

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

- 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 sostituiva la classica "tesina"



Il percorso in sintesi

FASE	ATTIVITÀ	DURATA	RESPONSABILITÀ	MODALITÀ
1	Bilancio delle competenze iniziale	3 ore	Docente neoassunto/tutor/Dirigente Scolastico	Piattaforma online
2	Incontro propedeutico	3 ore	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza
3	Laboratori formativi	12 ore	USR/ambito territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Laboratoriale in presenza
4	Peer to Peer	12 ore	Docente neoassunto/Tutor	In presenza (a scuola) con il supporto della piattaforma on-line
5	Formazione on-line	14 ore	Docente neoassunto	Piattaforma on-line
6	Bilancio delle competenze finali	3 ore	Docente neoassunto/ Tutor	Piattaforma on-line
7	Incontro di restituzione finale	3 ore	USR/Ambito Territoriale (con la collaborazione delle scuole polo)	Frontale in presenza



La fase 1: bilancio delle competenze iniziale



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



La fase 2: 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

La fase 3: 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

La fase 4: 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



dreamstime.com



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

La fase 5: formazione on line



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

La fase 6: bilancio delle competenze finali

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



La fase 7: 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



Le novità: e-portfolio dei neoassunti

1. Bilancio di competenze iniziale



2. Curricolo formativo

3. Documentazione

[di due sessioni di lavoro: due percorsi della durata ciascuno da un minimo di un'ora ad un massimo di 4 ore]

3A Progettazione

3B Descrizione dell'azione in classe

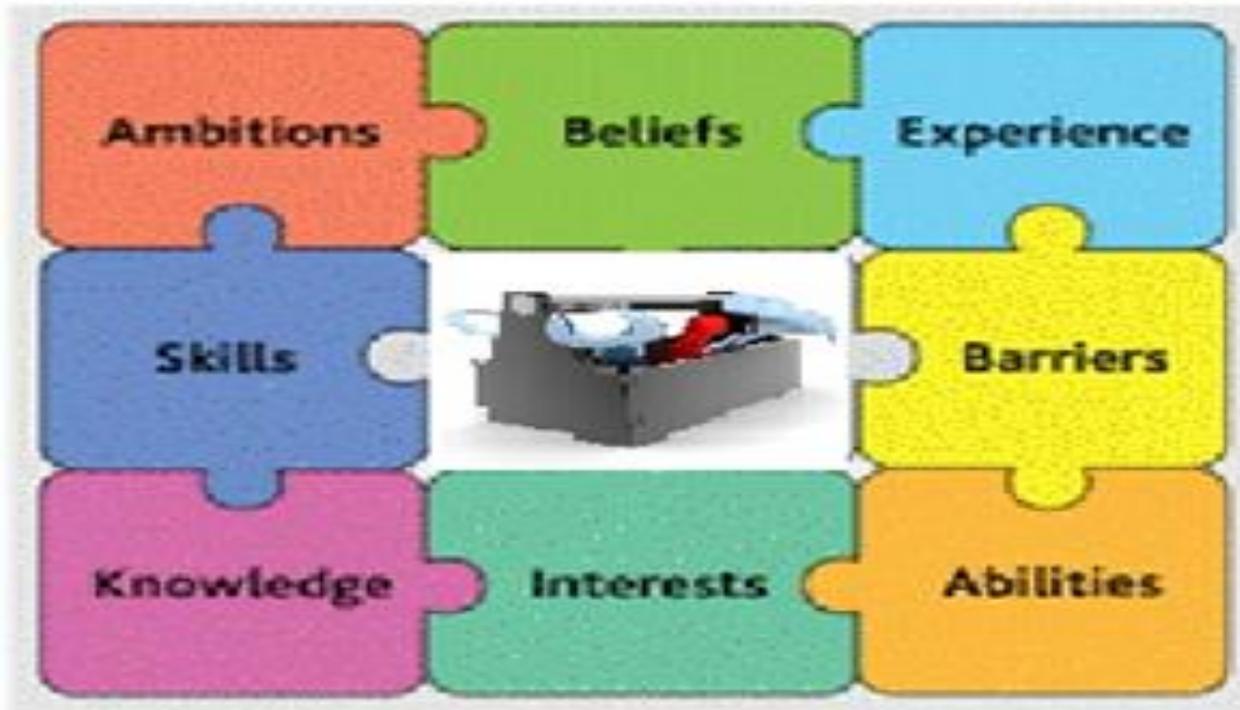
3C Riflessione



4. Bilancio di competenze finale

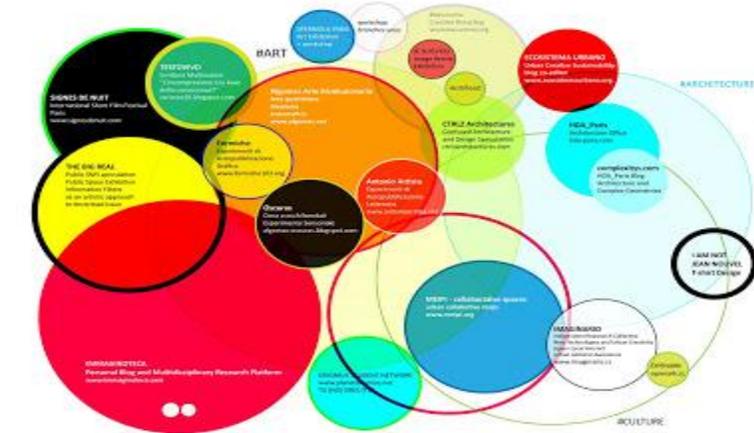
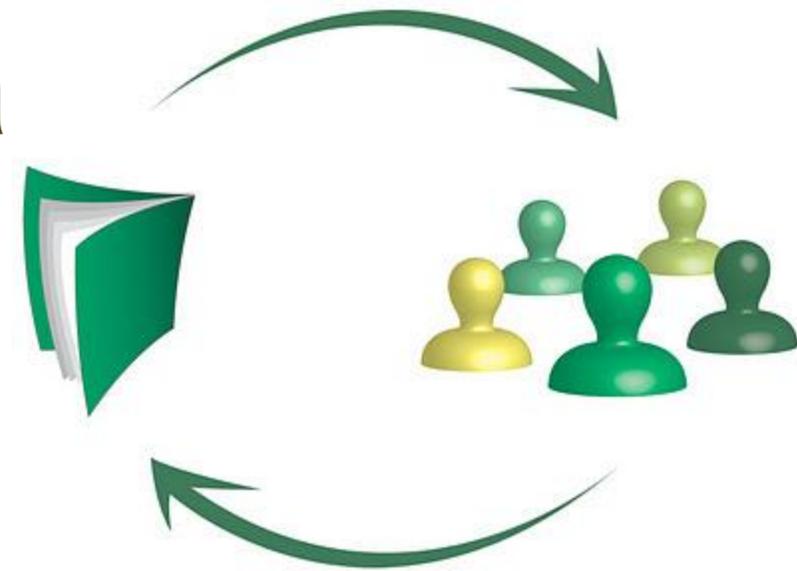
Il bilancio di competenze

- La compilazione di un bilancio di competenze iniziale viene proposto ai docenti neoassunti sulla base di un modello fornito dall'INDIRE su formato digitale.



Il bilancio di competenze: una novità

Mette a confronto il punto di partenza e il punto di arrivo nel primo anno di ruolo.



- L'esigenza di un check-up iniziale appare giustificata dalla varietà di situazioni professionali che caratterizzano i "100.000" assunti, ma anche varietà degli impieghi possibili (es. organico potenziato, utilizzo su grado diverso, ecc.)

- Confrontarsi con una check-list consente di porsi domande sull'idea di insegnante, sulle attese istituzionali che emergono dai descrittori



Le fonti



- Decreto legislativo 297/1994 [TU]
- CCNL 2006-2009
- Legge 107/2015 [commi 115-120, 129],
- Ricerca internazionale sulle competenze dei docenti, in particolare di area francofona (Perrenoud, 2002).



cfr. P. Perrenoud, *Dieci nuove competenze per insegnare. Invito al viaggio*, Anicia, Roma, 2002.
Il format proposto per i neo-assunti rispecchia molto da vicino il profilo di competenza delineato da Perrenoud

Lo schema del bilancio delle competenze

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

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



Come si costruisce un bilancio di competenze



Riflessione, autoanalisi, rielaborazione di esperienze precedenti, con l'aiuto di un tutor, in modo da far affiorare competenze tacite, capacità non valorizzate, aree di criticità, in una ottica prevalentemente autovalutativa e di riposizionamento in vista di nuove opportunità lavorative.

Taglio prevalentemente narrativo

[deve consentire di rileggere alcuni aspetti del proprio stile di lavoro riferiti ai luoghi simbolici dell'aula, della scuola e del sé professionale]

con posizionamento di percezione [mi sento efficace, ho bisogno di approfondire alcune competenze, vorrei impegnarmi in alcuni nuovi campi...]

RACCONTAMI TUTTO

Le domande giuste



Pensare alla propria professionalità in chiave dinamica *[la mia storia, le mie esperienze, i miei successi, la formazione futura...]* in una prospettiva di sviluppo e di crescita.

Facendo semplici domande generali *[padroneggio l'argomento? quando ho affrontato questo problema? ho avuto riscontri positivi o evidenze critiche? riconosco alcuni miei punti di forza?...]*

Rispondendo a domande fornite dalla piattaforma sulla falsariga di quelle del modello dell'anno scolastico 2014-2015

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.



Stralcio dal “Patto per lo sviluppo formativo”

b) Area didattico-metodologica

- Stabilire una proficua relazione con i propri allievi favorendo un clima di classe positivo rispettare i ritmi e le caratteristiche di apprendimento degli alunni riconoscendone le differenze individuali
- Presentare i contenuti tenendo in considerazione le preconcoscenze degli allievi e utilizzando strategie di mediazione degli stessi
- Rendere trasparenti gli obiettivi e fissare criteri espliciti di successo
- Sviluppare strategie metodologiche differenziate ed inclusive valorizzando le differenze (sociali, etniche, di genere, di abilità...)



Stralcio dal “Patto per lo sviluppo formativo”

b) Area didattico-metodologica

- Utilizzare strumenti di osservazione e valutazione dell'efficacia dei percorsi didattici usando strategie metacognitive che identificano, controllano e regolano i processi cognitivi
- Sfruttare gli errori come occasione di crescita e favorire lo sviluppo di pensiero critico e di autovalutazione
- Praticare tecniche di ascolto attivo nella mediazione didattica ed educativa
- Usare, a seconda delle finalità e dei contesti, strategie e strumenti diversi di valutazione
- Usare strumenti differenziati per osservare e gestire le dinamiche relazionali e i conflitti
- Utilizzare in modo competente gli strumenti multimediali



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



L'osservazione in classe



Utilizzare una semplice *check-list*, che passi in rassegna gli indicatori più significativi dell'azione didattica,

I punti focali [come nel progetto “Valutazione e Miglioramento” – VM] possono riguardare

- le strategie didattiche (S)
- la gestione della classe (G)
- il sostegno-guida-supporto (S)
- il clima di apprendimento (C)



L'osservazione delle strategie didattiche

STRATEGIE DIDATTICHE

A
Insegnamento
strutturato

A1. **L'insegnante** spiega in modo strutturato

A2. **L'insegnante** propone attività strutturate

B
Tecniche di
interrogazione e
discussione

B1. **L'insegnante** fa domande che incoraggiano il ragionamento

B2. **L'insegnante** dedica spazio alla discussione in classe

C
Strategie per sostenere
l'apprendimento

C1.a **L'insegnante** illustra il metodo o la procedura da usare

C1.b **L'insegnante** dà indicazioni agli studenti per fare da soli

D
Monitoraggio e
valutazione

D1.a **L'insegnante** fa domande per verificare la comprensione

D1.b **L'insegnante** osserva il lavoro degli studenti

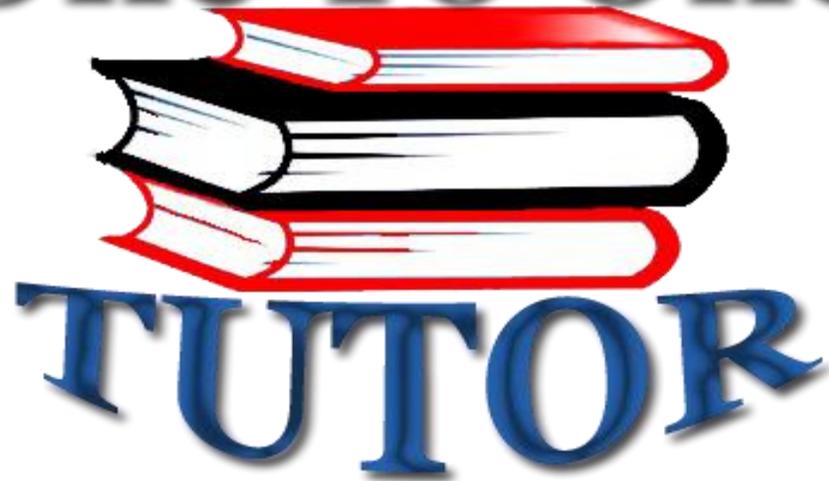
D2. **L'insegnante** fornisce *feedback* per aiutare gli studenti a migliorare

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 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 osservano i dirigenti

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

Gestione delle dinamiche interne alla classe



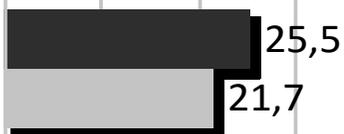
Ricorso alle metodologie inclusive



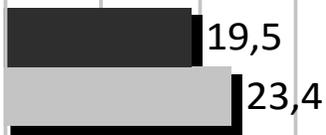
Uso di un'efficace mediazione per la materia insegnata



Uso dei materiali e delle risorse didattiche predisposte



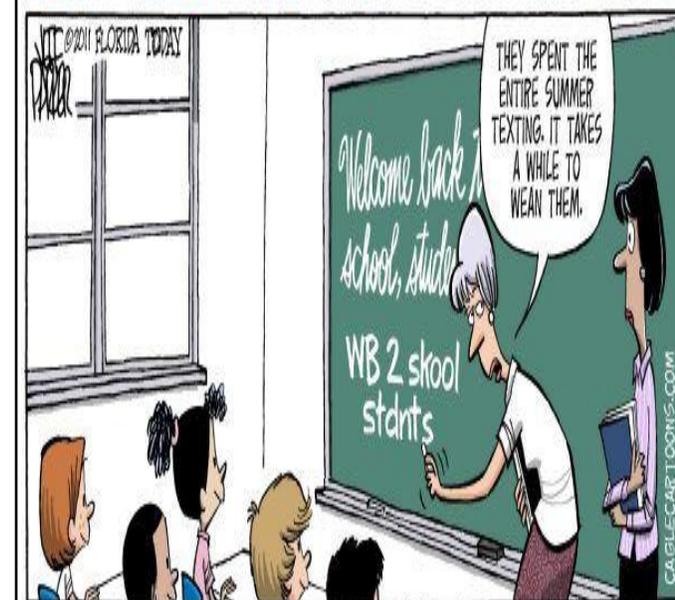
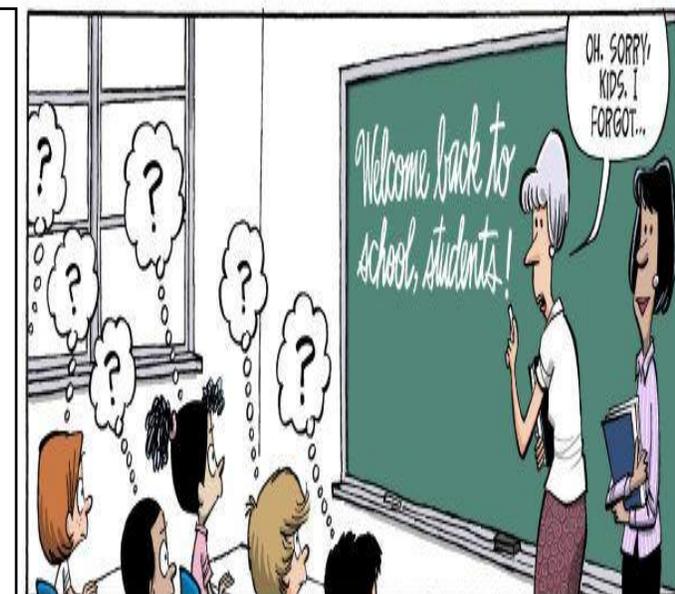
Valorizzazione degli apporti degli allievi



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90

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

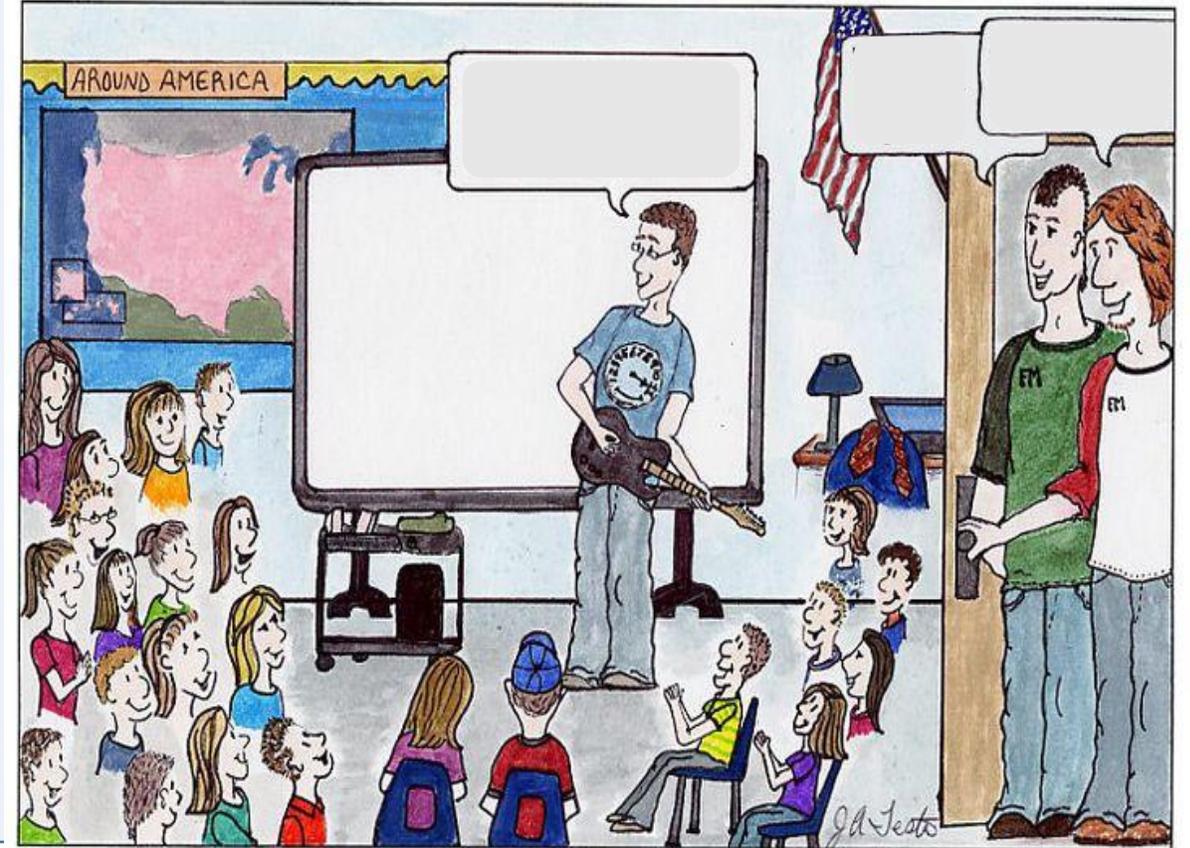
■ Dirigenti che non hanno svolto osservazioni nelle classi dei neo assunti (n. 175)



Cosa osservano i dirigenti

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



© FM STUDIOS 2006

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