

# Criteria per la progettazione di una buona pratica didattica

Rita Minello

*È soltanto dalla storia delle nostre azioni che abbiamo esperienza del mondo e possiamo aumentare la conoscenza.*  
Carlo Bisio

## 1. Come continuare la formazione degli insegnanti di religione e dei formatori, *in continuità con il passato.*

Considerando i punti di non ritorno rispetto ai nuovi orientamenti, è necessario individuare come sviluppare una specifica continuità col passato, per non disperdere nulla, e per passare a proposte operative per accompagnare ancora, con autorevolezza e pazienza, l'insegnante di religione.

Questa continuità è rappresentata dall'**analisi di caso** e dall'**analisi professionale sulle pratiche**, con l'obiettivo di costruire competenze professionali attraverso una formazione articolata e auto-riflessiva. E', del resto, l'orientamento indicato dalla Commissione Europea (2004: Rapporto Teacher Matter), per "trattenere" nei sistemi educativi gli insegnanti competenti. Ci ricollegiamo perciò al lavoro svolto ieri dal Dott. Matteo Cornacchia, che ha sollecitato i gruppi a rilevare le buone pratiche relativamente ad un tema specifico a partire dalle aree suggerite, e poi ad evidenziarne la prassi didattica.

Analisi sulle pratiche significa, infatti, portare la ricerca nella pratica riflessiva perché le buone pratiche, nel momento in cui producono riflessività e consapevolezza deontologica, consolidano lo statuto disciplinare degli insegnanti, la loro preparazione psico-pedagogica, la loro capacità progettuale e anche la capacità di mediazione didattica. Insomma, l'uso della buona pratica nella formazione e nell'aggiornamento degli insegnanti rappresenta una strategia ologrammatica.

Importante soprattutto la ricostruzione condivisa dell'analisi della buona pratica attraverso lavori di gruppo, proprio come avete fatto ieri. "Posso fare meglio e fare prima se faccio così? Che cosa posso fare di nuovo e di diverso dopo quel che ho imparato attraverso l'analisi della buona pratica?" E' questa modificazione di atteggiamenti che ci interessa attivare.

Non basta condurre i nostri insegnanti *a sperimentare per decidere*, insomma, ma anche a *rimeditare per essere*. Questo il *perspicillum* dell'imparar facendo attraverso la buona pratica. Il cannocchiale di Galileo, che non permette solo l'avvicinamento degli oggetti lontani, isolati e ingranditi, quanto una metodologia di analisi e verifica, uno squadramento del mondo, tale da ricomporre la visione dello stesso con una modellizzazione interpretativa. Allo stesso modo, l'insegnante non si limiterà ad osservare pratiche scolastiche da riproporre, ma acquisirà un abito di ricerca e di interpretazione. Imparerà a puntare meglio i suoi strumenti, calibrando e ricalibrando le formule progettuali senza attendersi un risultato preconstituito.

## 2. Perché le buone pratiche nell'IdR

- Evidenziano il potere trasformativo della dimensione religiosa.
- Mettono in luce i processi e i discorsi.
- Rilevano e attivano un circuito riflessivo nei soggetti.

- o Generano comunità di apprendimento e comunità di pratica e da esse si alimentano.

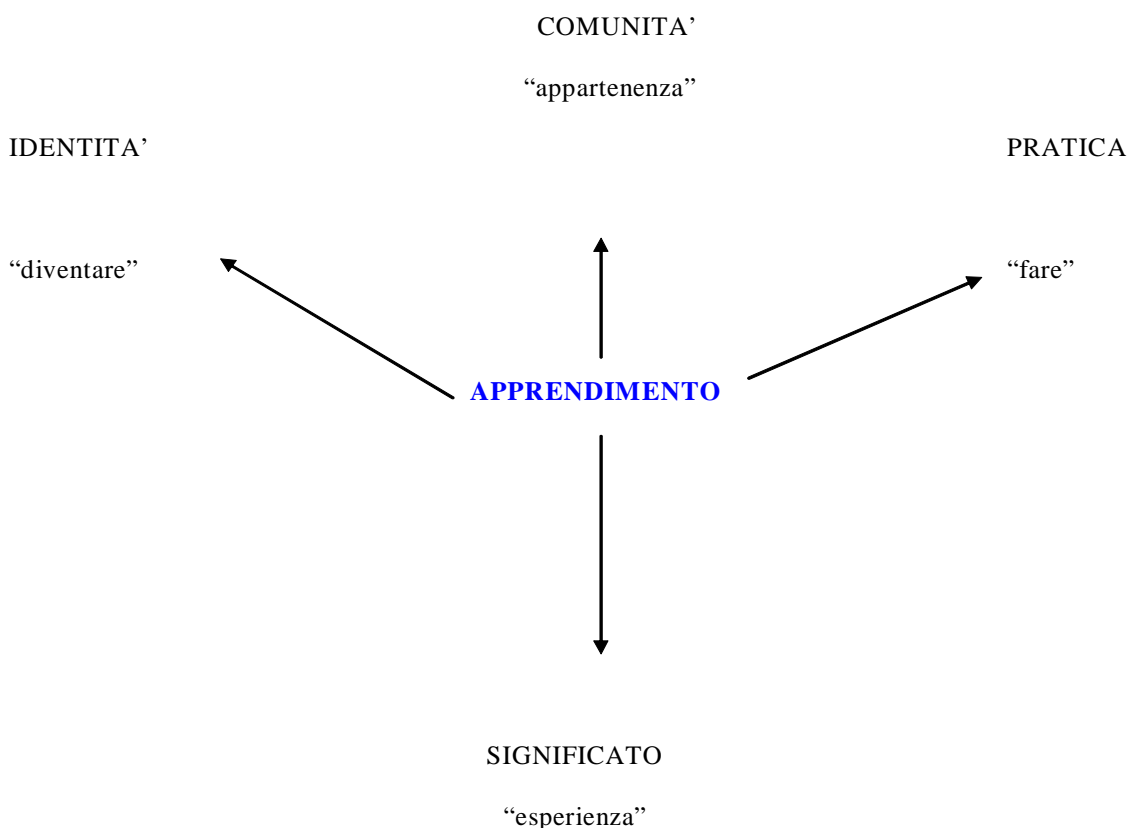
### 3. Passiamo dalla comunità di apprendimento alla comunità di pratica

Negli anni precedenti abbiamo formato e aggiornato insegnanti e formatori. Ora è tempo di valorizzare le professionalità cresciute nel gruppo degli IdR. Ma un gruppo professionale di insegnanti, corrisponde a una comunità di pratiche professionali, che intervengono, consapevolmente o inconsapevolmente, nella definizione di abilità e competenze, e anche dei significati dell'intervento educativo.

Il tema delle comunità di pratica mira non solo a sottolineare il ruolo e l'importanza dell'esperienza nei processi di apprendimento (intesa come coinvolgimento attivo in un contesto), ma soprattutto del tessuto sociale e relazionale, che consente di rielaborare ed attribuire un senso all'esperienza maturata.

Le tre caratteristiche essenziali della comunità di pratica (Wenger, 1998) sono: la realizzazione di una *impresa comune*, intesa come tale dai suoi membri e negoziata nei suoi diversi aspetti; l'esistenza di un *impegno reciproco* tra i membri, i quali si sentono legati da una comune identità all'interno di una determinata entità sociale; la presenza di un *repertorio condiviso* di risorse comuni sviluppato nel tempo, ossia linguaggi, stili di azione, sensibilità, modalità ricorrenti di azione e pensiero.

Le comunità di pratica sono anche il presupposto di forme di apprendimento più o meno estese. Apprendimento significa, infatti, dare significato alla realtà, valorizzare l'esperienza, rinforzare l'identità professionale all'interno del proprio contesto. Tanto più nel professionista, quale voi siete, come già sottolineato da Matteo Cornacchia.



#### 4. Cos'è una buona pratica?

Buona pratica è tutto ciò che, all'interno di un determinato contesto, consente il raggiungimento di un risultato atteso, misurato nella sua efficienza e nella sua efficacia e può quindi essere assunto come modello, può essere generalizzato o applicato ad altri contesti.

Esaminiamo più in dettaglio questa definizione. La buona pratica:

- *Descrive i risultati, i punti di forza, di criticità e i processi di un progetto locale:* nelle sue linee operative, nell'efficacia dello svolgimento, nella sua realizzazione.
- *Presuppone che siano sempre comprensibili le modalità, le risorse, le valutazioni e gli esiti delle azioni.*
- *Richiede, come condizione necessaria, la combinazione fra sapere e fare:* non basta "saper" costruire un progetto, è essenziale "farlo" e documentare ciò che si è appreso nel processo di interazione fra teoria e pratica. Alla fine non ne risulterà un "modello" – termine che rinvia all'idea di certezza e di paradigma – ma un'esperienza contingente, una soluzione che ha risolto un dubbio, un problema.

Per questo la buona pratica funziona in un determinato contesto locale e temporale. Può essere esportata solo se non riproduce se stessa, solo se assume la funzione di supporto e di facilitazione per la produzione di una nuova buona pratica. Ogni pratica traccia un "solco", su cui si innestano nuove e diverse opportunità e innovazioni.

***La buona pratica possiede la caratteristica della trasferibilità se è:***

- Concreta;
- il risultato di più persone che vivono nella comunità locale e mettono assieme esperienze sia soggettive che collettive;
- un percorso di lavoro in cui la fiducia, l'attenzione e la comunicazione sono al centro dell'agire;
- portatrice di elementi di novità;
- realizzata preferibilmente in rete (reale o virtuale).

***Costruire una buona pratica è dunque un esercizio per incrementare:***

- Competenza progettuale
- Autonomia
- Responsabilità

***Gli elementi portanti di un'esperienza di 'buone pratiche':***

- Rivisitazione dei saperi
- Sviluppo di un processo discorsivo e inter-soggettivo
- Sviluppo di una pratica riflessiva
- Trasformazione della cultura organizzativa

#### 5. Come selezionare ed analizzare alcune esperienze significative/buone pratiche

La ricerca, l'identificazione e la selezione di esperienze significative (da intendersi come esperienze di eccellenza e/o buone pratiche) necessita, sin da subito, un delicato lavoro di elaborazione concettuale relativo alla definizione dei criteri d'eccellenza per poter poi garantire replicabilità e trasferibilità delle esperienze. Vanno comunque tematizzati criteri relativi alle strategie adottate, alla qualità del

contenuto delle azioni, alla riproducibilità e trasferibilità delle buone pratiche, alla soddisfazione dei diversi attori, al rapporto tra azione e contesto, agli impatti delle azioni.

Un altro elemento di riflessione importante può essere costituito dall'idea che si attribuisce a una esperienza un valore d'eccellenza se e nella misura in cui contribuisce alla soluzione di problemi, specifici, situazionali o generali. Caratteristiche fondamentali da ricercare nelle esperienze di eccellenza sono anche il sufficiente grado di trasparenza dei processi realizzativi e l'adeguato livello di progettazione e documentazione degli stessi.

## **6. Dal *trasferimento* delle pratiche allo *sviluppo comune* di pratiche**

Anche la ricerca educativa di area anglosassone mostra grande interesse nei confronti delle possibilità di *trasferire* in nuovi contesti pratiche didattiche che si siano rivelate particolarmente efficaci. Ne è un esempio la recente l'indagine su *I fattori che influiscono sul trasferimento delle buone pratiche* condotta dal *Centre for Educational Innovation* dell'Università del Sussex nell'ambito di un progetto finanziato dal *Department for Education and Skills* del Regno Unito.

La ricerca in questione ha inteso *studiare e descrivere i fattori che facilitano o contrastano il trasferimento di una buona pratica tra scuole, a livello di istituzione scolastica e di singoli individui*, con riferimento sia alle pratiche d'insegnamento in classe sia alle pratiche organizzative e di management. Obiettivi specifici erano analizzare il processo di trasferimento di una buona pratica sia dal punto di vista dell'istituzione scolastica (o, più nello specifico) dell'insegnante che l'ha originata, sia da quello del destinatario, nonché indagare la natura della pratica didattica e le caratteristiche della sua ricezione.

Al termine dell'indagine, gli autori sono giunti a sostenere che per una corretta interpretazione del fenomeno in oggetto, l'espressione *sviluppo comune della pratica* risulta più appropriata di termini quali *trasferimento della pratica* o *trasferimento di buone pratiche*. Queste ultime espressioni rischiano infatti di essere fuorvianti, poiché trascurano la reciprocità del processo e non mettono adeguatamente in luce l'importanza di sviluppare la collaborazione tra i soggetti coinvolti.

Questo cambiamento nella terminologia intende porre in primo piano l'azione reale degli insegnanti impegnati nei processi di trasferimento: per coloro che devono adattare una pratica "esterna" al proprio contesto professionale si tratta di fare propri *nuovi modi di agire e di lavorare*, mentre coloro che hanno prodotto la "versione originaria" della pratica sono chiamati a supportare attivamente i colleghi di altre scuole, collaborando con loro alla *reinvenzione* della pratica in questione sulla base delle esigenze del nuovo contesto di applicazione.

In questo processo collaborativo, sia gli uni che gli altri sviluppano modalità di lavoro creative ed affrontano il difficile compito di mettere in discussione le proprie azioni professionali per condividerle con altri.

Ma perché tutto questo divenga veramente processo virtuoso, sono necessari alcuni requisiti:

a) *Necessità di rapporti basati sulla fiducia*. I dati raccolti dimostrano che per il successo del trasferimento delle buone pratiche sono fondamentali lo sviluppo e/o il mantenimento di rapporti personali basati sulla fiducia fra professionisti che operano in diversi istituti scolastici. E' dunque opportuno prevedere un investimento, in termini di tempo e risorse, destinato alla crescita di rapporti basati sul coinvolgimento personale e sulla fiducia reciproca.

b) *L'identità dell'insegnante IdR e dell'istituzione*. L'idea elaborata dagli insegnanti nei confronti della propria *identità professionale*, insieme ai ruoli che essi attribuiscono a sé stessi e ai colleghi nel corso del trasferimento, influisce

significativamente sull'andamento dei processi collaborativi necessari per la condivisione delle pratiche.

c) *Il coinvolgimento del destinatario.* Il trasferimento di una pratica ha più probabilità di avere successo quando colui che dovrà adottare la pratica stessa si sente coinvolto nel processo di progettazione e definizione delle attività da svolgere. L'aspetto più importante del processo, dal punto di vista degli insegnanti che devono "fare propria" una pratica didattica messa a punto da altri, consiste quindi nel poter gestire in prima persona tale acquisizione. In particolare, essi si aspettano che venga attivato un processo collaborativo efficace, all'interno del quale i colleghi che per primi hanno ideato la pratica sono chiamati a:

- o indicare finalità chiare e realistiche nei confronti di ciò che si potrà ottenere attraverso il trasferimento;
- o fornire una dimostrazione convincente della validità della pratica da diffondere;
- o dare risposte precise e puntuali alle richieste di chiarimenti;
- o sviluppare una vera e propria *empatia* nei confronti della situazione particolare del partner-destinatario;
- o impegnarsi attivamente in un processo collaborativo;
- o effettuare una valutazione realistica di ciò che sarà possibile ottenere nel tempo a disposizione;
- o mostrarsi disponibili ad un continuo confronto, attraverso contatti frequenti;
- o fornire indicazioni metodologiche puntuali e, allo stesso tempo, tracciare un ampio quadro descrittivo della pratica sostenuta.

d) *Il tempo per la comprensione.* Il principale ostacolo alla realizzazione di un trasferimento efficace è stato individuato nella mancanza di tempo a disposizione per lo svolgimento del processo, inteso soprattutto come un tempo di riflessione sulle modalità di azione intraprese, un "tempo per comprendere" indispensabile per un buon apprendimento professionale. Quando si avvia un processo intenzionale di trasferimento, dunque, è necessario prevedere i tempi e gli spazi per:

- o definire che cosa gli insegnanti della scuola "di partenza" considerino una "buona pratica";
- o individuare strategie d'azione efficaci che guidino il trasferimento di queste pratiche, molto spesso con l'assistenza di un supporto esterno (team di esperti/ricercatori);
- o individuare strategie che permettano agli insegnanti della "scuola d'arrivo" di fare propria la nuova pratica, attraverso la costruzione di un clima di fiducia e di rapporti che favoriscano l'apprendimento collaborativo.

## **7. I lavori dei gruppi: indicazioni operative**

In base a queste osservazioni preliminari, i Gruppi sono sollecitati a seguire questo itinerario di lavoro:

1. **Criteri di riconoscimento delle buone pratiche IRC e requisiti necessari:** quando consideriamo un'esperienza come buona pratica? Quali requisiti dovrà possedere? Riflettiamo, a posteriori, sulle scelte indicate ieri, e riqualifichiamole secondo specifici requisiti.
2. **Indicatori per l'analisi o valutazione di progetto in relazione ai traguardi dell'apprendimento:** Quali buone pratiche preferire secondo la scelta degli indicatori? (esempio di indicatore: esistenza di ampio coinvolgimento, incremento delle seguenti competenze ...). I traguardi vanno identificati attraverso i documenti nazionali e lo spirito degli OSA.

3. **Quali difficoltà e nodi critici incontra e supera l'IdR nell'attuazione delle pratiche di educazione IRC:** tipi di problemi, precarietà, debolezze, carenze da affrontare.
4. **Il gruppo ricostruisce una buona pratica,** anche già sperimentata da qualcuno dei partecipanti, oppure scelta tra quelle proposte ieri, seguendo alcuni dei criteri, degli indicatori e dei traguardi che ha stabilito.

## **8. La metodologia collaborativo-laboratoriale consigliata per il lavoro di gruppo: *Modello Orienteering***

Ci occupiamo anche dell'attenta organizzazione metodologica del lavoro di gruppo e della puntuale ripartizione dei compiti: elementi fondamentali per il successo del laboratorio. Si tratta di una metodologia che, una volta esercitata, può essere introdotta stabilmente nell'attività con gli studenti. In tal caso, gli studenti saranno suddivisi specificamente in gruppi di 5.

Nelle attività laboratoriali, ciascun gruppo avrà a disposizione 5 componenti, ai quali viene assegnato un ruolo, con specifici compiti.

Due ruoli sono prestabiliti dall'organizzazione, e sono quello del coordinatore, qui anche considerato nel ruolo di *relatore*, e del segretario, qui anche considerato come *memoria*. Il coordinatore guida i lavori, e il segretario raccoglie in forma scritta gli atti dei lavori, che i gruppi svolgono in forma auto-gestita. Questi si occuperanno di tutte le fasi di raccolta della documentazione, organizzazione della stessa e rielaborazione, poiché i gruppi devono anche stendere per la relazione plenaria una relazione sintetica del lavoro svolto.

Gli altri tre ruoli, vengono liberamente attribuiti da ciascun gruppo, all'inizio dei lavori.

*Alla fine del lavoro di gruppo, i responsabili dei 5 ruoli, si intratterranno brevemente, per confrontarsi in vista della stesura della relazione finale.*

### **I ruoli sono:**

- Orientato al COMPITO (da assegnare)
- Orientato al GRUPPO (da assegnare)
- MEMORIA (è anche il segretario)
- RELATORE (è anche il coordinatore)
- OSSERVATORE (da assegnare)

**ORIENTATO AL COMPITO:** Il suo obiettivo è far raggiungere al gruppo il miglior risultato in relazione al compito assegnato.

#### **PROFILO DI RUOLO:**

- Traduce in termini OPERATIVI obiettivi e compito
- Fa sì che TUTTE le parti del problema siano analizzate
- Fa sì che siano esaminati aspetti positivi e critici del tema
- Prevede sia la riflessione INDIVIDUALE sia la discussione COLLETTIVA
- Fa sì che il gruppo NON SI DISPERDA su aspetti secondari
- Segnala le INCONGRUENZE logiche
- FA periodicamente IL PUNTO della situazione
- Promuove e attiva i momenti DECISIONALI

**ORIENTATO AL GRUPPO:** E' il responsabile del clima comunicativo

#### **PROFILO DI RUOLO:**

- SOSTIENE con la relazione tutti i partecipanti
- Fa sì che TUTTI siano partecipi senza che lo sentano come imposizione

- Fa sì che i contributi di tutti siano EQUILIBRATI nel tempo e nel modo
- Fa sì che i partecipanti SI RICONOSCANO nel processo e nella produzione di gruppo
- SDRAMMATIZZA eventuali conflitti
- RIATTIVA i momenti di stasi

MEMORIA: E' responsabile della formalizzazione del risultato del lavoro di gruppo

PROFILO DI RUOLO

- Durante la sistemazione degli argomenti fa sì che essi risultino EVIDENTI al gruppo: RIPETE le decisioni, CHIEDE conferme, SCRIVE ciò che viene condiviso
- Alla fine del processo PERFEZIONA la versione definitiva del prodotto finale (RELAZIONE), d'accordo con il gruppo ed in particolare con il "relatore"
- E' il depositario dell'ARCHIVIO del gruppo, lo AGGIORNA e lo RENDE DISPONIBILE e facilmente accessibile a tutti i membri del gruppo

RELATORE: E' il responsabile per il gruppo della relazione orale sul lavoro svolto

PROFILO DI RUOLO

- COLLABORA con la MEMORIA nel perfezionare la versione DEFINITIVA e SCRITTA del prodotto del lavoro di gruppo
- Fa una "prova" di ESPOSIZIONE al gruppo della relazione orale e raccoglie suggerimenti
- svolge la RELAZIONE orale nella DISCUSSIONE PLENARIA

OSSERVATORE: E' responsabile del feedback al gruppo su alcuni elementi del processo interattivo

PROFILO DI RUOLO

Osserva:

- QUALI/QUANTI partecipanti intervengono
- QUANTE VOLTE i partecipanti intervengono
- La DURATA media degli interventi
- La SCANSIONE TEMPORALE delle fasi di lavoro
- FREQUENZA degli interventi nelle fasi di lavoro
- Frequenza, durata, significato dei SILENZI
- AUTOESCLUSIONE di alcuni membri
- COPERTURA del RUOLO da parte di ognuno
- REGISTRA quanto osservato e lo COMUNICA alla classe durante la discussione finale

**Riferimenti bibliografici**

Bruscaglioni M., *La gestione dei processi formativi*, Franco Angeli, 2006.

Quaglino G.P., *Fare formazione*, Raffaello Cortina Editore, 2005.

Bisio Carlo, *Costruzione della realtà e formazione: prospettiva psicosociale e sistemica sui processi di apprendimento*, Milano, Franco Angeli, 1998.

**Riferimenti sitografici**

Fielding M., Bragg S., Craig J., Cunningham I., Eraut M., Gillinson S., Horne M., Robinson C., Thorp J., *Factors Influencing the Transfer of Good Practice*, University of Sussex & Demos, Research Report No 615, © University of Sussex 2005,

<<http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR615.pdf>>, consultato il 22/09/07.

Agnese Cattaneo, I fattori che influiscono sul trasferimento delle buone pratiche. Risultati di un'indagine sulla realtà scolastica inglese

<[www.bdp.it/lucabas/lookmyweb\\_2\\_file///Articolo\\_cattaneo.pdf](http://www.bdp.it/lucabas/lookmyweb_2_file///Articolo_cattaneo.pdf)>, consultato il 22/09/07.