

Formazione dei docenti neoassunti

Valenza della formazione in ingresso
e ricaduta sulla professionalità docente

Dirigente Tecnico Claudio Bergianti

Bologna 26-28/01/2015

Formazione o Metaformazione?

Due parti :

- Caratteri dell' anno di formazione 2014/15
- Da dove veniamo e dove potremmo andare
(a proposito di formazione docenti)

A che serve l'anno di formazione?

(A parte che studiare fa sempre bene.....)

- Perchè la trasformazione in corso è profonda e molto celere:
cambiano gli studenti sotto i nostri occhi,
cambiano le famiglie, cambia la società,
cambiano le tecnologie.
- Le competenze del docente: disciplinari,
didattiche, relazionali, organizzative vanno
continuamente aggiornate.

Formazione in ingresso e in servizio

Non serve una formazione purchessia

- Occorre una formazione in ingresso come base per la futura formazione in servizio
- Deve essere “buona” formazione. Cioè in grado di arricchire le competenze, cioè la capacità di spendere sul campo (e su un campo specifico) le conoscenze e le abilità

(Proprio come per gli alunni)

Da dove veniamo

- L' assetto normativo si riassume nel T.U. d.lgs. 297/94 e nel più recente DM 10/09/2010
- Formazione come parte del periodo di prova
- Non di rado era diventato un adempimento come gli altri o considerata un prezzo da pagare, l'ultimo, all' agognata entrata in ruolo
- D' altra parte la ripetizione di concetti già sentiti tante volte nel percorso di studi e nella preparazione dell' abilitazione non incoraggiava

La piattaforma Indire

Nel 2001 è stata introdotta la modalità blended: 50% in presenza e 50% on line per un totale di 50 ore.

E' stata un' importante novità,
ma non sufficiente

Innovazioni dell' USR ER

Dall' anno scorso sono state introdotte importanti novità nella nostra regione.

Novità confermate e ampliate quest'anno:

- Laboratori
- Tutoraggio e peer review
- E-portfolio (da confermare)

I Laboratori

- Si tratta di attività di norma rivolta a piccoli gruppi, centrata su argomenti di particolare “attualità” affrontati con un approccio operativo e con la riflessione su esperienze compiute sul campo. Durata: 10 h + 5h di rielaborazione
- Nei laboratori si possono progettare attività di ricerca-azione
- La partecipazione è on demand: ciascuno sceglie all' interno di un catalogo

Gli argomenti dei laboratori

- Nuove tecnologie
- Gestione della classe
- BES (disabilità, dsa, ecc.)
- Approfondimenti disciplinari
- Indicazioni per il I ciclo (c.v., a.d.a., ecc.)
- Didattica per competenze
- Alternanza scuola-lavoro
- Intercultura
- Autovalutazione d' istituto

Chi li organizza?

- Alcuni direttamente dall' UAT
- Altri da singole istituzioni scolastiche
- Altri, non specificamente destinati ai neoassunti, daUSR, UAT, soggetti accreditati

Tutoraggio e peer review

- Si tratta di 12 destinate alla osservazione in classe da parte del tutor (5h), all' osservazione nella classe del tutor da parte del neossunto (5h) e alla rielaborazione congiunta delle osservazioni (2h)
- E' un' esperienza di job shadowing compiuta per la prima volta nel 2013/14 con buoni risultati

Il Tutor

- La figura del tutor assume un notevole rilievo, non tanto per ciò che può “insegnare” al neoassunto, quanto per la condivisione dell'esperienza e la sua diffusione nella scuola
- E' intenzione dell' UAT di organizzare un momento formativo per tutor, anche per condividere modelli e griglie di osservazioni, essenziali e significative.

L' e-portfolio

- Abbiamo chiesto all' Indire di utilizzare le residue 20h di piattaforma (5h le sottraiamo per la restituzione e rielaborazione dei risultati dei laboratori) per insegnare a costruire il proprio portfolio on line.
- Già un' esperienza simile è stata fatta l' anno scorso in una provincia.

Dove andiamo?

- Le innovazioni introdotte fanno riferimento ad una certa idea dello sviluppo professionale dei docenti che ci piacerebbe si diffondesse
- Lo sviluppo delle competenze dei docenti va affidato, secondo questa idea, innanzi tutto alle risorse professionali della classe docente stessa.

Formazione obbligatoria

- La stessa formazione obbligatoria in servizio, annunciata giustamente dal Governo ne “La Buona Scuola”, va destinata soprattutto a diffondere tra i docenti pratiche di cooperative learning, di progettazione, ricerca e valutazione comuni. Insomma si dovrebbe puntare ad una crescita dall' interno, piuttosto che a un intervento esterno e dall' alto.

Lo sviluppo professionale

- Bisogna tracciare per ciascuno un percorso che, partendo dal proprio “bilancio di competenze”, progetti percorsi di arricchimento e approfondimento, documenti le attività svolte, esponga riflessioni su di esse, si ponga ulteriori obiettivi, riaprendo il ciclo.
- Questo è il portfolio!

La valutazione

- Una simile impostazione consente di sdrammatizzare anche il tema della valutazione.
- Infatti il docente che compie questo percorso ne dà conto (al nucleo di valutazione?).
- Ma alla valutazione concorrerebbero diversi punti di osservazione: il tutor, il coordinatore di classe, il coordinatore di dipartimento, in una sorta di complessa peer review, che culmina del parere del comitato o nucleo.

Valutazione e autovalutazione

- Come per la valutazione dell' istituzione scolastica è stato scelto un approccio che privilegia il miglioramento, che spinge ogni scuola a competere con se stessa, così la valutazione dei docenti potrebbe essere un processo che mette al centro la crescita di ciascuno in un contesto collaborativo, piuttosto che competitivo.
- Tutto ciò comporta che la classe docente si renda protagonista del miglioramento della sua reputazione presso l' opinione pubblica, anche essendo esigente con se stessa

Sperimentazioni

- Ci sono scuole sperimentali che adottano già percorsi di crescita professionale, almeno per i neoassunti, di questo tipo.
- Così è per la “Don Milani” di Genova dove ai neoassunti si propone un vero e proprio
- “Patto per lo sviluppo professionale”, dove per ciascun area: didattica, della cooperazione, della formazione, della ricerca, si definiscono gli indicatori, le metodologie di osservazione. Ciascuno valuta i propri punti di forza e di debolezza e progetta la propria crescita.

La carica dei 150000

- L'esperienza che faremo quest'anno ci aiuterà ad affrontare la massiccia immissione in ruolo che si annuncia per il prossimo settembre.
- Rendere il periodo di prova e di formazione più efficace al fine di garantire ai nostri giovani la migliore qualità dell'insegnamento è un dovere in ogni momento.

Tanto più in un momento così particolare

Buon lavoro e.....in bocca al lupo!

Un ringraziamento al collega Giancarlo Cerini