

Il Teacher portfolio

per la professionalità docente

◆ 18 marzo 2021



**IND
IRE** ISTITUTO
NAZIONALE
DOCUMENTAZIONE
INNOVAZIONE
RICERCA EDUCATIVA

ricerca e innovazione per la scuola

Indice

Il Teacher portfolio per la professionalità docente.....	3
Perché il portfolio facilita il processo di professionalizzazione	3
Struttura del portfolio	4
1. Curricolo formativo	4
2. Documentare la propria pratica quotidiana ed esperienze lavorative significative	4
3. Bilancio delle competenze	5
Un unico modello di portfolio?	7
Bibliografia essenziale	8
Gruppo di lavoro	9
Per approfondire	9

Il Teacher portfolio per la professionalità docente

La compilazione del portfolio per documentare lo sviluppo delle competenze è ormai un processo consolidato a livello internazionale e viene attuato sia con gli studenti nella scuola, sia con gli studenti universitari, sia nella formazione iniziale e in servizio. L'esigenza del portfolio emerge dalla concezione del docente come professionista della formazione la cui crescita è sempre connessa alla rivisitazione continua dei suoi vissuti e a percorsi riflessivi. La relazione tra portfolio e professionalità e, quindi, tra portfolio a competenza va individuata nei seguenti passaggi:

- la competenza è visibile dal modo in cui il soggetto mobilita le proprie risorse e quelle presenti in contesto per affrontare la specifica situazione;
- la competenza si sviluppa grazie a un processo riflessivo che permette di individuare il modo in cui il soggetto ha affrontato la situazione esaminando i dati di contesto, le decisioni prese, le posture attuate e i risultati ottenuti;
- la "lucidità" che emerge dal processo riflessivo consente di trasferire, da una situazione all'altra, quanto precedentemente appreso e di ricontestualizzarlo in modo consapevole trasformando, applicando, integrando con nuove conoscenze e abilità, se necessario;
- la documentazione di quanto è accaduto o è stato prodotto/usato in una situazione supporta la ricostruzione delle azioni non solo temporale, aiuta a recuperare o assegnare un significato agli eventi;
- la documentazione deve essere dinamica, multimodale e in grado di mostrare l'evoluzione di una specifica competenza in un tempo dato (dipende dalla competenza da documentare).

Il portfolio si presta molto bene a dare visibilità ai suddetti passaggi; l'e-portfolio in particolare fornisce anche possibilità di continua modificazione (aggiungere, togliere documenti, scritture) ed è esportabile, così da poterlo trasformare anche in una documentazione statica, utile da mostrare a eventuali consulenti o valutatori (come nel caso dei neoassunti).

Perché il portfolio facilita il processo di professionalizzazione

Il professionista è colui che: manifesta riflessione in azione e dopo l'azione (Schon, 1993), è in grado di regolare costantemente il proprio agire (Vinatier & Altet, 2008) mantenendo alta la coerenza fra mezzi e fini (Damiano, 2004), è anche attento alla propria dimensione personale, etica e valoriale, che rimette in gioco nel proprio lavoro (Scurati, 1997). Un professionista conosce le aspettative sociali rispetto al ruolo che riveste, ma nello stesso tempo è in grado di reinventare le pratiche in funzione dell'evoluzione culturale della quale deve essere attento interprete. Quindi si configura come soggetto pienamente consapevole delle competenze "attese", quelle che danno identità alla figura professionale, e proprio perché consapevole, è in grado di elaborare nuove visioni su ciò che significhi "essere insegnanti" nei vari periodi storico/culturali.

Struttura del portfolio

Sulla base di questa definizione il portfolio, può essere proposto sia nella formazione iniziale o in servizio con strutture che presentano analogie. Per supportare la professionalizzazione del docente attraverso in servizio si propone l'articolazione del portfolio secondo le seguenti attività.

1. *Curricolo formativo*

La prima attività è costituita dal **Curriculum Formativo**. Si tratta di segnalare quelle esperienze formative che hanno particolarmente inciso sulla crescita professionale del docente. Possono essere documentate brevemente precisando i motivi della scelta. Descrivere e giustificare sono operazioni che aiutano la comprensione e l'individuazione dei fattori che inducono ad assegnare un senso particolare a quelle esperienze. Così facendo si attiva una specifica attenzione a sé, alla propria storia, per tentare di scoprire quali sono gli eventi che maggiormente hanno aiutato ad apprendere, a trasformare le visioni sui problemi, sulle situazioni, sulle persone. È un primo passaggio per attivare quella conoscenza di sé più "lucida" ed esplicita.

Documentare un'esperienza significa indicare:

- il titolo;
- l'anno in cui è avvenuta;
- la durata;
- la caratteristica e una breve descrizione;
- la motivazione della scelta.

2. *Documentare la propria pratica quotidiana ed esperienze lavorative significative*

Nel percorso per gli insegnanti neoassunti si segue una traiettoria che va dal "ricordo e riconoscimento" attivati dal Curriculum Formativo alla documentazione del "presente o passato recente" attraverso l'indicazione di documentare una o più sessioni di insegnamento attuate in tempi ravvicinati. Occorre scegliere una particolare lezione (o due) e documentarla, dalla fase progettuale alla realizzazione in classe. Risulta indispensabile chiarire gli obiettivi dell'attività, i criteri che hanno indotto le scelte didattiche e i materiali da utilizzare, la sequenza delle azioni previste, così da poter successivamente procedere all'analisi di quanto accaduto, sempre supportato da domande stimolo come quelle nel seguente riquadro. Non debbono essere lezioni eccezionali, ma debbono essere lezioni che descrivono un proprio stile di insegnamento.

Domande-guida

- *Quali credi siano state le tue scelte (di metodo, di strumenti e materiali di supporto utilizzati, di valutazione ecc.) più efficaci? Perché?*
- *L'attività si è sviluppata come avevi progettato o previsto? In caso contrario, cosa si è rivelato diverso? Perché? (Ad esempio: eventi imprevisti, reazioni degli allievi, loro difficoltà non previste, un'errata previsione dei tempi, ecc.)*
- *Rispetto alle competenze su cui hai riflettuto nel Bilancio di competenze, quali competenze hai consolidato con questa esperienza? Oppure per quale competenza ritieni di dover stabilire un percorso di miglioramento?*

In direzione del portfolio di un docente in servizio occorre ampliare la gamma delle esperienze lavorative da documentare per tracciare la propria traiettoria professionale.

Oltre alla descrizione di attività effettuate in qualità di docente (lezioni, costruzione di curricoli, progetti) possono essere descritte esperienze quali responsabilità e ruoli assunti nell'istituzione ed esperienze vissute anche in contesti informali (es. l'essere stato responsabile di una qualsiasi gruppo per attività specifiche).

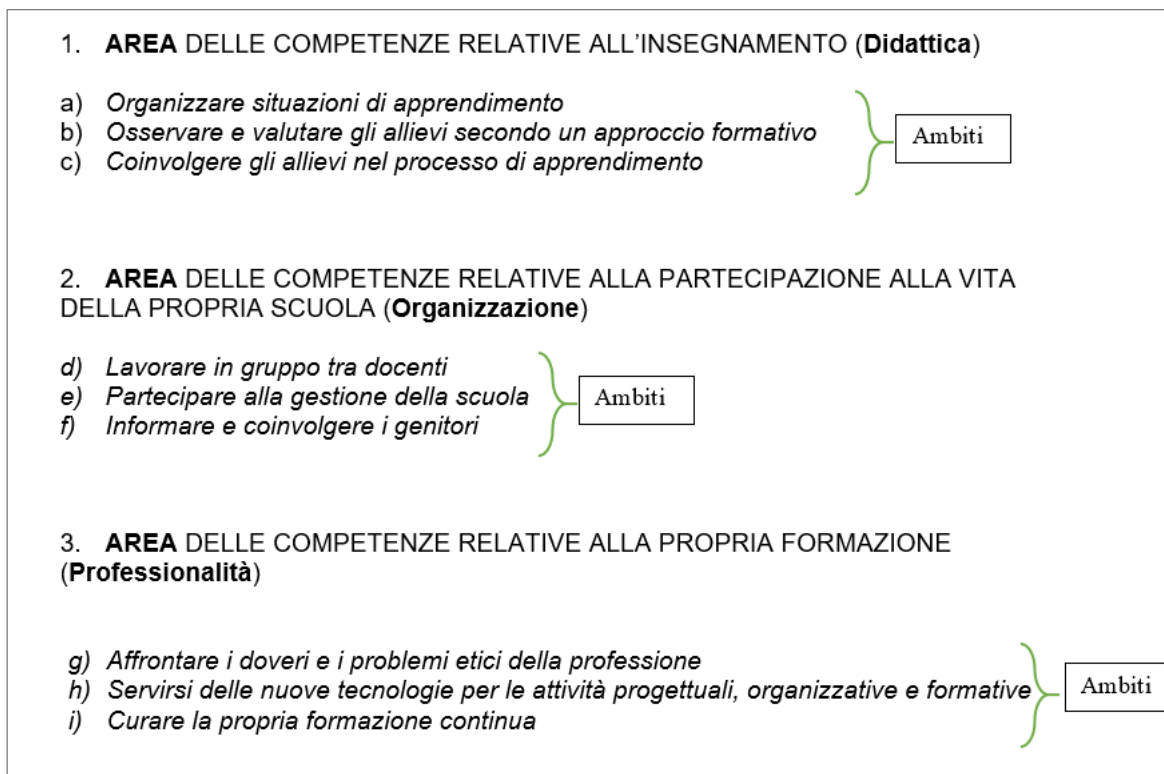
Anche in questo caso la descrizione dovrebbe contenere una scheda molto essenziale e documenti a supporto connessi all'esperienza (ad es. se si descrive un progetto realizzato potrebbe essere utile inserire la struttura del progetto).

Per la descrizione di ogni attività vanno inseriti:

- titolo;
- anno di effettuazione e durata della esperienza descritta;
- una descrizione essenziale;
- la motivazione per cui l'esperienza è stata inserita nel portfolio.

3. Bilancio delle competenze

Il terzo passaggio è costituito da un confronto fra la percezione delle proprie competenze e quelle che contraddistinguono la figura del docente oggi. Lo strumento che viene fornito è il **Bilancio delle competenze**, una struttura di "riflessione guidata" per comprendere in profondità quali siano le dimensioni caratterizzanti ogni competenza e aiutare ciascuno a comprendere con maggiore chiarezza le azioni, i comportamenti attesi. A livello nazionale si è fatto riferimento a *Le nuove dieci competenze per insegnare* (Perrenoud, 2002) e al profilo contenuto nella *Formazione all'insegnamento* (Québec, 2001). Per facilitare la ricostruzione delle aree d'azione dell'insegnante, il Bilancio è stato organizzato in tre aree: l'agire in classe (Didattica), nella scuola e con il territorio (Organizzazione), la cura della propria professionalità (Professionalità). Per ogni area sono indicati degli ambiti e per ogni ambito il docente può collocarsi, qualora vengano definiti in modo negoziato a livello nazionale, in eventuali livelli. Chiaramente i documenti inseriti nei punti 1 e 2 permetterebbero di giustificare la scelta del livello in cui ci si pone per ogni competenza.



Ogni ambito è chiarito attraverso una serie di specificazioni e la riflessione viene sostenuta con domande che hanno l'unico scopo di sollecitare il recupero delle evidenze che manifestano l'acquisizione o meno di determinate pratiche competenti. A fronte di simili domande occorre ripensare a situazioni specifiche e "dare un nome" a quanto è accaduto, ripensare ad eventuali prodotti realizzati, a confronti con altri che hanno permesso di capire qualcosa di diverso, o anche di ricevere un riconoscimento, perché è proprio dal riconoscimento degli altri che comprendiamo se e come il nostro agire risulta efficace, interessante, esperto.

Si attiva, attraverso questo processo di "interrogazione della propria esperienza", una traiettoria riflessiva che può portare a un duplice risultato: il primo è quello di fare chiarezza sui vari aspetti dell'essere insegnante, il secondo è legato alla proiezione, vale a dire a una progettualità esplicita del cammino da intraprendere per migliorare i risultati sin qui conseguiti. È importante definire traguardi sostenibili, raggiungibili, dettagliati, per riuscire effettivamente a definire quali potranno essere i passaggi utili al miglioramento (es. un percorso formativo, una serie di confronti con altri colleghi ispirati da metodologie di ricerca). Di seguito un esempio delle domande che guidano il Bilancio delle competenze nel processo formativo dei neoassunti.

Per vedere l'intero documento consultare il link "[Bilancio delle competenze](#)" dell'ambiente predisposto da INDIRE a supporto all'anno di formazione e prova per i docenti neoassunti e con passaggio di ruolo 2020/21:

<input type="checkbox"/> 12. Considerare gli obiettivi di apprendimento coerentemente con uno sviluppo verticale del curricolo	<i>Ritieni di avere chiarezza in merito all'organizzazione del curricolo verticale? Se no, quali sono i problemi che ti poni, i dubbi che hai?</i>
<input type="checkbox"/> 13. Rendere gli studenti consapevoli dei loro progressi rispetto agli obiettivi di apprendimento	<i>Ritieni di possedere adeguati strumenti per osservare come gli allievi apprendono? Riesci a fornire un riscontro agli studenti che consenta loro di fare il punto sulle loro conoscenze e competenze e individuare che cosa, eventualmente, modificare (valutazione formativa)?</i>
<input type="checkbox"/> 14. Progettare attività di valutazione formativa utilizzando una pluralità di strumenti e tecniche	<i>Ritieni di possedere un'adeguata conoscenza delle tecniche e degli strumenti per proporre una valutazione che potenzi in ogni allievo la capacità di progettare e monitorare il proprio apprendimento? Ritieni di conoscere differenti strumenti e tecniche per favorire l'autovalutazione, la valutazione tra pari, la co-valutazione con il docente?</i>

Le domande servono per definire le aree di miglioramento e le aree su cui è opportuno investire sia con percorsi di auto-riflessione, sia con percorsi formativi.

Il Bilancio delle competenze va aggiornato a intervalli regolari e, soprattutto, dopo ogni cambiamento significativo per comprendere quale sia la propria traiettoria e come stia evolvendo.

La dialettica tra il Bilancio delle competenze e la documentazione di singole esperienze formative e lavorative rende possibile lo sviluppo di una postura di indagine e di auto-progettazione professionale (Magnoler, 2012): ogni occasione di analisi diviene un passaggio dalla fase produttiva (l'agire) alla fase costruttiva (elaborazione delle risorse e ipotesi di trasferibilità) in un continuo cammino evolutivo a livello professionale (Rabardel, 2004).

Un unico modello di portfolio?

Le tappe di costruzione di un portfolio per la professionalizzazione docente sin qui presentate vanno a costituire un modello fra quelli presenti in letteratura. Altre proposte sono reperibili nei lavori di Peter Seldin (2004; Rossi, 2005; Magnoler, 2008). Ad esempio, i portfolio utilizzati nella formazione iniziale vedono nella componente due la presenza anche degli artefatti realizzati nei laboratori, oltre alle prime esperienze di attività formative attuate in qualità di docente.

I diversi modelli presentano però delle costanti:

- l'inserimento delle esperienze (formative e lavorative) più significative;
- l'indicazione del motivo per cui una data esperienza è stata inserita;
- la relazione tra documentazione e sviluppo delle competenze che permette di rendere visibile il mutamento e la progressione nel tempo;
- l'esplicitazione della relazione tra le singole esperienze (il dettaglio) e il percorso, la traiettoria;
- il valore formativo sia per il singolo docente, sia per la comunità professionale nel momento in cui il portfolio individuale viene condiviso e reso "materiale" per la riflessione collettiva.

In particolare, ripensando all'attuale e "obbligata" trasformazione della didattica a causa della pandemia, utilizzare il portfolio per ripensare le competenze maturate a livello didattico anche con l'uso delle tecnologie può costituire un'ottima occasione per capitalizzare la conoscenza elaborata da ciascuno e renderla patrimonio organizzativo per il prossimo futuro.

Documentazione di riferimento

Il modello presentato in questo documento è stato presentato al Workshop Didacta 2021

⇒ "Il teacher portfolio nella professionalità docente", la cui registrazione è disponibile a solo uso interno a questo link: <https://onlinefieradidacta.it/ondemand/1167.mp4>

Quanto qui presentato è anche pubblicato in una rivista scientifica di settore:

⇒ Di Stasio, M., Giannandrea, L., Magnoler, P., Mosa, E., Pettenati, M. C., Rivoltella, P. C., Rossi, P. G., & Tancredi, A. (2021). *A lifelong portfolio for the teaching profession*. *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 21(1), 137-153. <https://doi.org/10.13128/form-10485>

Bibliografia essenziale citata nel documento

Damiano E. (2004). *L'insegnante. Identificazione di una professione*, La Scuola, Brescia.

Magnoler P. (2008). *L'insegnante professionista. Dispositivi per la formazione*, EUM, Macerata.

Magnoler P. (2012). *Ricerca e formazione. La professionalizzazione degli insegnanti*, Pensa Multimedia, Lecce-Brescia.

Perrenaud P. (1999). *Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage*, ESF, Paris.

Rabardel P., Samurçay (2004), R., *Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences, proposition*, in Samurçay, R., Pastré, P., *Recherches en didactique professionnelle*, Octarés, Toulouse, pp. 163-180.

Rossi, P.G., Giannandrea, L. (2006). *Che cos'è l'e-portfolio*, Carrocci, Roma.

Rossi, P.G. (2005). *Progettare e realizzare il portfolio*, Carrocci, Roma.

Schön, D.A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*, New York, Basic Books.

Scurati, C. (1997). *Pedagogia della scuola*, La Scuola, Brescia.

Seldin, P. (2004). *The Teaching Portfolio*, Anker Publishing, Bolton (MA)

Vinatier, I., & Altet, M. (2008). *Analyser et comprendre la pratique enseignante*, PUR, Rennes.

Gruppo di lavoro

Il *concept* del Portfolio presentato in questo documento è frutto del lavoro di un gruppo composto da:

INDIRE

Maria Chiara Pettenati

mc.pettenati@indire.it

Anna Tancredi

a.tancredi@indire.it

Margherita Di Stasio

m.distasio@indire.it

Elena Mosa

e.mosa@indire.it

UNIVERSITA' DI MACERATA

Lorella Giannandrea

lorella.giannandrea@unimc.it

Patrizia Magnoler

patrizia.magnoler@gmail.com

Pier Giuseppe Rossi

pg.rossi@unimc.it

UNIVERSITA' CATTOLICA DEL SACRO CUORE

Pier Cesare Rivoltella

piercesare.rivoltella@unicatt.it

Per approfondire

Per informazioni e approfondimenti volti a sperimentare lo strumento del portfolio potete contattare INDIRE all'indirizzo: areaformazione1@indire.it (Sara Martinelli).