

Anno di formazione: step by step

di Giancarlo Cerini



Non si parte dal nulla

2015
2014

A PROVA

oltre 25.000 docenti di nuova nomina avevano partecipato ad un diverso modello di formazione, imperniato su alcuni momenti innovativi

- **Peer review**

Osservazione reciproca in classe tra docente in prova ed il proprio tutor

- **Portfolio**

Elaborazione di un portfolio personale in formato digitale

- **Tutor**

Accompagnamento e supervisione professionale

- Oltre l'80% dei docenti dichiara di aver trovato utile la elaborazione del portfolio professionale
- L'illustrazione del portfolio di fronte al Comitato di Valutazione sostituisce la classica "tesina"



IL PERCORSO IN SINTESI:



Incontri propedeutici e di restituzione

6 ORE

- Incontro propedeutico: 3 ore
- Incontro di restituzione 3 ore



Laboratori formativi

12 ORE

- 4 incontri di 3 ore, con possibilità di optare fra diverse proposte formative. Obbligatorio un modulo sui temi dei BES e della disabilità



Peer to peer

12 ORE

- Progettazione condivisa: 3 ore
- Osservazione neoassunto/tutor 4 ore
- Osservazione tutor/neoassunto 4 ore
- Verifica dell'esperienza 1 ora



Formazione on line e portfolio professionale

20 ORE

- Bilancio iniziale competenze 3 ore
- Portfolio professionale , questionari, consultazione... 14 ore
- Bilancio finale competenze 3 ore

50 ORE

Bilancio iniziale delle competenze



L'insegnante neoassunto traccia un bilancio delle competenze in forma di autovalutazione che confluisce nel patto per lo sviluppo professionale

L'obiettivo è quello di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione per lo sviluppo professionale del docente



Incontro propedeutico

L'amministrazione territoriale organizza un incontro formativo con i docenti neoassunti



L'obiettivo è quello di illustrare le modalità generali del percorso di formazione, il profilo professionale atteso, le innovazioni in atto nella scuola

Laboratori formativi

Il docente neoassunto, sulla base del bilancio delle competenze e del patto per lo sviluppo professionale, partecipa a 4 laboratori della durata di 3 ore ciascuno, con la possibilità di optare tra le diverse proposte offerte a livello territoriale



L'obiettivo è quello di potenziare le competenze trasversali e approfondire conoscenze specifiche del docente, stimolare la condivisione di esperienze e la soluzione di problemi reali del contesto scuola

Peer to peer

Questa fase è articolata, di massima, in diversi momenti:

- 3 ore di progettazione condivisa
- 4 ore di osservazione del neoassunto nella classe del tutor
- 4 ore di osservazione del tutor nella classe del neoassunto
- 1 ora di verifica dell'esperienza



L'obiettivo è quello di sviluppare competenze sulla conduzione della classe e sulle attività d'insegnamento, sul sostegno alla motivazione degli allievi, sulla costruzioni di climi positivi e motivanti e sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti

Formazione on line/Portfolio digitale



La formazione on line accompagna tutto il percorso dei neoassunti, consente al docente di:

- elaborare un proprio portfolio professionale
- rispondere a questionari per il monitoraggio delle diverse fasi del percorso formativo
- consultare materiali di studio, risorse didattiche e siti web dedicati

L'obiettivo è quello di stimolare l'analisi e la riflessione sul percorso formativo del docente neoassunto al fine di migliorare la sua capacità di progettazione, di realizzazione e di valutazione delle attività didattiche

e-LEARNING

Bilancio finale delle competenze

Il docente neoassunto traccia un bilancio delle proprie competenze raggiunte in forma di autovalutazione



L'obiettivo è quello di delineare i miglioramenti raggiunti e i punti che restano da potenziare



Incontro di restituzione finale



L'amministrazione territoriale organizza un incontro sul percorso di formazione con i docenti neoassunti

L'obiettivo è quello di valutare complessivamente l'attività formativa e raccogliere feedback



Lo schema del bilancio delle competenze

Fonte: INDIRE-MIUR, *Bilancio di Competenze*, 2016.

I. Area delle competenze relative all'insegnamento (Didattica)

- a) Organizzare le situazioni di apprendimento
- b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- c) Coinvolgere gli studenti nel loro apprendimento e nel loro lavoro



II. Area delle competenze relative alla partecipazione scolastica (Organizzazione)

- d) Lavorare in gruppo tra insegnanti
- e) Partecipare alla gestione della scuola
- f) Informare e coinvolgere i genitori



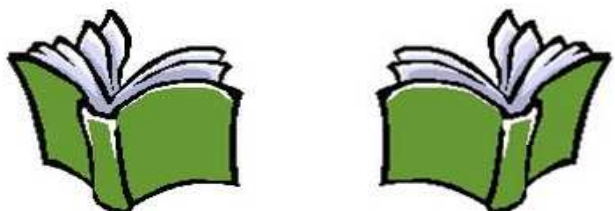
III. Area delle competenze relative alla propria formazione (Professionalità)

- g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione
- h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative
- i) Curare la propria formazione continua



Il patto per lo sviluppo professionale

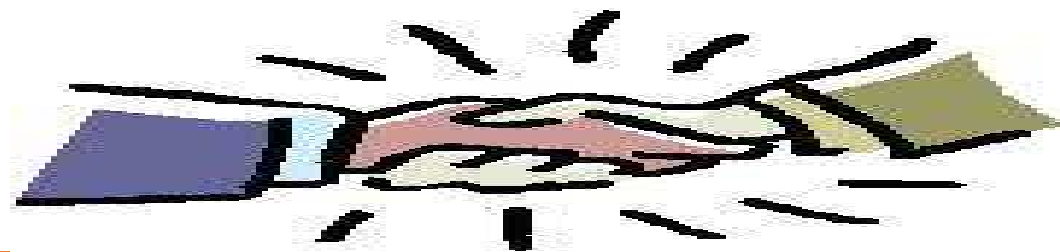
Gli impegni reciproci che legano il docente neo arrivato e la nuova comunità di appartenenza sono “messi nero su bianco” in un apposito documento (il “patto”) che impegna e stimola ad assumere un atteggiamento di ricerca e di propensione all’innovazione.



Non è un contratto di natura giuridica, ma di un impegno etico-professionale, che si avvicina ai codici di comportamento e soprattutto al patto formativo che si sottoscrive con i genitori e gli allievi.



Il patto è “ritagliato” sulle caratteristiche del Bilancio di competenze e consente di mettere a fuoco alcuni aspetti su cui si intende dedicare attenzione nel corso del proprio lavoro.



L'osservazione in classe

Non si tratta di “mettere in scena” attività particolari per colpire gli osservatori, ma di condividere pratiche didattiche “normali”

Si tratta di riflettere sui passaggi-chiave in cui si sostanzia una efficace azione didattica, e di prevedere un raccordo preventivo (che potrebbe riguardare tutti gli insegnanti di un istituto coinvolti nell'esperienza), in cui concordare i tempi e le modalità della presenza in classe dell'osservatore, gli strumenti utilizzabili, le avvertenze da rispettare.

Uso a scopo formativo dell'osservazione



Il tutoring

Tutor è il collega esperto, competente e motivato che accompagna i nuovi membri di una comunità professionale ad rafforzare le proprie motivazioni e competenze professionali.



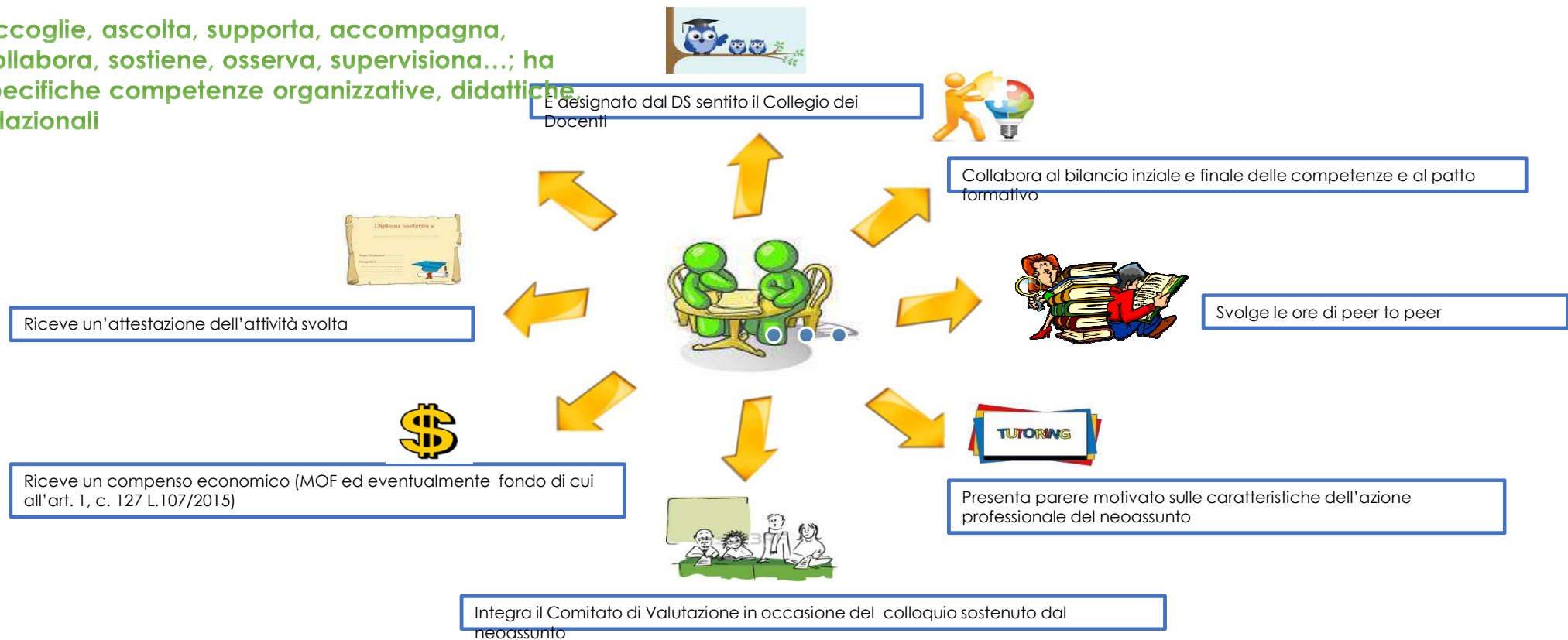
One To One



Al di là delle azioni visibili (colloqui, confronti, suggerimenti, fornitura di documenti ed esempi, affiancamenti in progetti, ecc.) ci sono le azioni invisibili, che scaturiscono dalla qualità della relazione tra le persone

Le azioni visibili del tutor

Accoglie, ascolta, supporta, accompagna, collabora, sostiene, osserva, supervisiona...; ha specifiche competenze organizzative, didattiche relazionali



Le azioni invisibili del tutor

- accoglienza e presa in carico; ascolto;
- facilitazione;
- responsabilizzazione;
- attivazione; accompagnamento e supporto;
- autovalutazione 'realistica';
- passaggio dal sapere tacito/implicito a quello esplicito; ';
- scoperta di attività e competenze;
- loro 'nominazione';



- auto-riconoscimento e riconoscimento sociale;
- valorizzazione, apprezzamento;
- consolidamento della identità;
- self-empowerment e self-efficacy;
- riflessività e meta-cognizione;
- apprendimento e sviluppo;
- capitalizzazione e transfer;
- apertura;
- sviluppo di...

Cosa ci si aspetta da un dirigente scolastico

Comma 93, legge 107/2015

- a) competenze gestionali ed organizzative finalizzate al raggiungimento dei risultati, correttezza, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione dirigenziale, in relazione agli obiettivi assegnati nell'incarico triennale;
- b) valorizzazione dell'impegno e dei meriti professionali del personale dell'istituto, sotto il profilo individuale e negli ambiti collegiali;
- c) apprezzamento del proprio operato all'interno della comunità professionale e sociale;
- d) contributo al miglioramento del successo formativo e scolastico degli studenti e dei processi organizzativi e didattici, nell'ambito dei sistemi di autovalutazione, valutazione e rendicontazione sociale;
- e) direzione unitaria della scuola, promozione della partecipazione e della collaborazione tra le diverse componenti della comunità scolastica, dei rapporti con il contesto sociale e nella rete di scuole.

17/02/2016



CHE COSA CI SI ASPETTA DA UN INSEGNANTE

Aspetti dell'area della
DIDATTICA

Prendersi cura degli allievi e della didattica

Aspetti dell'area della
ORGANIZZAZIONE

Prendersi cura della gestione della scuola

Aspetti dell'area della
FORMAZIONE

Prendersi cura della professionalità

a)

- Qualità dell'insegnamento
- Contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica
- Successo formativo e scolastico degli studenti

b)

- Risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni
- Innovazione didattica e metodologica
- Collaborazione alla ricerca didattica alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche

c)

- Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo
- Responsabilità assunte nel coordinamento didattico
- Responsabilità assunte nella formazione del personale

Dirigente scolastico



Garantisce la disponibilità del POF e della documentazione

Emette provvedimento motivato di conferma in ruolo o di ripetizione del periodo



Stabilisce il patto per lo sviluppo professionale



Presiede il comitato di valutazione



Designa il tutor, sentito il parere del Ccollegio dei Docenti



Visita la classe del neoassunto almeno una volta



Attesta le ore di osservazione / pee to peer



Presenta una relazione per ogni docente neoassunto



Cosa osservano i dirigenti

Fonte: M.L. Giovannini, A. Rosa, *Dirigenti scolastici e docenti neo-assunti* (Emilia-Romagna, 2015)

Gestione delle dinamiche interne alla classe



Ricorso alle metodologie inclusive



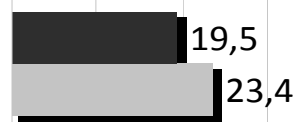
Uso di un'efficace mediazione per la materia insegnata



Uso dei materiali e delle risorse didattiche predisposte



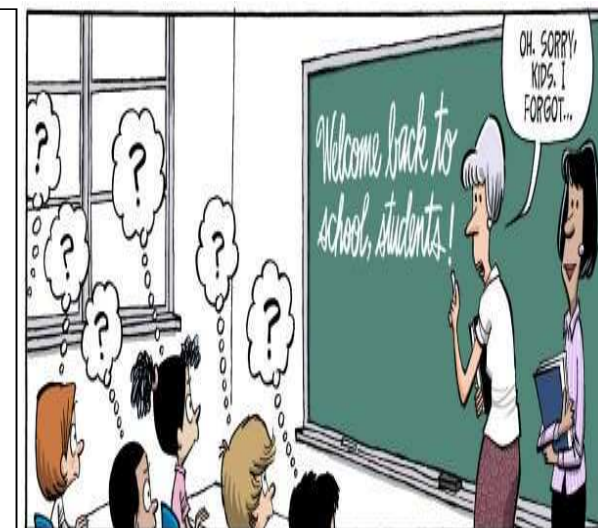
Valorizzazione degli apporti degli allievi



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90

■ Dirigenti che hanno svolto osservazioni nelle classi dei neo assunti (n. 251)

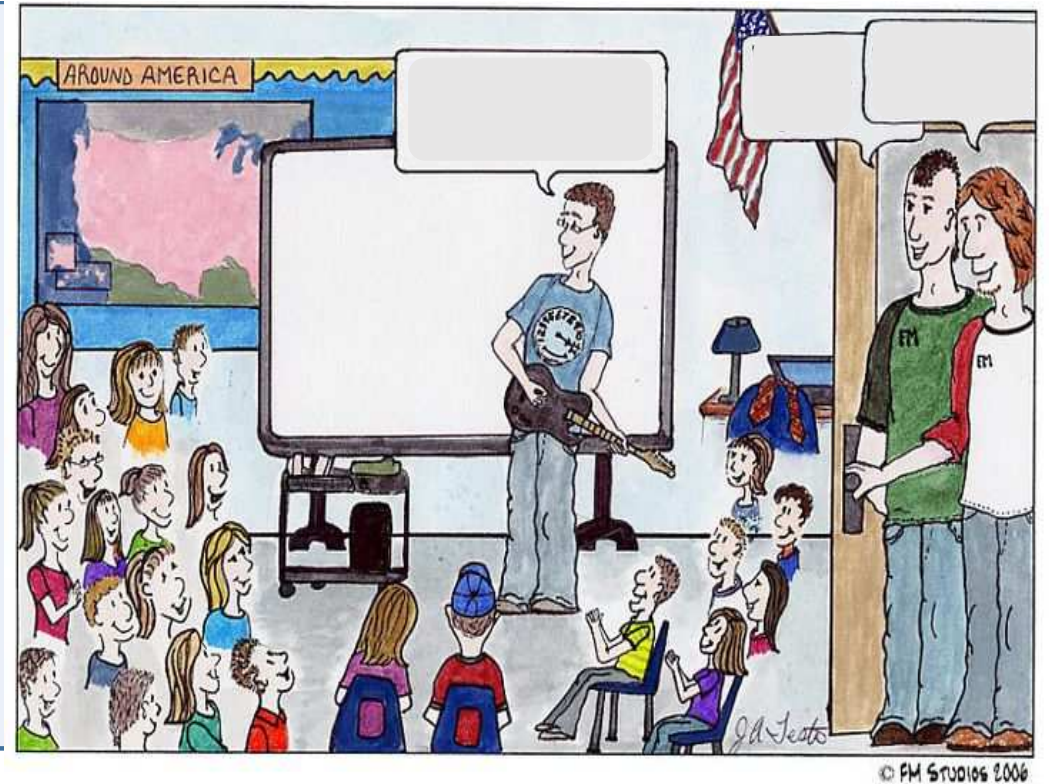
■ Dirigenti che non hanno svolto osservazioni nelle classi dei neo assunti (n. 175)



Il Dirigente tra formazione e valutazione

La capacità di un docente di padroneggiare la “scena della classe” in termini di qualità del clima sociale e relazionale e del carattere inclusivo della didattica.

Questi aspetti sembrano prevalere sulla qualità della organizzazione della lezione o della strutturazione dei materiali didattici



Le regole contenute nel nuovo anno di formazione richiamano il dirigente ad una maggiore vicinanza con la vita d'aula, a promuovere lo sviluppo professionale dei docenti, a scommettere sul fattore umano come risorsa decisiva per il miglioramento della scuola

Grazie