

THE EUROPEAN PROFILING GRID



Contenuti

EUROPEAN PROFILING GRID – UNA BREVE INTRODUZIONE	3
EUROPEAN PROFILING GRID	5
FORMAZIONE E QUALIFICHE	5
COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	6
COMPETENZE GENERALI	7
PROFESSIONALITÀ	8
GLOSSARIO DEI TRMINI USATI NELLA GRIGLIA.....	9
EUROPEAN PROFILING GRID – GUIDA PER L’USO.....	11
OBIETTIVI DELLA GUIDA PER L’USO	12
OBIETTIVI DELLA EUROPEAN PROFILING GRID	12
EPG: PRESUPPOSTI E PRINCIPI DI FONDO	13
STRUTTURA DELL’EPG.....	14
AREE DI APPLICAZIONE DELL’EPG.....	15
PRINCIPALI GRUPPI DI UTENTI	16
GUIDA PER L’USO: DOCENTI	17
GUIDA PER L’USO: FORMATORI.....	18
GUIDA PER L’USO: MANAGER	20
APPENDICI ALLA GUIDA PER L’USO	22
ALCUNE DOMANDE FREQUENTI	22
GRIGLIA VUOTA PER LA VALUTAZIONE O L’AUTOVALUTAZIONE	24
ESEMPI DI PROFILI.....	25
USARE LA e-GRID.....	28
RINGRAZIAMENTI	34

Questo progetto è stato creato con il supporto della Commissione Europea. La presente pubblicazione riflette esclusivamente la visione degli autori; la Commissione non può essere ritenuta in alcun modo responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.



EUROPEAN PROFILING GRID – UNA BREVE INTRODUZIONE

Cos'è la *European Profiling Grid*?

La **European Profiling Grid** è uno strumento che descrive le competenze dei docenti di lingua e le presenta attraverso una tabella che copre sei fasi di sviluppo. La EPG è disponibile in tredici lingue.

Lo scopo della EPG è quello di aiutare i docenti di lingue, qualsiasi sia la lingua insegnata, nel loro sviluppo professionale. È anche uno strumento per i manager e i coordinatori responsabili di garantire la qualità dell'insegnamento linguistico e per i formatori e i mentor che forniscono supporto e opportunità di sviluppo ai docenti di lingua in servizio.

Come suggerisce il nome stesso, la EPG è stata strutturata in forma di griglia o tabella.

Un'asse è costituita da una lista di categorie di competenze dei docenti, l'altra è una serie di sei "fasi di sviluppo" che vanno dal docente a inizio carriera a quello con esperienza fino al docente esperto.

Ogni cella della griglia contiene i descrittori per un'area di competenza in una specifica fase di sviluppo.

Su quale visione dello sviluppo professionale del docente di lingua è basata la EPG?

L'EPG è il risultato di un progetto co-fondato dalla Commissione Europea condotto dal 2011 all'ottobre 2013; il progetto ha coinvolto partner di nove nazioni che si occupano di educazione linguistica a livello nazionale e internazionale. I partner e i loro rappresentanti sono citati nei ringraziamenti (pag. 34).

Dal punto di vista dei partner del progetto EPG, lo sviluppo dei docente è innanzitutto di tipo "bottom up": i docenti si sviluppano grazie alla formazione di cui si rendono partecipi, alle loro personali esperienze professionali e ai loro interessi (cfr Mann 2005¹). In base alle diverse circostanze, lo sviluppo dei docenti può essere stimolato da qualsiasi tipo di evento: partecipazione a corsi di formazione, partecipazione di seminari organizzati da centri linguistici, letture, il fatto di essere osservati o di osservare un collega, insegnamento di nuovi tipi di corso, feedback e colloqui con un formatore o un responsabile didattico, scambio di idee con colleghi a proposito di materiali didattici ecc.

I datori di lavoro, da parte loro, hanno la responsabilità di sostenere e promuovere sia i singoli docenti sia il corpo docente attraverso un processo di confronto e iniziative positive.

I manager, i formatori e i mentor accademici responsabili di tale promozione devono avere in mente i bisogni del centro linguistico per assicurare la qualità dei suoi corsi e per raggiungere gli obiettivi prefissati. In questo senso, lo sviluppo del docente è una responsabilità essenziale condivisa che va a influenzare apprendenti, docenti e operatori dello stesso settore.

¹Mann S. (2005): 'The language teacher's development' in *Language Teaching* vol. 38.2
http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/al/staff/teaching/mann/mann_s/stateof.pdf

Una parte importante per lo sviluppo del docente è la riflessione sulle esperienze professionali specialmente (ma non solo) nella pratica didattica quotidiana. Valutare la propria competenza in specifiche aree dell'insegnamento linguistico è un compito introspettivo che può essere particolarmente utile per identificare aree che hanno bisogno di ulteriore sviluppo.

L'EPG, con la sua gamma di descrittori che coprono aspetti chiave dell'insegnamento linguistico, organizzati in "fasi successive di sviluppo" delle competenze, ha come obiettivo quello di fornire strumenti per rendere tale autovalutazione più facile e costante. L'EPG intende inoltre incoraggiare il dialogo sui bisogni da sviluppare tra i docenti e i loro manager e/o formatori che potranno usare la EPG come guida di riferimento per la valutazione delle competenze dei docenti. L'uso di criteri comuni presentati nella griglia sottoforma di descrittori aiuta a ridurre la soggettività e la selettività che possono insorgere nei processi di valutazione e autovalutazione.

Qual è l'origine dell'EPG?

Gli scopi del progetto EPG erano quelli di:

- validare e sviluppare la Profiling Grid originale, creata inizialmente nel 2006 per uso interno dei centri linguistici accreditati di fronte ai criteri di qualità di EAQUALS;
- produrre la versione finale della Griglia in nove lingue (inglese, francese, tedesco, spagnolo, italiano, bulgaro, olandese, turco, polacco) e la versione digitale in quattro lingue (inglese, francese, tedesco e spagnolo);
- preparare una guida all'uso per aiutare vari tipi di utenti in diversi tipi di contesti didattici.

Nello stesso momento in cui la Griglia EAQUALS è stata creata da Brian North e Galya Malateva, sono state sviluppate altre due descrizioni delle competenze per l'insegnamento delle lingue (da Newby et al 2006, e da Kelly & Grenfell 20052) ma entrambe – la prima per la formazione dei docenti in Europa e la seconda sottoforma di portfolio per docenti ancora in fase di formazione – sono state create avendo in mente tirocinanti e non docenti esperti.

La Griglia EAQUALS è stata infatti pensata per supportare la valutazione delle competenze di insegnamento linguistico tra i docenti di lingua in servizio con vari gradi di esperienza, e la stessa cosa si può applicare nel caso del documento suo "successore", l'EPG. Oltre a ciò, visto che l'EPG è multilingue, può essere utilizzato con successo da e con docenti di qualsiasi lingua straniera.

Come sono stati validati la Griglia e i suoi descrittori?

Essendo parte del progetto EPG, la Griglia in cinque lingue è stata testata da circa 2000 docenti, soprattutto quelli di 20 Paesi europei e da oltre 60 manager e 100 formatori di un'ampia varietà di contesti di 11 Paesi europei.

La proposta era quella di validare i descrittori nella griglia assicurando che funzionassero in tutte e cinque le lingue, e di identificare eventuali cambiamenti necessari per la versione finale. Versione che è disponibile in nove lingue nel sito <http://www.epg-project.eu>, insieme alla guida per l'uso. Oltre a ciò è disponibile anche la versione interattiva e-Grid al sito <http://egrid.epg-project.eu/en>

È importante sottolineare che la EPG non è stata progettata per stabilire regole da imporre ai docenti di lingua. I partner del progetto EPG sono infatti fermamente convinti che la EPG non deve essere utilizzata come strumento per dirigere, imporre, restringere, armonizzare o penalizzare i docenti. Il suo scopo è piuttosto quello di informare, dare suggerimenti, offrire consigli, condividere visioni, assistere nell'identificare punti di forza e di debolezza individuali e offrire supporto agli utenti.

²Newby, D., Allan, R., Fenner, A., Jones, B., Komorowska, H. and Soghikyan, K (2006): *The European Portfolio for Student Teachers of Languages, EPOSTL* http://archive.ecml.at/mtp2/fte/pdf/C3_Epostl_E.pdf
Kelly M, M. Grenfell, R. Allan, C. Kriza and W McEvoy (2004): *European Profile for Language Teacher Education – A Frame of Reference* http://ec.europa.eu/education/policies/lang/doc/profilebroch_en.pdf

EUROPEAN PROFILING GRID



FORMAZIONE E QUALIFICHE

	Development Phase 1		Development Phase 2		Development Phase 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Competenza linguistica	<input type="checkbox"/> Sta studiando la lingua obiettivo a livello post-secondario. <input type="checkbox"/> Ha raggiunto una competenza di livello B1 nella lingua obiettivo.	<input type="checkbox"/> Sta studiando la lingua obiettivo a livello post-secondario. <input type="checkbox"/> Ha raggiunto una competenza di livello B2 nella lingua obiettivo.	<input type="checkbox"/> Ha ottenuto una certificazione di competenza di livello B2 nella lingua obiettivo e ha una competenza orale a livello C1.	<input type="checkbox"/> Ha ottenuto una certificazione di competenza di livello C1 nella lingua obiettivo, oppure <input type="checkbox"/> Ha un titolo nella lingua obiettivo e una comprovata competenza a livello C1.	<input type="checkbox"/> Ha ottenuto una certificazione di competenza di livello C2 nella lingua obiettivo, oppure <input type="checkbox"/> Ha un titolo nella lingua obiettivo e una comprovata competenza a livello C2.	<input type="checkbox"/> Ha un certificato di competenza nella C2 a livello C2 e una competenza naturale nella lingua oppure <input type="checkbox"/> Ha una competenza da parlante nativo nella lingua obiettivo.
Formazione	<input type="checkbox"/> Sta seguendo un percorso formativo iniziale come docente di lingua presso un centro di formazione, una università o una istituzione privata che offrono qualifiche riconosciute nella didattica della lingua.	<input type="checkbox"/> Ha completato parte della propria formazione iniziale relativa alla <i>consapevolezza linguistica</i> e alla metodologia, in modo da poter cominciare a insegnare la lingua obiettivo, ma non ha ancora ottenuto una qualifica.	<input type="checkbox"/> Ha ottenuto una qualifica iniziale dopo aver completato con successo un minimo di 60 ore di formazione documentata e strutturata sulla didattica della lingua obiettivo, che comprendeva una parte di pratica di insegnamento monitorato, oppure <input type="checkbox"/> Ha completato un certo numero di corsi o moduli nell'ambito della propria laurea (nella lingua obiettivo o in didattica della seconda lingua), ma non ha ancora ottenuto una qualifica.	<input type="checkbox"/> ha un titolo nella lingua obiettivo che comprende una componente glottodidattica e una parte di pratica di insegnamento monitorato oppure <input type="checkbox"/> ha un certificato di insegnamento della lingua obiettivo riconosciuto a livello internazionale (con un minimo di 120 ore di didattica).	<input type="checkbox"/> Ha una laurea (o un <i>modulo</i> universitario) nell'insegnamento della lingua obiettivo, che comprende una pratica di insegnamento monitorato, oppure <input type="checkbox"/> ha un certificato di insegnamento della lingua obiettivo riconosciuto a livello internazionale (con un minimo di 120 ore di didattica) e anche <input type="checkbox"/> ha partecipato ad almeno 100 ore di ulteriore formazione strutturata in servizio.	<input type="checkbox"/> Ha completato un percorso di laurea magistrale o un <i>modulo</i> universitario in glottodidattica o linguistica applicata, che comprende una pratica di insegnamento monitorato, se questo non era previsto nella precedente formazione, oppure <input type="checkbox"/> ha un diploma post lauream o un <i>diploma professionale in didattica delle lingue</i> (ottenuto con un corso di almeno 200 ore) <input type="checkbox"/> ha un'ulteriore formazione in ambiti specialistici (per es. didattica della lingua per scopi speciali, verifica e valutazione, formazione dei docenti)
Insegnamento monitorato e valutato	<input type="checkbox"/> Sta accumulando esperienza attraverso l'insegnamento di parti di lezioni e la collaborazione con un collega in grado di fornire feedback.	<input type="checkbox"/> Ha avuto esperienza di insegnamento monitorato, essendo stato osservato e valutato positivamente durante lo svolgimento di singole lezioni. <input type="checkbox"/> Ha avuto esperienza guidando attività didattiche con piccoli gruppi di apprendenti o altri tirocinanti ('micro-teaching').	<input type="checkbox"/> Nella formazione iniziale ha avuto almeno 2 ore di pratica di insegnamento documentata e valutata positivamente, per almeno due livelli. <input type="checkbox"/> Nell'insegnamento reale è stato osservato e ha ricevuto una valutazione positiva documentata su 3 ore di lezione.	<input type="checkbox"/> Nella formazione ha avuto almeno 6 ore di pratica di insegnamento documentata e valutata positivamente, per almeno due livelli. <input type="checkbox"/> Nell'insegnamento reale è stato osservato e ha ricevuto una valutazione positiva documentata su 6 ore di lezione per tre o più livelli.	<input type="checkbox"/> E' stato osservato e valutato per almeno 10 ore durante la pratica di insegnamento e le esperienze di insegnamento reale a vari livelli e con diversi tipi di apprendenti, ricevendo una valutazione positiva documentata.	<input type="checkbox"/> E' stato osservato e valutato per almeno 14 ore durante la pratica di insegnamento e le esperienze di insegnamento reale, ricevendo una valutazione positiva documentata. <input type="checkbox"/> E' stato valutato come <i>mentor</i> o come osservatore di docenti meno esperti.
Esperienza di insegnamento	<input type="checkbox"/> Ha insegnato alcune lezioni o parti di lezioni a uno o due livelli.	<input type="checkbox"/> Ha una propria classe (o proprie classi) ma ha esperienza solo per uno o due livelli.	<input type="checkbox"/> Ha esperienza di insegnamento documentato senza assistenza per 200-800 ore. <input type="checkbox"/> Ha insegnato a classi di vari livelli.	<input type="checkbox"/> Ha 800-2400 ore di esperienza di insegnamento documentato: - a vari livelli - in più di un contesto di insegnamento/apprendimento	<input type="checkbox"/> Ha 2400-4000 ore di esperienza di insegnamento documentato: - a tutti i livelli tranne il C2 - in più di un contesto di insegnamento/apprendimento	<input type="checkbox"/> Ha circa 6000 ore di esperienza di insegnamento documentato. <input type="checkbox"/> Ha insegnato in molti diversi <i>contesti</i> di insegnamento/apprendimento. <input type="checkbox"/> Ha esperienza come <i>mentor</i> e come formatore di altri docenti.

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI

	Development Phase 1		Development Phase 2		Development Phase 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Metodologia: conoscenze e abilità	<ul style="list-style-type: none"> □ Sta imparando le diverse teorie sull'apprendimento linguistico e i metodi didattici. □ Quando osserva dei docenti più esperti sa capire perché hanno scelto le tecniche e i materiali che stanno usando. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Ha una conoscenza di base di diverse teorie sull'apprendimento linguistico e diversi metodi didattici. □ Sa scegliere nuove tecniche e materiali seguendo i consigli dei colleghi. □ Sa identificare le tecniche e i materiali per diversi contesti di insegnamento e apprendimento. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Ha familiarità con le teorie sull'apprendimento linguistico e i metodi didattici. □ Ha familiarità con le tecniche di insegnamento e con i materiali di didattici per due o più livelli. □ Sa valutare da un punto di vista pratico le tecniche e i materiali più adatti ai diversi contesti didattici. □ Sa tener conto dei bisogni di particolari gruppi quando sceglie quale metodo e quali tecniche usare. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Ha una buona conoscenza delle teorie sull'apprendimento linguistico, i metodi didattici, gli stili le strategie di apprendimento. □ Sa identificare i principi teorici su cui si basano le tecniche e i materiali. □ Sa usare in modo appropriato una varietà di tecniche e attività didattiche. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa fornire giustificazioni teoriche per l'approccio didattico che usa e per un'ampia gamma di tecniche e materiali. □ Sa usare un'ampia gamma di tecniche didattiche, attività e materiali. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Ha una conoscenza approfondita delle teorie sull'apprendimento e sull'insegnamento linguistico e la condivide con i colleghi. □ Sa fornire, in seguito all'osservazione in classe di colleghi, consigli pratici e metodologicamente fondati per ampliare la loro gamma di tecniche. □ Sa selezionare e creare compiti e materiali didattici adeguati e materiali per qualsiasi livello, per farli usare ai colleghi.
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa somministrare e correggere test finali tratti dal libro di testo. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa somministrare e correggere test di progresso (per es. a fine corso, a fine anno) quando gli vengono forniti i materiali adatti. □ Sa realizzare test orali quando gli vengono forniti i materiali adatti. □ Sa preparare e guidare attività appropriate di revisione. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa somministrare regolari test di progresso che comprendano anche una parte orale. □ Sa identificare le aree su cui gli apprendenti devono lavorare, a partire dai risultati dei test e dei compiti di verifica. □ Sa dare chiari feedback sui punti di forza e di debolezza identificati, e sa indicare le priorità per il lavoro individuale. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa selezionare e somministrare regolari compiti di verifica per valutare i progressi degli apprendenti nella lingua e nelle varie abilità. □ Sa usare un codice condiviso di valutazione per identificare i diversi tipi di errore nei compiti scritti, in modo da migliorare la consapevolezza linguistica degli apprendenti. □ Sa preparare i test di piazzamento e sa coordinarne la realizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa progettare materiali e compiti per la verifica dei progressi nell'orale e nello scritto. □ Sa usare registrazioni video delle interazioni degli apprendenti per aiutarli a riconoscere i propri punti di forza e di debolezza. □ Sa applicare in maniera affidabile i criteri del QCEr per valutare le competenze orali e scritte degli apprendenti. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa progettare compiti di verifica per tutte le abilità linguistiche e sulle conoscenze metalinguistiche a tutti i livelli. □ Sa applicare in maniera affidabile i criteri del QCEr per valutare le competenze orali e scritte degli apprendenti a tutti i livelli e sa aiutare i colleghi meno esperti nel farlo. □ Sa creare dei test formali validi per determinare se gli apprendenti hanno raggiunto un dato livello del QCEr. □ Sa tenere delle sessioni di standardizzazione per valutatori secondo i livelli del QCEr.
Progettazione didattica	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa collegare una serie di attività in un piano didattico, quando gli vengono dati i materiali per farlo. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa trovare attività per integrare quelle nel libro di testo. □ Sa assicurare la coerenza fra le lezioni tenendo conto degli esiti di lezioni precedenti quanto pianifica quelle successive. □ Sa adattare i piani delle lezioni tenendo conto dei successi e delle difficoltà di apprendimento. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa usare un sillabo e materiali specifici per preparare i piani delle lezioni in modo da rispondere ai bisogni del gruppo. □ Sa programmare le fasi e i tempi delle lezioni, secondo i diversi obiettivi. □ Sa confrontare i diversi bisogni degli apprendenti e sa fare riferimento a questi nel progettare gli obiettivi primari e supplementari delle lezioni. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa progettare un corso o parte di un corso tenendo conto del sillabo, dei bisogni di apprendenti diversi e dei materiali disponibili. □ Sa progettare compiti per sfruttare il potenziale linguistico e comunicativo dei materiali. □ Sa progettare compiti per far fronte ai bisogni individuali e agli obiettivi del corso. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa elaborare una dettagliata analisi dei bisogni e sa usarla per sviluppare un piano equilibrato e dettagliato del corso che comprende il reimpiego e la revisione. □ Sa progettare compiti diversi basati sullo stesso materiale ma da usare con apprendenti con livelli di competenza diversi. □ Sa usare l'analisi delle difficoltà degli apprendenti per decidere i punti da sviluppare nelle lezioni seguenti. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa progettare corsi specialistici per contesti diversi che integrano il contenuto linguistico e comunicativo secondo il settore di specialità. □ Sa guidare i colleghi per valutare e tener conto di diversi bisogni individuali nella progettazione dei corsi e nella preparazione delle lezioni. □ Sa assumere la responsabilità della revisione del curriculum e del sillabo di corsi diversi.
Interazione didattica e gestione della classe	<ul style="list-style-type: none"> □ Se dare istruzioni chiare e sa organizzare un'attività, purché sotto una guida. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa gestire l'interazione fra il docente e la classe. □ Sa alternare i momenti in cui insegna all'intera classe e quelli in cui gli apprendenti lavorano in coppia o in gruppi, dando chiare istruzioni. □ Sa coinvolgere gli apprendenti nel lavoro in coppia o in gruppo basandosi sulle attività di un manuale. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa organizzare e gestire in maniera efficace il lavoro a coppie e di gruppo e sa rimettere insieme la classe dopo queste attività. □ Sa monitorare le attività individuali e di gruppo. □ Sa fornire un chiaro feedback. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa organizzare una sequenza equilibrata e varia di attività di classe, di gruppo e a coppie, in modo da raggiungere gli obiettivi della lezione. □ Sa organizzare l'apprendimento basato su compiti. □ Sa monitorare efficacemente le performance degli apprendenti. □ Sa fornire / elicitare un chiaro feedback. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa organizzare l'apprendimento basato su compiti, in cui i gruppi svolgono contemporaneamente attività diverse. □ Sa monitorare le performance individuali e di gruppo in maniera accurata e approfondita. □ Sa fornire / elicitare un feedback individuale in vari modi. □ Sa usare il monitoraggio e il feedback per progettare le attività successive. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Sa organizzare, monitorare e fornire sostegno ai singoli e ai gruppi con competenze diverse nella stessa classe, lavorando su compiti diversi. □ Sa usare un'ampia gamma di tecniche per fornire / elicitare feedback.

COMPETENZE GENERALI

	Development Phase 1		Development Phase 2		Development Phase 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Competenza Interculturale	<ul style="list-style-type: none"> Capisce che il rapporto fra lingua e cultura è un fattore importante nell'insegnamento e nell'apprendimento della lingua. 	<ul style="list-style-type: none"> Sta imparando l'importanza delle questioni culturali nell'insegnamento. Sa avvicinare gli apprendenti alle differenze più importanti nei comportamenti culturali e nelle tradizioni. Sa creare un'atmosfera di tolleranza e comprensione reciproca nelle classi socialmente e culturalmente eterogenee. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprende e sa tener conto delle principali opinioni stereotipate. Sa usare la propria consapevolezza per ampliare la conoscenza degli studenti su comportamenti culturali rilevanti (per es. la cortesia, il linguaggio del corpo ecc.). Sa riconoscere l'importanza di evitare problemi interculturali nella classe e di promuovere l'inclusione e il rispetto reciproco. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa aiutare gli apprendenti ad analizzare le opinioni stereotipate e i pregiudizi. Sa integrare nella lezione punti chiave di differenza nel comportamento interculturale (per es. la cortesia, il linguaggio del corpo ecc.). Sa scegliere i materiali più adatti all'orizzonte culturale degli apprendenti, pur cercando di espanderlo con attività adeguate al gruppo classe. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa usare in internet motori di ricerca, progetti e presentazioni per espandere la comprensione propria e quella degli apprendenti e per apprezzare le questioni interculturali. Sa sviluppare la capacità degli apprendenti di analizzare e discutere somiglianze e differenze sociali e culturali. Sa anticipare e gestire efficacemente le aree culturalmente sensibili. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa usare nel momento opportuno le proprie ampie conoscenze sulle questioni interculturali per aiutare i colleghi meno esperti. Sa sviluppare la capacità dei colleghi nell'affrontare questioni culturali, suggerendo le tecniche più adatte per ridurre il disaccordo e gli incidenti quando si verificano. Sa creare attività, compiti e materiali per sé e per i colleghi e sa cercare feedback sulla loro efficacia.
Consapevolezza linguistica	<ul style="list-style-type: none"> Sa usare dizionari, grammatiche ecc. come riferimento. Sa rispondere a semplici domande sulla lingua che vengono frequentemente poste dagli studenti del livello a cui sta insegnando. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa offrire modelli adeguati di forme e usi linguistici adatti agli apprendenti nei livelli di competenza A1-B1. Sa rispondere alle domande su questioni linguistiche in maniera non necessariamente completa ma comunque adeguata ai livelli di competenza A1-B1. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa offrire modelli adeguati di forme e usi linguistici adatti agli apprendenti, tranne a quelli di livello avanzato (C1-C2). Sa dare risposte alle domande sulla lingua in maniera appropriata agli apprendenti, tranne a quelli di livello avanzato (C1-C2). 	<ul style="list-style-type: none"> Sa offrire modelli adeguati di forme e usi linguistici adatti agli apprendenti, tranne a quelli di livello C2, in quasi tutte le occasioni. Sa riconoscere e capire i problemi linguistici degli apprendenti. Sa dare risposte a domande sulla lingua obiettivo in maniera appropriata agli apprendenti, tranne a quelli di livello C2. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa selezionare e offrire modelli adeguati di forme e usi linguistici in quasi tutte le occasioni e a tutti i livelli. Sa dare risposte a quasi tutte le domande sulla lingua in maniera completa e accurata, fornendo chiare spiegazioni. Sa usare una serie di tecniche per guidare gli apprendenti a tirar fuori delle risposte dalle proprie domande sulla lingua, correggendo i loro errori. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa dare sempre risposte complete e accurate alle domande degli studenti su diversi aspetti della lingua e dell'uso. Sa spiegare le sottili differenze di forma, significato e uso ai livelli C1-C2.
Competenze informatiche	<ul style="list-style-type: none"> Sa scrivere un documento di lavoro usando un software di trattamento dei testi, seguendo convenzioni standard. Sa cercare in rete potenziali materiali didattici. Sa scaricare risorse dai siti. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa creare lezioni con materiali scaricabili da internet: testi, immagini, grafici, ecc. Sa organizzare i materiali in cartelle ordinate secondo un criterio logico. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa usare i software per gestire immagini, DVD e file audio. Sa usare qualsiasi software standard (Windows o Mac), compresi i software media player. Sa consigliare a studenti e colleghi adeguati materiali online. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa organizzare e controllare il lavoro degli apprendenti online. Sa usare i software per gestire immagini, video e audio. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa insegnare agli studenti come selezionare e usare esercizi online adatti ai loro bisogni individuali. Sa editare e adattare file audio e video. Sa mostrare ai colleghi come usare nuovi software e hardware. Sa coordinare i project work con media digitali (usando per esempio una telecamera, internet, i social networks ecc.). Sa risolvere la maggior parte dei problemi con le attrezzature digitali della classe. 	<ul style="list-style-type: none"> Sa insegnare agli studenti come usare qualsiasi attrezzatura tecnica disponibile in classe (LIM, cellulari, tablet ecc.), in maniera utile per l'apprendimento linguistico. Sa mostrare ai colleghi come sfruttare il potenziale didattico delle attrezzature tecniche disponibili e delle risorse in rete. Sa progettare moduli di apprendimento blended usando piattaforme tipo Moodle.

PROFESSIONALITÀ

Development Phase 1

Development Phase 2

Development Phase 3

1.1

1.2

2.1

2.2

3.1

3.2

Comportamento professionale

- Cerca feedback sulla propria pratica di insegnamento e altre attività.
- Cerca consigli dai colleghi e nei manuali.

- Agisce secondo l'etica, la missione e le regole dell'istituzione.
- Collabora con i colleghi in riferimento agli studenti e riferimento alla preparazione delle lezioni.
- Interviene secondo i feedback del formatore dopo l'osservazione in classe.

- Accoglie positivamente le opportunità di condividere l'insegnamento (team teaching) con colleghi in uno o due livelli.
- Agisce in base al feedback ricevuto dai colleghi dopo l'osservazione in classe.
- Contribuisce allo sviluppo dell'istituzione e alla sua buona gestione e reagisce positivamente ai cambiamenti e alle sfide nell'istituzione stessa.

- Accoglie positivamente le opportunità di essere osservato e ricevere feedback sul proprio insegnamento.
- Prepara e partecipa attivamente alle attività di *sviluppo professionale*.
- Partecipa attivamente allo sviluppo dell'istituzione e al suo sistema educativo e amministrativo.

- Agisce da *mentor* per i colleghi meno esperti.
- Guida sessioni di formazione, con l'aiuto di un collega o se riceve i materiali da usare.
- Osserva i colleghi e fornisce utile feedback.
- Quando se ne presenta l'occasione, si assume la responsabilità di certi progetti relativi allo sviluppo dell'istituzione.

- Crea moduli di formazione per gli insegnanti meno esperti.
- Tiene corsi di formazione per docenti.
- Osserva e valuta i colleghi che insegnano a tutti i livelli.
- Organizza occasioni per i colleghi di osservarsi a vicenda.

Gestione amministrativa

- Completa i compiti di routine, come mettere le firme nel registro delle presenze, fornire, raccogliere, restituire materiali.

- Consegna a tempo debito i piani e le relazioni richieste, completati in maniera corretta.
- Segnala in maniera adeguata errori nei *test* e nei compiti a casa.

- Gestisce in maniera efficace i voti e la scrittura delle relazioni.
- Tiene una *documentazione* chiara e ben organizzata sulle lezioni.
- Fornisce a tempo debito la *documentazione* e i feedback richiesti.

- Gestisce in maniera efficace i compiti amministrativi relativi alla professione.
- Anticipa i compiti regolari ma meno frequenti e li realizza a tempo debito.
- Si occupa in maniera adeguata dei problemi delle domande e dei feedback degli studenti.

- Coordina con altri i compiti amministrativi, raccoglie informazioni, relazioni, opinioni ecc. se gli viene chiesto di farlo.
- Si assume la responsabilità di certi compiti amministrativi (per es. organizzare gli incontri dei docenti, raccogliere, analizzare e riferire sui feedback del corso ecc.).

- Agisce da coordinatore dei corsi se gli viene chiesto di farlo.
- Collabora con la segreteria studenti, con la ragioneria, con gli sponsor, con i genitori ecc. per quanto è necessario.
- Contribuisce attivamente alla progettazione e alla revisione dei sistemi amministrativi.

GLOSSARIO DEI TERMINI USATI NELL'EPG

Analisi dei bisogni: procedure per identificare il motivo per cui gli studenti hanno bisogno o desiderano studiare la lingua target compresi gli scopi e i contesti in cui la useranno

Apprendimento misto/in modalità blended: combinazione tra insegnamento in presenza e attività mediate dal computer

Apprendimento task-based: apprendimento in classe in cui gli studenti lavorano su attività comunicative e interattive

Approccio didattico: il modo in cui un docente o un'istituzione applica principi e metodi per l'insegnamento linguistico

Certificato di esame: documento che certifica un livello di competenza linguistica solitamente raggiunto seguendo linee guida standard concordate (in Europa secondo il QCER)

Certificato in didattica della lingua target: certificato di superamento di un corso strutturato in didattica della lingua target

Codici di correzione: uso di diversi simboli per indicare varie tipologie di errore commessi in elaborati scritti, es. G per grammatica, O per ortografia...

Competenza linguistica: livello di competenza linguistica dell'apprendente e capacità di utilizzarla

Consapevolezza linguistica: conoscenza linguistica del docente sulla lingua target (forma, significato e uso) e comprensione di come funziona la lingua target - e la comunicazione in generale

Contesti: fattori esterni che influenzano il processo di insegnamento e apprendimento, per esempio: paese, età degli studenti (scuola primaria, secondaria, adulti), tipo di scuola (pubblica, privata) ecc.

Coordinatore del corso: persona responsabile per lo sviluppo e le operazioni di routine di un corso di lingua specifico

Curricolo: descrizione generale di obiettivi, contenuti, durata, organizzazione, metodi e valutazione del corso di formazione

Didattica delle lingue: principi e metodi didattici applicati all'insegnamento di una lingua straniera

Diploma professionale: documento che attesta il successo nel completamento di un corso di formazione o di un corso di lingua

Documentazione: registrazione scritta di informazioni valutative e descrittive. Esempi: feedback forniti dal tutor/osservazioni di manager sulle lezioni di un docente; pratica di insegnamento documentata che è stata osservata e valutata per scritto da un tutor o da un manager; numero di ore di insegnamento documentate presso un'istituzione e formalmente registrate da datori di lavoro

Fonti di riferimento: dizionari, libri di grammatica, manuali per i docenti, enciclopedie ecc.

Gruppi di lavoro: interazione in classe che coinvolge vari gruppi di studenti che contemporaneamente svolgono insieme delle attività

Insegnamento in team: lavorare con un collega per la pianificazione e la conduzione di lezioni di lingua per lo stesso gruppo di apprendenti

Insegnamento monitorato e valutato: insegnamento monitorato e valutato in maniera formale da un docente più esperto, mentor o manager

Lavoro a coppie: interazione in classe in cui ogni studente lavora su attività di apprendimento linguistico insieme a un compagno

Learning management system (LMS): software per l'amministrazione, la documentazione, il monitoraggio, la comunicazione e l'erogazione di corsi e programmi di formazione, es. Moodle

LIM (lavagna interattiva multimediale): ampio schermo interattivo connesso a un computer

e a un proiettore

Mentor: insegnante/tutor/manager esperto che condivide conoscenze, abilità e prospettive a sostegno della crescita personale e professionale di docenti meno esperti

Micro-teaching: metodo di formazione in cui i docenti-tirocinanti fanno pratica di insegnamento per un breve periodo di tempo a coppie o con studenti volontari, di solito osservati da un formatore

Modelli di forma e uso della lingua: esempi accurati e appropriati di strutture linguistiche che gli studenti possono imitare, e con i quali possono fare pratica e imparare

Modulo: unità autonoma facente parte di un corso di formazione

Punti di vista stereotipati: idee fisse o semplicistiche che si possono avere nei confronti di un particolare tipo di persona, cultura o modo di agire ecc.

QCER (Quadro Comune di Riferimento Europeo): il QCER è un documento che propone descrittori (presentati come "posso fare" - "*can do statements*") e dà la priorità alle competenze comunicative dell'apprendente di lingue straniere a differenti livelli (da A1, A2; B1, B2; C1, C2). Ciò fornisce una base per la valutazione standardizzata della competenza linguistica degli apprendenti

Risultati: risultati del processo di apprendimento (cosa gli studenti hanno effettivamente imparato) che può essere differente dagli obiettivi pianificati

Sessioni di standardizzazione: formazione progettata per assicurare che i docenti della stessa istituzione utilizzino gli stessi criteri, come quelli descritti nella scala del QCER, quando valutano le competenze scritte e orali degli studenti

Sillabo: descrizione scritta e sommario dei contenuti di un corso in cui viene elencato anche l'ordine in cui le competenze/abilità o le conoscenze devono essere insegnate; di solito vengono incluse anche indicazioni sui tempi di svolgimento

Soluzione di problemi: analizzare e risolvere problemi, identificare e correggere malfunzionamenti nelle attrezzature fornite in classe

Stili di apprendimento: modalità individuali dell'apprendente di acquisire informazioni e abilità

Strategie di apprendimento: strategie dello studente per l'apprendimento e l'utilizzo delle informazioni, le modalità in cui cerca di capire i significati e gli usi delle parole, le regole grammaticali e altri aspetti della lingua target

Sviluppo professionale: la crescita professionale che un docente raggiunge nel suo percorso tramite l'esperienza, la conoscenza e una riflessione sul proprio insegnamento

Tecnica didattica: modo specifico per la gestione di attività di classe

Tecnologia e Informatica della Comunicazione (TIC): contenuti digitalizzati (testi, grafici, audio e video) per l'insegnamento erogato tramite Internet o reti di computer

Teorie di apprendimento linguistico: resoconto dei processi psicolinguistici, cognitivi e affettivi coinvolti nell'apprendimento di una lingua e delle condizioni necessarie affinché si verifichino tali processi

Test: procedure per misurare abilità, conoscenze o performance degli apprendenti. Ci sono quattro tipi di test: diagnostici, di ingresso, di profitto e di competenza

Test d'ingresso: procedura che mira a valutare il livello linguistico degli studenti prima dell'inizio di un corso affinché vengano inseriti nel gruppo appropriato

Test di progresso/in itinere: procedura progettata per valutare l'interlingua dell'apprendente e le corrispondenti abilità in relazione al corso che hanno seguito

Uso/utilizzo: il modo in cui forme linguistiche e vocabolario sono effettivamente usate nell'orale e nello scritto

EUROPEAN PROFILING GRID

GUIDA PER L'USO



Autori

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevska

per conto di OPTIMA (project partner)

Consulente e curatore:

Richard Rossner

per conto di EAQUALS (project partner)

EUROPEAN PROFILING GRID (EPG) GUIDA PER L'USO

Contenuti

I. OBIETTIVI DELLA GUIDA PER L'UTENTE	3
II. OBIETTIVI DELLA EUROPEAN PROFILING GRID	4
III. EPG: PRESUPPOSTI E PRINCIPI DI FONDO	5
IV. STRUTTURA DELLA EPG	6
V. AREE DI APPLICAZIONE DELL'EPG	7
VI. PRINCIPALI GRUPPI DI UTENTI.....	8
VII. GUIDA PER L'USO: DOCENTI.....	9
VIII. GUIDA PER L'USO: FORMATORI	11
IX. GUIDA PER L'USO: MANAGER	13
X. DOMANDE FREQUENTI (FAQ).....	15

I. OBIETTIVI DELLA GUIDA PER L'USO

La guida per l'uso è uno strumento prezioso per l'EPG. I suoi obiettivi sono:

- > *presentare la griglia EPG e il suo scopo;*
- > *descrivere la struttura e i contenuti dell'EPG;*
- > *spiegare i presupposti e principi di fondo dell'EPG;*
- > *definire le macroaree di utilizzo dell'EPG e della e-Grid;*
- > *offrire indicazioni specifiche ai tre maggiori gruppi di utenti della EPG e della e-Grid: docenti, formatori e manager;*
- > *rispondere ad alcune delle domande più frequenti relative all'uso della EPG.*

II. OBIETTIVI DELLA EUROPEAN PROFILING GRID

La *European Profiling Grid (EPG)* è uno strumento innovativo il cui scopo principale è quello di fornire ai docenti di lingua, ai formatori di docenti e ai manager, un affidabile mezzo per delineare le competenze effettive e per migliorare la professionalità nella formazione linguistica. Lo scopo ultimo è quello di aumentare la qualità e l'efficacia della formazione e dello sviluppo professionale dei docenti di lingua.

Più nello specifico, la EPG intende:

- > assistere nel processo di autovalutazione e di mappatura delle competenze didattiche per docenti di lingua nel momento in cui il soggetto completa la griglia
- > delineare il profilo individuale e di gruppo dei docenti di lingua che appartengono a un'istituzione, determinare il livello di competenza raggiunto, secondo una serie di categorie e descrittori precisi;
- > aiutare a identificare i bisogni per lo sviluppo professionale e per i programmi di formazione;
- > servire come ulteriore strumento per la selezione e la valutazione dello staff;
- > contribuire alla comprensione reciproca e alla comunicazione tra differenti sistemi didattici e tradizioni educative in Europa;
- > promuovere la trasparenza tra i criteri didattici, facilitando così la mobilità dei docenti.

La EPG non intende essere considerata una lista per l'osservazione nei colloqui di lavoro o per il controllo dei risultati. Può solamente **servire come ulteriore punto di riferimento per aspetti relativi alla selezione e alla valutazione dello staff**. Il suo obiettivo principale è quello di fornire un'immagine reale delle fasi di sviluppo professionale dei docenti in vari Paesi europei per aiutarli a comprendere il loro potenziale di crescita.

III. L'EPG: PRESUPPOSTI E PRINCIPI DI FONDO

Il principio del “POSSO FARE”

In linea con il Quadro Europeo di Riferimento (QCER), le competenze dei docenti vengono viste da una prospettiva positiva, es. si focalizzano su quanto i **docenti fanno e sono in grado di fare in un particolare momento della loro carriera. Tale principio riflette anche l'approccio orientato all'azione** promosso dal QCER nelle aree dell'apprendimento, insegnamento e valutazione.

Il CARATTERE INCREMENTALE dei descrittori

Al fine di dare una continuità alla crescita professionale dei docenti, la progressione dei descrittori nella EPG **abbraccia tre fasi principali di sviluppo e tre sottofasi**. Ogni fase successiva incorpora caratteristiche di quella precedente e cresce su di essa aggiungendo competenze più avanzate.

Il principio di AUTOVALUTAZIONE/VALUTAZIONE

L'EPG presuppone l'esistenza di – o incentiva la creazione di – una cultura dell'autovalutazione nelle istituzioni di insegnamento linguistico. Grazie all'EPG i docenti possono valutare la loro pratica didattica **in modo più consapevole e oggettivo**. Vengono inoltre motivati a realizzare l'autovalutazione per monitorare e migliorare la loro crescita professionale.

Formatori e manager possono utilizzare l'EPG come strumento aggiuntivo per valutare la **necessità di crescita del loro staff e garantire** così il progresso dell'istituzione.

Il principio di RIFLESSIONE

Questo principio è strettamente connesso con il principio precedente: **se i docenti riflettono sui risultati dell'autovalutazione** (così come sui risultati ottenuti tramite la valutazione da parte di colleghi, formatori e manager), sarà meno probabile che gli stessi sopravvalutino o sottovalutino le loro capacità.

In questo modo diventano infatti più consapevoli dei loro bisogni specifici e delle aree in cui hanno ancora bisogno di crescere. **L'utilizzo dei descrittori dell'EPG è un potente stimolo per la riflessione e per stabilire un piano di azione.**

Necessità di CRITERI COMUNI

La EPG propone criteri europei comuni relativi alle qualifiche, e alla competenza e consapevolezza linguistica, alle competenze chiave del docente e alla condotta professionale dei docenti di lingua. Tutto ciò **facilita quindi la mobilità del corpo docente in Europa e favorisce lo scambio di conoscenze specifiche** e buone pratiche sia a livello locale che internazionale.

Necessità di una CRESCITA PROFESSIONALE PERMANENTE

La cosa più significativa dell'EPG è che, essendo basato su ricerca e grazie alla sua ampia e progressiva gamma di competenze, può essere utilizzato in modo attendibile per identificare i bisogni dei docenti e, insieme ad altre procedure per il controllo di qualità, garantire lo sviluppo sostenibile di individui e istituzioni.

CARATTERE MODULARE DELL'EPG

La Griglia EPG è aperta ad ulteriori espansioni. Può essere integrata da nuove categorie e descrittori, e da nuove lingue per fornire dunque possibilità di aggiornamento e evoluzione creativa.

IV. STRUTTURA DELL'EPG

L'EPG è uno strumento che contiene una serie di **descrittori di tipo “can do”-“posso fare”**, che **sottolineano la poliedrica** attività dei docenti di lingua. I descrittori rappresentano una graduale **progressione delle qualifiche e competenze dei docenti**: dai docenti in formazione, ai docenti all'inizio della carriera, a quelli con una pratica didattica significativa, ai professionisti esperti di lingue moderne.

A questo scopo la griglia è suddivisa orizzontalmente in 6 fasi di sviluppo raccolte in tre fasi principali: 1.1. e 1.2, 2.1 e 2.2, 3.1 e 3.2 per comprendere così docenti con **diversa esperienze e gradi di competenza**.

Le fasi sono correlate a quattro categorie principali di pratica professionale dei docenti di lingua: **formazione e qualifiche, competenze didattiche fondamentali, competenze generali e professionalità**. Nell'asse verticale, l'EPG si struttura in tredici categorie, raggruppate **nelle quattro categorie principali già citate**. Per una descrizione dettagliata si rimanda alla griglia stessa.

La prima categoria principale “formazione e qualifiche” risulta composta da quattro sottocategorie che descrivono il livello di competenza dei docenti nella lingua target, la loro istruzione e la formazione, la pratica didattica valutata, la durata e della loro esperienza di insegnamento. Lo scopo è quello di comprendere un'ampia varietà di competenze linguistiche e background formativo per i docenti di lingue in Europa, includendo così i docenti nativi e non nativi.

La categoria “competenze didattiche fondamentali” comprende quattro sotto categorie che vogliono includere conoscenze e capacità metodologiche, progettazione di corsi e lezioni, valutazione, gestione dell'interazione e monitoraggio.

La categoria competenze **“competenze generali** include tre sotto categorie: competenza culturale, consapevolezza linguistica e competenze informatiche.

L'ultima categoria “professionalità” è dedicata alle due sottocategorie comportamento professionale e gestione amministrativa, include l'avvicinamento a compiti amministrativi, lavoro in team, l'impegno del docente alla crescita personale e professionale così come allo sviluppo dell'istituzione.

V. AREE DI APPLICAZIONE DELL'EPG

Autovalutazione

I docenti possono usare i descrittori dell'EPG per valutare le loro competenze nelle rispettive aree in ogni momento del loro percorso professionale. **I docenti devono consultare i descrittori pertinenti e marcare la casella corrispondente nella griglia o parti di essa (cfr griglia in appendice).** È possibile anche identificare percorsi di sviluppo e cercare suggerimenti da parte di formatori su come procedere per un'ulteriore crescita. I docenti possono continuare ad autovalutare le loro competenze nel tempo e monitorare i propri progressi e la crescita professionale. **Una stampa dei risultati dell'autovalutazione può essere un utile supplemento al CV.**

Valutazione

L'EPG può facilitare la descrizione e l'analisi dei singoli docenti e dello staff al completo. La griglia fornisce una presentazione veloce, visivamente gradevole ed efficace delle competenze del corpo docente attraverso grafici e tabelle. Sulla base dei risultati di valutazione e autovalutazione dei docenti, i formatori possono valutare **l'evoluzione delle competenze e i bisogni per la crescita dello staff.**

Formazione

I profili individuali e di gruppo generati dalla griglia consentono ai formatori di dare specifici consigli e orientamento professionale ai docenti, per progettare vari programmi di formazione iniziale e continua, per suggerire attività formative esterne all'ente e per incoraggiare i singoli docenti a seguire corsi che portino alla qualificazione adeguata. I formatori possono utilizzare docenti competenti ed esperti per guidare colleghi meno esperti o per gestire sessioni formative all'interno dell'ente stesso. Da parte loro, i manager possono creare le condizioni necessarie (predisposizione, risorse finanziarie...) per **un'ulteriore crescita del loro staff e per aiutare la formazione permanente di docenti.**

Management

Anche se la EPG non è stata progettata per la valutazione dello staff, può essere utilizzata dai manager come ulteriore strumento per porre l'attenzione su rilevanti categorie e descrittori. L'EPG stabilisce inoltre standard e criteri comuni che in questo modo forniscono maggiore oggettività quando i manager selezionano nuovi docenti per la loro istituzione (tenendo in mente il profilo del team già presente) o quando delegano i loro docenti con nuove responsabilità.

Garanzia di qualità

La EPG propone un quadro comune per la valutazione delle qualifiche, delle conoscenze, delle capacità e delle esperienze dei docenti e in questo modo costituisce uno strumento attendibile per garantire la qualità dell'insegnamento in diverse istituzioni e contesti, visto che i docenti di lingue saranno valutati con gli stessi criteri.

Certificazione

L'EPG, insieme a altre procedure e ulteriori strumenti appositi, può essere utilizzata per **certificare le competenze dello staff.**

VI. PRINCIPALI GRUPPI DI UTENTI

Utenti individuali

- > *docenti di lingua in settori privati e pubblici;*
- > *docenti senza alcuna esperienza/docenti all'inizio della carriera;*
- > *docenti esperti*
- > *formatori e mentor*
- > *formatori interni e mentor*
- > *formatori per la formazione iniziale e mentor*
- > *coordinatori accademici e direttori*
- > *manager di enti che offrono percorsi di formazione linguistica*

Utenti come istituzioni

- > *; scuole di lingua e centri linguistici*
- > *dipartimenti di lingue di scuole*
- > *dipartimenti di lingue di ateneo*
- > *associazioni per i servizi di qualità delle lingue*
- > *istituzioni per la garanzia di qualità*
- > *Ministeri dell'istruzione*
- > *istituti di formazione dei docenti*
- > *dipartimenti di Risorse Umane*

VII. GUIDA PER L'USO: DOCENTI

Vuoi diventare un docente o sei un tirocinante. **L'EPG e la sua versione digitale (la e-Grid)** forniranno un prezioso aiuto nell'autovalutazione della tua pratica didattica e nel tener conto delle fasi della tua crescita professionale. Di seguito puoi trovare alcuni scenari in cui è possibile usare la griglia per prendere decisioni in modo rapido e consapevole.

Ottenere la qualifica adeguata

Decidi di diventare un docente di lingue. Non sei un madrelingua e hai studiato la lingua target ma non hai un certificato di lingua o una qualifica in didattica delle lingue. Grazie all'EPG puoi renderti conto di ciò che ti occorre per ottenere un posto di insegnamento (vedi Istruzione e formazione). Probabilmente dovrai mettere in conto di sostenere un esame riconosciuto in ambito internazionale che certifichi il tuo livello di competenza linguistica e dovrai inoltre cercare possibilità di svolgere una formazione in didattica che offra un periodo di pratica documentata e controllata. Se sei un docente madrelingua, dovrai cercare centri che offrano **qualifiche didattiche riconosciute a livello internazionale**.

Ottenere ore di pratica di insegnamento valutato

Sei un **docente in formazione**. Ti rendi conto dell'importanza della pratica didattica e del feedback. Cercherai di approfittare di opportunità come: pratica didattica in team, simulazioni di lezioni videoregistrate/microteaching e insegnamento in classi di diversi livelli di competenza. Inizierai a comprendere l'importanza di essere osservato da un tutor e di osservare i tuoi colleghi/pari. Terrai un registro dei feedback forniti/dati e cercherai di fare tuoi i suggerimenti che ti sono stati dati durante la il tirocinio. Una volta che inizierai a insegnare in classi reali cercherai di essere intraprendente e chiedere per feedback documentati (vedi *docenti valutati*).

Diventare consapevole dei bisogni specifici

Sei un **insegnante qualificato solo di recente**. Ti rendi conto che hai bisogno di espandere ulteriormente la tua conoscenza su teorie e metodi di insegnamento linguistico, di stile e strategie di apprendimento (vedi *metodologia: conoscenza e abilità*) e **cominci a partecipare regolarmente alle sessioni di formazione organizzate all'interno del tuo istituto** poiché vuoi raggiungere prima la fase di sviluppo 2.2 e dopo la 3.1 che richiede una formazione in servizio. Inizi a diventare consapevole della varietà di abilità che devi possedere. In seguito, per migliorare, ad esempio, le tue capacità di valutazione puoi chiedere di essere coinvolto nella gestione di test di ingresso e in itinere- nella tua scuola (vedi *valutazione*).

Acquisire nuove abilità

Sei un docente esperto. **Per la prima volta devi insegnare a un gruppo multilingue** e ti rendo conto di dover sviluppare la tua competenza culturale. Comincerai a preparare attività di classe per espandere la tua prospettiva e quella dei tuoi studenti sugli aspetti interculturali. Inizierai a pianificare sessioni per discutere di similitudini e differenze a livello sociale e culturale. **Comincerai a leggere per informarti sul background culturale dei tuoi studenti per anticipare e gestire in modo efficace aree culturalmente sensibili** (vedi *competenza interculturale*).

Sei un docente esperto. Hai insegnato per oltre 10 anni. Ti rendi conto comunque che ci sono aree che hai sviluppato solo di recente.

Per essere aggiornato **cercherai di migliorare le tue competenze informatiche**. Cercherai di utilizzare diversi software, imparando a usare la LIM, se la tua scuola ne ha una, fare presentazioni in power point e coinvolgere i tuoi studenti in progetti digitali usando le piattaforme Moodle o Wiggio (vedi *competenze informatiche*)

Crescere professionalmente

Sei un docente esperto. Ti senti preparato per la fase di sviluppo 3.2 e per diventare un formatore di docenti. Hai in progetto di studiare per una laurea magistrale o un diploma professionale riconosciuto (per esempio il Cambridge DELTA per i docenti di inglese) (vedi *istruzione e formazione*). Chiederai di essere **coinvolto attivamente in eventi di formazione organizzati all'interno dell'istituzione e ne organizzerai altri autonomamente.**

Chiederai inoltre di partecipare ai protocolli di osservazione della scuola così da osservare colleghi meno esperti (vedi *condotta professionale*).

VIII. GUIDA PER L'USO: FORMATORI

*Sei un coordinatore accademico/formatore in un istituto di lingue. La tua principale responsabilità è la crescita professionale del corpo docente. Devi progettare e condurre programmi di formazione individuali e di gruppo che soddisfino i bisogni specifici dei docenti. **Ecco alcune possibili scenari in cui puoi usare la griglia EPG per aiutarti a prendere rapidamente decisioni consapevoli.***

Valutare la pratica didattica dei singoli docenti

Puoi usare la EPG o parti di essa per valutare le competenze di ogni singolo individuo nel tuo team durante l'anno accademico. Puoi fare ciò esaminando prima di tutto la loro autovalutazione. Puoi in seguito metterle in confronto con i risultati delle tue osservazioni delle lezioni e dei colloqui post lezione. Puoi infine avere dei colloqui con i singoli docenti per analizzare i loro punti di forza e i punti deboli e riconciliare le differenze di opinione. Puoi concentrarti su una categoria pertinente, una sottocategoria o un singolo descrittore. Puoi così tenere traccia (anche attraverso un registro) delle competenze e delle fasi di sviluppo di ogni docente.

Delineare il profilo globale del corpo docente

Raccogliendo i profili dei singoli docenti, puoi delineare il profilo generale del tuo corpo docente e rappresentarlo in una tabella o in una serie di grafici. È un documento richiesto di solito durante le procedure interne ed esterne per il controllo di qualità negli istituti di formazione linguistica. E cosa più importante, sarai consapevole in ogni momento, dei punti di forza e di debolezza nel tuo team. Le informazioni ti aiuteranno a decidere in quale misura i docenti potranno aiutarsi a vicenda condividendo le migliori procedure da adottare. Sarà anche utile per fornire suggerimenti per il tuo coinvolgimento e per quello di esperti in programmi di corsi di formazione che pensi di organizzare.

Progettare e realizzare programmi di formazione per docenti in servizio eseguire

I risultati della valutazione basata sulla EPG possono servire come utile guida per progettare programmi di formazione individuali e di gruppo. Per esempio, quando i risultati dell'autovalutazione e della valutazione rivelano che un docente ha difficoltà con l'organizzazione e la gestione del lavoro di gruppo (vedi *gestione dell'interazione e monitoraggio*), puoi fornire aiuto extra pianificando ulteriori sessioni di osservazione con feedback post-lezione, guidando il docente a osservare colleghi più esperti, a fare letture pertinenti, ecc. Se, sulla base del profilo globale, ti rendi conto che la maggioranza dei docenti fa fatica ad applicare i criteri del QCER per valutare le abilità di produzione orale e scritta degli apprendenti (vedi *Valutazione*) allora puoi pianificare alcune sessioni di standardizzazione del QCER, osservazioni di video, lavoro pratico sulla valutazione di alcune prove scritte ecc.

Adeguare programmi di formazione iniziale per docenti

Le categorie dell'EPG e i descrittori possono fornire idee utili per progettare il syllabo per docenti che devono ancora prendere servizio. Per esempio, i programmi per la formazione iniziale dei docenti possono prevedere l'aumento del numero di ore per osservare e valutare la pratica didattica (vedi *Insegnamento valutato*). Si può estendere l'ambito delle competenze che devono essere sviluppate includendo in un modo più sistematico competenze interculturali e informatiche (vedi *competenza interculturale e competenza informatica*). Oltre a ciò, le categorie e i descrittori possono contribuire al processo di crescita dell'autovalutazione incoraggiando i futuri docenti a utilizzare la EPG come strumento per l'autoriflessione e per pianificare le azioni didattiche.

Incoraggiare lo sviluppo di bisogni e competenze specifiche

Grazie all'uso della griglia EPG, i formatori prestano un'attenzione speciale ai punti di forza dei docenti. Se un docente è particolarmente interessato agli aspetti metodologici e alle teorie sull'apprendimento (vedi *Metodologie: conoscenze e abilità*) deve essere incoraggiato a preparare una sessione più teorica per i colleghi, a frequentare un corso di laurea magistrale in un'area specifica. Se un altro docente è abile a spiegare/modellare la lingua (vedi *consapevolezza linguistica*) o a usare un codice specifico per la correzione degli errori (vedi *Valutazione*) può essere invitato a condurre sessioni pratiche su tali argomenti. Se un docente mostra un alto livello di competenze tecniche (vedi *competenze informatiche*) gli/le può essere richiesto di condurre un gruppo di interesse speciale sull'apprendimento linguistico mediato dal computer. In questo modo alcuni docenti assumeranno gradualmente il ruolo di formatori dei docenti alla fase 3.2.

Assistere il manager nelle decisioni

Grazie all'uso sistematico dei descrittori della griglia, i formatori saranno in grado di assistere i loro manager nel **prendere decisioni sull'assunzione e sulla crescita dello staff**.

La EPG può essere usata dai formatori come punto di riferimento quando servono nuovi docenti, quando si osservano docenti principianti ed esperti e quando si valutano aspetti della pratica del corpo docente per fornire un sostegno per il team buiding, per la crescita dei docenti e dell'istituzione.

IX. GUIDA PER L'USO: MANAGER

Sei il manager di un istituto di lingue e sei il responsabile dell'assunzione e dello sviluppo del corpo docente. Lavori a stretto contatto con il coordinatore accademico che è anche un formatore di docenti. Ecco alcune possibili situazioni in cui puoi usare la griglia EPG per aiutarti a prendere una decisione consapevole.

Assumere un nuovo docente

Devi prendere decisioni relative al profilo di un nuovo docente che hai in programma di assumere. Stai cercando specifici livelli di competenza linguistica uniti a competenza metodologica ed esperienza pertinente (vedi *competenza linguistica, esperienza didattica e competenze didattiche chiave*). La griglia EPG ti guiderà nella selezione delle competenze didattiche e delle esperienze necessarie per soddisfare le tue esigenze. La griglia ti servirà anche a formulare alcune ulteriori domande durante la selezione e i colloqui.

Creare un equilibrio nel corpo docente

Vuoi avere un panorama chiaro sul profilo globale del tuo corpo docente per renderlo più bilanciato e versatile in termini di competenze così da essere in grado di soddisfare le esigenze dei tuoi clienti. Puoi completare i profili personali dei tuoi docenti utilizzando la EPG o la e-Grid. Mettendo insieme i singoli profili dei docenti è possibile creare una chiara rappresentazione grafica dell'intero corpo docente. Grazie a ciò potrai avere una buona base per distribuire più risorse atte a sviluppare competenze specifiche nel team, per delegare nuove responsabilità ai docenti o per assumere nuovi insegnanti con le abilità richieste.

Punti di riferimento per la pratica didattica

Decidi di aggiornare le tue conoscenze sui criteri di qualità nell'insegnamento delle lingue e migliorare le procedure per garantire la qualità stessa. Devi confrontare le competenze generali e specifiche del tuo corpo docente (vedi *pianificazione delle lezioni, valutazione*) con le competenze offerte dalle istituzioni concorrenti. In questo caso i riferimenti possono fornire una guida attendibile (vedi *Competenze didattiche chiave, competenze abilitanti*). Tu e il tuo staff dovete prendere confidenza con i criteri e le norme suggeriti dalle varie categorie e sottocategorie nella griglia. Questi criteri ti serviranno come punti di riferimento ma ti incoraggeranno anche a identificare le caratteristiche distintive del tuo team.

Assistenza nelle procedure di valutazione

L'uso della EPG per l'autovalutazione e la valutazione non può sostituire le tue procedure di valutazione ma può aiutarti a renderle più efficaci. Puoi utilizzare i risultati dell'autovalutazione dei docenti in aree specifiche e confrontarli con i risultati delle valutazioni condotte da te e dal coordinatore accademico. Il colloquio faciliterà le procedure per fare un piano di azione basato su un accordo reciproco.

Durante il colloquio potrai mettere in primo piano le aree di importanza strategica per l'istituzione. Per esempio, se in modo del tutto inaspettato devi gestire gruppi diversi (di diverse nazionalità, istruzione, background religiosi) In casi come questo i tuoi consigli possono focalizzarsi sulla sezione "Consapevolezza interculturale" anziché sull'intera griglia.

Mettere in relazione le competenze del docente con il tipo di corso

Ti viene chiesto di inviare a un cliente o a un'azienda un docente con uno specifico profilo. Il docente deve avere competenze consolidate in progettazione di corsi in contesti commerciali (vedi progettazione di lezioni e di corsi) o più specifiche competenze nell'area di mezzi

digitali per un'azienda informatica (vedi *competenze informatiche*) o competenze più avanzate nell'area della valutazione in ambito accademico (vedi *valutazione*).

Ponendo l'attenzione su queste sezioni della Griglia puoi esaminare i profili individuali dei docenti, consultare il tuo coordinatore accademico e prendere decisioni consapevoli.

Sostenere lo sviluppo dei docenti

Nel budget del prossimo anno devi mettere in conto cosa fare per lo sviluppo dello staff e desideri concentrarti sull'innalzamento del livello di qualificazione all'interno del corpo docente. Consideri i bisogni della tua istituzione ma anche i bisogni dei singoli docenti. I profili personali dei docenti basati sull'autovalutazione EPG riveleranno quali sono le aree più forti ma anche quelle più deboli dei docenti stessi.

Sei particolarmente interessato alle sezioni della formazione e qualifiche e a quella della professionalità.

Controlli i risultati dell'autovalutazione e parli con i docenti a proposito delle loro aspettative, dei bisogni presenti e dei piani per il futuro.

Il colloquio basato sulla EPG ti aiuterà a decidere come sostenere il loro sviluppo professionale attraverso ulteriori qualifiche (es. una laurea magistrale o programmi di diploma), frequentare corsi di specializzazione o partecipare a seminari nazionali/internazionali e conferenze.

X. DOMANDE FREQUENTI (FAQ)

Qual è la differenza tra competenza linguistica e la consapevolezza linguistica? La competenza linguistica si riferisce al tuo livello di conoscenza e capacità di usare la lingua target mentre la consapevolezza si riferisce alla conoscenza sull'uso del funzionamento di una lingua – la sua struttura, il significato, le funzioni comunicative ecc (cfr glossario).

Se sono un parlante esperto della lingua, perché ho bisogno della consapevolezza linguistica? Per essere in grado di selezionare, analizzare e spiegare gli elementi linguistici allo scopo di insegnare o apprendere in modo appropriato al livello insegnato (A1-C2).

Posso valutare me stesso come 3.1/3.2 sotto la categoria dell'istruzione e formazione se ho una laurea specialistica in inglese o in Linguistica Applicata ma non ho completato il modulo di pedagogia? Come specificato, hai bisogno di avere una laurea o un modulo di didattica per l'insegnamento della lingua target in cui sia previsto un tirocinio osservato o un certificato in didattica della lingua target riconosciuto a livello internazionale.

All'università ho studiato didattica e ho fatto pratica didattica seguita da un feedback orale. Tutto questo conta come pratica di insegnamento valutato? Se ciò era parte del modulo di didattica della lingua e tu sei stato formalmente valutato, allora può essere considerato come valido.

Nella mia scuola non ci sono osservazioni sistematiche o formatori di docenti. Come posso ottenere un feedback strutturato/documentato? Hai bisogno di essere osservato da un formatore qualificato o da un docente esperto della tua scuola. Se esistono osservazioni nella tua scuola, anche se non sono sistematiche, puoi richiedere feedback scritti dal tuo osservatore.

Se io mi specializzo nell'insegnamento a giovani apprendenti, ciò significa che non posso valutare me stesso come 3.1 visto che non ho insegnato in almeno 4 contesti diversi? Puoi considerare precedenti esperienze avvenute in contesti e momenti diversi del tuo percorso professionale, per esempio scuole pubbliche vs scuole private, corsi intensivi vs estensivi, insegnamento a gruppi di fasce di età diverse o insegnamento individuale (vedi glossario).

Sono esperto a sufficienza e sento di essere pronto ad assumermi nuove responsabilità e muovermi verso la fase di sviluppo 3.2. Cosa posso fare? Devi contattare un formatore o il tuo manager in modo da esaminare insieme quali responsabilità puoi assumerti o come puoi essere coinvolto nella guida di docenti meno esperti o nella conduzione di seminari per docenti già in servizio.

Quanti dei descrittori di una categoria devono essere applicabili al mio caso per autovalutarmi come facente parte di quella fase di sviluppo? La EPG non suggerisce di adottare un approccio numerico per le tue competenze. Lo scopo è quello di renderti consapevole delle tue competenze e di aiutarti a identificare i tuoi bisogni per crescere. Ti mostra dove sei in ogni passaggio del tuo percorso professionale. Puoi autovalutarti in modo sistematico così da essere in grado di seguire i tuoi progressi e la crescita professionale. Devi selezionare solo i descrittori pertinenti al tuo status in quel dato momento.

È normale se io mi valuto come 3.2 in alcune categorie (es. istruzione e formazione) ma come 2.2. in altri (es. competenze informatiche)? È normale per ogni docente avere

livelli differenti di competenze in categorie diverse e quindi avere un profilo non uniforme.

Può un parlante non nativo essere valutato come 3.2 nella sottocategoria della competenza linguistica? Sì se il docente ha competenze di parlante nativo nella lingua target (perché ha studiato nel Paese per un numero di anni) o ha un certificato di livello C2 oltre a una predisposizione naturale per la lingua target.

Può la sottocategoria della competenza interculturale essere applicata al mio caso se io insegno solamente in classi monolingui nel mio Paese e non ho ancora esperienze in gruppi multiculturali o in un Paese straniero? Sì, anche se non hai ancora esperienza hai bisogno di essere culturalmente consapevole per anticipare e prevenire incidenti interculturali. È inoltre del tutto verosimile che tu abbia in classe alcuni studenti internazionali o immigrati, o studenti con diversa cultura etnica o religiosa. In più, se insegni ad adulti che lavorano in compagnie straniere, devi selezionare materiali che corrispondano agli orizzonti culturali degli apprendenti oltre a sviluppare la loro abilità di analisi di similitudini e differenze culturali. Oltre a ciò, nella tua scuola possono esserci docenti di diversa nazionalità.

Posso utilizzare la EPG come una lista per l'osservazione dei miei colleghi? La EPG non è stata pensata per essere usata come strumento di osservazione. In ogni caso è possibile usare alcuni dei descrittori come punto di riferimento per osservare certi aspetti della lezione, per esempio, quelli su "gestione e monitoraggio dell'interazione".

Ringraziamenti

©EPG 2011-2013

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevska (*User Guide*)

©EAQUALS

Brian North, Galya Mateva, Richard Rossner (*EPG Grid*)

Traduzione

Elena Monami, Pierangela Diadori (*Università per Stranieri di Siena*)

GRIGLIA DA COMPLETARE PER L'AUTOVALUTAZIONE O LA VALUTAZIONE

NOME DEL DOCENTE:

DATA:

		FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						
	Valutazione						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

ESEMPI DI PROFILI

	Docente A	FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						
COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						
	Valutazione						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

	Docente B	FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE E	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						
	Valutazione						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

	Tirocinante A	FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						
	Valutazione						


COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

GUIDA ALL'USO DELL'e-GRID

La e-Grid è una versione on line interattiva della EPG in cinque lingue (inglese, francese, tedesco, spagnolo e italiano) disponibile al link: <http://egrid.epg-project.eu/it>
L'obiettivo principale è quello di rendere l'EPG ancora più accessibile e assistere gli utenti ad ottenere i migliori risultati.

1. La pagina principale (<http://egrid.epg-project.eu/en>) consente agli utenti di:
 - a. **Consultare i contenuti della Griglia, sezione per sezione, in nove lingue differenti cliccando su: accedi a e-Grid.** Questa versione della griglia contiene link alle definizioni dei termini presenti nel glossario. Quando il mouse è posizionato sui termini evidenziati in verde compare la definizione (senza bisogno di cliccarci sopra)
 - b. **Scaricare una versione in PDF dell'intera Griglia**, con o senza il glossario sottoforma di lista.
 - c. Scaricare la guida per l'uso (contenuta anche in questo documento).

È possibile ritornare alla pagina principale, in ogni momento, cliccando sul logo  (in alto a sinistra).

2. Nella parte inferiore della pagina principale ci sono tre aree distinte:
 - Una per i **docenti** per autovalutare le loro competenze
 - Una per i **formatori** per valutare gli insegnanti o i tirocinanti con cui stanno lavorando
 - Una per i **manager, i direttori o i coordinatori** che desiderano registrare la valutazione dei docenti nel loro team

Cliccando su queste aree si accede a una schermata in cui è possibile scegliere sia di **iniziare una nuova valutazione sia di importare una valutazione già esistente.**

- a. Se decidi di iniziare una nuova valutazione/autovalutazione sarai indirizzato a un documento digitale in cui potrai registrare i dettagli del docente di cui vengono valutate le competenze, incluso il luogo di lavoro.

Se accedi come docente puoi anche caricare una foto. Se accedi come formatore o manager dovrai inserire alcuni dettagli su te stesso.

Nessuna di queste informazioni verrà archiviata o trasferita: resterà in memoria solamente nel tuo dispositivo fino a che non svuoterai il cache del browser e/o cliccherai su "cancella tutti i dati" (accessibile sempre in alto, al centro dello schermo, anche nel caso in cui la valutazione venga lasciata a metà).

Il sito permette di scaricare i risultati della tua valutazione/autovalutazione formativa in pdf o in formato .egrid, un formato digitale che ti consente di salvare il tuo profilo

- nel pc e aggiornarlo quando vuoi.
- b. Se scegli di importare una valutazione o autovalutazione preesistente che è stata salvata in formato .egrid, prima di tutto devi salvarla sul pc o sul tablet che utilizzi. È importante infatti sapere che non è possibile aprire o modificare i file in formato .egrid con nessuna applicazione diversa dallo stesso strumento .egrid.

Sei un DOCENTE e desideri iniziare una prima o una nuova autovalutazione

- a. Dopo avere registrato le informazioni richieste su te stesso e sul tuo datore di lavoro (sono obbligatorie quelle contrassegnate con asterisco) sarai diretto a una versione della Grid in cui potrai visualizzare volta per volta gruppi di descrittori di una categoria e di una fase di sviluppo. Quando trovi i descrittori che descrivono al meglio la tua competenza attuale, cliccali. La fase di sviluppo che hai selezionato verrà memorizzata nella lista a destra o nella parte sottostante.
- b. Puoi tornare indietro in qualsiasi categoria cliccando su tale lista e puoi anche cambiarla se ritieni di essere stato troppo severo o troppo generoso nella tua autovalutazione! È possibile anche evitare queste categorie se preferisci non prenderle in considerazione o ripensarci successivamente. Per saltare questo passaggio basta cliccare su “salta questo passaggio”.
- c. Dopo esserti valutato in tutte le categorie che desideri, puoi cliccare su “vai al risultato” per vedere i risultati della tua autovalutazione: saranno visualizzati come un grafico a barre insieme al tuo nome e ad altri dettagli precedentemente inseriti e alla foto, se è stata caricata. Può essere tutto esportato in formato pdf o .egrid. Se desideri tornare indietro all'autovalutazione e cambiarla in futuro, scegli il formato .egrid. È importante ricordare che l'autovalutazione non può essere salvata sul sito web. È possibile inoltre inviare l'autovalutazione anche in allegato in formato pdf o .egrid, tramite email al tuo indirizzo di posta elettronica o a quello di altre persone, per esempio, al direttore degli studi.
È inoltre possibile stampare l'autovalutazione. I dati saranno automaticamente salvati dal browser: se invece desideri cancellare, non dimenticare di cliccare su “cancella tutti i dati” una volta terminata l'autovalutazione.

Sei un DOCENTE e desideri utilizzare un'autovalutazione già salvata

- a. Dopo aver caricato il tuo profilo su formato .egrid sarai indirizzato alla lista con i tuoi dettagli personali e le tue informazioni sotto forma di grafico a barre.
Se vuoi semplicemente aggiornare la tua autovalutazione perché hai sviluppato competenze più ampie dall'ultima volta in cui hai fatto il test, puoi cliccare sulla categoria pertinente nella lista a destra o sottostante. Questo può essere particolarmente utile quando valuti le tue competenze in modo regolare, ogni sei o dodici mesi circa.
- b. Quando salvi l'autovalutazione, la nuova data viene registrata nel sommario (in basso a sinistra) e può essere stampata o inviata di nuovo tramite email.

Sei un FORMATORE e desideri iniziare una nuova valutazione di un docente, tirocinante o di qualcuno di cui sei mentor:

- a. Dovrai innanzitutto compilare la scheda con i loro dati personali, incluso il luogo di lavoro, e oltre a ciò il tuo nome, indirizzo email e la tua posizione professionale.
- b. Puoi quindi iniziare la valutazione basando i tuoi commenti sull'osservazione della lezione, sulle tue conversazioni con il docente, su ciò che conosci sul lavoro e sul background ecc. Devi solamente selezionare all'interno delle categorie della Grid i descrittori che secondo te sono appropriati per valutare i docenti o i tirocinanti. Puoi evitare le categorie che non credi siano utili semplicemente selezionando "salta il passaggio".
- c. Una volta terminato, seleziona "vai ai risultati" e nel grafico a barre e nel sommario potrai vedere il profilo del docente o del tirocinante come risulta dalla tua valutazione. Se non sei soddisfatto o preferisci cambiare la tua valutazione, puoi semplicemente cliccare qualsiasi categoria nel sommario a destra o a fondo pagina e cambiare la tua valutazione.

- d. Una volta terminato, puoi salvare la tua valutazione in format pdf o .grid. Se vuoi completare la valutazione ricorda di scegliere l'ultima versione. Tutto ciò è particolarmente utile se pensi che ci sia bisogno di focalizzarti su certe categorie in ulteriori osservazione e discussioni attraverso cui fornire un feedback.

Quando hai completato il processo, puoi stampare e firmare la valutazione e farla avere al docente o tirocinante, anche tramite email, per eventuali commenti successivi. Non dimenticare di selezionare "termina e cancella i dati" dopo averli salvati su file.

- e. Durante il colloquio può essere utile comparare la tua valutazione con quella di autovalutazione fatta dal docente o dal tirocinante tramite l'area del docente della e-Grid.

Tale discussione dovrebbe aiutarti a capire dove il docente o il tirocinante pensa di avere bisogno di ulteriore aiuto e a capire anche le differenze tra le loro autovalutazioni e la valutazione che hai fatto tu nei loro confronti.

Di solito vale la pena capire il motivo per cui esistono tali differenze visto che a volte i docenti e i tirocinanti si sottovalutano o si sopravvalutano. Ci sono casi in cui, dopo avere esaminato i dati raccolti, i docenti o tirocinanti decidono di modificare le loro autovalutazioni.

Sei un FORMATORE e desideri utilizzare a una valutazione già esistente

- a. Innanzitutto devi caricare il file in format .egrid che tu (o un collega) hai salvato

precedentemente.

- b. Sarai indirizzato al profilo del docente o del tirocinante e ai risultati della precedente valutazione. Puoi ora selezionare qualsiasi categoria nel sommario inserito a destra o nella parte sottostante. Se, a questo punto, sei capace di fornire un'opinione sulla base di ulteriori osservazioni, discussioni o altre documentazioni, puoi aggiungere la tua valutazione per completare il profilo. Puoi altrimenti rivedere e modificare le precedenti valutazioni nelle categorie pertinenti. Ciò è particolarmente utile se conduci regolarmente valutazioni dei docenti o dei tirocinanti che lavorano con te.
- c. Una volta completata la revisione della valutazione, puoi selezionare "vai ai risultati" per vedere il profilo aggiornato. Se il risultato ti soddisfa puoi salvarlo in formato pdf o e.grid e inviarlo via email alla persona valutata oppure puoi stampare e firmare il file per avere un documento più formale. Non dimenticare di selezionare "termina e cancella i dati" dopo averli salvati su file.

Sei un MANAGER, DIRETTORE o COORDINATORE e desideri iniziare una nuova valutazione di uno dei membri del tuo corpo docente:

- a. Dovrai innanzitutto compilare la scheda con i loro dati personali, incluso il luogo di lavoro, e oltre a ciò il tuo nome, indirizzo email e la tua posizione.
- b. Puoi iniziare quindi la valutazione basando i tuoi commenti sull'osservazione della lezione, sulle tue conversazioni con il docente, su ciò che conosci del lavoro fuori dalla classe, sul suo CV e altri dettagli utili. Devi solamente selezionare all'interno delle categorie della Grid i descrittori che secondo te sono appropriati per valutare i docenti nel momento della valutazione. Puoi evitare le categorie che non credi siano utili semplicemente selezionando "salta il passaggio".
- c. Una volta terminato, seleziona "vai ai risultati" e nel grafico a barre e nel sommario potrai vedere il profilo del docente come risulta dalla tua valutazione. Se non sei soddisfatto o preferisci cambiare la tua valutazione, puoi semplicemente cliccare qualsiasi categoria nel sommario a destra o a fondo pagina e cambiare la tua valutazione.
- d. Una volta terminato, puoi salvare la tua valutazione in formato pdf o .grid. Se vuoi completare o aggiornare la valutazione ricorda di scegliere l'ultima versione. Tutto ciò è particolarmente utile se decidi di focalizzarti su certe categorie in ulteriori osservazioni e discussioni attraverso cui fornire un feedback.

Una volta completato il processo, puoi stampare e firmare la valutazione e farla avere al docente.

Tutto ciò è particolarmente utile se il docente o il tirocinante sta lasciando il lavoro dopo un periodo di servizio: in questo caso è possibile utilizzare la tua valutazione firmata e datata come supplemento al loro CV quando si candidano per un altro posto di lavoro. Per i docenti che continuano il loro servizio la valutazione che tu invierai sarà utile per successivi colloqui.

Non dimenticare di selezionare "termina e cancella i dati" dopo averli salvati su file.

Può essere utile, durante i colloqui, mettere in confronto la tua valutazione con l'autovalutazione fatta da ciascun docente utilizzando l'area del docente della e-Grid (vedi sopra la sezione "formatore").

- e. Una volta terminata la valutazione, puoi selezionare "nuova valutazione" in cima al sommario sulla destra o nell'area sottostante per iniziare poi a valutare un altro membro del tuo corpo docente, percorrendo gli stessi passaggi già seguiti in precedenza. Puoi continuare tale processo finché la valutazione di tutti i membri del corpo docente non sarà completata.
- f. Un'ulteriore opportunità per i manager è quella di produrre report che offrano un profilo dell'intero team o corpo docente. Per fare ciò selezionare "report" in cima al sommario sull'ultimo profilo creato. Puoi scegliere di generare un sommario che inserisca i profili di tutti i singoli membri fianco a fianco in un documento, e/o produrre un report che fornisca una panoramica delle competenze di tutto il team. Tali profili sono utili per considerare chi scegliere in caso di attività di docenza che richiedano una vasta esperienza in certe aree o quando si decide quali competenze considerare nel momento in cui si cercano ulteriori docenti.

Sono disponibili di seguito esempi di tali profili:

Report by teacher



Jean Dupont

TRAINING & QUALIFICATIONS

Language proficiency	1.1
Education & Training	2.2
Assessed teaching	3.2
Teaching experience	1.2

KEY TEACHING COMPETENCES

Methodology: knowledge and skills	2.2
Assessment	3.1
Lesson and course planning	2.2
Interaction, management and monitoring	1.1

ENABLING COMPETENCES

Intercultural competence	2.2
Language awareness	2.1
Digital Media	3.1

PROFESSIONALISM

Professional conduct	2.2
Administration	1.2



Juliane Henri

TRAINING & QUALIFICATIONS

Language proficiency	3.2
Education & Training	3.2
Assessed teaching	1.1
Teaching experience	3.2

KEY TEACHING COMPETENCES

Methodology: knowledge and skills	3.1
Assessment	1.2
Lesson and course planning	2.2
Interaction, management and monitoring	3.2

ENABLING COMPETENCES

Intercultural competence	3.2
Language awareness	3.2
Digital Media	2.1

PROFESSIONALISM

Professional conduct	2.2
Administration	2.1



Marianne Martin

TRAINING & QUALIFICATIONS

Language proficiency	3.2
Education & Training	3.2
Assessed teaching	3.1
Teaching experience	2.2

KEY TEACHING COMPETENCES

Methodology: knowledge and skills	3.1
Assessment	2.1
Lesson and course planning	1.1
Interaction, management and monitoring	3.1

ENABLING COMPETENCES

Intercultural competence	1.2
Language awareness	2.2
Digital Media	1.2

PROFESSIONALISM

Professional conduct	3.1
Administration	3.2

Report by competence

	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Language proficiency	J. DUPONT					J. HENRI / M. MARTIN
Education & Training				J. DUPONT		J. HENRI / M. MARTIN
Assessed teaching	J. HENRI				M. MARTIN	J. DUPONT
Teaching experience		J. DUPONT		M. MARTIN		J. HENRI
Methodology: knowledge and skills				J. DUPONT	J. HENRI / M. MARTIN	
Assessment		J. HENRI	M. MARTIN		J. DUPONT	
Lesson and course planning	M. MARTIN			J. DUPONT / J. HENRI		
Interaction, management and monitoring	J. DUPONT				M. MARTIN	J. HENRI
Intercultural competence		M. MARTIN		J. DUPONT		J. HENRI
Language awareness			J. DUPONT	M. MARTIN		J. HENRI
Digital Media		M. MARTIN	J. HENRI		J. DUPONT	
Professional conduct				J. DUPONT / J. HENRI	M. MARTIN	
Administration		J. DUPONT	J. HENRI			M. MARTIN

Sei un MANAGER, DIRETTORE o COORDINATORE e desideri completare o aggiornare una precedente valutazione di un docente

- a. Innanzitutto devi caricare il file in formato .egrid che tu (o un altro membro del management team) ha salvato precedentemente.
- b. Sarai indirizzato al profilo del docente valutato in precedenza. Come prima, puoi selezionare la categoria nel sommario sulla destra o nell'area sottostante.
Se ora sei in grado di formulare un'opinione sulla base di ulteriori osservazioni, colloqui o altre prove, puoi aggiungere la tua valutazione per completare il profilo. Oppure puoi aggiornare la valutazione nelle categorie pertinenti. Questo procedimento è particolarmente utile se conduci un aggiornamento costante delle valutazioni (es. annualmente) dei docenti con cui lavori.
La valutazione che tu conduci, insieme all'autovalutazione dei docenti, può essere un'utile dimostrazione negli incontri di aggiornamento, specialmente quando vengono discussi i piani di sviluppo personale dei docenti.
- c. Una volta completata o aggiornata la valutazione, puoi selezionare "vai ai risultati" per vedere il profilo rivisto. Se il risultato ti soddisfa lo puoi salvare in formato PDF o .egrid e/o puoi inviarlo tramite email alla persona che hai valutato. Oppure puoi stampare e firmare il file per avere un documento più formale. Non dimenticare di selezionare "termina e cancella i dati" dopo averli salvati su file.

©EAQUALS – Brian North, Galya Mateva, Richard Rossner

©EPG – 2011-2013



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



INGRAZIAMENTI

Principali partner del progetto

[Centre International d'études pédagogiques \(CIEP\), France](#) (management and dissemination)

Olivier Steffen, Pernelle Benoit, Jeanne Collin

[Evaluation & Accreditation of Quality in Language Services \(EAQUALS\), UK](#) (field testing)

Richard Rossner, Brian North, Joanna Watson, Anna Andor

[British Council, UK](#) (Quality assurance) Tim Phillips and Maggie Milne

[Instituto Cervantes, Spain](#) (translation): Elena Verdía Lleó, Marta Higuera García, Conchi Rodrigo Somolinos, Margarita Hornillos Jerez, Àngels Ferrer Rovira

[Bulgarian Association for Quality Language Services \(OPTIMA\), Bulgaria](#) (content development)

Galya Mateva, Daniela Rainova, Svetla Tashevskva, Albena Vitanova

[Goethe-Institut e.V., Germany](#) (exploitation) Karin Ende, Imke Mohr, Rafael Descka

Ulteriori partner del progetto

[Center für berufsbezogene Sprachen \(CEBS\), Austria](#): Helmut Renner

[ELS-Bell Education Ltd \(ELS Bell\), Poland](#) : Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz

[Università per Stranieri di Siena \(UNISTRASI\), Italy](#): Pierangela Diadori, Roberto Tomassetti,

Elena Monami, Elena Carrea

[Hogeschool van Amsterdam DOO \(HvA\), Netherlands](#): Aad Sinke

[Sabanci Üniversitesi \(SU\), Turkey](#): Deniz Kurtoglu-Eken

Traduttori

	GRID	GUIDA PER L'USO	GLOSSARIO	SITO WEB e-GRID
BULGARO	Galya Mateva Daniela Rainova, Svetla Tashevskva, Albena Vitanova	Galya Mateva Svetla Tashevskva, Albena Vitanova		
OLANDESE				
INGLESE				Tim Phillips, Phil White, Martin Heineberg
FRANCESE				
TEDESCO	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende
ITALIANO	Pierangela Diadori, Elena Carrea	Pierangela Diadori, Elena Monami	Pierangela Diadori, Elena Carrea, Elena Monami	Pierangela Diadori, Elena Carrea, Elena Monami
POLACCO	Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz			
SPAGNOLO	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó Marta Higuera García Àngels Ferrer Rovira Conchi Rodrigo Somolinos Sonia Izquierdo Ramón	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó Marta Higuera García Conchi Rodrigo Somolinos	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó Juan Francisco Urbán Parra
TURCO	Deniz Kurtoglu-Eken			

**ISTITUZIONI CHE HANNO COLLABORATO CON
LA VALIDAZIONE DELLA GRIGLIA PILOTA OLTRE AI PARTNER DEL PROGETTO**

Austria	Foreign Language Centre Graz; University of Vienna
Bosnia & Herzegovina	Anglia V, Bijeljina
Bulgaria	Avo-Bell, Sofia; British-Bulgarian Information and Language Centre, Sofia; Matevi Language Centre, Sofia; New Bulgarian University, Sofia
Francia	Accent Français ; Alliance française de Lyon ; Alpha b ; Carel ; CIA d'Antibes ; French in Normandy ; IFALPES ; IS Aix en Provence ; Paris Langues ; Quai d'Orsay ; Université Blaise Pascal
Germania	Eurocentres Berlin; Ludwig-Maximilian-University, Munich; Friedrich-Schiller-University, Jena; University of Flensburg Foreign Languages Department; Georg-August University, Göttingen
Irlanda	International House Dublin
Italia	Torre di Babele; Università Upter
Romania	Institut Français de Roumanie
Spagna	CLIC Sevilla; International House Madrid; Instituto Hemingway (Bilbao); Universidad Internacional Menéndez Pelayo; Inhispania; Alcelenguas; Esade language centre univ. Ramon llull; Escuela Oficial de Idiomas Barcelona-Drassanes; Babylon Idiomas; Don Quijote Tenerife; Enforex Valencia; Fundación José Ortega y Gasset;; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; Universidad de Vigo - Facultad de Filología y Centro de Linguas; Academia Atlántika; Escuela Superior de Español de Sagunto; Universidad de Zaragoza, UIMP, Fundación Comillas, Universidad de La Rioja
UK	International House London; ELC Edinburgh; Eurocentres London, Eurocentres Brighton, Eurocentres Bournemouth, Eurocentres Cambridge

Il team del Progetto EPG desidera ringraziare inoltre i circa 2000 docenti di 64 Paesi che hanno preso parte a indagini on-line relative alla validazione della Griglia, i 100 formatori e i 64 manager che hanno partecipato a test in presenza, via telefono o e-mail.