

**Chiara Urbani (insegnante di scuola dell'infanzia, Trieste)**  
**chiara.urban@unive.it**  
**Dottorato in Scienze della Cognizione e della Formazione**  
**Università Ca'Foscari, Venezia**

**Macroarea: 4. Curricolo è professionalità**  
**Scuole dell'infanzia; ricerca accademica**

### **L'agency e lo sviluppo professionale docente** **Oltre il valore della competenza**

Il progetto di ricerca qui presente costituisce una tesi di dottorato e ha interessato un periodo complessivo di *tre* anni, di cui *uno* dedicato alla ricerca quali-quantitativa, sviluppata tra Brasile e Italia. Il progetto considera lo sviluppo professionale degli insegnanti di scuola dell'infanzia come il dispositivo centrale di qualificazione della professionalità educativa. L'indagine, pertanto, si è concentrata sulla costruzione di un modello di sviluppo professionale capace di integrare il valore delle competenze con i processi di attivazione capacitativa dell'*agency* (Sen, 2000; Nussbaum, 2012).

#### **Ipotesi e obiettivi di ricerca.**

L'indagine preliminare sulle politiche educative prescolastiche europee ed extraeuropee, e sulle politiche di formazione professionale degli insegnanti prescolastici ha contribuito a rilevare la tendenza ad utilizzare *modelli di competenze* per definire i *profili professionali* dei docenti.

*L'ipotesi di fondo* suggerisce invece che una politica di investimento sulla formazione professionale centrata unicamente sui profili per competenze risulti inadeguata a rispondere alle esigenze e alle sfide della società contemporanea. Alle competenze professionali si affianca oggi *il valore e le caratteristiche dell'azione professionale*, che richiede un approfondimento dei contesti della sua formazione (es., informali).

*L'ipotesi di ricerca* considera che lo sviluppo professionale docente, inteso come sviluppo di capacità realizzative, non possa conseguirsi solo attraverso l'acquisizione/ applicazione di competenze, ma deve includere l'agency e la sua dimensione di libertà realizzativa.

*L'obiettivo* della ricerca è di indagare la correlazione esistente tra *agency* e sviluppo professionale.

*La finalità* consiste nell'esplicitare la connessione tra i fattori che qualificano l'*agency* capacitativa, al fine di ridefinire le politiche di formazione professionale e gli assetti organizzativi ed istituzionali a sostegno della professionalità docente.

#### **Metodologia.**

L'approccio della ricerca intende valorizzare la possibilità di integrazione degli approcci tradizionali per competenze con quelli "nuovi" centrati sull'*agency*, al fine di creare un nuovo modello di sviluppo capace di coniugare il valore dell'azione e gli indicatori "esterni" di competenza..

#### **1. Costruzione di un nuovo Modello per Competenze e costruzione dei Questionari.**

Dalla mappatura delle competenze associate al profilo di insegnante prescolastico si costruisce un Modello di 6 Aree di competenza e rispettive Competenze, che costituisce il riferimento per la successiva costruzione del Questionario di autovalutazione. Esso mira ad indagare il possesso delle competenze, i livelli di sviluppo, la loro desiderabilità, i tipi di apprendimenti coinvolti, e i contesti/ ambiti della loro formazione.

## 2. La ricerca Quantitativa.

**Il Questionario di autovalutazione delle competenze** coinvolge 65 insegnanti prescolastici di diverse Provincie del Nord e Centro Italia (Ts, Ve, Tv, Vr, Mo, Mi, etc.) appartenenti a servizi differenti (scuole sia pubbliche che private). L'analisi e l'elaborazione dei dati permetterà di rilevare le aree di coincidenza e di criticità delle competenze, gli ambiti e i contesti di formazione, permettendo di formulare un'ipotesi sui possibili percorsi di capacitazione dell'azione.

## 3. La ricerca Qualitativa.

I 4 insegnanti coinvolti nella ricerca qualitativa provengono da diverse Provincie del Nord-Est Italia (Muggia (Trieste), Trieste, Treviso, Pagnacco (Udine) e provengono da: scuola dell'infanzia statale; scuola dell'infanzia comunale; cooperativa di servizi integrati per l'infanzia; scuola autogestita non paritaria a innovazione sociale. Gli insegnanti hanno lavorato con il ricercatore per 3 mesi; questi si è recato una volta a settimana in classe/ sezione, per 25 ore circa di attività di "ricerca-azione" per ciascun insegnante, realizzando complessivamente oltre 100 ore di attività di ricerca e formazione sul campo.

La ricerca consiste nell'attivazione di processi di etero-valutazione delle competenze esercitate nella pratica e processi di riconoscimento dell'azione. Attraverso tale metodologia gli insegnanti verranno condotti ad approfondire il senso dell'azione espressa nella pratica, per definire assieme al ricercatore un *Piano di Sviluppo Individuale* per la capacitazione dell'agency. Questo verrà sviluppato e condotto singolarmente dagli insegnanti registrando l'andamento dell'attività tramite *diari di bordo* e altri strumenti appositi. Interviste iniziali e finali permetteranno agli insegnanti di riflettere sui loro percorsi di capacitazione dell'agency, e controllare i risultati di ricerca.

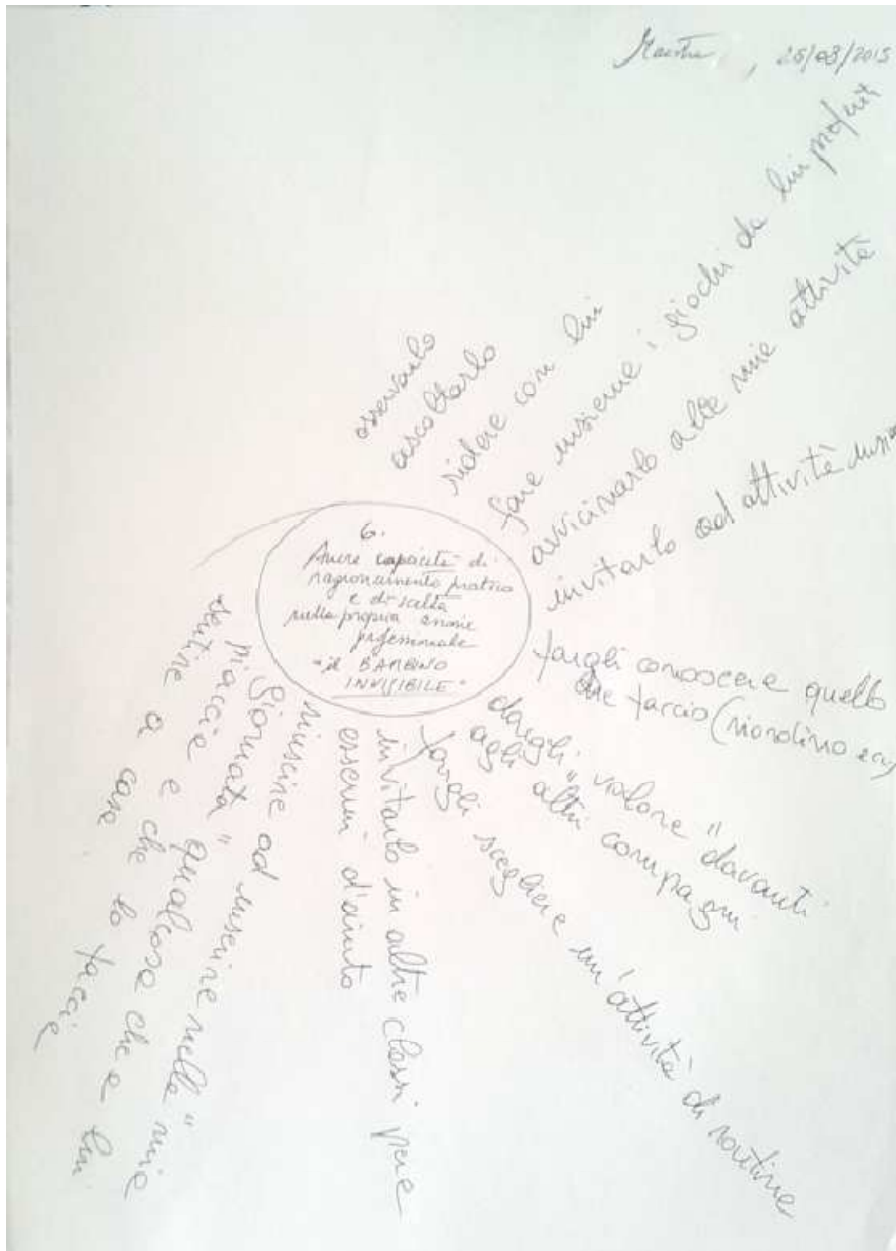
## Risultati.

I risultati conseguiti hanno consentito di definire la correlazione tra agency e sviluppo e la natura della relazione tra competenze e agency, individuando in quattro grandi blocchi tematici (*Identità- Qualità, Relazione- Professionalità, Responsabilità- Azione, Leadership- Partecipazione*) le dimensioni di capacitazione dello sviluppo professionale docente.

Tra le tendenze rilevate, emerge che gli insegnanti esprimono una diffusa resistenza nei confronti delle competenze quali riferimenti capaci di render conto della loro professionalità, dal momento che queste risultano incapaci di esprimere la reale "capacità di azione" dell'insegnante, e di descrivere la realtà dei contesti di pratica professionale. Inoltre, sembra che gli insegnanti assegnino valore maggiore, nella propria formazione, ai *contesti e ambiti d'apprendimento di tipo non formale ed informale*, a scapito della formazione formale e/o iniziale. Interessante risulta anche la tendenza degli insegnanti ad attribuire a fattori esterni (es., il "*fattore tempo*") la mancanza dell'attivazione di dimensioni di relazionalità interprofessionale, che riguarderebbero, a ben vedere, dimensioni strategico- organizzative.

## Diffusione e documentazione:

La ricerca è stata oggetto di diverse pubblicazioni sottoforma di articoli su riviste scientifiche accreditate in fascia A dall'Anvur (Formazione & Insegnamento; MeTis; Educative Reflective Practitioner). Il materiale di documentazione consiste in: grafici di elaborazione dei dati; protocolli di trascrizione dei colloqui; piani di sviluppo Individuali; foto di alcuni materiali realizzati dai docenti e documentazione delle attività con i bambini; tesi di dottorato.



**Fig. 1:** Brainstorming di riflessione dell'insegnante B., scuola "Tuttidentro" di Trieste, sul funzionamento n.6. Il funzionamento (Nussbaum, 2012) costituisce uno stato di essere o di fare di tipo finale, che caratterizza l'azione dell'insegnante. Qui l'insegnante ha espresso la volontà di attivarsi per supportare i "bambini invisibili", ovvero coloro che più di altri sfuggono all'attenzione dell'insegnante nella pratica quotidiana. L'attività di "esplosione" del funzionamento costituisce la matrice riflessiva per la costruzione del piano di sviluppo individuale.



**Fig. 2:** Alcuni elaborati dei bambini coinvolti nell'attività dell'insegnante Q., scuola "Risorgiva" di Treviso. L'insegnante ha condotto un piano di sviluppo individuale di attivazione di dimensioni di conversione personali (formazione musicale di conservatorio; esperienze di concerti, etc.) per la caapcitazione della sua azione professionale nell'attività educativa con l'infanzia. L'attività ha permesso anche all'insegnante di farsi conoscere ai genitori per le sue caratteristiche personali, stabilendo una comunicazione più efficace e favorendo l'instaurazione di un clima di fiducia e collaborazione reciproca.