di insegnamento in atto. La seconda direzione di marcia riguarda una intelligente ricognizione dei teaching methods e degli strumenti di innovazione didattica che possono essere messi al servizio dell'azione dell'insegnante. Liberati da ingenue assolutizzazioni, essi offrono un repertorio collegato alle migliori esperienze internazionali e alla ricerca scientifica, utilissimo per arricchire la “cassetta degli attrezzi” del docente innovatore con modalità didattiche e tools digitali, che egli dovrà imparare a utilizzare a seconda degli obiettivi formativi, delle circostanze, dei soggetti.

A woman with dark hair pulled back, wearing a grey blazer over a white collared shirt, stands with her arms crossed in front of a dark green chalkboard. The chalkboard has faint white chalk drawings of a person's profile and a hand. The text 'TEACHING REVOLUTION ed 20-21' is overlaid in white on the left side of the image.

TEACHING REVOLUTION ed 20-21

IL PROGETTO TEACHING REVOLUTION 20-21

OBIETTIVO

Formare al ruolo e qualificare le competenze possedute dal docente, ossia sviluppare competenze, conoscenze e abilità del **singolo docente**

OUTPUT ATTESI

- Sviluppare un modello delle competenze di riferimento
- Definire il/i profilo/i di riferimento dei docenti rispetto al modello
- Percorso *train the trainer* da proporre al MIUR come percorso di riferimento per i docenti

AVVIO

A. IL PROFILO DEL DOCENTE

IDENTIFICARE LE COMPETENZE DISTINTIVE CHE CARATTERIZZANO I DOCENTI E CHE GUIDERANNO LA PROGETTAZIONE DEL PILOTA E LA SELEZIONE DEI CANDIDATI.

B. IDENTIFICAZIONE PARTECIPANTI AL PILOTA

SELEZIONARE IL GRUPPO DOCENTI COINVOLTO NEL PILOTA (GIOVANI, SENIOR, PROSPECT)

PILOTA

C. RICERCA-AZIONE

EROGARE IL PROGRAMMA DI **FORMAZIONE E SVILUPPO** BASATO SUL MODELLO DELLA RICERCA-AZIONE PER IL GRUPPO DI DOCENTI SELEZIONATO

D. BEST PRACTICE E ACTION IMPACT

MISURARE L'IMPATTO GENERATO DAL SINGOLO, DAL GRUPPO E RACCOGLIERE FEEDBACK PER COSTRUIRE IL PROGETTO «OPEN»

DIFFUSIONE

E. SCALE UP

METTERE A DISPOSIZIONE DI TUTTI I DOCENTI ITALIANI IL PERCORSO/PROGRAMMA TRAIN THE TRAINER SPERIMENTATO

F. COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE

COMUNICAZIONE DEL PROGETTO, COSTRUZIONE DI CONTENUTI DIVULGABILI (RICERCHE, ARTICOLI, PUBBLICAZIONI, ...), GESTIONE DELLA COMMUNITY DI DOCENTI

FASI DEL PROGETTO

TIMELINE DI PROGETTO

AVVIO

A. IL PROFILO DEL DOCENTE

B. IDENTIFICAZIONE
PARTECIPANTI AL PILOTA

PILOTA

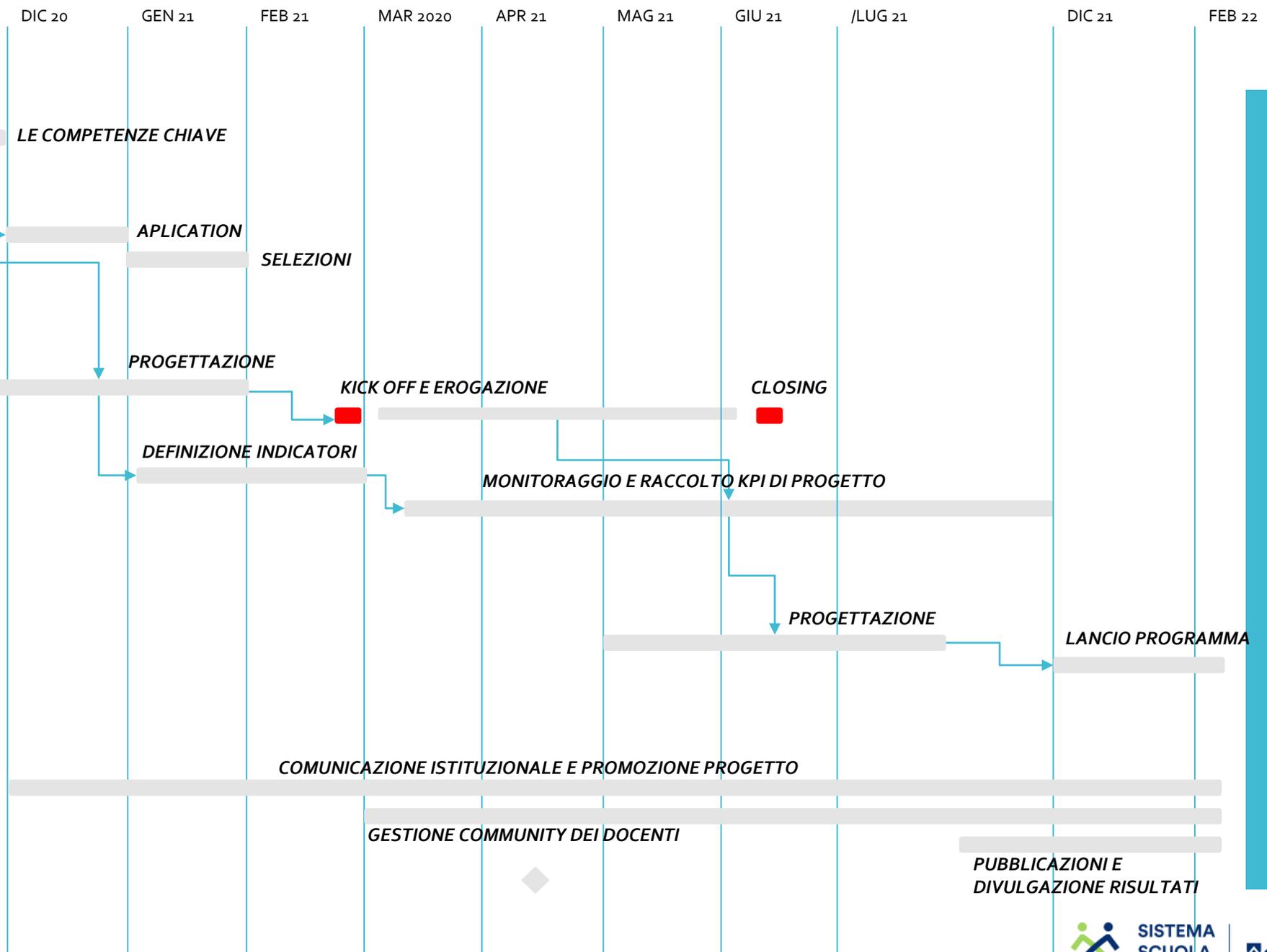
C. RICERCA-AZIONE

D. BEST PRACTICE E ACTION
IMPACT

DIFFUSIONE

E. SCALE UP

F. DIFFUSIONE E
DIVULGAZIONE



GLI «SPERIMENTATORI»

A. IL PROFILO DEL DOCENTE

B. IDENTIFICAZIONE
PARTECIPANTI AL PILOTA

C. RICERCA-AZIONE

D. BEST PRACTICE E ACTION
IMPACT

E. SCALE UP

F. DIFFUSIONE E
DIVULGAZIONE

100 partecipanti al pilota:

- 80 docenti (da 20 scuole superiori)
 - **40 docenti coinvolti sul programma** (20 senior + 20 junior)
 - **40 docenti per il gruppo di controllo** (analogo al gruppo coinvolto)
- **20 docenti prospect** (laureandi, neo laureati, ricercatori)

60 persone coinvolte nel
percorso pilota TEACHING
REVOLUTION
(40 docenti + 20 prospect)

40 docenti coinvolti come
gruppo di controllo per il
pilota

LA RICERCA-AZIONE

A. IL PROFILO DEL DOCENTE

B. IDENTIFICAZIONE
PARTECIPANTI AL PILOTA

C. RICERCA-AZIONE

D. BEST PRACTICE E ACTION
IMPACT

E. SCALE UP

F. DIFFUSIONE E
DIVULGAZIONE

IMPEGNO RICHIESTO AI DOCENTI COINVOLTI NEL PILOTA

68 h LIVE + STUDIO INDIVIDUALE

START 25/26 FEBBRAIO: 16 h – Sessione di KICK OFF

12 SESSIONI A DISTANZA: da 3h cad in orario pomeridiano (**1 SESSIONE A
SETTIMANA**)

- PRE: Studio di video/testi relativi ai principi della Teaching Revolution
- Lezioni / Laboratori live su digital platform

CLOSING: 17 **GIUGNO** 8h Sessione di Chiusura

FOLLOW UP: **SETTEMBRE/OTTOBRE** 8 h

LA RICERCA-AZIONE

A. IL PROFILO DEL DOCENTE

B. IDENTIFICAZIONE
PARTECIPANTI AL PILOTA

C. RICERCA-AZIONE

D. BEST PRACTICE E ACTION
IMPACT

E. SCALE UP

F. DIFFUSIONE E
DIVULGAZIONE

ESITI ATTESI DAL PROGETTO: nel progetto pilota il focus è di aumentare il *self Impact dei docenti* e la *centralità dello studente* (in termini di attenzioni ai loro bisogni, apprendimento dello studente, maggiore coinvolgimento, risultati sui voti). Le edizioni successive potrebbero avere come focus gli impatti sugli altri stakeholders con cui si relaziona il docente: i genitori, i peer (colleghi docenti) e i responsabili dei docenti

BASED LINE SITUATION: gli 80 docenti verranno divisi in **due gruppi** e seguiranno due percorsi diversi.

- Ad entrambi i gruppi verranno somministrati dei pre-test relativi allo sviluppo professionale e a tutti i loro studenti dei test disciplinari e di competenze socio-emozionali
- Il gruppo 1 seguirà il percorso Teaching Revolution
- Il gruppo 2 avrà il ruolo di gruppo campione, utile per misurare l'impatto generato dal percorso teaching revolution per mezzo del gruppo 1

MISURAZIONE IMPATTI: a chiusura del 3°4° e 5° anno verranno somministrati gli stessi test ai docenti di entrambi i gruppi e ai loro studenti, così da misurare gli impatti negli anni (fino del 3° anno – AS IS; fine del 4° e 5° anno – TO BE)

