

Portfolio e formazione no-stop per gli insegnanti

Gli insegnanti sono il cuore pulsante del nostro sistema formativo e per essere efficaci devono saper stare al passo coi tempi, intercettare gli interessi e le curiosità delle giovani generazioni, tenere alta la motivazione ad apprendere e coinvolgere attivamente i propri alunni. Per questo la formazione di un buon insegnante non dovrebbe fermarsi mai e abbracciare tutte le aree che concorrono a farne un professionista di qualità, dai saperi disciplinari (fondamentali, ma non sufficienti!) alla mediazione pedagogico-didattica, alla organizzazione della relazione e della comunicazione, alla ricerca e sviluppo.

La legge 107/2016, la Buona Scuola, va in questa direzione, rendendo la formazione dei docenti obbligatoria, permanente e strutturale e prevedendo un Piano nazionale da adottare ogni tre anni. Forte sottolineatura sul binomio diritto/dovere di formazione per ogni insegnante e appello incisivo alla cura della propria formazione, come scelta intenzionale e personale prima ancora che come obbligo della funzione docente.

Plurime le opportunità: da quelle progettate in autonomia dalle singole scuole in funzione di un piano di miglioramento condiviso dalla comunità scolastica, a quelle offerte dalle reti di scuole a livello di ambito territoriale, a quelle infine di respiro nazionale e internazionale, attraverso gemellaggi e scambi. Rinforzo dunque delle competenze degli insegnanti e apertura a nuovi orizzonti per saper sviluppare le competenze disciplinari e trasversali di cittadinanza degli allievi. Per accompagnare e documentare questa crescita continua della professionalità docente si fa riferimento a strumenti quali l'autovalutazione, il bilancio delle competenze, il piano individuale di sviluppo professionale e il portfolio (dispositivo formativo già ampiamente utilizzato a livello internazionale).

Obiettivo ultimo costruire un percorso di sviluppo professionale in vista di una crescita nel tempo e di una proiezione continua verso il miglioramento su cui ci si può impegnare. Il curriculum professionale-portfolio dunque non come ennesimo atto formale e burocratico, ma come atto di narrazione di sé, di ricostruzione della propria biografia di lavoro, di orientamento e ri-orientamento della propria traiettoria professionale, di stimolo al miglioramento. Un documento personale che serve soprattutto al diretto interessato che lo tiene aggiornato, un percorso che aiuta anche ad uscire dal luogo comune che l'insegnante non vuole essere valutato; valutazione ci deve essere e deve essere al tempo stesso autovalutazione e buona valutazione esterna.

Qualcosa di più impegnativo di un curriculum, che può avere anche un uso sociale, per esempio per assegnare ruoli e responsabilità all'interno della

scuola e per valorizzare il merito; per individuare insegnanti meritevoli in ogni scuola e valorizzare un vivaio di docenti che è in grado di svolgere funzioni più complesse, di coordinamento, di mentoring, di animatore.

Il portfolio dei docenti non affidato al dirigente 'sceriffo', ma al dirigente che intende farsi promotore di una leadership diffusa, coinvolgendo gli insegnanti meritevoli, figure rispettate, riconosciute e legittimate dall'intera comunità scolastica per reputazione. E a proposito del concetto cruciale di reputazione, chi dice cosa di chi, illuminanti le pagine della filosofa delle scienze sociali Gloria Origgi, recentemente pubblicate da Egea.

[ANFIS](#)

Origgi G. e Piredda G., [Filosofia, 2016, EGEA](#)

immagine – [fonte](#)

Rita Bramante