
Interprofessionalità: quale profilo per l'educatore in una scuola aperta al territorio

Seminario “Le alleanze Scuola-Territorio”

“La scuola fuori dalla scuola. Alleanze e rigenerazioni”

USR Liguria
Giuseppina Cannella Ricercatore INDIRE

30.01.2023

OECD

Scenari OCSE Per il futuro dell'educazione scolastica	Obiettivi e funzioni	Organizzazioni e strutture	Gli insegnanti	Gestione e Geopolitica
Scenario 1 Estensione scolastica	Le scuole sono attori chiave per la socializzazione, la qualificazione la cura e la credenzializzazione.	I monopoli educativi conservano tutte le funzioni tradizionali dei sistemi scolastici.	Gli insegnanti nei monopoli con potenziali nuove economie di scala e divisione dei compiti.	Forte ruolo dell'amministrazione tradizionale e enfasi sulla collaborazione internazionale.
Scenario 2 Esternalizzazione educativa	Frammentazione della domanda con "clienti" autosufficienti alla ricerca di servizi flessibili	Diversificazione delle strutture: forme multiple di organizzazione a disposizione degli individui.	Diversità di ruoli e status all'interno e all'esterno della scuola.	Sistemi scolastici come attori in un più ampio mercato educativo (locale, nazionale, globale)
Scenario 3 Scuole come centri educativi	Accordi scolastici flessibili permettono una maggiore personalizzazione e coinvolgimento della comunità.	I centri educativi sono funzionali all'organizzazione di configurazioni multiple di risorse locali e globali.	Insegnanti professionisti come anelli di una più ampia rete di conoscenze flessibili.	Forte attenzione sulle decisioni locali. Unità auto-organizzative in varie partnership.
Scenario 4 Imparare strada facendo	Obiettivi e funzioni tradizionali della scuola sono sostituiti dalla tecnologia.	Smantellamento dell'educazione scolastica come istituzione sociale	Mercato aperto di "prosumatori" con un ruolo centrale delle comunità di fatto (locali, nazionali, globali).	La gestione (globale) di dati e tecnologie digitali diventa centrale.

OECD, "Back to the Future of Education: Four OECD Scenarios for Schooling", 2020



Scenario 3: Schools as Learning Hubs



Schools remain, but diversity and experimentation have become the norm. Opening the “school walls” connects schools to their communities, favouring ever-changing forms of learning, civic engagement and social innovation.

-  Flexible schooling arrangements permit greater personalisation and community involvement
-  Schools as hubs function to organise multiple configurations of local-global resources
-  Professional teachers as nodes of wider networks of flexible expertise
-  Strong focus on local decisions; self-organising units in diverse partnerships

Spazi e risorse educative nel XXI secolo

- *Fonte: Celorrio (2020), "Innovando la gramática escolar desde ecosistemas abiertos de aprendizaje", in Fernández-Enguita, La organización escolar: Repensando la caja negra para poder salir de ella, ANELE-REDE, <https://www.dialogorede.es/>*



Un sistema di interazioni che, richiede di **ripensare la figura del docente** che diventa un elemento di un **anello ampio in cui insistono altre figure** che sostengono una scuola estesa (Istance & Paniagua, 2019) .

8 Tratti distintivi della *forme scolaire*

*Contratto didattico tra
un formatore e uno
studente*

Organizzazione
focalizzata
sull'apprendimento

Norme di
valutazione

Tempo didattico

*Pratica sociale
distinta e separata*

*Trasposizione
didattica*

Curriculum e
pianificazione



Le dimensioni indagate

A. Contratto didattico

Interprofessionalità

Sviluppo professionale e ricerca didattica

B. Trasposizione didattica

Uso funzionale degli ambienti di apprendimento interni/esterni

Approcci (Service Learning; Place-based Learning) e Metodologie (IBL/PBL/apprendimento esperienziale)

C. Governance

Leadership

Middle management

Il Contratto educativo: accordo tra il formatore e lo studente/studenti.

*Affinché ci sia una forma scolastica, occorre che vi sia un **contratto didattico** tra un formatore (maestro, professore, esperto) e uno o più discenti (studenti, alunni, discepoli, apprendisti); il ruolo del primo **consiste nel condividere una parte della sua conoscenza** e di promuoverne l'appropriazione da parte del discente; il discente avrà la responsabilità di ascoltare, lavorare, ripetere, cercare di comprendere e memorizzare, di prestarsi ad una valutazione lungo il percorso, in modo da apprendere in modo apparentemente visibile e controllabile” (Maulini e Perrenoud 2005, p.151)*

“Pour qu’il y ait forme scolaire, il faut qu’un contrat didactique lie un formateur (maître, professeur, gourou) et un ou plusieurs apprenants (étudiants, élèves, disciples, apprentis), le rôle du premier consistant à partager une partie de son savoir et à favoriser son appropriation par l’apprenant, ce dernier ayant la charge d’écouter, de travailler, de répéter, de chercher à comprendre et à mémoriser, de se prêter à une évaluation en cours de route, bref d’apprendre de façon apparemment visible et contrôlable” (Maulini e Perrenoud 2005, p.151).

UNESCO

CHAPTER 7 EDUCATION ACROSS DIFFERENT TIMES AND SPACES 103

Steering educational opportunities towards inclusion and sustainability	106
Expanding 'when' education happens	111
Broadening the right to education	114
Principles for dialogue and action	115

CHAPTER 6 SAFEGUARDING AND TRANSFORMING SCHOOLS 91

The irreplaceable role of schools	93
The necessary transformation of schools	94
Transitions from school to higher education	100
Principles for dialogue and action	101

CHAPTER 5 THE TRANSFORMATIVE WORK OF TEACHERS 79

Recasting teaching as a collaborative profession	81
The life-entangled journey of teacher development	84
Public solidarity to transform teaching	87
Universities' ongoing relationships with teachers	88
Principles for dialogue and action	90

UNESCO, Reimagining our futures together. A new social contract for education, 2021

The transformative work of Teacher

recasting the future of **teaching** as a ‘collaborative profession,’ which thrives, evolves, and **operates through team work** and **specialists** who reinforce the multifaceted work of education for diverse learners.

“Local leaders, elders, authorities, communities and families all have crucial roles to play. Social workers, guidance counsellors, special education resources, librarians and literacy specialists can further bolster the unique dynamics that students bring to the learning environments **that teachers assemble together**” (UNESCO, 2021 p. 82)

Interprofessionalità o multi agency. Un'alleanza “progettata” tra scuola e territorio

L'articolo 2 del DPR 417/74 (decreti Delegati) definisce la funzione del docente, intesa come **esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla rielaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità**".

I ruoli del docente di ogni ordine e grado sono così schematizzati:

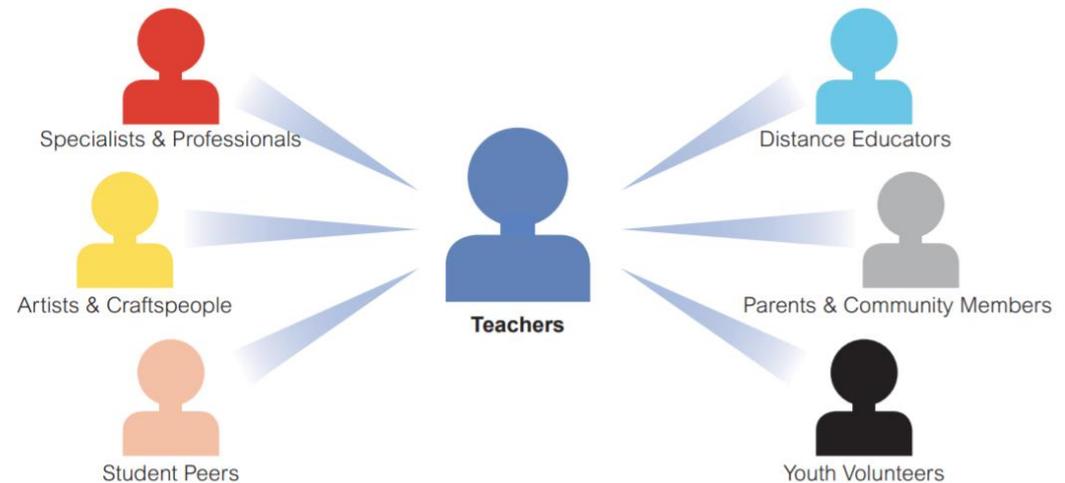
- cur[are] il **proprio aggiornamento culturale e professionale**;
- partecip[are] alle riunioni degli organi collegiali di cui fanno parte;
- partecip[are] alla **realizzazione delle iniziative educative della scuola**;
- cur[are] i rapporti con i genitori degli alunni delle rispettive classi;
- partecip[are] ai lavori delle commissioni di esame e di concorso di cui siano stati nominati componenti.

l'insegnante è chiamato a proteggere il percorso accidentato della conoscenza, “ma innanzitutto a **reggerlo** nelle sue tensioni e ad **orchestrarlo** nella sua progressione” (Damiano, 2014).

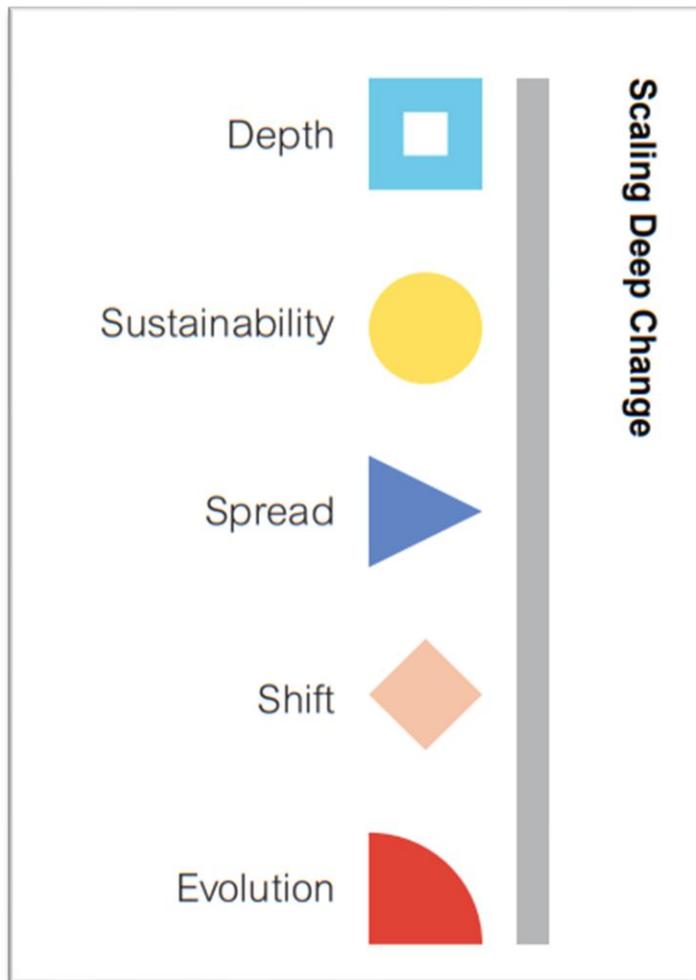
...una nuova professionalità docente richiede una partecipazione che vada oltre la consultazione sia da parte del docente che degli esperti. Entrambi devono imparare a co-costruire il percorso di conoscenza, che richiede nuovi modi di pensare, anche tra gli esperti esterni fornitori di servizi.

Allargare il profilo degli educatori

- Fonte: Istance and Paniagua (2019), *Learning to Leapfrog: Innovative Pedagogies to Transform Education*, <https://www.brookings.edu/>



- specialisti e professionisti
- artigiani
- genitori e membri della comunità
- giovani volontari, spesso ex alunni di scuola secondaria o di ONG
- coetanei/pari
- tutor per la didattica a distanza



Istance and Paniagua (2019),

Profondità si riferisce a cambiamenti profondi e conseguenti nella pratica d'aula in classe, alterazione delle convinzioni degli insegnanti, dei principi pedagogici applicati nel programma di studi.

Sostenibilità significa che il cambiamento deve essere un'innovazione efficace se il suo uso può essere sostenuto/praticato nelle scuole in cui è stato sperimentato ma non solo.

Diffusione si basa sul significato tradizionale di scaling up come diffusione dell'innovazione a un numero crescente di classi e scuole, ma significa anche diffondere le norme e i principi pedagogici legati alla riforma all'interno di una classe, di una scuola.

Spostamento richiede che i distretti, le scuole e gli insegnanti, così come i partner della comunità, si facciano carico dell'innovazione in modo che diventi interiorizzata/bottom up piuttosto che imposta e/o gestito dall'esterno/top down.

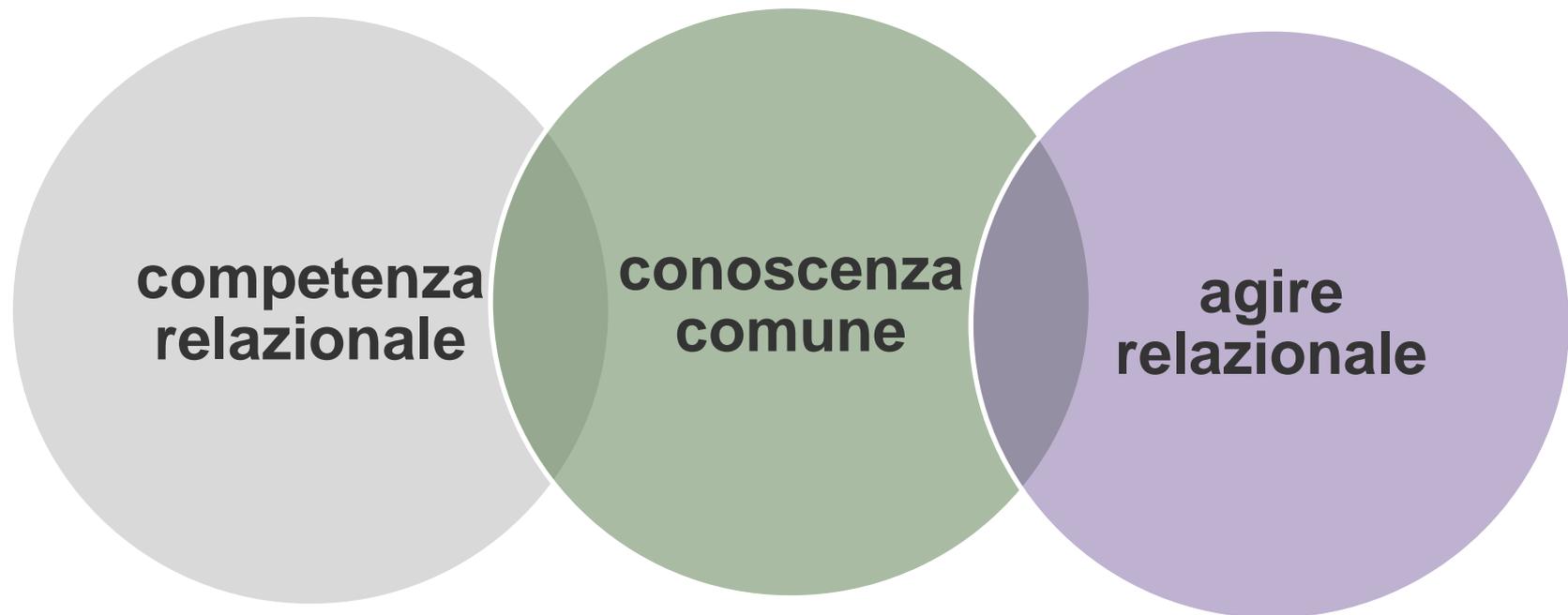
Evoluzione si intende il modo in cui l'innovazione influisca nel rimodulare il pensiero di chi l'ha progettata, dei pionieri creando una comunità di pratica che fa evolvere l'innovazione

Multi agency, cosa non è

Non si tratta:

- di un lavoro in partenariato, dove i partenariati sono raggruppamenti poco uniti con scarsa integrazione di infrastrutture, obiettivi o modalità di lavoro;
- della condivisione di fornitori di servizi separati;
- dell'attivazione di piccoli progetti che non si collegano all'intero del sistema;
- del lavoro di un gruppo operativo stabile;
- dello sviluppo di un professionista generico.

Elementi caratterizzanti la multi-agency



Dare risposta a problemi complessi (Edwards, 2010)

Per rispondere a nuove esigenze

- La creazione di una lingua professionale comune;
- il lavoro interprofessionale fluido e fiducioso;
- la capacità di rendere esplicite le proprie competenze;
- la negoziazione di ampie alleanze locali.

Tipologie di multi-agency

lavoro integrato - gli operatori lavorano insieme, adottando processi comuni per fornire servizi di prima linea, coordinati e costruiti intorno alle esigenze di bambini e ragazzi.

lavoro multiprofessionale/multidisciplinare – il personale ha diversi background professionali e di formazione

lavoro congiunto – i professionisti di più agenzie lavorano insieme su un progetto o un'iniziativa specifica.

lavoro in partnership - due o più organizzazioni o gruppi di operatori si uniscono per condividere un problema o una questione comuni e si assumono collettivamente la responsabilità di risolverlo.

Gli strumenti di rilevazione per il team

Scala di
partecipa
zione

Force
Field
Analysis e
SWOT
Analysis

Diamond
Ranking

Multi agency- Cosa e come misuriamo?

Oggetto: grado di partecipazione

Strumento: scala di Wilcox

Domande sollecito:

Quale è il vostro grado di partecipazione in relazione alla vostra partnership con altre agenzie del territorio?

Quanto è inclusivo il partenariato?

Livelli della scala	Caratteristiche/Indicatore
5. Supportare	<u>Aiutare gli altri</u> a fare quello che vogliono con un framework che può offrire risorse
4. Agire insieme	I diversi interessi <u>decidono insieme</u> cosa è meglio, formando una partnership che li fa emergere.
3. Decidere insieme	<u>Incoraggiare</u> i team a fornire ulteriori idee e opzioni, e decide congiuntamente qual è la via migliore per andare avanti.
2. Consultare	<u>Identificare</u> problemi, offrire un numero di opzioni, soluzioni, e ascolto dei feedback dagli altri
1. Informarsi	<u>Comunicare</u> al team e agli altri stakeholder quello che è pianificato

Multi agency- Cosa e come misuriamo?

Oggetto: efficacia della partnership
Strumenti: “Swot Analysis” e/o “Force Field Analysis”

Domande sollecito:
 Quali cambiamenti necessari per migliorare le attività di inter-professionalità collaborativa?
 Quali i Punti di forza che promuovono il cambiamento?
 Quali lo ostacolano?

FORCE-FIELD ANALYSIS	
I cambiamenti necessari per migliorare le attività di <u>interprofessionalità</u> collaborativa:	
PUNTI DI FORZA CHE SUPPORTANO IL CAMBIAMENTO	ELEMENTI CHE OSTACOLANO IL CAMBIAMENTO
STRATEGIE CHE FAVORISCONO UNA INTERPROFESSIONALITA' TRA PROFESSIONISTI (DOCENTI/EDUCATORI) EFFICACE	

Multi agency- Cosa e come misuriamo?

**Oggetto: accordo su benefici
dell'interprofessionalità**

**Strumento di misura:
Diamond ranking**

Quali sono gli elementi più
importanti da cui si trae
beneficio con
l'interprofessionalità?



Cosa ci hanno detto i teams di educatori e docenti

Il caso di Bobbio

Force Field Analysis

I CAMBIAMENTI NECESSARI PER MIGLIORARE LE ATTIVITÀ DI INTERPROFESSIONALITÀ COLLABORATIVA

1. Difficoltà a costruire un calendario comune tra docenti ed esperti che girano su più plessi
2. Difficoltà nell'arrivare alle 50 ore nei tempi stabili
3. Concentrazione delle classi su più progetti per recuperare le calendarizzazioni soppresse causa covid

PUNTI DI FORZA CHE SUPPORTANO IL CAMBIAMENTO

1. La scuola è l'unico posto in cui le associazioni sportive possono fare attività con tutte le tipologie di studenti e scoprire i loro interessi
2. Collaborazione degli educatori con i docenti
3. Valorizzazione delle competenze degli educatori del territorio nel fare didattica
4. Lettura congiunta del PEI e risoluzione congiunta dei problemi
5. Inclusione dell'educatore nel team docenti e strumenti che dall'esterno entrano nella scuola

PUNTI DI FORZA CHE OSTACOLANO IL CAMBIAMENTO

La situazione della scuola in periodo covid

STRATEGIE CHE FAVORISCONO L'INTERPROFESSIONALITÀ

1. Professionalità valorizzata/Valigetta di strumenti
2. Collaborazione per arricchimento della disciplina
3. Contribuisce una formazione basata su prove autentiche e pratiche
4. Lo sguardo dell'insegnante verso lo studente e dell'educatore verso lo studente. Due sguardi diversi
5. Uso maggiore dell'ambiente esterno, si valorizzano le caratteristiche degli alunni anche quelli meno promettenti.

- Coprogettazione dei percorsi
- Coprogettazione/condivisione degli obiettivi
- Contesto “di paese” che favorisce Rapporto fluido docente/educatore
- Capacità di cogliere aspetti nuovi sugli studenti (un aiuto per il docente)
- Esperto = alleato del docente

- Posizione dei colleghi “refrattari” di fronte ad esperto/educatori che ostacolano o rallentano le progettazioni
- Aspetto relazionale degli educatori rispetto agli alunni
- “Tempo” necessario ad entrare negli “schemi” organizzativi della scuola
 - Mancanza di informazioni agli esperti in merito alla conoscenza della classe prima di entrare in classe.

PUNTI DI FORZA

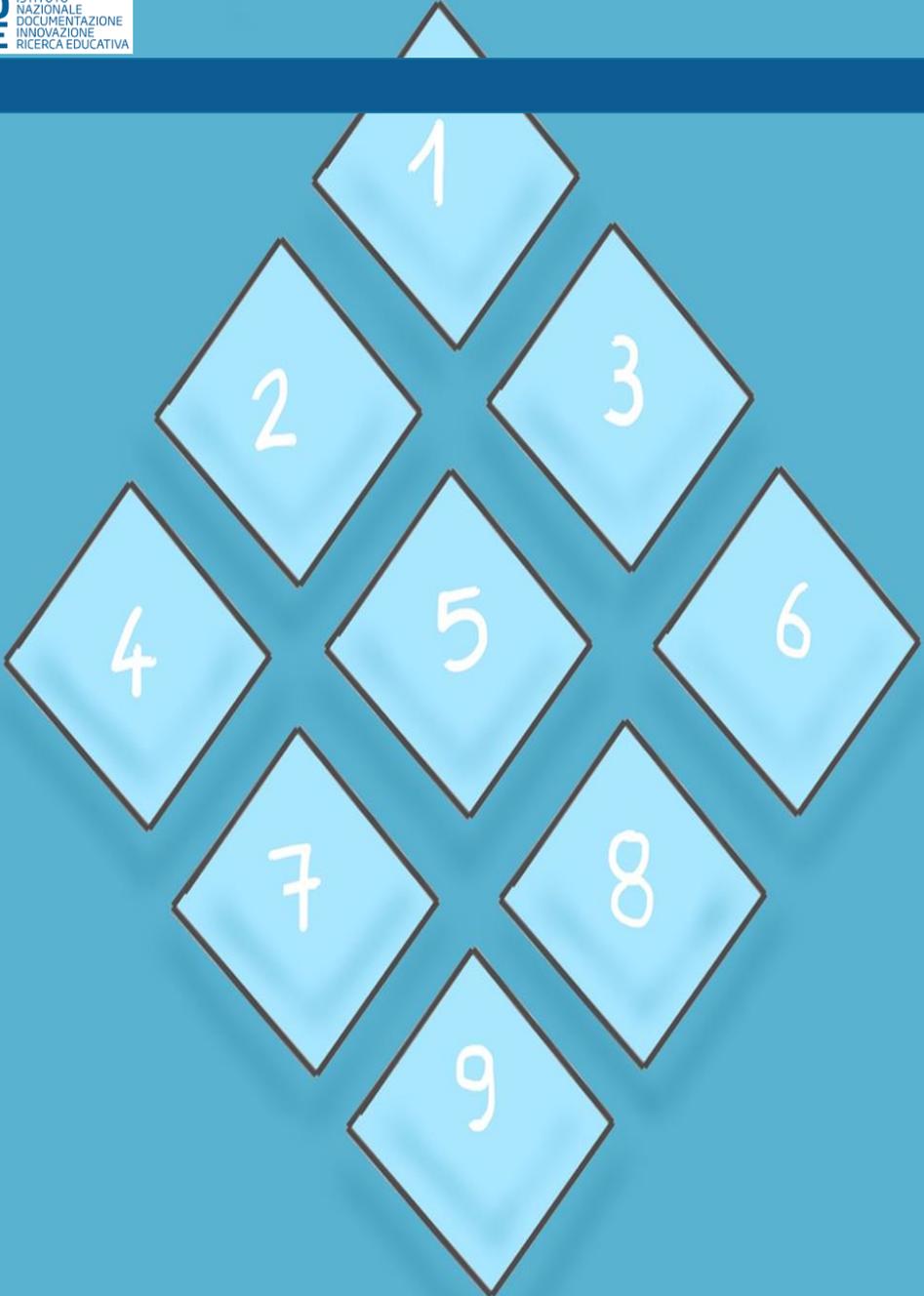
PUNTI DEBOLI

OPPORTUNITA'

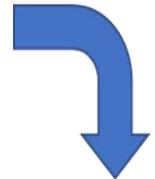
MINACCE

- Uso di metodologie di lavoro diverse
- Scambio di conoscenze
- Arricchimento reciproco
- Formazione dei docenti
- Utilizzare altre strategie didattiche a cura dell'educatore
- Vedere gli studenti da un altro punto di vista (es. un tecnico sportivo)
- Disponibilità/“Confidenza” relazionale per cogliere il momento per cambiare o inserire qualche attività non prevista.

- Dipendenza dal tipo di laboratorio, sia da parte docente che dell'esperto (es. teatro)
- Può essere opportuno lasciare spazio all'educatore/esperto in base alle competenze del docente
- Timori dell'insegnante rispetto al programma
- Timori dei genitori rispetto alle attività proposte dagli educatori/esperti
 - Mancanza di stima/fiducia della proposta educativa dell'educatore/esperto per mancanza di conoscenza

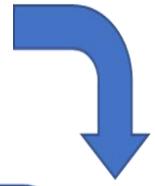


Scartiamone 3 qui





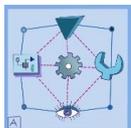
Scartiamone 3 qui



1. Leggete le 12 affermazioni relative ai benefici della collaborazione interprofessionale e discutetele in gruppo.
2. Identificate “3 affermazioni” da scartare in accordo



3. Usate le nove affermazioni rimanenti per completare il “**Diamond Ranking**”, posizionandole sullo schema in ordine di priorità.



A. Prendere parte ad attività e progetti in maniera congiunta



B. Ascoltare le Opinioni degli altri



C. Essere capaci di effettuare cambiamenti



D. Sapere che i contributi sono apprezzati



E. Condividere decisioni



F. Trovare soluzioni a problemi in collaborazione con altri



G. Essere rispettati da altri pratici/esperti



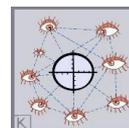
H. Condividere idee, conoscenze e competenze con altri pratici



I. Partecipare a formazioni inter-professionali periodiche



J. Comprendere i ruoli e le responsabilità dei diversi pratici



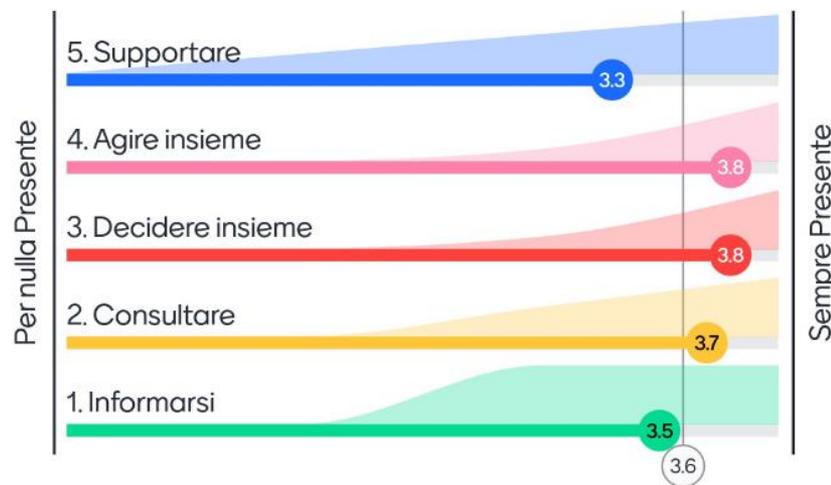
K. Avere una visione condivisa, obiettivi e finalità comuni



L. Eliminare le barriere relative alla povertà educativa di bambini e di giovani

Nella tua esperienza di partecipazione in che misura sono presenti le dimensioni della "collaborazione interprofessionale"?

Livelli della scala	Caratteristiche/Indicatore
5. Supportare	<u>Aiutare gli altri</u> a fare quello che vogliono con un framework che può offrire risorse
4. Agire insieme	I diversi interessi <u>decidono insieme</u> cosa è meglio, formando una partnership che li fa emergere.
3. Decidere insieme	<u>Incoraggiare</u> i team a fornire ulteriori idee e opzioni, e decide congiuntamente qual è la via migliore per andare avanti.
2. Consultare	<u>Identificare</u> problemi, offrire un numero di opzioni, soluzioni, e ascolto dei feedback dagli altri
1. Informarsi	<u>Comunicare</u> al team e agli altri stakeholder quello che è pianificato



Interprofessionalità – le sfide

Tempi inerenti la co-progettazione dei percorsi e raccordo con il PTOF

Costruzione di un linguaggio e di un glossario pedagogico comune

Sforzo congiunto anche in termini programmazione delle risorse economiche

Comunicazione bidirezionale tra l'ambiente educativo, le agenzie e gli operatori al fine di migliorare le azioni

Formazione continua

Comprensione del ruolo dei diversi attori

Grazie per l'attenzione

Il gruppo di ricerca INDIRE

