

Pubblicazione ADi



IL PORTFOLIO DELL'INSEGNANTE

*Un'alternativa alle tradizionali
valutazioni dei docenti*

A cura di Alessandra Cenerini e
Tiziana Pedrizzi

Associazione Docenti Italiani

<http://www.bdp.it/adi/> e-mail: adiscuola@tin.it

Il Portfolio dell'Insegnante

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 2
PARTE PRIMA	pag. 3
<i>Dalle valutazioni tradizionali al portfolio dell'insegnante</i>		
- I limiti delle valutazioni tradizionali		
- Le innovazioni positive del portfolio		
PARTE SECONDA	pag. 8
<i>La costruzione del portfolio</i>		
- Premessa		
- Linee guida		
PARTE TERZA	pag. 11
<i>Le cinque sezioni del portfolio</i>		
- La sezione "Introduzione"		
- La sezione "Influssi"		
- La sezione "Insegnamento"		
- La sezione "Individualizzazione"		
- La sezione "Integrazione"		
PARTE QUARTA	pag. 22
<i>Il portfolio come strumento di crescita professionale</i>		
- Premessa		
- Pianificare la realizzazione del portfolio		
PARTE QUINTA	pag. 28
<i>L'utilizzo del portfolio nella valutazione certificativi</i>		
- Premessa		
- Linee guida		
- Esempi di regole per valutare gli insegnanti tramite portfolio		
CONCLUSIONE	pag. 36

INTRODUZIONE

Quando torniamo con il pensiero alla scuola che abbiamo frequentato e riaffiorano alla memoria i bravi insegnanti che abbiamo avuto, ci stupiamo della loro diversità. Alcuni davano confidenza, altri mettevano soggezione, alcuni erano creativi ed estrosi, altri ben organizzati e metodici. E allora viene spontaneo chiedersi: "Come può un insegnante *estroso e creativo* essere stato "bravo" al pari di quello *ben organizzato e metodico*?" Non ci sono risposte a questa domanda se non che il buon insegnamento è proprio un paradosso. Il problema tuttavia non è tanto quello di individuare il bravo insegnante, perché in classe tutti sanno riconoscere un bravo insegnante, il problema sorge quando si cerca di applicare all'insegnante criteri di valutazione. E un altro problema ancora si pone quando la valutazione è finalizzata al miglioramento professionale.

Il portfolio, ossia una documentazione/presentazione ragionata della propria attività d'insegnamento a fini valutativi, si fonda sulla premessa che la migliore valutazione è l'*autovalutazione*, perché generalmente si è disposti ad intervenire sul proprio insegnamento solo se ci si rende autonomamente conto di ciò che funziona e non funziona. Ci sono altri due presupposti alla base del portfolio: l'*autoriflessione* e, importantissimo, il *dialogo professionale*. Una delle parole utilizzate in inglese per indicare la "valutazione" è "*assessment*", che deriva dal latino "*assidere*" "sedere a fianco". Se noi recuperassimo questa accezione originaria, la valutazione diventerebbe un "viaggio" che l'insegnante intraprende con un mentore "seduto al fianco" che lo/la aiuta a riflettere sul proprio lavoro e insieme a scoprire nuove prospettive e nuovi percorsi.

Questi tre elementi - **autovalutazione, autoriflessione, dialogo professionale** - rendono il portfolio uno strumento radicalmente nuovo per la valutazione e la crescita professionale dell'insegnante.

Non ci sono norme che definiscono come sviluppare il *portfolio* dell'insegnante. E tuttavia, specialmente in Italia dove questa pratica non è ancora diffusa, la domanda "come si fa?" sorge spontanea. Le indicazioni qui proposte fanno riferimento ad un testo del 1995 di J.E.Green e S.O.Smyser *Teacher Portfolio: A Strategy for Professional Development and Evaluation*. Un testo che ha avuto il pregio di accompagnare le indicazioni con tre esempi di portfolio realizzati da insegnanti molto diversi fra loro, che ci fanno capire come questo strumento di valutazione non possa essere trasformato in una pratica standardizzata e burocratizzata, ma abbia senso solo se si adatta alle circostanze specifiche nelle quali e per le quali viene concepito.

PARTE PRIMA

DALLE VALUTAZIONI TRADIZIONALI AL PORTFOLIO DELL' INSEGNANTE

I LIMITI DELLE VALUTAZIONI TRADIZIONALI

In Italia, ma non solo, la valutazione tradizionale degli insegnanti di ruolo non ha mai avuto nulla a che fare con il miglioramento professionale. Fino a quando è rimasta in vigore, cioè fino allo Stato giuridico del 1974, la valutazione consisteva nelle annuali "note di qualifica" stilate dal preside o dal direttore didattico. Il preside preparava un paio di osservazioni, raccoglieva qualche informazione, spesso di seconda mano, da studenti, genitori, o altri insegnanti, poi riportava la valutazione in un modulo ufficiale. Quando andava bene, il preside incontrava l'insegnante una o due volte.

Le valutazioni tradizionali utilizzano schemi standardizzati

In tutti i Paesi le valutazioni tradizionali degli insegnanti seguono di norma uno schema fisso, identico per tutte le situazioni. Si utilizzano elenchi di obiettivi che assomigliano alla lista della spesa. Il modello tipo di valutazione non ammette che l'insegnamento possa basarsi su teorie diverse, o che gli studenti rispondano ugualmente bene a insegnanti che applicano stili di insegnamento completamente diversi fra loro. La figura 1 elenca alcune voci tipiche degli schemi utilizzati per la valutazione tradizionale degli insegnanti, dove questa è ancora in uso.

Figura 1 VOCI TIPICHE DEGLI SCHEMI DI VALUTAZIONE

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Persegue gli obiettivi attraverso una varietà di metodi ✓ Segue il programma adottato ✓ Mantiene una buona disciplina in classe ✓ La classe appare ordinata |
|--|

Se prendiamo la prima voce- "*Persegue gli obiettivi attraverso una varietà di metodi*"- ci accorgiamo che in realtà non descrive per nulla quali sono i diversi metodi che, per esempio, un insegnante di matematica di scuola secondaria superiore utilizza con un gruppo di studenti di prima che hanno difficoltà di apprendimento, o con una classe di studenti bravi che si preparano all'esame di stato. Quindi, in realtà, quella voce non ci dice nulla dell'insegnante e non descrive nulla di ciò che fa.

Le valutazioni tradizionali mancano di collegialità

Anche se le opportunità di insegnare in team esistono da molti anni, la maggior parte degli insegnanti pratica la propria professione in un relativo isolamento. Sono rare le occasioni in cui gli insegnanti si incontrano alla pari per parlare delle proprie pratiche didattiche, per condividere successi ed insuccessi. Le dinamiche scolastiche non incoraggiano gli insegnanti a discutere fra loro. Così, spesso, si sentono abbandonati a loro stessi proprio quando avrebbero più bisogno di ragionare insieme ad altri sul proprio insegnamento e su cosa fare per migliorarlo.

Le valutazioni tradizionali escludono l'auto-riflessione

I sistemi tradizionali di valutazione non portano gli insegnanti a riflettere sulla propria attività. Invece è proprio l'auto-riflessione il punto di partenza di qualsiasi crescita professionale. Gli insegnanti devono essere indotti a fare un onesto inventario delle proprie capacità e delle proprie debolezze prima di poter cominciare a crescere professionalmente. E questo non è qualcosa che qualcuno possa fare per l'insegnante o far fare all'insegnante, perché così non funziona assolutamente.

Le valutazioni tradizionali non producono crescita professionale

Il principale obiettivo della valutazione dovrebbe essere quello di guidare la crescita professionale. Se il processo di valutazione non favorisce una profonda comprensione della propria professionalità e non stimola il miglioramento, fallisce il suo scopo. Le valutazioni tradizionali degli insegnanti non hanno mai stimolato la loro crescita. Per i presidi il momento valutativo ha sempre rappresentato una noia, niente più della compilazione burocratica di un modulo. Per l'insegnante una minaccia o una procedura priva di senso. In nessuno caso il risultato finale della valutazione tradizionale si traduceva in un programma coerente di crescita professionale.

LE INNOVAZIONI POSITIVE DEL PORTFOLIO DELL'INSEGNANTE**Le linee guida della valutazione tramite il portfolio**

I principi che guidano la valutazione tramite il portfolio possono essere così sintetizzati:

- L'insegnamento si realizza in una varietà di scenari di cui occorre tenere conto
- Non esiste un solo tipo di "insegnante efficace", ma tanti con stili molto diversi fra loro
- Il dialogo e il confronto fra pari favorisce la crescita professionale degli insegnanti
- L'auto-riflessione è fondamentale per migliorare l'insegnamento

- La finalità prioritaria della valutazione dei docenti è la loro crescita professionale

Il portfolio colloca l'insegnamento nel contesto in cui si svolge

L'insegnamento si svolge in un contesto ed è il contesto che dà significato all'insegnamento. Pensate a tutte le diverse situazioni in cui ci si trova ad insegnare: tipi diversi di comunità scolastica, diverse età degli alunni, diversi background degli studenti, materie e programmi differenti, ecc.. Tutti questi elementi formano il contesto dell'insegnamento. Perché la valutazione abbia senso, occorre che si prendano in considerazione i diversi contesti in cui opera l'insegnante. Il portfolio dell'insegnante consente di farlo e descrive se un insegnante è un buon insegnante rispetto allo specifico contesto in cui svolge la sua attività.

Il portfolio evidenzia le diverse situazioni

Culture, abitudini, necessità particolari e interessi individuali sono solo alcune delle differenze che gli insegnanti rilevano nella classe. Quando gli insegnanti preparano il loro portfolio possono spiegare come adattano il loro insegnamento alle peculiarità di una specifica scuola o di una particolare classe.

Il portfolio incoraggia gli insegnanti a valorizzare le proprie capacità

Quando gli insegnanti vengono valutati o quando essi valutano se stessi, la domanda non dovrebbe essere se sono bravi come insegnanti, ma se i loro alunni imparano. La domanda principale che un insegnante deve porsi quando prepara il portfolio è: "Quali sono le qualità professionali che possiedo che fanno sì che i miei studenti imparino?" Questa domanda porta necessariamente a fare i conti con i diversi metodi d'insegnamento dei docenti e i diversi modi di apprendere degli studenti.

Il portfolio permette agli insegnanti di riconoscere quello che devono migliorare

La crescita professionale dovrebbe essere qualcosa che gli insegnanti fanno per se stessi, non qualcosa che viene loro imposto. Conseguentemente, il primo passo per un efficace programma di sviluppo professionale è quello di individuare quali sono le cose da cambiare e quelle da sviluppare.

Se fate rilevare ad un insegnante i suoi punti deboli, noterete che si mette subito sulla difensiva, e oppone resistenza a qualsiasi tentativo di indurlo a migliorarsi. Invece quando un insegnante riconosce da solo che cosa funziona o non funziona nel suo insegnamento, diventa da subito disponibile ad intraprendere azioni di sviluppo professionale. La premessa su cui si basa il portfolio è che la migliore conoscenza dei propri punti di debolezza e di forza è quella che viene acquisita autonomamente.

Il portfolio migliora gli insegnanti mettendoli in condizione di riflettere

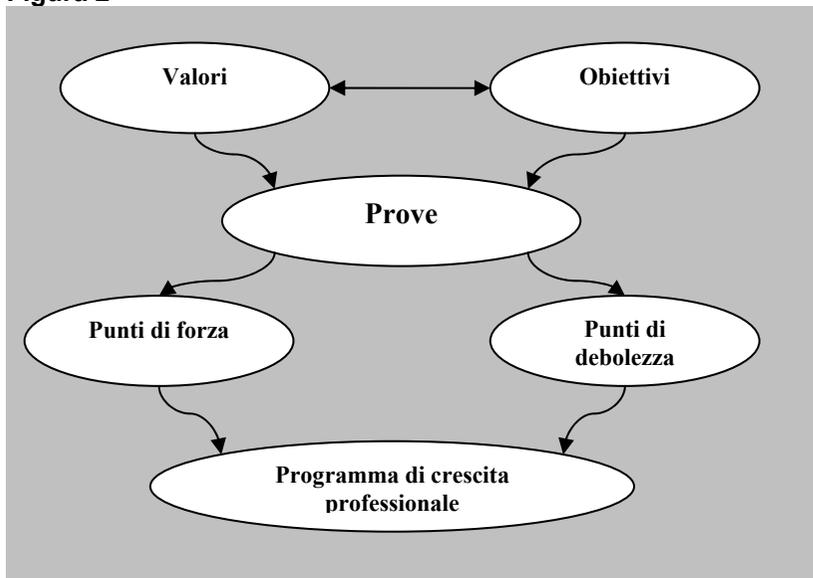
La conoscenza di sé richiede l'introspezione. L'unico modo in cui gli insegnanti possono imparare qualcosa di sé è di riflettere su cosa sia un buon insegnamento e di cercarne le prove rispetto al proprio. Una volta che l'insegnante sa cosa cercare, il processo di auto-analisi diventa una questione di collegamento delle "prove". La corrispondenza o la mancata corrispondenza fra ciò che un insegnante pensa che dovrebbe essere il buon insegnamento e ciò che dovrebbe dimostrarlo, è la base per riconoscere sia i punti forti sia quelli che richiedono un miglioramento.

Il portfolio incoraggia l'insegnante a riflettere sull'insegnamento ponendogli domande del tipo:

- A cosa do importanza nell'insegnamento?
- Quali sono i miei obiettivi come insegnante?
- Quali sono le prove che il mio insegnamento riflette i miei valori e che gli obiettivi che mi sono data/o vengono raggiunti?
- Quali sono i miei punti forti e quali quelli deboli?
- Quali sono i miei obiettivi di crescita professionale?

Queste domande formano un paradigma per l'auto-valutazione (vedi fig. 2). I valori e gli obiettivi dell'insegnante diventano la base della valutazione. Rispetto ad essi l'insegnante cerca le prove che gli chiariscano se il suo insegnamento riflette questi valori e va incontro agli obiettivi desiderati. A quel punto, verificati i propri punti di forza e di debolezza, questi diventano il punto centrale del programma di sviluppo professionale.

Figura 2

**Il portfolio migliora l'insegnamento attraverso il dialogo professionale**

Generalmente gli insegnanti praticano la propria professione senza effettiva comunicazione gli uni con gli altri. Se è vero che l'organizzazione scolastica prevede sedi collegiali bisogna aggiungere che nella grande maggioranza dei casi si tratta di una collegialità rituale e formale, che non induce un confronto serrato e approfondito sulle pratiche di insegnamento. Perfino le conversazioni informali in sala-insegnanti sono ben lontane dal trattare le questioni che definiscono o dimostrano che cos'è un buon insegnamento.

Invece se si vuole che gli insegnanti crescano professionalmente è necessario che dell'attività didattica parlino fra loro. Per questo lo sviluppo del portfolio dell'insegnante richiede l'ausilio e il sostegno di un mentore, di un "amico critico" che stimoli e faciliti il dialogo e l'interazione professionale tra pari, che induca chi si avventura nel "viaggio" della valutazione, a riflettere, discutere e confrontarsi su cosa è importante nell'insegnamento e come si manifesta nella sua classe il buon insegnamento.

Il portfolio ricomponete tutti gli aspetti dell'insegnamento

Può un insegnante essere scomposto in più parti? Sicuramente no, l'insegnamento non può essere ridotto ad un elenco di abilità disgiunte. Nessuno ha mai sentito parlare di un insegnante eccellente che fosse bravissimo nella programmazione, ma scarso in altre aree; né di un insegnante veramente in gamba che sapesse gestire bene la classe ma non sapesse né programmare né valutare. I bravi insegnanti integrano diverse abilità e competenze, per quanto in modi anche diversissimi gli uni dagli altri. Solo quando percepiamo l'insieme cominciamo realmente a capire quello che contraddistingue un bravo insegnante. Per questo il processo di preparazione del portfolio richiede che il docente ricomponga tutti gli aspetti dell'insegnamento, collegando tra loro diversi elementi quali la sua storia e i suoi valori personali, la sua capacità di programmare, le sue tecniche di gestione della classe, la sua capacità di valutare, la sua creatività, il suo talento organizzativo e l'ambiente nel quale svolge la sua attività d'insegnamento.

PARTE SECONDA

LA COSTRUZIONE DEL PORTFOLIO DELL' INSEGNANTE

PREMESSA

Ci sono innumerevoli modi per organizzare un portfolio. Alcuni sono favorevoli alle categorie sviluppate da Shulman, Haertel e Bird (1988), cioè: *responsabilità professionali, padronanza dell'argomento, esercitazioni specifiche per la materia e per lo studente, gestione della classe*. Altri sostengono schemi prescrittivi, altri ancora difendono una via di mezzo fra il portfolio totalmente prescrittivo e quello completamente discrezionale.

L'organizzazione del portfolio qui descritta è prescrittiva per quanto attiene la *struttura*, nel senso che contiene sempre le stesse cinque sezioni indicate come le cinque "i"- *introduzione, influssi, insegnamento, individualizzazione, integrazione*- e richiede che ogni sezione contenga sempre le "riflessioni" dell'insegnante. E' discrezionale invece per quanto attiene i *contenuti* da includere in ogni sezione, che sono auto-determinati. Si danno consigli sui documenti che possono utilmente essere inseriti, ma non viene mai prescritto nessun materiale specifico, proprio perché i passaggi che conducono alla scelta di cosa includere nel portfolio servono a stimolare la riflessione sul proprio insegnamento.

LINEE GUIDA

Quando progetta il portfolio, l'insegnante dovrebbe:

- averne chiaro lo scopo
- riflettere su ciò che caratterizza un buon insegnamento
- essere assistito da un mentore di pari grado
- evitare un approccio completamente prescrittivo
- iniziare con le cinque "i"
- stabilire una scadenza
- considerare il portfolio come un *work in progress*

Chiarire lo scopo del portfolio

Il primo passo nella preparazione del portfolio dell'insegnante è quello di averne chiaro lo scopo. Le valutazioni degli insegnanti hanno finalità diverse a seconda dei differenti stadi della loro carriera. C'è la fase della formazione iniziale, c'è il momento del reclutamento, c'è il periodo di prova, c'è la fase della crescita professionale e dello sviluppo di carriera.

I principali tipi di portfolio sono per l'appunto

- ✓ il "portfolio dell'insegnante in formazione"
- ✓ il "portfolio per il reclutamento",
- ✓ il "portfolio per la valutazione del periodo di prova",
- ✓ il "portfolio per la certificazione professionale",
- ✓ il "portfolio per lo sviluppo di carriera"
- ✓ il "portfolio per la crescita professionale".

Produrre "riflessioni"

Al di là di come l'insegnante organizza il portfolio, ogni sezione dovrebbe sempre contenere brevi "riflessioni" che spiegano perché l'insegnante ha scelto di inserire quei dati elementi in quella sezione. La scelta di cosa includere e di cosa escludere nonché la giustificazione di tali scelte obbliga l'insegnante a riflettere su cosa sia un insegnamento efficace e a reperire le prove dell'efficacia del proprio insegnamento.

Utilizzare un mentore di pari grado

Una delle maggiori incongruenze dell'insegnamento è che è una professione "solitaria". Anche se gli insegnanti sono costantemente circondati da colleghi, hanno raramente l'opportunità di costruire con loro relazioni che possano arricchire e indirizzare la loro crescita professionale.

Il processo di preparazione del portfolio si adatta invece molto bene alla creazione e al rafforzamento di relazioni di "tutorato fra pari", anche quando a costruire il proprio portfolio sono gli insegnanti più esperti. Il mentore di pari grado apporta quel sostegno critico "amichevole" che è necessario quando si inizia a considerare cosa funziona e cosa non funziona nella propria classe. Tutto il processo di preparazione del *portfolio* dovrebbe essere condotto con al fianco un mentore di pari grado, preferibilmente con un collega che abbia già fatto esperienza di portfolio, e con il quale sia più facile sviluppare un costruttivo dialogo professionale

Le cinque "i"

A noi tutti serve conoscere un percorso quando iniziamo un viaggio. Certamente si possono percorrere strade diverse per giungere a destinazione, perché diverse sono le ragioni per cui si intraprende un viaggio, ma in ogni caso disporre di un percorso consigliato ne aiuta la pianificazione. Allo stesso modo, una struttura consigliata può aiutare molti insegnanti a pianificare il loro primo portfolio.

La struttura qui consigliata per la costruzione del portfolio va sotto il nome di *modello delle cinque "i": Introduzione, Influssi, Insegnamento, Individualizzazione e Integrazione*. Ciascuna "i" costituisce una sezione del portfolio.

Stabilire delle scadenze

Da quanto siamo venuti dicendo è facile capire che sviluppare un portfolio dell'insegnante è un processo difficile e lungo. Il miglior approccio è quello di pianificarlo durante tutto il corso di un anno scolastico. Diluire la preparazione del portfolio lungo l'arco di un anno serve a due scopi. In primo luogo l'insegnante può lavorare sul portfolio ad un ritmo rilassato, lasciando spazio alla riflessione personale e al dialogo con un mentore di pari grado, elemento vitale perché il processo dia qualche risultato. Inoltre i tempi più distesi permettono di non interferire con i doveri primari dell'insegnante.

Se si calcola un paio di mesi per predisporre l'impianto delle sezioni, e circa un mese per compilare ogni sezione, un progetto di portfolio che inizi a settembre può, di solito, essere completato nell'aprile successivo.

Considerare il portfolio come un "work in progress"

Il portfolio dell'insegnante è un *processo* più che un *prodotto*. La riflessione personale e il dialogo professionale che si compiono durante la preparazione del portfolio sono vitali per il risultato. Altrettanto importante è la revisione continua del portfolio, come abitudine all'auto-valutazione.

PARTE TERZA**LE CINQUE SEZIONI DEL PORTFOLIO****1-LA SEZIONE "INTRODUZIONE"****PREMESSA**

Gli insegnanti bravi sono consapevoli che i modi di presentare i contenuti delle discipline dipendono dal loro personale *background*, dalla loro filosofia, dallo specifico argomento trattato e dai bisogni degli studenti. È l'incontro tra i bisogni degli studenti, il contenuto della disciplina e il metodo dell'insegnante che produce l'insegnamento.

La sezione introduttiva del portfolio offre l'opportunità all'insegnante di presentare sia il proprio *background* sia gli altri elementi che compongono l'insegnamento.

LINEE GUIDA

- La sezione introduttiva dovrebbe includere la descrizione dell'insegnante, degli studenti, della materia insegnata e della scuola.
- La riflessione su queste voci dovrebbe focalizzarsi su come ciascuna influisce sull'insegnamento.

I contenuti della sezione introduttiva

L'insegnamento è un'attività "olistica", unisce il contenuto della disciplina al contesto nel quale si inserisce. I bravi insegnanti non solo hanno piena consapevolezza del contenuto di ciò che insegnano, ma usano diversi metodi per insegnarlo in relazione alle situazioni e alle necessità dei propri studenti. A questo riguardo è necessario che ciascun portfolio presenti i diversi metodi adottati nei diversi contesti. La sezione introduttiva serve proprio, in particolare, per descrivere il *contesto* nel quale si insegna. È infatti importante descrivere non solo cosa si insegna, ma a chi si insegna, in quale contesto si trasmette la conoscenza della materia.

Alcune voci importanti di questa sezione sono dedicate alla descrizione dell'insegnante. A questo scopo le due più comuni sono l'*autobiografia* e il *curriculum*. La maggior parte degli insegnanti non ha mai scritto una autobiografia prima di compilare il portfolio, e spesso si sorprende dei molti eventi della propria vita che hanno influenzato il proprio stile e la propria filosofia d'insegnamento. L'autobiografia per essere utile deve essere pertinente. Un racconto dettagliato degli ultimi 40 anni non serve molto a spiegare come e perché si è diventati l'insegnante che si è oggi. L'autobiografia deve invece evidenziare quegli episodi che hanno aiutato e influenzato la propria formazione come insegnante.

Rispetto all'autobiografia il curriculum è più rivolto alla carriera. La riflessione necessaria per decidere quali attività professionali inserire nel curriculum costringe l'insegnante a domandarsi quale tipo di docente sta descrivendo.

Alcuni inseriscono in questa sezione anche la propria "filosofia di insegnamento", anche se più spesso questa informazione viene inserita nell'ultima sezione.

Siccome per riuscire a capire perché un insegnante insegna in un certo modo, è necessario conoscere a chi insegna, diventa importante anche la *descrizione dei tipi di studenti presenti nella classe*.

Possono essere inseriti in questa sezione anche la *descrizione, le immagini e la "missione" della scuola*.

Le "riflessioni" di questa sezione dovrebbero riguardare i modi in cui le competenze di un insegnante sono state affinate dalle esperienze passate e adattate alla situazione presente.

SOMMARIO

<i>Esempi di informazioni incluse nel portofolio</i>	<i>Esempi di voci per ciascuna informazione</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Informazioni sul proprio background 	<ul style="list-style-type: none"> • Autobiografia • Vecchi lavori fatti a scuola
<ul style="list-style-type: none"> • Esperienze professionali 	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum • Credenziali come insegnante
<ul style="list-style-type: none"> • Filosofia d'insegnamento 	<ul style="list-style-type: none"> • dichiarazione delle proprie convinzioni riguardo all'insegnamento e all'apprendimento
<ul style="list-style-type: none"> • Contesto attuale di insegnamento 	<ul style="list-style-type: none"> • descrizione della scuola • descrizione degli studenti • fotografie della classe

2- LA SEZIONE "INFLUSSI"

PREMESSA

Parecchi aspetti possono influenzare l'apprendimento delle materie insegnate. La sezione del portfolio dedicata agli "influssi" descrive tutte quelle condizioni, secondarie ma importanti, che incidono sull'apprendimento. Fra i fattori che hanno influenza sull'insegnamento-apprendimento ci sono l'ambiente fisico nel quale l'insegnante svolge la propria attività, i materiali usati per presentare o supportare il programma e i metodi disciplinari usati in classe.

La sezione sugli influssi cerca di chiarire quale sia il peso che ciascuno di questi aspetti ha nel supportare la filosofia e gli obiettivi dell'insegnante.

LINEE GUIDA

- Un ambiente di apprendimento ricco influisce sul successo dell'insegnamento.
- La sezione sugli influssi può includere la descrizione dell'ambiente della classe, dei materiali usati e dei metodi disciplinari.
- Le "riflessioni" di questa sezione si incentrano sui modi e sugli strumenti con cui l'insegnante riesce a influire sull'apprendimento.

La descrizione degli influssi che condizionano la classe

La sezione sugli influssi serve a mettere in evidenza tutti i diversi fattori che incidono sull'insegnamento, evidenziandone sia gli aspetti positivi che negativi. Gli influssi possono riguardare l'allestimento dell'aula, le infrastrutture e l'uso di centri di servizio per l'istruzione. In questa sezione si possono descrivere dettagliatamente l'ambiente complessivo e il clima in cui si lavora. Diversi studi hanno evidenziato che la ricchezza dell'ambiente nel quale gli studenti sono immessi ha una forte influenza sulla qualità del loro apprendimento. Sebbene tutto questo sia noto, raramente si prende in considerazione l'ambiente nella valutazione degli insegnanti, e quando avviene, lo si fa di norma in modo superficiale, per esempio chiedendo di apporre una crocetta sulla domanda: "allestite l'ambiente per le vostre lezioni?", oppure attraverso un nota marginale del tipo "L'aula è molto piacevole". Nessuno di questi commenti può essere di aiuto all'insegnante nell'individuazione delle caratteristiche dell'ambiente che influiscono positivamente o negativamente sull'apprendimento e dei modi per migliorare la situazione.

In questa sezione trovano posto materiali raccolti e sistematizzati dall'insegnante, tra cui bibliografie, fotografie delle bacheche in cui sono raccolti i vari materiali, informazioni sui centri di servizio, le piantine con la disposizione dei banchi o schemi per il cambiamento dei posti nella classe. Possono essere inclusi anche giochi istruttivi di manipolazione, schede o altri materiali creati dagli insegnanti per valorizzare l'ambiente scolastico. Sono voci appropriate in questa sezione anche le elencazioni dei software utilizzati o descrizioni dell'uso delle TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione)

Ogni elemento inserito dovrebbe contenere una didascalia con la spiegazione di ciò che mostra e perché è importante. In questa sezione le "riflessioni" dovrebbero analizzare se e in che modo l'ambiente supporta la propria filosofia di insegnamento, i propri metodi disciplinari mantenendo sempre uno sguardo critico sul proprio miglioramento.

<i>Esempi di informazioni incluse nel portfolio</i>	<i>Esempi di voci per ciascuna informazione</i>
• ambiente della classe	• foto delle bacheche • pianta dell'aula • centri di apprendimento
• materiali usati	• bibliografie annotate • elenco dei software • archivi cartacei • materiali creati dall'insegnante
• metodo disciplinare	• filosofia di gestione • piano disciplinare
• lavori di gruppo	• orari di classe • foto di gruppi cooperativi

3- LA SEZIONE "INSEGNAMENTO"

PREMESSA

Il cuore dell'insegnamento è l'atto dell'insegnare. Le prime due sezioni del portfolio hanno descritto il bagaglio di esperienza personale dell'insegnante e il contesto dell'insegnamento. La sezione sull'insegnamento presenta l'insegnante in azione, ed è proprio questa azione che i metodi tradizionali di valutazione riescono più difficilmente a descrivere e giudicare.

La sezione sull'insegnamento pone enfasi sulla pianificazione e sulla realizzazione delle lezioni. Tiene conto delle enormi differenze presenti negli studenti, nei corsi di studi e negli stili di apprendimento. Comprende le attività di progettazione, i materiali utilizzati per spiegare la lezione e una testimonianza di insegnamento in un contesto reale. La sezione sull'insegnamento è quella che meglio ritrae l'insegnante a tutto tondo.

LINEE GUIDA

- Esistono molte tipologie di insegnamento che ottengono risultati ugualmente buoni anche se sono molto diverse fra loro
- La sezione sull'insegnamento può comprendere la programmazione delle lezioni, i materiali utilizzati in classe e videoregistrazioni delle proprie lezioni
- Le "riflessioni" di questa sezione dovrebbero includere un'analisi critica degli obiettivi che l'insegnante si propone di realizzare e di come questi sono o non sono conseguiti.

L'insegnamento: il cuore del portfolio

La sezione sull'insegnamento è il cuore di tutto il portfolio. Le altre sezioni possono esaminare i metodi per supportare o modificare l'insegnamento, ma questa fornisce le prove effettive della qualità dell'insegnamento.

Le diversità che si riscontrano nei portfolio non sono mai tanto evidenti come nella sezione sull'insegnamento. La presentazione delle proprie lezioni infatti non è solo influenzata dai contenuti delle discipline, dal grado scolastico e dalla tipologia degli studenti, ma anche e prepotentemente dai diversi stili e dalle diverse capacità ed attitudini degli insegnanti. Lo stesso identico schema di lezione impartito da due diversi insegnanti può dare luogo a insegnamenti completamente diversi: l'uno di alta qualità, creativo e fecondo, l'altro privo di vitalità e fantasia, con un utilizzo meccanico e pedestre del materiale.

La sezione dedicata all'insegnamento è presente in quasi tutti i modelli di portfolio, ed è ormai generalmente acquisito che un portfolio senza prove di insegnamento reale è incompleto. Il dilemma diventa allora come presentare una prova concreta di una attività così fluida e mutevole come l'insegnamento.

Un modo per iniziare a documentare il proprio insegnamento è quello di inserire dei materiali scritti: esempi di programmazione, che possono comprendere progetti di lezioni e mappe di unità didattiche o a tema, e anche, ad esempio, un'attività di *brainstorming*

Per fornire un quadro più chiaro di come vengono costruite le lezioni, spesso gli insegnanti inseriscono anche lucidi e dispense, e ancora esercizi, simulazioni, esempi di interrogazioni e di compiti assegnati. I lavori degli studenti sono importanti perché, quando sono valutati in modo attento e approfondito, mostrano se e in che misura gli obiettivi della lezione sono stati raggiunti.

In ogni caso i documenti scritti testimoniano di un buon insegnamento solo fino a un certo punto. Il metodo più efficace è osservarlo mentre si svolge. Per mostrare un insegnamento in atto, molti insegnanti scelgono di inserire una videocassetta di due o tre lezioni reali. Questi video dovrebbero essere accompagnati da una spiegazione scritta di cosa contengono insieme a una valutazione critica delle lezioni presentate.

Le "riflessioni" di questa sezione devono comprendere un'analisi di cosa l'insegnante si è prefisso di ottenere e di quanto ha ottenuto. La filosofia educativa dell'insegnante dovrebbe qui essere supportata dalle prove della sua effettiva realizzazione e dei modi per migliorarla.

SOMMARIO

<i>Esempi di informazioni incluse nel portfolio</i>	<i>Esempi di voci per ciascuna informazione</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione delle lezioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi delle lezioni • Resoconti dei brainstorming • Programmi orari
<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione dei programmi 	<ul style="list-style-type: none"> • Audio o video-cassette di lezioni • Dispense ed eserciziari • Lucidi • Compiti assegnati • Lavori degli studenti • Fotografie degli studenti mentre lavorano
<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione del piano di studi 	<ul style="list-style-type: none"> • Capitoli a tema • "Mappe" del programma di studi • Centri di apprendimento

4- LA SEZIONE "INDIVIDUALIZZAZIONE"**PREMESSA**

La prova di un buon insegnamento risiede nel successo degli studenti. La lezione programmata con la maggiore completezza possibile e spiegata con la maggior maestria possibile non ha nessun valore se non riesce a produrre apprendimento negli studenti. Se è vero che nessun insegnante può aspettarsi di riuscire sempre a soddisfare i bisogni di ogni singolo studente, è altrettanto vero che, nel tempo, la prova di un buon insegnamento si ha quando la maggioranza degli studenti riesce a realizzare le proprie potenzialità. La sezione sull'individualizzazione indica i risultati degli studenti come misura dell'efficacia dell'insegnamento.

Ci sono molti modi per dimostrare la propria attenzione nei confronti dell'apprendimento individuale, di questi la maggior parte può essere ricompresa in tre aree fondamentali: *organizzazione della classe, valutazione degli studenti e adattamenti delle lezioni*. La sezione del portfolio sull'individualizzazione è forse la sezione più varia, perché chiede agli insegnanti di spiegare come affrontano le diversità. Tutti gli adattamenti e le valutazioni vanno riferiti allo specifico grado scolastico e al contesto esaminati. Gli insegnanti verranno valutati e valuteranno se stessi in base alla loro capacità di fare apprendere i singoli studenti che compongono le loro classi.

LINEE GUIDA

- La dimostrazione ultima di un buon insegnamento è l'apprendimento degli studenti.
- La sezione sull'individualizzazione include elementi che descrivono: a) l'organizzazione della classe in funzione dei bisogni dei singoli, b) la valutazione degli studenti, c) l'adattamento delle lezioni ai diversi bisogni.
- Le "riflessioni" di questa sezione dovrebbe focalizzarsi su come i singoli studenti raggiungono gli obiettivi posti

In questa sezione l'insegnante deve preoccuparsi degli effetti che le sue lezioni hanno sui singoli studenti. L'insegnante si deve domandare: "Ha funzionato bene questa lezione? Quali sono gli studenti che non hanno capito quello che ho cercato di spiegare? Che cosa posso fare per rivolgermi agli studenti in modo da migliorare l'efficacia delle mie lezioni?"

Nel porsi queste domande è naturale che gli insegnanti abbiano bisogno di valutare non solo la loro capacità di esporre la lezione, ma anche i risultati conseguiti dagli studenti.

Ci sono tre aspetti fondamentali per esplicitare l'individualizzazione dell'insegnamento:

- 1) **Il modo in cui si incoraggiano le conquiste individuali.** Molte strategie organizzative servono a questo scopo, e questa sezione dovrebbe illustrare quelle adottate. Ad esempio: il tutorato fra studenti di età diverse, l'uso dei centri di servizio per l'apprendimento, le aule speciali, i programmi differenziati, i compiti assegnati e le strategie di valutazione. Gli insegnanti spesso non sono consapevoli di quanto siano importanti le strategie organizzative ai fini dei risultati dei singoli studenti.
- 2) **Le tecniche di valutazione.** Quasi tutti gli insegnanti, laddove sono in vigore i test, ritengono di doverli inserire in questa sezione. Può essere un inizio, ma i test da soli non sono sufficienti. Sono di scarso valore senza una spiegazione del feedback che l'insegnante ha ricevuto da questi risultati e dei modi in cui queste informazioni vengono poi utilizzate. Le verifiche dell'apprendimento degli studenti comprendono i risultati dei test standardizzati (dove sono in vigore), i risultati delle prove elaborate dall'insegnante, osservazioni degli studenti, strumenti di valutazione autentici quali progetti elaborati dagli studenti. È importante inserire nel portfolio non solo gli elaborati buoni degli studenti, ma anche quelli insufficienti per poter meglio valutare i progressi.
- 3) **Gli adattamenti compiuti dall'insegnante in risposta ai bisogni dei singoli studenti.** Sapere che gli studenti hanno capacità e bisogni diversi non è di grande utilità se l'insegnante non utilizza questa consapevolezza per differenziare in qualche modo la sua didattica. Quali rimedi ha introdotto l'insegnante per aiutare gli studenti ad apprendere, una volta che si è reso conto di non avere raggiunto con alcuni gli

5- LA SEZIONE “INTEGRAZIONE”

obiettivi posti? Un ciclo basato su *valutazione – ripetizione della lezione – nuova valutazione* può mostrare l'uso che l'insegnante fa delle sue conoscenze sui bisogni dello studente per rendere le lezioni più efficaci. L'adattamento delle lezioni può essere compiuto in vari modi e non solo come risposta alle lacune degli studenti. Si possono, ad esempio, diversificare i programmi per tenere conto dei diversi stili di apprendimento e dei diversi interessi degli studenti. Alcuni adattamenti possono consistere semplicemente nella variazione del ritmo dell'insegnamento: per alcuni studenti un ritmo più lento, per altri più veloce. Si possono diversificare le verifiche formulando domande con diversi livelli di difficoltà, o variare il metodo di valutazione, ad esempio sottoponendo a un test orale, anziché scritto, uno studente con limitate abilità di lettura.

Questa sezione dovrebbe quindi fornire prove dei vari modi con cui l'insegnante riesce a comunicare con i suoi studenti e ad adattare i propri metodi di insegnamento ai bisogni di ciascuno.

SOMMARIO

<i>Esempi di informazioni incluse nel portoflio</i>	<i>Esempi di voci per ciascuna informazione</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione della classe 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione dei gruppi • Centri di apprendimento • Utilizzo di strumenti speciali
<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione degli studenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Esempi di lavori degli studenti • Strumenti di valutazione • Studi di casi • Feedback da altre persone
<ul style="list-style-type: none"> • Adattamento delle lezioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi differenziati • Adattamento della valutazione • Compiti individualizzati • Feedback agli studenti • Lavori corretti degli studenti

PREMESSA

Il reale valore del portfolio è di permettere agli insegnanti di guardare all'insegnamento in modo “olistico”, consentendo una riflessione complessiva sull'insegnamento. La sezione sull'integrazione è per l'appunto la parte che supporta e guida questo approccio.

Nella sezione sull'integrazione viene chiesto all'insegnante di riunire le parti dell'insegnamento che appaiono a prima vista separate, in modo da creare un quadro unitario della sua attività. La sezione comprende considerazioni sulla propria filosofia educativa come base per descrivere il tipo di insegnante che si aspira ad essere, e gli elementi che provano che queste aspirazioni sono effettivamente perseguite. La sezione sull'integrazione dimostra anche come il processo di miglioramento dell'insegnamento sia una spirale continua di crescita professionale.

In questa sezione l'insegnante spiega accuratamente quali sono gli obiettivi che si dà per migliorare la propria pratica didattica. Tali obiettivi costituiranno anche il punto di riferimento per eventuali successive valutazioni.

C'è chi ha paragonato il portfolio ad un *sonetto*, ad uno *specchio* e ad una *mappa*, perché:

- 1) fornisce sia le regole che la libertà della struttura
- 2) permette di vedere i propri punti di forza e di debolezza e di ricevere da altri il feedback della propria attività
- 3) aiuta a costruire il percorso della propria crescita professionale.

Tutte queste tre funzioni del portfolio vengono ricomposte nella sezione sull'integrazione. È la sezione in cui l'insegnante riflette più a fondo su cosa significa essere un buon insegnante e se soddisfa gli standard di un buon insegnamento.

LINEE GUIDA

La sezione sull'integrazione

- permette di dare unità al portfolio
- ha tre obiettivi principali: 1) esporre la propria concezione del buon insegnamento, 2) dimostrare sulla base di questa definizione come viene perseguito il buon insegnamento, 3) dimostrare come, rispetto ad esso, si pianifica il miglioramento
- la sezione sull'integrazione può includere: a) elementi che descrivono la filosofia educativa dell'insegnante; b) premi, riconoscimenti e valutazioni che ne mostrino la competenza; c) gli obiettivi di una continua crescita professionale
- le “riflessioni” in questa sezione dovrebbe ricomporre la visione, le speranze ed i programmi dell'insegnante per la propria crescita professionale.

Ci sono tre obiettivi principali da perseguire nella sezione sull'integrazione:

- 1) **Mettere insieme tutte le funzioni** e le convinzioni evidenziate separatamente nelle prime quattro sezioni del portfolio in modo da fornire un quadro unitario del proprio insegnamento. Questo non è un compito facile, e tutti gli insegnanti, sia quelli alle prime armi che i veterani, incontrano delle difficoltà a farlo. Per la maggioranza degli insegnanti questa visione unitaria si identifica con la propria filosofia educativa, per questo decidono di inserirla nella sezione sull'integrazione. La filosofia educativa non solo collega tra loro tutte le convinzioni che l'insegnante ha via via maturato sull'educazione ma fornisce anche un nucleo di principi rispetto ai quali si può misurare il proprio insegnamento passato e futuro.
- 2) **Confrontare quello che si è fatto con la filosofia educativa** dichiarata per verificare quanto la pratica collimi con le intenzioni. Le prime quattro sezioni del portfolio dovrebbero fornire le prove del tipo di insegnamento praticato nella classe; in questa sezione l'insegnante dovrebbe fare un esame complessivo per valutare se il modo in cui insegna risponde davvero alla sua filosofia educativa. Molti insegnanti inseriscono in questa sezione le valutazioni che altri hanno dato di loro, dai capi d'istituto ai responsabili di dipartimento. Alcuni insegnanti chiedono ad un collega o ad un mentore di osservare il loro modo di insegnare e di esprimere commenti da includere nel portfolio. Possono anche essere inserite osservazioni dei genitori o degli studenti, quando siano abbastanza puntuali, e tali da indurre riflessioni e approfondimenti sul proprio modo di insegnare. Si possono anche inserire eventuali premi o riconoscimenti che apprezzano la filosofia dell'insegnante. Infine, ma è probabilmente la cosa più importante, va inserita l'auto-valutazione che l'insegnante fa del proprio insegnamento rispetto ai propri ideali.
- 3) **Impostare gli obiettivi per il miglioramento.** La ragione principale del portfolio dell'insegnante è il miglioramento dell'insegnamento. Un mentore, o il partner di portfolio possono avere un valore inestimabile in questo processo, benché alla fine sia l'auto-valutazione dell'insegnante quella che pone le basi per l'impostazione degli obiettivi della propria crescita professionale. La maggior parte degli insegnanti utilizza la documentazione fornita nelle altre sezioni del portfolio come base fondamentale per fissare gli obiettivi del proprio miglioramento e per scegliere le strategie per raggiungerli. Gli obiettivi dovrebbero essere sia a breve che a lungo termine, dovrebbero essere coerenti con la filosofia educativa dell'insegnante, e dovrebbero comportare il superamento dei punti di debolezza evidenziati.

Le "riflessioni" nella sezione sull'integrazione dovrebbe essere la parte più solida e più introspettiva dell'intero portfolio. Tutto ciò che l'insegnante è, spera di essere e progetta di diventare verrà ricomposto nella sezione sull'integrazione. Queste "riflessioni", insieme agli obiettivi specifici fissati dall'insegnante, rendono il portfolio un circolo virtuoso di auto-analisi e di miglioramento auto-diretto. Gli insegnanti dovrebbero rendersi conto che il portfolio non è mai veramente finito. È un *work in progress*, così come è un *work in progress* fare gli insegnanti. Le conclusioni raggiunte nella sezione sull'integrazione servono ad innalzare il proprio livello di professionalità.

SOMMARIO

<i>Esempi di informazioni incluse nel portfolio</i>	<i>Esempi di voci per ciascuna informazione</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione delle convinzioni personali 	<ul style="list-style-type: none"> • Filosofia educativa
<ul style="list-style-type: none"> • Prove della crescita professionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazioni formali • Valutazioni dei colleghi • Auto-valutazioni • Osservazioni di studenti e genitori • Premi e riconoscimenti
<ul style="list-style-type: none"> • Programmi per la crescita continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di miglioramento • Programmi d'azione

PARTE QUARTA

L'USO DEL PORTFOLIO COME STRUMENTO DI CRESCITA PROFESSIONALE

PREMESSA

Il valore più importante del portfolio sta nei "benefici" che apporta all'insegnamento, tanto che si può affermare che se la sua costruzione non induce riflessione sull'insegnamento e non sviluppa una maggiore collegialità fra gli insegnanti, ha fallito il suo compito.

Quando si usa il portfolio come strumento di crescita professionale, si dovrebbero sempre mettere a fuoco due elementi: l'auto-valutazione e il miglioramento dell'insegnamento. Il portfolio dovrebbe infatti mettere gli insegnanti in grado di valutare se stessi, e di trarre le dovute conseguenze dalla loro autovalutazione in termini di crescita professionale.

PIANIFICARE LA REALIZZAZIONE DEL PORTFOLIO

Si indicano di seguito alcune linee guida, per quanto non prescrittive, per la costruzione del portfolio come strumento di crescita professionale:

- Il portfolio deve costituire un'alternativa, non un obbligo.
- Non bisogna avere fretta nella diffusione di questo nuovo strumento di valutazione, occorre lasciare che l'idea si sedimenti.
- E' necessario formare i mentori per il portfolio.
- Le regole dovrebbero essere stabilite a livello di base, non imposte dall'alto.
- Il programma che si intende sviluppare dovrebbe essere vagliato e verificato attentamente.

Rendere il portfolio un'alternativa piuttosto che un obbligo

Gli insegnanti sono scettici nei confronti delle imposizioni dei dirigenti e degli apparati amministrativi, specialmente per quel che riguarda la loro formazione professionale. Il loro scetticismo deriva dalle numerose fallimentari esperienze di formazione che hanno avuto. I programmi tradizionali generalmente prevedono riunioni a livello di scuola o di territorio, con oratori "esperti", che se ne vanno e li abbandonano a loro stessi appena termina l'applauso di rito; oppure si riducono ad imbonimenti che propongono soluzioni pronte all'uso, generalmente da parte di "venditori" che hanno un interesse economico a farlo.

Con queste esperienze alle spalle nessuno dovrebbe meravigliarsi se davanti a una direttiva del tipo: "Tutti gli insegnanti devono realizzare e curare il proprio portfolio" gli insegnanti manifestassero reazioni di rigetto. Con ciò si vuole sottolineare che i portfolio dovrebbero essere favoriti, non imposti. Laddove il portfolio è da tempo in uso, molti hanno sottolineato da un lato l'importanza che sia opzionale, dall'altro l'opportunità di prevedere incentivi per svilupparne l'uso. A questo proposito si possono consigliare alcune strategie.

Strategie per incentivare l'uso del portfolio

1. La realizzazione del portfolio dovrebbe essere stimolata a livello di base, e possibilmente di piccolo gruppo, infatti poiché una delle componenti fondamentali del portfolio è lo sviluppo del dialogo professionale, quanto più la comunità di insegnanti che pianifica il portfolio è piccola, tanto più questo dialogo assume senso e rilevanza.
2. Il dirigente scolastico dovrebbe scegliere 6-8 insegnanti che vogliono partecipare a un progetto pilota almeno per un anno scolastico. Gli insegnanti del progetto pilota dovrebbero essere appositamente formati e messi a lavorare in coppie in modo tale che possano aiutarsi l'uno con l'altro.
3. In questa fase pilota, gli insegnanti che si prestano a fare tutto il procedimento di costruzione del portfolio dovrebbero essere compensati con un piccolo incentivo economico.
4. Poiché gli "sperimentatori del portfolio" dovranno in qualche modo costituire un "modello", è importante che siano accettati dai loro pari. Potrà essere d'aiuto anche il fatto che chi fa questa sperimentazione sia rappresentativa dei diversi stadi dello sviluppo di carriera.
5. Gli insegnanti che hanno partecipato alla fase pilota saranno i mentori di altri insegnanti che vorranno dopo di loro fare il portfolio. Quando gli altri cominceranno, potranno quindi usufruire dell'assistenza di un mentore che è già stato formato e che ha già preparato un vero portfolio.
6. Anche il secondo gruppo di insegnanti che si offre volontario per la costruzione del portfolio dovrebbe ricevere gli incentivi, che hanno ricevuto i colleghi della prima fase pilota.
7. In questa fase, il portfolio deve essere proposto come alternativa sia al programma tradizionale di formazione, sia ai metodi tradizionali di valutazione degli insegnanti nell'ambito dei passaggi all'interno della scala retributiva, laddove esistono.

Prima di tutto formare i mentori

Se il primo gruppo di insegnanti che si offre per la costruzione del portfolio dovesse fallire il compito, l'esperienza andrebbe vanificata. Per tutto questo

occorre curare bene il gruppo iniziale, e formarlo adeguatamente. Gli insegnanti di questo gruppo dovrebbero incontrarsi prima dell'inizio dell'anno scolastico per una fase di formazione pratica. Anche se i modelli che si possono adottare sono vari, se ne può raccomandare uno in particolare.

La formazione dovrebbe essere condotta da un leader di progetto, preferibilmente da un docente che sia conosciuto dagli insegnanti che partecipano. Anche se i concetti fondamentali possono essere illustrati nel giro di una giornata, la formazione dovrebbe essere qualcosa di più di una semplice spiegazione. Dovrebbe avere carattere pratico e dovrebbe svolgersi almeno su tre giornate. Gli insegnanti hanno infatti bisogno di creare un contesto per il loro portfolio e di iniziare a discutere sugli elementi da inserire, quindi dopo una prima spiegazione hanno bisogno almeno di due giornate per definire le caratteristiche principali e le regole da seguire.

Inoltre, il leader del progetto non deve limitare il suo impegno a questa fase iniziale di formazione. Devono essere previste diverse riunioni di aggiornamento durante l'anno, di cui una in autunno, per consentire agli insegnanti di condividere il modo di organizzare il portfolio. Dovranno inoltre essere preparate delle bozze preliminari con le tipologie delle "riflessioni" che dovranno accompagnare ciascuna sezione. A febbraio dovrebbe essere completata una lista preliminare degli elementi che compongono ogni sezione del portfolio, e molti di questi elementi potrebbero essere già stati raccolti. Ad aprile o agli inizi di maggio, il portfolio dovrebbe essere quasi finito. In questa sessione gli insegnanti potrebbero mostrare agli altri quello che hanno fatto fino a quel momento e ricevere dei commenti dal gruppo.

Naturalmente, le riunioni formali di aggiornamento non sostituiscono le conversazioni fra le diverse coppie di insegnanti, che devono continuare a discutere tra loro. Queste riunioni devono essere piuttosto l'opportunità per il gruppo di avere dal leader di progetto le direttive e le osservazioni di cui necessitano.

Con la fine dell'anno, gli "sperimentatori" dovrebbero avere completato il loro portfolio. E saranno anche pronti a ricoprire il ruolo di mentore per il secondo giro di volontari.

Definire le regole per la valutazione

Le regole per la valutazione dell'insegnamento attraverso il portfolio devono essere definite al livello più prossimo agli insegnanti che le utilizzeranno. Quanto più la formulazione di queste regole sarà vicina agli insegnanti, tanto più il portfolio sarà preso seriamente.

Le regole, nel caso in oggetto, dovrebbero essere definite insieme dagli insegnanti sperimentatori, dal preside e dal leader del progetto.

E' opportuno ribadire che consentire agli insegnanti di definire le regole del loro portfolio a livello di base è vitale perché riescano a sviluppare forme autentiche di autovalutazione e crescere professionalmente. E' il tipico caso in cui il processo è importante quanto il prodotto. Gli insegnanti dovrebbero

in tutti i modi resistere alla tentazione di adottare atteggiamenti mentali burocratici nella definizione delle regole che guidano il portfolio. Le regole stabilite da un ufficio ministeriale, regionale o territoriale, non centrano l'obiettivo, per quanto siano ben strutturate e si basino sulle migliori intenzioni. Naturalmente, le regole devono essere coerenti con le finalità del portfolio. Se si trattasse di regole per portfolio utilizzati per la valutazione dell'anno di prova o per il reclutamento, sarebbero molto diverse da quelle usate per i portfolio di autovalutazione per la crescita professionale.

Valutare il "programma"

La valutazione del *programma* di utilizzo del portfolio è una parte indispensabile della sua realizzazione. Quando si introducono i portfolio dell'insegnante come strumento di crescita professionale, bisognerebbe prevedere un ciclo di valutazione del programma non inferiore ai tre anni. Il portfolio dovrebbero condurre gli insegnanti a riflettere sul loro insegnamento, favorire un approccio collegiale alla valutazione e stimolare l'autonoma crescita professionale. La valutazione del programma del portfolio serve a valutare il raggiungimento o meno di questi obiettivi.

La tempistica per la realizzazione del portfolio

La realizzazione del portfolio come strumento di crescita professionale va considerata come processo graduale. Se si considerano sia la fase sperimentale di avvio, sia il proseguimento dell'esperienza con un successivo gruppo di docenti, si deve calcolare un tempo di almeno tre anni per la messa in pratica dell'esperienza completa. La figura 3 riporta un esempio di scadenziario con le varie fasi del piano di realizzazione del portfolio all'interno di una scuola

Figura 3	
Fase I: pianificazione del progetto, scelta degli insegnanti e formazione	
Autunno:	1. Il preside considera, valuta le condizioni per e prepara l'introduzione del portfolio dell'insegnante nella sua scuola
Inverno:	1. Il preside sceglie il <i>gruppo di candidati</i> per il progetto pilota. 2. Il preside individua e assume un insegnante consulente, che svolga la funzione di <i>leader del progetto</i> 3. Il leader del progetto si consulta con gli insegnanti che sperimenteranno il portfolio per la pianificazione del programma di formazione. 4. Il preside identifica e assume un <i>valutatore del programma</i> esterno alla scuola.

5. Il valutatore definisce la metodologia per la valutazione del programma.

Primavera:

1. Il leader del progetto gestisce la formazione iniziale.
2. Il leader del progetto coordina la definizione delle regole per la costruzione del portfolio che dovranno essere rispettate da tutti.
3. Vengono identificati i *mentori* dei docenti che costruiranno il portfolio.

Fase II: l'anno di sperimentazione

Settembre:

1. Gli insegnanti sperimentatori iniziano i loro portfolio individuali.
2. Ogni insegnante stabilisce come organizzare il proprio portfolio, consultandosi con il suo mentore ogni due settimane circa.

Ottobre:

1. Gli insegnanti sperimentatori identificano e iniziano a raccogliere i possibili elementi da includere nel portfolio, consultandosi con il loro mentore ogni due settimane circa.
2. Il leader del progetto si incontra con gli insegnanti sperimentatori e aiuta il gruppo ad analizzare i progressi compiuti, chiarisce alcune questioni e dà una serie di consigli.

Novembre:

1. Gli insegnanti sperimentatori iniziano a redigere una prima versione delle loro "riflessioni", condividendo queste bozze con i loro mentori.

Dicembre:

1. Gli insegnanti sperimentatori continuano la raccolta e l'organizzazione dei materiali da allegare al portfolio.

Febbraio:

1. Il leader del progetto si incontra con gli insegnanti sperimentatori e aiuta il gruppo ad analizzare i progressi compiuti, dà ulteriori chiarimenti e una serie di consigli
2. Le "riflessioni" vengono completate, e i portfolio iniziano a prendere forma.
3. Il valutatore del programma riferisce al preside, al leader del progetto e agli insegnanti sperimentatori.

Marzo:

1. Gli insegnanti sperimentatori completano il loro portfolio.

Aprile:

1. Il leader del progetto si incontra con gli insegnanti sperimentatori e agevola la presentazione dei portfolio all'interno del gruppo.

2. Gli insegnanti sperimentatori apportano alcuni aggiustamenti ai loro portfolio, inserendovi le idee che hanno maturato durante la presentazione al gruppo.

Maggio:

1. I singoli insegnanti si incontrano con il preside, discutono il loro portfolio e i progetti di crescita professionale che hanno elaborato.
2. Gli insegnanti sperimentatori collaborano con il preside nel delineare una politica che introduca il portfolio dell'insegnante come alternativa ai tradizionali programmi di crescita professionale o di valutazione dei docenti.
3. Il preside e gli insegnanti sperimentatori reclutano un nuovo gruppo di insegnanti che partecipano al programma per l'anno successivo.
4. Gli insegnanti sperimentatori diventano i mentori dei nuovi insegnanti.

Giugno o settembre:

1. I nuovi insegnanti vengono formati per la valutazione del portfolio di insegnamento.

Fase III: l'anno dell'introduzione ufficiale del portfolio

1. Gli insegnanti sperimentatori assumono la funzione di mentori dei nuovi insegnanti coinvolti nel portfolio, allargando così il numero di coloro che fanno l'esperienza.
2. I tempi seguono a grandi linee quelli del primo anno di sperimentazione.
3. Il valutatore del programma completa la valutazione gradualmente costruita.
4. La valutazione del programma diventa un supporto per le ulteriori realizzazioni

PARTE QUINTA

L'UTILIZZO DEL PORTFOLIO NELLA VALUTAZIONE CERTIFICATIVA

PREMESSA

Benché il miglior uso del portfolio sia quello finalizzato alla crescita professionale, può essere ben utilizzato anche nei processi di valutazione vera e propria. L'inadeguatezza dei metodi tradizionali di valutazione ha infatti accresciuto l'interesse verso questo nuovo strumento. Quest'ultima parte si occupa per l'appunto dell'utilizzo del portfolio come strumento di valutazione certificativa degli insegnanti, e indica i principi che vanno seguiti e rispettati quando lo si utilizza per questo scopo.

LINEE GUIDA

Quando si utilizza il portfolio come alternativa alle tradizionali valutazioni degli insegnanti, è assolutamente necessario che i "valutatori" siano preparati ad usarlo e seguano alcune linee guida, quali:

- Valutare l'insegnante, non il portfolio
- Stabilire l'obiettivo della valutazione
- Sviluppare i criteri della valutazione
- Formare i valutatori
- Verificare il processo di valutazione

Valutare l'insegnante, non il portfolio

Anche i sostenitori più entusiasti del portfolio sono costretti ad ammettere che un insegnante può anche preparare un portfolio splendido, ma rimanere un insegnante scadente. La documentazione allegata può non essere rappresentativa dell'insegnamento che viene quotidianamente svolto, o può addirittura non appartenere all'insegnante che ha presentato il portfolio. In breve, per un motivo o per l'altro, è possibile che il portfolio appaia migliore dell'insegnante che l'ha prodotto. E' allora necessario che quando si utilizza il portfolio nella valutazione, ad essere valutato sia l'insegnante e non il portfolio.

Alcune domande potranno aiutare il valutatore a concentrarsi sulla figura dell'insegnante come emerge dal portfolio, piuttosto che giudicare la qualità del portfolio in sé.

"I lavori inseriti nel portfolio sono rappresentativi?"

Il portfolio dovrebbe mostrare il lavoro dell'insegnante nel corso di tutto l'anno e con gli allievi ai quali fa quotidianamente lezione.

"Si tratta di lavori svolti dall'insegnante?"

Il portfolio dovrebbe mostrare che l'insegnante è in grado di pianificare, realizzare e valutare la didattica. Se le lezioni e i materiali di supporto, assieme alle verifiche, sono stati tratti da un libro di testo, non sono prove della creatività e della professionalità dell'insegnante. I materiali didattici allegati al portfolio dovrebbero quindi essere stati elaborati dall'insegnante.

"Le valutazioni dei supervisori devono essere inserite nel portfolio?"

Il portfolio dovrebbe fornire il contesto alle valutazioni esterne. Non deve essere inteso come un sostituto di queste valutazioni. Dovrebbero pertanto essere inserite le valutazioni del preside o del responsabile del dipartimento. Ma non solo, è anche importante disporre di valutazioni provenienti da altre fonti non convenzionali, come lettere di ex alunni o di genitori. Infine può essere utile anche una sintesi delle osservazioni fatte dai colleghi.

Accertarsi che il portfolio sia stato effettivamente realizzato dall'insegnante

Come ci sono consulenti professionali disponibili a redigere un curriculum vitae, anche per la stesura del portfolio, laddove è già in uso, si stanno diffondendo forme di assistenza professionale. Anche se le presentazioni sono ben congegnate, occorre sottolineare che se non sono autentiche non raggiungono l'obiettivo. La cosa importante di questo lavoro è l'attenzione che l'insegnante mette nel raccogliere i vari elementi, nel riflettere su di essi, e nell'organizzarli.

I sistemi di valutazione che includono il portfolio nel processo valutativo devono consapevolmente contrastare la tendenza a giudicare la qualità dell'insegnamento in base alla qualità del portfolio. Il portfolio deve essere visto come uno strumento che aiuta ad entrare nel cuore dell'insegnamento e a scoprirne le caratteristiche e le qualità. Non dovrebbe mai essere esso stesso l'oggetto della valutazione.

Stabilire gli obiettivi della valutazione certificativa

L'utilizzo del portfolio nelle valutazioni certificative deve partire dalla finalità della valutazione. Quando cambiano le ragioni della valutazione, cambia necessariamente anche il tipo di portfolio che l'insegnante deve preparare.

Consideriamo qui alcune delle fondamentali valutazioni certificative per le quali può essere usato lo strumento del portfolio :

1. valutazione ai fini del reclutamento
2. valutazione dei risultati dell'insegnamento (rendimento professionale: valutazione del periodo di prova e dell'insegnamento nel corso del rapporto stabile di lavoro)
3. certificazione professionale, attestante un livello di più elevata professionalità, da spendere in varie circostanze
4. valutazione per lo sviluppo di carriera

- 1 **Reclutamento-** Il portfolio può essere uno strumento molto utile per dimostrare le proprie capacità professionali e le proprie caratteristiche personali nella fase del reclutamento. E' ovvio che l'insegnante, nella qualità di candidato, cerchi di fare la migliore figura possibile. Allo stesso modo la scuola, laddove è la scuola ad assumere, ha bisogno di individuare con chiarezza le qualità e le capacità dell'insegnante. Per l'insegnante, il portfolio è la proposta di quello che ci si può aspettare da lui. Per la scuola, rappresenta le "prestazioni attese": "se si assume questo insegnante, questo è quello che ci si può aspettare da lui". La valutazione del portfolio da parte della commissione di concorso consiste nel mettere a confronto il profilo professionale del docente che si ricava dal portfolio con i bisogni della scuola.
- 2 **Valutazione del rendimento-** richiede un tipo diverso di portfolio e un diverso approccio alla valutazione. Quando si deve valutare il rendimento professionale di un insegnante, occorre sviluppare e seguire regole e criteri specifici. In questo caso l'equilibrio fra uniformità e flessibilità diventa delicato. Il portfolio deve contenere prove delle competenze professionali fondamentali del docente esaminato. Inoltre, dovrà essere indicata la varietà delle situazioni in cui si è sviluppato l'insegnamento. Usualmente un portfolio utilizzato come valutazione del periodo di prova o come sintesi dei risultati professionali di un docente richiede molti più documenti di un portfolio utilizzato ad esempio per l'auto-valutazione.
- 3 **Certificazione professionale-** Negli USA, un numero crescente di Stati e agenzie utilizzano il portfolio come uno degli strumenti di valutazione per la certificazione professionale, una certificazione, cioè, che riconosce il possesso di un più elevato livello di professionalità. In questo caso le istruzioni per la costruzione del portfolio devono essere il più possibile esplicite, sia per l'insegnante che deve essere valutato sia per i valutatori che devono utilizzare criteri di valutazione i più omogenei, comparabili e trasparenti possibile.
- 4 **Valutazione per lo sviluppo di carriera-** La valutazione ai fini dello sviluppo di carriera costituisce un altro possibile utilizzo del portfolio, e rappresenta un'altra dimensione della valutazione. Quando un gruppo di insegnanti è in competizione per accedere ad un più elevato grado e funzione professionale e il portfolio costituisce uno degli strumento attraverso cui verrà operata la scelta, la definizione dei criteri diventa essenziale ed ineliminabile. Gli insegnanti che preparano il portfolio devono sapere in anticipo quali criteri saranno utilizzati nella valutazione, quali sono gli standard professionali di riferimento, quali sono cioè le conoscenze, competenze ed attitudini professionali richieste da quello specifico ruolo, e di conseguenza quali aspetti del loro insegnamento dovranno essere messi in evidenza. Naturalmente, i criteri devono

anche uniformare il lavoro dei valutatori, perché solo così la valutazione potrà essere attendibile, comparabile e trasparente.

Definire i criteri per la valutazione

Quando i portfolio vengono utilizzati come valutazione certificativa, è particolarmente importante sviluppare i criteri e le regole che i valutatori dovranno seguire.

Un criterio è semplicemente uno standard. Un eccellente esempio dell'applicazione dei criteri di valutazione dei portfolio è il procedimento utilizzato dal **National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS)**. Gli insegnanti ricevono dal National Board le istruzioni sia di quello che devono inserire nel portfolio, sulla base degli standard professionali prodotti dal NBPTS (standard generali e standard specifici per i diversi gradi di scuola e per le diverse aree disciplinari), sia di come devono organizzare il portfolio. Allo stesso modo i valutatori ricevono le linee guida e i criteri sulla base dei quali devono giudicare gli insegnanti tramite il portfolio.

I criteri definiti dal National Board sono finalizzati alla valutazione e certificazione degli "insegnanti esperti", di quelli cioè che desiderano un attestato di elevata professionalità.

Qualsiasi altro scopo richiede un altro insieme di criteri o standard specifici. La validità della valutazione dei portfolio dipende dalla validità dei criteri applicati dai valutatori. A scopo esemplificativo, si riporta una serie di criteri alla fine di questa quinta parte.

Formare i valutatori

La validità della valutazione tramite il portfolio dipende dai criteri utilizzati, e l'affidabilità dipende dalla formazione che ricevono i valutatori.

Quando il portfolio deve essere utilizzato nella valutazione per l'abilitazione all'insegnamento, per il reclutamento, per lo sviluppo di carriera o per l'accelerazione della progressione economica (dove sono in vigore), o per la certificazione professionale, allora la formazione dei valutatori diventa essenziale, perché serve a garantire l'affidabilità del processo di valutazione. Se è vero che ogni programma di formazione dei valutatori deve essere impostato in modo specifico rispetto ai diversi scopi della valutazione, è altrettanto vero che ci sono alcuni elementi che dovrebbero essere presenti in tutti.

I valutatori dovrebbero avere una notevole esperienza professionale nello stesso settore al quale appartengono gli insegnanti da valutare (ad esempio stesso grado di scuola, stesse aree disciplinari, caratteristiche simili della comunità scolastica ecc..). Fatta questa preliminare distinzione, chi partecipa al programma di formazione dovrebbe acquisire una certa omogeneità nell'applicazione dei criteri di valutazione.

La formazione dovrebbe prevedere esercizi di simulazione su portfolio reali.

Solo quando i valutatori vengono adeguatamente formati sui criteri di valutazione da applicare, si può guardare con fiducia ai loro giudizi.

Verificare le regole per la valutazione del portfolio

Gli insegnanti sanno che è importante accertare la validità dei metodi di valutazione che utilizzano in classe nei confronti degli alunni. Quando la valutazione è corretta, le prove devono consentire all'insegnante di verificare se gli studenti hanno appreso quello che voleva apprendessero. In altre parole, le prove di verifica devono essere pertinenti agli obiettivi dell'insegnamento. Da questo punto di vista il portfolio dell'insegnante non sono cosa diversa. Le regole utilizzate nella valutazione devono essere in grado di svelare se quello che gli insegnanti fanno in classe è coerente con quello che dovrebbero fare e saper fare e che si sono proposti di ottenere. Altrimenti il portfolio non serve a nulla.

Occorre tempo per sviluppare regole appropriate per la valutazione del portfolio dell'insegnante, e la loro validità deve essere sempre sottoposta a verifica. La credibilità delle regole è importantissima, se si vuole che gli insegnanti accettino questi cambiamenti nei sistemi di valutazione.

ESEMPI DI REGOLE PER VALUTARE GLI INSEGNANTI ATTRAVERSO IL PORTFOLIO

Le regole per la valutazione dell'insegnamento attraverso il portfolio dovrebbero di norma comprendere elementi relativi a: 1) le caratteristiche del buon insegnamento, 2) le caratteristiche delle prove che dimostrano un buon insegnamento, 3) i criteri per valutare e interpretare i risultati degli studenti.

L'esemplificazione delle regole che qui si propone è articolata in tre sezioni:

1. Qualità e Capacità professionali
2. Caratteristiche delle Prove
3. Criteri per l'interpretazione dei risultati degli studenti

Le variazioni rispetto a questa impostazione sono non solo possibili, ma anche consigliabili.

Qualità e capacità professionali

La sezione riguardante le "Qualità e Capacità Professionali" è strutturata secondo il criterio delle cinque "I", in modo da essere coerente con la descrizione fin qui fatta del Portfolio dell'insegnante

Introduzione

L'insegnante:

- ✓ conosce le caratteristiche della scuola e della comunità
- ✓ dimostra entusiasmo per l'insegnamento

- ✓ dimostra di possedere un metodo per la continua crescita professionale
- ✓ è coinvolto attivamente nel servizio alla comunità
- ✓ ha credenziali professionali adeguate per il suo incarico d'insegnamento

-L'insegnante sa riflettere sulle sue qualità personali che rendono efficace l'insegnamento.

Influssi

-L'insegnante crea un ambiente di apprendimento che:

- ✓ invoglia gli studenti ad impegnarsi attivamente nell'apprendimento
- ✓ è fisicamente e psicologicamente sicuro per gli studenti
- ✓ alimenta l'autostima, l'autonomia e l'autodisciplina degli studenti
- ✓ favorisce dinamiche di gruppo che rafforzano la fiducia e la cooperazione.
- ✓ utilizza in maniera efficace le risorse della comunità
- ✓ coinvolge attivamente le famiglie degli studenti.

-L'insegnante riflette sugli aspetti della classe che possono influenzare l'insegnamento.

Insegnamento

-L'insegnante

- ✓ dimostra padronanza dei contenuti disciplinari, delle teorie e pratiche pedagogiche e di molteplici strategie di insegnamento
- ✓ favorisce un apprendimento costruttivo e stimolante
- ✓ costruisce piani didattici che si prefiggono di fare acquisire permanenti capacità di apprendere e di risolvere i problemi, di stimolare il pensiero critico e la creatività degli studenti
- ✓ stabilisce obiettivi sulla base dei bisogni presenti e futuri degli studenti e della comunità.
- ✓ costruisce piani didattici che integrano fra loro discipline diverse e varie attività di apprendimento
- ✓ contribuisce a costruire una comunità di apprendimento

-Le "riflessioni" mettono l'accento sulle componenti essenziali per la pianificazione e la realizzazione di un'istruzione di alta qualità.

Individualizzazione

-L'insegnante:

- ✓ fonda la propria attività sulla conoscenza delle problematiche legate all'età evolutiva
- ✓ viene incontro alle differenze individuali di talento, di interessi, di stili di apprendimento e di capacità degli studenti
- ✓ costruisce piani didattici che prevedono attività appropriate al background culturale dei singoli studenti
- ✓ utilizza modalità valutative che riflettono una conoscenza approfondita delle ricerche più autorevoli e aggiornate in tale campo

- ✓ si serve delle valutazioni per guidare l'apprendimento di ogni singolo studente.

-Le "riflessioni" pongono l'accento sulle ragioni e sulle pratiche che favoriscono i bisogni individuali degli studenti.

Integrazione

L'insegnante:

- ✓ fonda le sue pratiche didattiche sulla filosofia educativa che ha dichiarato
- ✓ dimostra una buona e aggiornata conoscenza e pratica delle teorie educative
- ✓ dimostra di saper interpretare e trarre le conseguenze dalle valutazioni fatte sul suo insegnamento da supervisori, colleghi e studenti
- ✓ adotta un programma di crescita professionale che ne esplicita obiettivi e strategie
- ✓ dimostra abitudine all'auto-riflessione, che gli consente di analizzare cosa funziona e cosa non funziona nel suo insegnamento e di trarne le conseguenze
- ✓ collabora costantemente con i colleghi

Caratteristiche delle prove

Gli elementi inseriti nel portfolio sono lavori originali dell'insegnante che mostrano:

- ✓ l'impegno dell'insegnante verso tutti gli aspetti dell'insegnamento
- ✓ le sue capacità nell'organizzare e interpretare i risultati dell'insegnamento
- ✓ la qualità delle interazioni fra insegnante e studenti
- ✓ i risultati dell'insegnamento in termini di crescita dello studente e di raggiungimento degli obiettivi attraverso verifiche adeguate e pertinenti.

Criteri per la valutazione del rendimento professionale

Di seguito si esemplificano i criteri per definire un rendimento professionale *insufficiente, sufficiente, eccellente*.

Rendimento didattico insufficiente

Un giudizio negativo può fondarsi sui seguenti criteri:

- ✓ nel portfolio non vi sono elementi sufficienti per valutare la didattica dell'insegnante
- ✓ gli elementi portati dall'insegnante rivelano un comportamento in classe o l'uso di tecniche educative che contraddicono i principi sui quali vi è consenso generale all'interno della professione
- ✓ i programmi didattici, i video delle lezioni o gli strumenti di valutazione rivelano una conoscenza inadeguata di ciò che viene insegnato

- ✓ sia il contenuto che i metodi di insegnamento sono inappropriati per il livello di sviluppo o le abilità degli studenti
- ✓ vi sono elementi che dimostrano insensibilità verso le differenze culturali, di capacità o di condizioni sociali degli alunni
- ✓ vi sono elementi che dimostrano insensibilità verso le barriere fisiche all'apprendimento
- ✓ vi sono elementi che rivelano dinamiche di classe oppresse o contrarie alla creazione di un ambiente favorevole all'apprendimento
- ✓ le "riflessioni" rivelano una scarsa comprensione delle caratteristiche del buon insegnamento
- ✓ gli obiettivi di crescita professionale sono lacunosi o superficiali.

Rendimento didattico sufficiente

I criteri per esprimere un giudizio di sufficienza sull'insegnamento possono essere i seguenti:

- ✓ vi sono elementi che dimostrano competenza e capacità professionali; tuttavia si nota la mancanza di qualità particolari o di una particolare intraprendenza
- ✓ il metodo di crescita professionale o l'indicazione del piano di crescita professionale è adeguato, ma non indica un forte impegno verso il miglioramento
- ✓ la riflessione personale e l'auto-valutazione sono sufficientemente chiare
- ✓ l'originalità e la creatività nel programmare la didattica non sono sempre chiare.

Rendimento didattico eccellente

I criteri per definire un insegnamento eccellente possono essere i seguenti:

- ✓ un forte entusiasmo per l'insegnamento e l'apprendimento
- ✓ un talento unico e una chiara padronanza dell'insegnamento in rapporto all'apprendimento degli studenti
- ✓ capacità di prendersi cura di, di stimolare e di proporre sfide agli studenti
- ✓ una vitalità professionale in sinergia con gli altri insegnanti
- ✓ originalità, creatività e intraprendenza nell'ideazione e nella realizzazione delle attività didattiche
- ✓ un'ampiezza e una profondità esemplari delle competenze, che permettono di stabilire collegamenti interdisciplinari nella progettazione del curriculum
- ✓ conoscenza delle teorie e dei sistemi educativi attuali
- ✓ una crescita professionale e personale continua, autonoma e consapevole

CONCLUSIONE

Lo scopo del processo di valutazione attraverso il portfolio è in primo luogo quello di migliorare l'educazione e gli apprendimenti degli alunni.

Il portfolio attribuisce all'insegnante stesso la responsabilità del suo miglioramento, fornendo un metodo appropriato per l'auto-valutazione.

Il dirigente scolastico può utilizzare gli elementi che vengono presentati nel portfolio, insieme con le regolari attività di osservazione, per assistere l'insegnante nella crescita professionale.

Questi stessi elementi possono essere utilizzati dal dirigente o da supervisori esterni anche in procedimenti di valutazione certificativa che coinvolgono vari tipi di decisioni da assumere nei confronti del personale docente.

