Form@re
Open Journal per la formazione in rete

esperienze/riflessioni

Uno strumento etico e deontologico per la formazione dei docenti: il modello di autovalutazione “i-SAPERI”

An ethics instrument in teacher training: the self-assessment model “i-SAPERI”

Laura Loti[a,1]

[a] *Università degli Studi di Torino, laura.loti@istruzione.it*

Abstract

Questo contributo intende proporre alcuni spunti di riflessione circa l’importanza del processo autovalutativo nel percorso di formazione e crescita professionale dei docenti e la sua valenza etica e deontologica, assumendo come esempio il modello di autovalutazione “i-SAPERI”.

Parole chiave: autovalutazione; autoefficacia; miglioramento continuo; deontologia.

Abstract

The purpose of this paper is to provide some ideas about the importance of self-assessment process in teacher training and its ethical value, taking as example the self-assessment model “i-SAPERI”.

Keywords: self-assessment; self-efficacy; professional development; ethics.

[1] L’autrice ringrazia il Prof. Vito Infante (Responsabile del Centro Documentazione Qualità USR Piemonte, Presidente Rete Sirq) e il Prof. Roberto Trinchero (Università degli Studi di Torino) per i preziosi insegnamenti.

(cc) BY-NC-ND

1. Introduzione

Tratteggiare un profilo definito della figura del docente non è compito semplice. Ciascun insegnante è in grado di raggiungere risultati più o meno soddisfacenti a seconda delle proprie conoscenze, abilità e competenze, di quanto e di come le impiega nell'ambiente e nelle condizioni in cui si trova ad operare e di una molteplicità di fattori che attestano questa professione tra le più complesse. I rapidi cambiamenti, dovuti al progresso scientifico-tecnologico, alla trasformazione degli assetti politici, sociali ed economici che vedono i docenti protagonisti e testimoni, contribuiscono a rendere, se possibile, ancora più fluido lo scenario e a richiedere, con sempre maggior urgenza, punti di riferimento. I modelli di insegnamento-apprendimento ereditati dal passato richiedono un ripensamento profondo, partendo da alcuni presupposti, ovvero che non esiste un rapporto di consequenzialità diretta tra il processo di insegnamento e quello di apprendimento e che ogni studente, come ogni docente, ha una sua propria individualità, un suo proprio vissuto, un suo proprio stile cognitivo che richiedono strategie personalizzate. Non esistono ricette miracolose per essere buoni insegnanti, per essere buoni studenti e per una gestione efficace delle istituzioni scolastiche. Esistono però alcuni strumenti che, se opportunamente impiegati, costituiscono un valido supporto per la ricerca della autentica qualità, per il singolo e per le organizzazioni. Questo lavoro intende affrontare, nello specifico, il tema dell'autovalutazione dei docenti assumendo, come esempio, il Modello di autovalutazione "i-SAPERI".

2. Il valore del processo di autovalutazione come competenza

Il termine autovalutazione richiama immediatamente la centralità e la responsabilità che il singolo individuo ha su se stesso nel processo di lettura dei propri atteggiamenti e dei propri comportamenti in un determinato ambito, nel caso di specie, quello professionale del docente. Per una effettiva validità del processo autovalutativo è importante evitare di contaminare l'autovalutazione con atteggiamenti di autoreferenzialità, assumendo invece parametri di giudizio validi e affidabili, trasparenti e condivisi. L'autovalutazione è una pratica che mette in gioco la metacognizione poiché richiede lo sforzo di osservare se stessi come da un punto di vista esterno, avendo come riferimento una serie di requisiti. La metacognizione costituisce un elemento fondamentale in ogni momento dell'apprendimento e l'autovalutazione è una prassi in grado di favorirne il potenziamento. Se si prova a visualizzare il processo di apprendimento come un ciclo in continuo divenire, ecco che si possono individuare al suo interno le varie fasi di: (i) pianificazione, (ii) controllo in itinere, (iii) valutazione al termine e (iv) potenziamento o riprogrammazione delle strategie. L'autovalutazione copre l'intero ciclo, poiché implica un saper programmare, un saper valutare ed autovalutare e un saper pianificare il miglioramento. L'autovalutazione è una competenza specifica che deve essere sviluppata e maturata nel tempo, attraverso l'esperienza, la pratica, l'esercizio. Richiamare il concetto di competenza (Trinchero, 2012) aiuta a cogliere pienamente la portata della prassi autovalutativa in termini di ricaduta positiva sulla qualità del lavoro degli insegnanti, dal momento che l'autoanalisi e l'autovalutazione richiedono di saper mobilitare risorse (in termini di conoscenze, abilità, attitudini, motivazioni, atteggiamenti) al fine di leggere, ponderare, ripensare e rimodulare il proprio modo di agire e di interagire con gli altri. In ambito scolastico, la comunità professionale dei docenti può trarre numerosi vantaggi dall'impiego di buoni strumenti di autovalutazione, poiché da essi può ricevere sollecitazioni ad esaminare insieme, in un clima di cooperazione e con atteggiamento non giudicante, le

prassi didattiche e la percezione di autoefficacia (Bandura, 2000) di ciascuno nell'ottica del miglioramento continuo, personale e di sistema.

3. Il valore etico del processo di autovalutazione

L'autovalutazione è uno strumento etico e deontologico di crescita personale e professionale che non può prescindere dalla volontà del soggetto di compiere un processo di autoanalisi, fondato su criteri chiari ed esplicitati che riducano al massimo la soggettività dell'approccio. È fondamentale che, in ambiente educativo, si creino le condizioni perché avvenga la formazione di persone capaci fortemente motivate alla realizzazione del bene comune, che è anche bene per se stessi. È irrinunciabile la presenza di adulti significativi, in grado di assumersi la responsabilità del proprio ruolo di insegnanti orientati a fare il bene dei propri alunni nella cura di quattro aspetti rilevanti:

1. sviluppo umano basato su una visione pedagogica di "speranza in un mondo migliore che non c'è ancora, ma non è detto che questo *non ancora* sia un *mai*. Il *non ancora* che l'utopia attribuisce al futuro dell'uomo indica ciò che non si è ancora avuto ma non distrugge, ipso facto, la fiducia nella sua possibilità" (Mariani, 1995, p. 16);
2. formazione culturale attraverso la personalizzazione dell'attività didattica, da attuare tramite la conoscenza dei punti di forza e delle carenze di ogni studente, mettendo in atto strategie d'intervento appropriate;
3. educazione del carattere fondata sulla distinzione tra individualità e personalità e volta alla acquisizione di un ordine interiore e alla maturazione progressiva dell'autonomia, della coerenza, della fermezza, terreno su cui far germogliare il senso di libertà, di equità, di legalità e di solidarietà, nella prospettiva di una dignità personale in cui l'onestà intellettuale ed il senso civico costituiscano la base individuale per l'esercizio al vivere democratico;
4. impiego contestualizzato, etico e deontologicamente corretto, degli strumenti della qualità per il miglioramento continuo delle prestazioni.

L'atteggiamento degli insegnanti dovrebbe fare riferimento ad un "nuovo umanesimo" che, se da un lato non può prescindere dall'interesse e dall'elaborazione critica (nel rispetto del momento evolutivo degli alunni) delle conoscenze acquisite e degli eventi contemporanei, deve essere marcatamente orientato a sviluppare nei giovani l'abitudine cosciente a guardarsi intorno con gli occhi di chi sa riflettere profondamente su di sé e sul mondo, attraverso uno stato di vigilanza, intellettuale e morale, che conduca all' "inquietudine positiva, quella che porta nel suo seno un valore, [cioè, *nda*] la disposizione che ci permette di liberarci dalla morsa in cui ci rinserra la vita quotidiana con le sue mille preoccupazioni, che finiscono per nascondere le realtà autentiche" (Marcel, 1992, p. 155). Un nuovo umanesimo che, accanto alla tensione verso un sapere il più possibile organico e connettivo che abbracci e concateni le conoscenze, ponga al centro la saggezza dell'uomo. Una saggezza che sappia immaginare la transizione alla sostenibilità in tutti i suoi aspetti, estremamente preziosi: l'aspetto ecologico, sociale, etico ed economico (O'Riordan & Voisey, 1998).

4. Le radici del modello di autovalutazione "i-SAPERI": il marchio S.A.P.E.R.I.

Per comprendere la struttura del modello di autovalutazione "i-Saperi" è necessario operare una rapida ricognizione delle caratteristiche del "Marchio Qualità SAPERI" (www.marchiosaperi.it), dal quale il modello nasce e si sviluppa.

Il miglioramento dei processi e dell'apprendimento nelle istituzioni scolastiche non può prescindere da una organizzazione efficiente ed efficace, in grado di autovalutarsi secondo modelli di eccellenza basati su standard condivisi a livello internazionale: nel rispetto di questi principi è nato il marchio S.A.P.E.R.I., marchio collettivo per la qualità e l'eccellenza della scuola sorto dall'esperienza della rete "SIRQ", Scuole In Rete per la Qualità, (www.sirq.it) con lo scopo di porre in evidenza e di promuovere la qualità nelle istituzioni scolastiche, ponendo in luce le esperienze di eccellenza già sviluppate, di diffondere e di condividere le buone pratiche in tema di autovalutazione e di miglioramento continuo.

S.A.P.E.R.I. è un marchio nazionale, nato in Piemonte, registrato all'Ufficio Marchi e Brevetti di Roma per conto dell'Ufficio Scolastico Regionale e che è stato sperimentato e adottato in diverse altre regioni italiane[2].

Rispetto agli standard ISO (International Organization for Standardization) e ai modelli EFQM (European Foundation for Quality Management) e CAF (Common Assessment Framework), il marchio S.A.P.E.R.I. risulta essere complementare ed integrativo, non è sostituivo della certificazione ISO; esso consente alle istituzioni scolastiche di partecipare ai "Premi Qualità" riservati alle pubbliche amministrazioni e di acquisire i requisiti necessari per l'accreditamento regionale.

Il marchio S.A.P.E.R.I. ha tra i suoi obiettivi principali: l'adesione ai principi di Lisbona 2000, lo sviluppo del "Progetto Qualità" del MIUR[3], la valorizzazione della cultura interna agli istituti e della tradizione a cui appartengono; l'ampia diffusione delle esperienze migliori condotte in numerosissime scuole, relativamente all'applicazione dei metodi della qualità nell' organizzazione e nella didattica, alla certificazione ISO, all'accreditamento. Il marchio S.A.P.E.R.I. si armonizza con i modelli di valutazione e autovalutazione introdotti dal SNV (Sistema Nazionale di Valutazione) regolamentato dal D.P.R. n. 80 del 28 marzo 2013.

L'accesso al marchio è aperto a tutte le scuole pubbliche di ogni ordine e grado e alle istituzioni formative ed educative.

Le istituzioni scolastiche che intendono appartenere all'area del marchio devono dimostrare di essere in possesso di alcuni requisiti: avere un sistema di gestione dell'istituto strutturato; essere in grado di attivare, periodicamente, attività di autovalutazione, di *benchmarking* e di miglioramento continuo, in accordo con la metodologia del marchio

[2] Il gruppo di progetto è formato da: Vito Infante (coordinatore), Antonia Di Costanzo, Rosanna Di Scanno, Simonetta Labanti, Laura Loti, Patrizia Piazza, Benito Scriva Barreca, Pasquale Trevisonne, Virginia Vergnano, .

[3] In prospettiva nazionale il "Progetto Qualità" ha l'obiettivo di diffondere, attraverso una rete di poli regionali, la cultura della qualità e dell'eccellenza, favorendo l'accesso delle scuole ai sistemi di certificazione e di accreditamento regionale (http://archivio.pubblica.istruzione.it/argomenti/qualita/testi/documenti2e.htm).

S.A.P.E.R.I.; dimostrare di possedere modalità organizzative e gestionali in linea con risultati eccellenti.

Il marchio viene conferito dal Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale del Piemonte in seguito ad audit esterno compiuto da esperti qualificati ed autorizzati dalla Rete SIRQ, dopo aver ottenuto il parere positivo da parte del Gruppo di Controllo Interistituzionale. Gli istituti che, a seguito di questo iter, avranno ottenuto il marchio, saranno iscritti in un apposito elenco, presso l'Ufficio Scolastico Regionale del Piemonte.

I documenti fondanti del marchio sono il disciplinare tecnico, le linee guida (che devono essere impiegati contestualmente) e il regolamento per la concessione del marchio.

Il disciplinare tecnico presenta i requisiti del marchio classificandoli in sei aree (dalle iniziali delle sei aree nasce l'acronimo S.A.P.E.R.I.):

1. Servizi (ambiente, infrastrutture, attrezzature, servizi erogati, sicurezza, carta dei servizi, patto formativo, servizi di supporto);
2. Apprendimenti (significativi ed efficaci piani di lavoro, criteri valutazione condivisi, sportelli e recuperi);
3. Pari opportunità (azioni positive per l'uguaglianza di genere, lotta al disagio e valorizzazione dell'eccellenza per tutti e di genere, valorizzazione delle eccellenze);
4. Etica (valori e riferimenti ai principi che regolano la Pubblica Amministrazione);
5. Ricerca, aggiornamento, sperimentazione (continuità orizzontale e verticale tra scuole e con il territorio, partnership convenzioni, azioni in continuità, intese, partenariati);
6. Integrazione con il territorio (obiettivi di Lisbona, lotta alla dispersione, ed. permanente e ricorrente).

Riportando quanto indicato nel disciplinare tecnico, il marchio rappresenta allo stesso tempo:

- un contratto formativo, accettato dalle parti interessate del territorio di riferimento, certificabile da parte terza;
- una bussola per progettare e gestire i servizi della scuola da parte dei dirigenti e dei collaboratori partendo dalle esigenze di tutte le parti interessate, secondo i principi della qualità globale. Il modello è propedeutico ed integrativo rispetto alla certificazione ISO 9001:2000 e all'accreditamento regionale;
- una tassonomia per l'autovalutazione e il miglioramento secondo i modelli per l'eccellenza europei EFQM/CAF e per la partecipazione ai premi qualità.

I requisiti del marchio sono stati strutturati appositamente per le istituzioni scolastiche, non presentano il taglio "aziendalistico" caratteristico degli strumenti precedentemente impiegati che richiedevano necessariamente opportuni aggiustamenti. Il marchio tiene in considerazione le connotazioni di intangibilità, le difficoltà di standardizzazione e l'incidenza del fattore umano che caratterizzano l'insegnamento[4].

Per ogni area vengono analizzati ed indicati i seguenti punti:

- organizzazione e gestione;
- fattori di qualità;

[4] Marchio S.A.P.E.R.I: Disciplinare Tecnico (http://marchiosaperi.istruzionepiemonte.it/wp-content/uploads/disciplinare.pdf).

- misure di performance, riesame, miglioramento.

Il disciplinare risulta costituito in totale da 186 requisiti ripartiti tra le sei aree di classificazione dei servizi:

- 40 prescrizioni organizzative e gestionali;
- 100 fattori di qualità di prodotto, processo e impatto;
- 40 misure complessive per i sei macroprocessi;
- 6 riesami annuali, uno per ogni macroarea, per avviare azioni di miglioramento.

Vengono di seguito elencate le sei aree nel dettaglio: la classificazione viene riprodotta attraverso tabelle riassuntive che riportano per ciascuna area organizzazione e gestione, fattori di qualità, misure di performance, riesame e miglioramento e le rispettive evidenze.

1. Servizi (declinati in sette punti)

   1.1. servizi generali e amministrativi;
   1.2. gestione del personale;
   1.3. gestione servizi tecnici;
   1.4. gestione servizi ausiliari;
   1.5. gestione fornitori;
   1.6. gestione infrastrutture e risorse finanziarie;
   1.7. gestione documentazione sistema qualità/accreditamento.

2. Apprendimenti;
5. Pari opportunità;
6. Etica;
7. Ricerca, aggiornamento, sperimentazione;
8. Integrazione.

L'attribuzione del punteggio consente di ottenere informazioni sull'attuazione dei criteri e fornisce indicazioni sul percorso da seguire per il miglioramento continuo dell'organizzazione e delle attività, rendendo possibile il confronto con altre istituzioni scolastiche e favorendo la diffusione delle buone pratiche.

Ogni voce del marchio S.A.P.E.R.I. è suddivisa in quattro settori, che corrispondono al ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act), noto anche come ciclo di Deming (1982):

1. organizzazione e gestione;
2. fattori di qualità;
3. misure di performance;
4. riesame e miglioramento.

Ad ogni settore si attribuisce fino ad un massimo 20 punti secondo la rispondenza alla seguente scansione:

- 0-5: i requisiti sono parzialmente presenti e/o diffusi-documentati (evidenze scarse o inesistenti; assenza di misurazione dei risultati e di informazioni; presenza di misurazione dei risultati che evidenziano un trend negativo e che non riguardano gli obiettivi significativi);
- 6-10: i requisiti sono presenti e diffusi nella maggior parte delle attività della scuola (requisiti pianificati, sostanzialmente presenti e diffusi in meno del 50% delle aree; controlli e piani di miglioramento attuati con continuità; risultati che evidenziano trend stazionari o in fase di miglioramento ed il raggiungimento di alcuni obiettivi significativi);

- 11-15: i requisiti coprono tutte le aree della scuola (requisiti pianificati, presenti e diffusi nel 51-80% dei casi, controlli e piani di miglioramento attuati con continuità; risultati che evidenziano trend in fase di miglioramento, il raggiungimento di numerosi obiettivi significativi e progressi sostanziali e/o raggiungimento di tutti gli obiettivi significativi);
- 16-20: confronti e trend interni ed esterni d'eccellenza (tutte le azioni sono in un ciclo continuo di miglioramento: si pianifica, si realizza e si migliorano le azioni con regolarità apprendendo dalle migliori pratiche; sono stati raggiunti tutti gli obiettivi significativi con risultati d'eccellenza; sono state effettuate comparazioni con organizzazioni di rilievo con esito positivo).

La somma dei valori risultante per ogni voce dei S.A.P.E.R.I. deve essere moltiplicata per un coefficiente che varia a seconda delle aree.

Il punteggio complessivo corrisponde alla media ponderata delle sei aree.

Il totale complessivo deve essere superiore a 24/80.

Al totale complessivo deve essere aggiunto il valore attribuito alla relazione di presentazione (*application*) che può raggiungere al massimo 20 punti su 100 (il valore minimo per l'ammissione è 12/100). La soglia minima per il rilascio del marchio corrisponde a 36/100.

Nella tabella seguente (Figura 1) è rappresentato il sistema per l'attribuzione dei punteggi.

	punteggi	**S**	**A**	**P**	**E**	**R**	**I**	Tot
Organizzazione e gestione	0-20							
Fattori di qualità	0-20							
Misurazioni	0-20							
Riesami e miglioramento	0-20							
Totale								
Fattori correttivi		0,1	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Totale ponderato (totale per fattore correttivo)								

Figura 1. Tabella per l'attribuzione dei punteggi.

5. Il modello di autovalutazione "i-SAPERI"

Il modello di autovalutazione "i-SAPERI" si sviluppa in piena coerenza con i principi della qualità, con i requisiti del marchio S.A.P.E.R.I. e con i modelli di valutazione SNV, offre itinerari di miglioramento versatili e modulabili, proponendo una valutazione formativa non orientata alla formulazione di giudizi ma finalizzata al miglioramento e alla crescita professionale dei docenti.

Esso non propone un profilo standardizzato del docente a cui uniformarsi, al contrario, intende stimolare un processo di autoanalisi che consenta agli insegnanti di individuare punti di forza e di debolezza nella propria modalità di lavoro, avendo come riferimento i bisogni educativi e formativi degli studenti ed i fini istituzionali della professione docente ed aprendo la strada ad un processo di cambiamento e miglioramento dell'attività didattica ed educativa.

L'itinerario può coinvolgere gruppi di docenti disposti al confronto, alla collaborazione, alla sperimentazione di nuove strategie e all'aiuto reciproco e si attua attraverso la condivisione di esperienze, la peer review e la pianificazione di azioni di miglioramento.

Il modello "i-SAPERI" è di semplice lettura ed applicabilità, nonostante l'ampiezza della sua struttura: copre infatti le sei aree in cui è articolato il marchio S.A.P.E.R.I., proponendo schemi concettuali di riferimento per la gestione del processo di insegnamento-apprendimento, esplicitando i requisiti utili per attivare il processo di miglioramento, offrendo strumenti di rilevazione e lettura delle evidenze.

Il modello si compone di diverse parti: le linee guida, il disciplinare, la checklist per l'autovalutazione e la peer review.

Le linee guida rappresentano il quadro di riferimento, nell'ottica del miglioramento continuo, per la gestione del processo di insegnamento-apprendimento che deve essere considerato come un sistema di azioni concatenate ed interdipendenti che hanno inizio con la rilevazione delle esigenze formative ed educative degli studenti, per poi svilupparsi attraverso la programmazione, l'attuazione del servizio e la verifica degli esiti, in un percorso circolare.

Le linee guida assumono il glossario della norma ISO 9000 per la definizione dei termini usati nel modello.

Il modello individua cinque fattori determinanti l'efficacia del processo di insegnamento-apprendimento:

1. una gestione visibile e sistemica da parte dell'insegnante;
2. l'individuazione delle attività e dei processi più significativi;
3. monitoraggio e gestione delle attività per valutare il processo di miglioramento continuo;
4. efficaci forme di autovalutazione;
5. individuazione, comprensione, gestione e miglioramento della scuola come sistema[5].

Il modello trova il suo fondamento negli otto principi generali del "Sistema Gestione Qualità"[6]che sono declinati sulle specificità della professione docente[7]:

- Orientamento al cliente
    - rilevare i bisogni formativi reali degli allievi/e attraverso l'utilizzo sistematico di test diagnostici e prognostici;
    - raccogliere informazioni da osservazioni strutturate;

[5] Modello di autovalutazione "i-SAPERI". Linee guida (www.marchiosaperi.it).

[6] Norma ISO 9004 (www.iso.org).

[7] Modello di autovalutazione "i-SAPERI". Linee guida (www.marchiosaperi.it).

  - pianificare le attività didattiche e i percorsi formativi;
  - strutturare prove di verifica coerenti con gli obiettivi;
  - raccogliere dati sull'andamento didattico di ognuno e di tutti.
- Leadership
  - condurre la classe in modo da avere il governo dei processi e delle dinamiche della classe;
  - possedere una *vision* complessiva della classe e del percorso da progettare;
  - sapere quali sono le fasi che compongono il proprio lavoro;
  - conoscere i fini istituzionali e i requisiti del servizio fissati dalla Direzione;
  - saper gestire il proprio coinvolgimento nelle attività didattiche;
  - rispondere dei propri risultati.
- Coinvolgimento
  - attuare strategie per risvegliare la motivazione e la partecipazione degli allievi/e;
  - prendere insieme le decisioni migliori, evitando di seguire le strade abbreviate delle soluzioni imposte;
  - attuare azioni positive per riavvicinare i genitori alla scuola;
  - lavorare con, non lavorare contro: attenzione alla relazione formativa;
  - farsi coinvolgere nelle strategie e nelle decisioni della scuola, nella sua policy per rispondere ai bisogni formativi del territorio.
- Approccio basato su processi
  - inserire le attività di insegnamento-apprendimento all'interno dei processi dell'Istituto;
  - conoscere i dati in ingresso per pianificare e progettare le attività formative;
  - leggere i bisogni formativi degli allievi/e e tenerli sotto controllo durante l'erogazione del servizio per migliorare continuamente l'efficacia dell'azione didattica.
- Approccio sistemico alla gestione. Gestire l'insegnamento come sistema complesso richiede
  - comportamenti coerenti;
  - una *vision* di unitarietà del sapere rispetto al quale le discipline rappresentano punti di vista diversi;
  - contenuti, metodologie e strategie concordati tra tutti i docenti del Consiglio di Classe;
  - attività multidisciplinari da condurre unitariamente.
- Miglioramento continuo
  - pianificare azioni di miglioramento per gli aspetti critici emersi;
  - realizzare le azioni correttive;
  - monitorare le azioni correttive;
  - elaborare i risultati;
  - analizzare i risultati ottenuti.
- Decisioni basate su dati di fatto

- definire modelli di riferimento;
- utilizzare le misure degli apprendimenti per tenere sotto controllo l'evoluzione dei percorsi formativi pianificati;
- testare la validità degli strumenti di verifica utilizzati;
- pronosticare il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- analizzare i dati ottenuti dalle prove di verifica;
- evidenziare le possibili cause dei punti critici rilevati;
- ipotizzare azioni verificabili e i tempi definiti per rimuoverle;
- attivare e monitorare piani di miglioramento;
- rendere misurabili i propri obiettivi;
- raccogliere a intervalli regolari e alla fine dell'intero processo dati sugli scostamenti prodotti tra risultati attesi e risultati ottenuti (misura del livello di qualità del servizio erogato).

- Rapporto di reciproco beneficio con i fornitori
  - realizzare la continuità didattica e formativa tra ordini di scuola diversi, in una catena che considera le scuole di ordine inferiore come fornitrici delle abilità, conoscenze e competenze che rappresentano i prerequisiti per le successive;
  - realizzare la continuità interna tra le classi e le sezioni della stessa scuola.

Nel disciplinare "i-SAPERI" la traduzione nel lessico scolastico dei Principi della Qualità si interseca con le sei aree che costituiscono la struttura del modello, così come del marchio S.A.P.E.R.I.

Ciascuna delle sei aree (servizi, apprendimenti, pari opportunità, etica e responsabilità sociale, ricerca e innovazione, integrazione col territorio) presenta, a sua volta, una tripartizione in:

- organizzazione e gestione (descrizione generale del profilo di competenza del docente nella specifica area);
- fattori di qualità (elenco di descrittori relativi alla specifica area);
- misure, riesame e miglioramento (indicazione delle modalità di misurazione, verifica, riesame e miglioramento relative alla specifica area).

Si riporta, a titolo esemplificativo, l'area n. 4 "Etica e Responsabilità sociale"[8] nella sua tripartizione.

- Organizzazione e gestione:
  - Il docente contribuisce ad elaborare la *mission*, la *vision* e la politica per la qualità dell'Istituto. Orienta la propria azione secondo principi deontologici degli impiegati dello Stato e le norme dello Statuto delle studentesse e degli studenti. Conosce e rispetta il Regolamento d'Istituto. Crea un clima di fiducia e rispetto reciproco tra gli studenti/esse e parti interessate.
  - Agisce come un leader e si pone come modello di riferimento per studenti/esse e colleghi/e.

- Fattori di qualità:

[8] Modello di autovalutazione "i-SAPERI". Disciplinare (www.marchiosaperi.it).

- rispetta i diritti degli studenti/esse come espressi dalla Convenzione dell'ONU e il loro diritto ad essere coinvolti nelle decisioni che riguardano le loro esperienze di apprendimento e ad essere supportati per ogni aspetto che riguarda il loro benessere;
- diffonde i valori educativi e sociali della sostenibilità, uguaglianza e giustizia e riconosce i diritti;
- diffonde i valori educativi e sociali della sostenibilità, uguaglianza e giustizia e riconosce i diritti e le responsabilità dell'attuale e delle future generazioni;
- agisce in modo tale da sviluppare la cultura della fiducia e del rispetto;
- agisce secondo i principi declinati nella *mission* e *vision* dell'Istituto;
- si inserisce nelle linee indicate nel PEI e PTOF;
- crea un ambiente di fiducia per tutti gli studenti/esse e il personale;
- attua il patto formativo e fa conoscere obiettivi didattici ed educativi del curricolo e percorsi per raggiungerli, fasi e metodi tipici della disciplina, strumenti di verifica e criteri di valutazione;
- agisce e compie scelte in funzione del soddisfacimento dei bisogni formativi reali;
- applica il Regolamento d'Istituto.

- Misure e riesame:
  - conduce autovalutazioni periodiche per l'analisi delle proprie strategie in relazione ai risultati ottenuti e adotta piani di miglioramento. Riesamina gli aspetti legati all'etica almeno una volta l'anno.
- Sono input per il riesame l'efficacia delle azioni sui comportamenti degli allievi/e:
  - i risultati di rilevazioni specifiche sugli aspetti dell'etica presso studenti e genitori;
  - i reclami/spunti di miglioramento.

Effettua il riesame almeno una volta all'anno e pianifica azioni di miglioramento in presenza di scollamenti tra risultati attesi e risultati ottenuti, secondo il ciclo PDCA.

La checklist, per l'autovalutazione e la peer review, è uno schema di controllo che consente di osservare il livello qualitativo raggiunto in ognuna delle sei aree e per ciascun descrittore, riportando le evidenze in rapporto ad una serie di possibili documenti attinenti.

Sono previste due scale di misura, una per l'autovalutazione e l'altra per la peer review.

La prima scala propone i seguenti descrittori:

1. non lo faccio nella mia classe oppure lo faccio ma non produco risultati positivi sull'apprendimento degli allievi/e;
2. lo faccio ma solo a volte ottengo risultati positivi sull'apprendimento degli allievi/e;
3. lo faccio bene e rilevo risultati positivi sull'apprendimento degli allievi/e;
4. lo considero uno dei miei punti di forza: sono in grado di rispondere ai bisogni formativi degli allievi/e e noto risultati positivi sistematici e significativi nell'apprendimento di allievi/e;
5. non applicabile al mio lavoro nella scuola.

La seconda scala propone l'attribuzione di punteggi sulla base della presenza più o meno forte e documentata dei requisiti richiesti (l'attribuzione dei punteggi segue lo schema del Marchio S.A.P.E.R.I):

1. requisiti parzialmente presenti e/o diffusi e documentati (p. 0-5);
2. requisiti presenti e diffusi nella maggior parte delle attività (p. 6-10);
3. requisiti presenti e diffusi per tutte le aree (p. 11-15);
4. requisiti presenti con confronti esterni e trend interni d'eccellenza (p. 16-20)

Si riportano in Figura 2, a titolo esemplificativo, alcune voci della checklist relativa all'area n. 4 "Etica e Responsabilità sociale".

Etica e responsabilità sociale	**Livello**	**Possibili documenti**	**Documenti effettivi**
Rispetta i diritti degli studenti/esse come espresso dalla Convenzione dell'ONU e il loro diritto ad essere coinvolti nelle decisioni che riguardano le loro esperienze di apprendimento e ad essere supportati per ogni aspetto che riguarda il loro benessere.		Ragioni del piano di lavoro Risultati di rilevazioni commenti di genitori, studenti	
Diffonde i valori educativi e sociali della sostenibilità, uguaglianza e giustizia e riconosce i loro diritti		Progetti su cittadinanza, rispetto delle regole Attività svolte	

Figura. 2. Checklist relativa all'area n. 4 "Etica e Responsabilità sociale".

Dal modello è scaturito un progetto di ricerca[9] "i-SAPERI parte II" che ha coinvolto istituti, dirigenti scolastici, singoli insegnanti, dipartimenti, comitati di valutazione e che ha perseguito i seguenti obiettivi:

- definire i criteri generali per la valutazione del servizio dei docenti in prova, per l'attribuzione del bonus (L. n. 107/2015) e per tutte le azioni di miglioramento della didattica, coinvolgendo a livello di rete "SAPERI" e "SIRQ" tutte le parti interessate[10];
- sperimentare la metodologia della ricerca come forma di aggiornamento di dirigenti, docenti e personale ATA;
- promuovere le attività di peer review e metodologia dell'amico critico (*job-shadowing*).

[9] Il gruppo di ricerca, coordinato da S. Labanti, è formato da G. Ansaldi, A. Arena, B. Audino, C. Bocchino, E. Dotta, M. Gatta, V. Infante, P. Piazza, V. Vergnano; il gruppo di validazione è costituito da scuole del Piemonte, della Lombardia, del Trentino, dell'Emilia Romagna, della Campania, della Puglia, della Sardegna; la supervisione è affidata agli Organi direttivi di: Rete SIRQ, Rete SAPERI, Forum Stresa.

[10] Soggetti ed enti che partecipano al Comitato Interistituzionale del "Marchio S.A.P.E.R.I." (Regione Piemonte, famiglie, Università, EELL, AICQ, sindacati della scuola, Unioncamere Piemonte).

La ricerca si è recentemente conclusa e la validazione del modello sarà terminata a breve.

È interessante rilevare che il progetto è stato ripreso e rivisto dalla rete "LiSaCa" (Liberi Saperi Campani, www.lisaca.it) a testimonianza del fatto che il modello originario ha la capacità, per le sue caratteristiche, di prestarsi ad ulteriori elaborazioni e di generare modelli.

6. Conclusioni

Tutte le organizzazioni necessitano di una attribuzione di senso per delineare il proprio profilo d'identità, valori e finalità comuni e, in misura non minore, per finalizzare, razionalizzare, rendere coerenti il proprio ruolo e le proprie azioni. La scuola non fa eccezione. Risulta evidente l'importanza di costruire delle cornici di senso che possano fungere da guida per l'organizzazione e per gli attori che in essa si muovono, stabilendo connessioni e strutture di riferimento riconoscibili, coerenti, razionali e ragionevoli al contempo. Razionalità e ragionevolezza vedono, su un fronte, i principi generali, oggettivi, verificabili e misurabili, sull'altro l'inevitabile creazione di un tessuto connettivo tipico, determinato dall'originalità e unicità del singolo contesto, caratterizzato da una soggettiva legata a motivazioni di carattere umano piuttosto che all'aderenza a modelli teorici. È allora possibile pensare alla costruzione di senso come ad un processo che permetta di interpretare, filtrare, destrutturare e ristrutturare la realtà attraverso la comprensione e l'interpretazione della realtà stessa. Gli strumenti della qualità, fondamentali e preziosi in qualsiasi organizzazione, sono appunto strumenti e non finalità e trovano la loro ragion d'essere se circondati da una solida cornice etica, infatti "anche se la qualità viene proceduralizzata sempre di più e quindi anche in questo campo si è già da tempo in fase di esonero del pensiero a favore della routine, il concetto resiste all'assottigliamento che gli si vuol far subire e chiede sempre più sostanzialità. Una qualità fatta (soltanto) di rispetto per aspetti formali e procedurali si consuma rapidamente, perde valore e manca gli obiettivi per cui viene perseguita. Le domande sull'autenticità della qualità si ripropongono periodicamente […] inoltre, a testimonianza del procedere in parallelo delle richieste di etica e di pensiero, si è ormai affermata un'idea di qualità che include e mette al centro dell'attenzione di sistemi economici i parametri etici, sociali e ambientali" (Regina, 2006, p. 58).

Bibliografia

Bandura, A. (2000). *L'autoefficacia. Teoria e applicazioni*. Trento: Erickson.

Decreto Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80. *Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione.*

Deming, W.E. (1982). *Quality, productivity and competitive position*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology

ISO. International Organization for Standardization. http://www.iso.org (ver. 15.07.2016).

Legge 13 luglio 2015, n. 107. *Riforma del sistema nazionale di valutazione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti.* http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg (ver. 15.07.2016).

Lisaca. Liberi Saperi Campani. http://www.lisaca.it (ver. 15.07.2016).

Marcel, G. (1992). *L'uomo problematico*. Roma: Borla.

Marchio S.A.P.E.R.I. Centro documentazione qualità ed eccellenza. http://www.marchiosaperi.it/ (ver. 15.07.2016).

Marchio S.A.P.E.R.I. *Disciplinare tecnico. Per la qualità ed eccellenza della scuola. Requisiti minimi per la concessione*. http://marchiosaperi.istruzionepiemonte.it/wp-content/uploads/disciplinare.pdf (ver. 15.07.2016).

Mariani, A.M. (1995). *Pedagogia e utopia. L'utopia pedagogica dell'educazione permanente*. Brescia: La Scuola.

MPI. Ministero della Pubblica Istruzione. *Progetto Qualità*. http://archivio.pubblica.istruzione.it/argomenti/qualita/testi/documenti2e.htm (ver. 15.07.2016).

O'Riordan, T., & Voisey, H. (1998). *The transition to sustainability. The politics of Agenda 21 in Europe*. London: Earthscan.

Regina, L. (2006). *Consulenza filosofica: un fare che è pensare*. Milano: Unicopli.

Sirq. Scuole In Rete per la Qualità. http://www.sirq.it/ (ver. 15.07.2016).

Trinchero. R. (2012). *Costruire, valutare, certificare competenze*. Milano: Franco Angeli.