

Incontro propedeutico per la formazione docenti



UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE AMBITO TERRITORIALE DI BRESCIA

Venerdì 10 febbraio 2017

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

AULA MAGNA DEL DIPARTIMENTO DI MEDICINA – VIALE EUROPA, 11 BRESCIA

Anna Braghini – referente per la formazione docenti USR AT Brescia

Alcuni dati - rilevazione a.s. 2016-2017

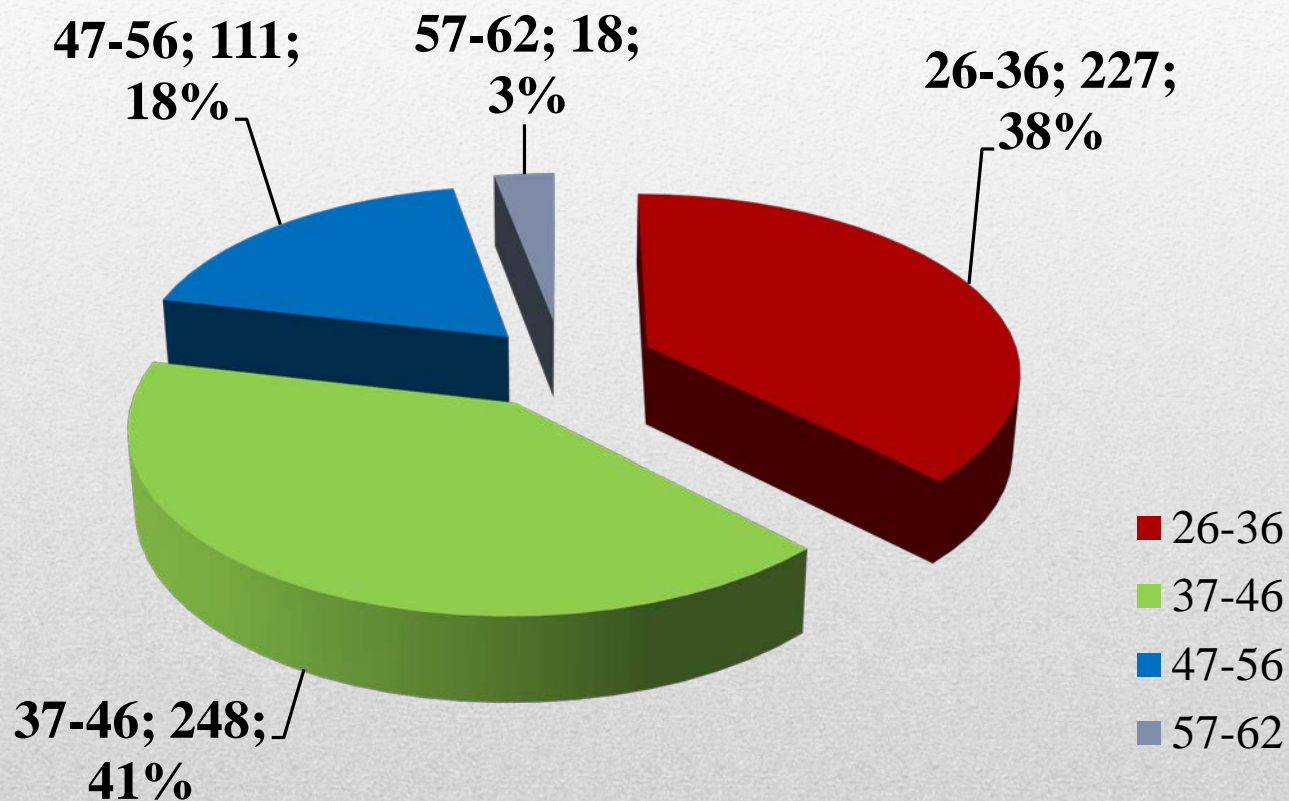
Aggiornati all'8 febbraio 2017

Ordine e grado	N° docenti
Infanzia	48
Primaria	267
I grado	78
II grado	211
Totale	604

Tipologia di provenienza	N° docenti
Immessi in ruolo quest'anno	409
Rinvio anno di prova	107
Passaggio di ruolo	77
Mancato superamento anno di prova	11

Suddivisione per fasce di età

Fascia di età	N° docenti
26-36	227
37-46	248
47-56	111
57-62	18

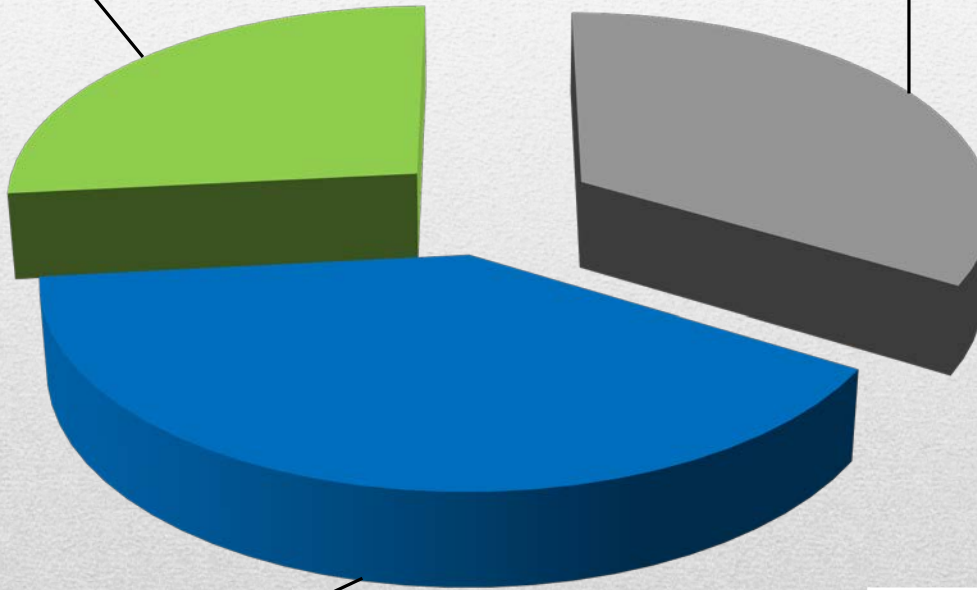


I poli formativi

Polo 3; 161;
27%

Polo 1; 203;
33%

Polo 2; 240;
40%



totale	polo 1	polo 2	polo 3
604	203	240	161

Programma dei lavori

- **Accoglienza dei neoassunti e presentazione del percorso formativo**
a cura di Anna Braghini referente USR AMBITO TERRITORIALE DI BRESCIA
 - **Saluto del Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Brescia** prof. ing. Maurizio Tira
 - **Presentazione dell'offerta formativa delle scuole Polo**
a cura delle Dirigenti Scolastiche delle Scuole Polo
 - Polo 1** – I.T. Abba-Ballini - Brescia – Elena Lazzari
 - Polo 2** – I.C. di Bagnolo Mella – Rita Scaglia
 - Polo 3** - I.I.S. Einaudi – Chiari – Vittorina Ferrari
 - **Domande e chiarimenti** (da porre al termine degli interventi)
-

Principali riferimenti normativi della formazione dei docenti neoassunti

- L. 107/2015 art. 1 c. 115-120
- D.M. 850/2015 (applicativo della L. 107, art. 1, c. 118)
Obiettivi, modalità di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, le attività formative e i criteri per la valutazione del personale docente ed educativo in periodo di formazione e prova
- Nota 36167 del 5/11/2015 Primi orientamenti operativi
- Nota 28515 del 4/10/2016 Orientamenti preliminari per la progettazione delle attività formative a.s. 2016-17

A chi è rivolta la formazione?

(D.M. 850/2015, art. 2, comma 1)

- Ai docenti al primo anno di servizio con incarico a tempo indeterminato.
- Ai docenti per i quali sia stata richiesta la proroga del periodo di formazione e prova.
- Ai docenti per i quali sia stato disposto il passaggio di ruolo.
- Ai docenti che debbano ripetere il periodo di formazione e prova per effetto di valutazione negativa.
- Ai docenti assunti in ruolo con decorrenza giuridica 2016 ed economica 2017 in servizio con incarico di supplenza su medesimo ordine e grado e su medesimo posto o classe di concorso affine (non obbligo ma possibilità).

Validità del periodo di formazione e prova

(D.M. 850/2015, art 3, comma 1)

180 giorni di servizio effettivamente prestato

di cui

120 giorni di servizio per attività didattiche

50 ore di attività di formazione complessiva, considerando sia le attività formative in presenza, l'osservazione in classe, la rielaborazione professionale, mediante gli strumenti del «bilancio delle competenze», del «portfolio professionale», del patto per lo sviluppo formativo.

nei 180 giorni sono comprese

tutte le attività connesse al servizio scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, esami, scrutini e ogni altro impiego di servizio, il primo mese di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza

non sono comprese

ferie, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti, aspettativa

i 120 giorni comprendono

i giorni effettivi di insegnamento, i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, ivi comprese la valutazione, la progettazione, la formazione, le attività collegiali.

Il percorso formativo

Incontri propedeutici e di restituzione finale	Laboratori formativi	Osservazione in classe	Formazione in piattaforma Indire	Totale
6 ore	12 ore	12 ore	20 ore	50 ore

Criteri per la valutazione del personale docente in periodo di formazione e prova

(D.M. 850/2015, art.4, comma 1)

Il periodo di formazione e di prova è finalizzato specificamente a verificare la padronanza degli standard professionali da parte dei docenti neo-assunti con riferimento ai seguenti criteri:

- a.** corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti;
- b.** corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- c.** osservanza dei doveri connessi con lo *status* di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;
- d.** partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Criteri per la valutazione del personale docente

(D.M. 850/2015, art. 4, comma 2)

Il Dirigente scolastico mette a disposizione:

- il Piano dell'offerta formativa;
- la documentazione tecnico-didattica.

Sulla base di tali documenti il docente redige la propria **programmazione annuale** in cui specifica **gli obiettivi dell'azione didattica** condividendoli con il *tutor*:

- gli esiti di apprendimento attesi
 - le metodologie didattiche
 - le strategie inclusive per alunni con bisogni educativi speciali e di sviluppo delle eccellenze
 - gli strumenti e i criteri di valutazione
-

CCNL 2006-2009 – Comparto scuola

Art. 27 c. 1 Il **profilo professionale dei docenti** è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica.

Art. 28 c. 3 I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

Gli **obblighi di lavoro del personale docente** sono correlati e funzionali alle esigenze [...] delle attività di insegnamento e attività funzionali alla prestazione di insegnamento [...] (Art. 28 c. 4)

Il piano di formazione prevede un monte-ore svolto in collaborazione con il *tutor*

(D.M. 850/2015, art. 12, comma 4)

Il docente *tutor*:

- **accoglie** il neo-assunto nella comunità professionale;
- **favorisce** la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola;
- esercita ogni utile forma di **ascolto**, consulenza e **collaborazione** per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento;
- predispone momenti di reciproca **osservazione** in classe;
- **presenta** al Comitato le risultanze in merito all'anno di prova e formazione.

Il docente *tutor*

- E' designato dal **D.S.** sentito il **Collegio dei docenti**.
- **Collabora** al bilancio iniziale e finale delle competenze e al patto formativo.
- Svolge le ore di **reciproca** osservazione in classe.
- **Presenta** l'istruttoria sulle caratteristiche dell'azione professionale del docente a lui affidato.
- Integra il Comitato di Valutazione in occasione del **colloquio**.
- Riceve un **compenso** economico.
- Riceve **un'attestazione** dell'attività svolta.

Il profilo del *tutor* si ispira alle caratteristiche del *tutor* accogliente degli studenti universitari impegnati nei tirocini formativi attivi (cfr. [D.M. 249/2010](#); [D.M. 194/2011](#))

Il *Portfolio* professionale

(D.M. 850/2015, art.11, comma 1)

Il docente nel corso per periodo di formazione
cura la predisposizione di
un proprio *portfolio* professionale in formato
digitale

Che cos'è il *portfolio*?

La traduzione alla lettera rimanda a portafoglio, il *portfolio* è una **cartella** o un **dossier**

In esso dovranno essere contenuti:

- 1) il **curriculum**;
- 2) il **bilancio** delle competenze iniziale;
- 3) la **documentazione** di fasi significative della progettazione didattica, delle attività didattiche svolte e delle azioni di verifica;
- 4) il **bilancio** delle competenze conclusivo;
- 5) il piano per lo **sviluppo professionale**.

Per quale obiettivo elaborare il *portfolio*?

- Far emergere le competenze* dei docenti e contribuire ad incrementarle e sostenerle con un programma di crescita professionale.

* **descriverle, comprenderle, autovalutarle, renderle trasparenti ed efficaci**

- Stimolare un atteggiamento pro-attivo dei docenti nei confronti della propria professionalità, con uno specifico orientamento all'innovazione metodologica e all'efficacia dell'insegnamento in situazione. (cfr. Nota 28515/2016)

Il bilancio delle competenze professionali

Viene redatto **all'inizio** e alla **fine** del percorso formativo sulla base di un modello digitale all'interno della piattaforma predisposta da **INDIRE**

Il bilancio delle competenze costituisce il **filo conduttore** del percorso di formazione

- Il primo bilancio permette di **cogliere** i bisogni di formazione sulla base di **un'autovalutazione** da realizzarsi in collaborazione con il *tutor*.
- Il bilancio finale esprime i **miglioramenti** raggiunti e gli aspetti che restano da **potenziare**.

Il bilancio delle competenze verrà tradotto in un patto **formativo** o patto per lo **sviluppo professionale** o progetto per la **formazione in servizio**

Il patto formativo

Stabilisce quali sono gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale da raggiungere attraverso le attività formative.

E' il piano di miglioramento intenzionale che guiderà il docente:

- nella scelta dei laboratori da frequentare,
- negli aspetti da curare maggiormente durante l'attività didattica e sui quali
- a ricercare il confronto con i colleghi e con il *tutor*

Il bilancio delle competenze è strutturato in tre aree, ciascun'area a sua volta è articolata in tre ambiti

1. Area delle competenze relative all'insegnamento (**DIDATTICA**)
2. Area delle competenze relative alla partecipazione alla vita della propria scuola (**ORGANIZZAZIONE**)
3. Area delle competenze relative alla propria formazione (**PROFESSIONALITÀ**)

DIDATTICA

- Organizzare situazioni di apprendimento
- Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo
- Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento

ORGANIZZAZIONE

- Lavorare in gruppo tra docenti
- Partecipare alla gestione della scuola
- Informare e coinvolgere i genitori

PROFESSIONALITÀ

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

Documentazione di due situazioni didattiche

- E' la parte centrale del portfolio: **progettazione, azione didattica e riflessione, azioni di verifica intraprese**

Come si è proceduto nella progettazione?

- da quale input si è partiti?
- quali obiettivi sono stati scelti?
- quali mediatori e strumenti di valutazione sono stati utilizzati?
- quali sono state le attività previste?

e ancora....

- Come potrà evolvere l'azione didattica progettata?
- quali gli eventuali nodi problematici che la classe potrebbe trovare maggiormente complessi?

Tanto più la simulazione sarà accurata e fondata su dati empirici (ad es. i tipi di errori osservati in precedenti lezioni sullo stesso argomento, i comportamenti dei propri alunni...) tanto meglio la progettazione supporterà l'azione

Descrizione dell'azione

- La documentazione delle sessioni didattiche richiede di descrivere l'azione con materiali documentali:
 - I materiali predisposti dal docente: schede, *slide*, video, immagini, fotocopie di testi..
 - I materiali elaborati dagli studenti durante e dopo l'attività
 - I video o le immagini riprese durante le attività
 - Le osservazioni a caldo degli studenti, del *tutor* o del docente

la riflessione *post azione*

- Nella rilettura dei materiali precedentemente elaborati in fase di progettazione ed azione si individuano le differenze tra il progettato e l'agito
 - A quali risorse professionali si è ricorso per far fronte all'imprevisto?

Le **attività didattiche** da **documentare** sono quelle realizzate in presenza del *tutor* nella fase di osservazione reciproca

QUALI?

Attività '**normali**', quelle che fanno emergere maggiormente lo stile di insegnamento, le modalità operative soggettive, il modo quotidiano con il quale si impostano le relazioni con gli allievi o con i colleghi

Le due sessioni didattiche saranno realizzate rispettivamente nella fase iniziale e finale del percorso formativo: il confronto tra le due esperienze permetterà di cogliere il cambiamento di pensiero, conoscenza e competenza.

**Per quale obiettivo redigere un nuovo bilancio
di competenze finale
al termine del periodo di formazione e prova?**

per registrare i progressi di professionalità,
l'impatto delle azioni formative realizzate,
gli sviluppi ulteriori da ipotizzare

- quali cambiamenti sono avvenuti?
- in virtù di quali esperienze?
- quali gli obiettivi futuri per continuare ad alimentare la propria professionalità?

Alternanza tra teoria e pratica, immersione nell'azione e distanziamento riflessivo sulla stessa sono le due dimensioni che attualmente vengono riconosciute a fondamento della professionalità.

Non si tratta di acquisire modelli esterni ma **anche** in base a *input* esterni costruire con intenzionalità il proprio stile professionale

Il piano per lo sviluppo professionale stabilisce quali sono gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale da raggiungere.

Il portfolio descritto rende esplicita la professionalità docente:

- **Alternanza tra teoria e pratica**
- **Immersione nell'azione e distanziamento riflessivo sulla stessa.**

grazie per l'attenzione
Anna Braghini