

Incontro propedeutico per la formazione docenti

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE AMBITO TERRITORIALE DI BRESCIA

12 - 13 - 14 - 16 - 17 - 18 novembre 2020



Anna Braghini – referente per la formazione docenti USR AT Brescia

Programma dei lavori

- «Lo stato giuridico del personale docente»
a cura del dirigente Giuseppe Bonelli dell'USR A.T. BRESCIA
- Interventi dei dirigenti delle scuole polo
- Presentazione del percorso formativo
I materiali di supporto per la gestione delle attività
a cura di Anna Braghini referente USR Ambito Territoriale di Brescia
- Domande e chiarimenti

La declinazione al maschile dei termini utilizzati, insegnante, docente, tutor, studente sono una semplificazione comunicativa (e nel caso della scuola italiana una forma di rispetto per le minoranze), mentre nel merito si considera sempre la persona nella sua peculiarità e specificità di genere.

Alcuni dati -Rilevazione dei bisogni formativi a.s. 2020-2021

Aggiornati al 26 novembre 2020

Ordine e grado	N° docenti
Infanzia	63
Primaria	153
I grado	21
II grado	93
Totale	330

Tipologia di provenienza	N° docenti
Immessi in ruolo quest'anno	244
Rinvio anno di prova	31
Passaggio di ruolo	53
Mancato superamento anno di prova	2

Suddivisione anni di servizio

ANNI DI SERVIZIO	N° docenti	%
1° anno	5	2
da 2 a 4	24	7
da 5 a 7	78	24
da 8 a 10	50	15
da 11 a 13	32	10
da 14 a 16	65	20
da 17 a 19	18	5
da 20 a 22	24	7
da 23 a 25	13	4
da 26 a 28	10	3
da 29 a 31	8	2
più di 32	3	1

Le scuole polo

Ambito 6

Liceo delle Scienze Umane “V. Gambara” di Brescia

Ambito 7

I.T.C.G. “Cesare Battisti” di Salò

Ambito 8

I.T.C.G. “Olivelli - Putelli” di Darfo Boario Terme

Ambito 9

I.C. di Rudiano

Ambito 10

I.I.S. “Vincenzo Capirola”, di Leno

I.C. di Bagnolo Mella, di Bagnolo Mella

I laboratori si svolgeranno in modalità a distanza

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
- **Nota 28730 del 21/09/2020** Indicazioni per la progettazione delle attività formative a.s. 2020-21

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.

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

(Composte dalle attività formative in presenza, dall'osservazione in classe, dalla 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.

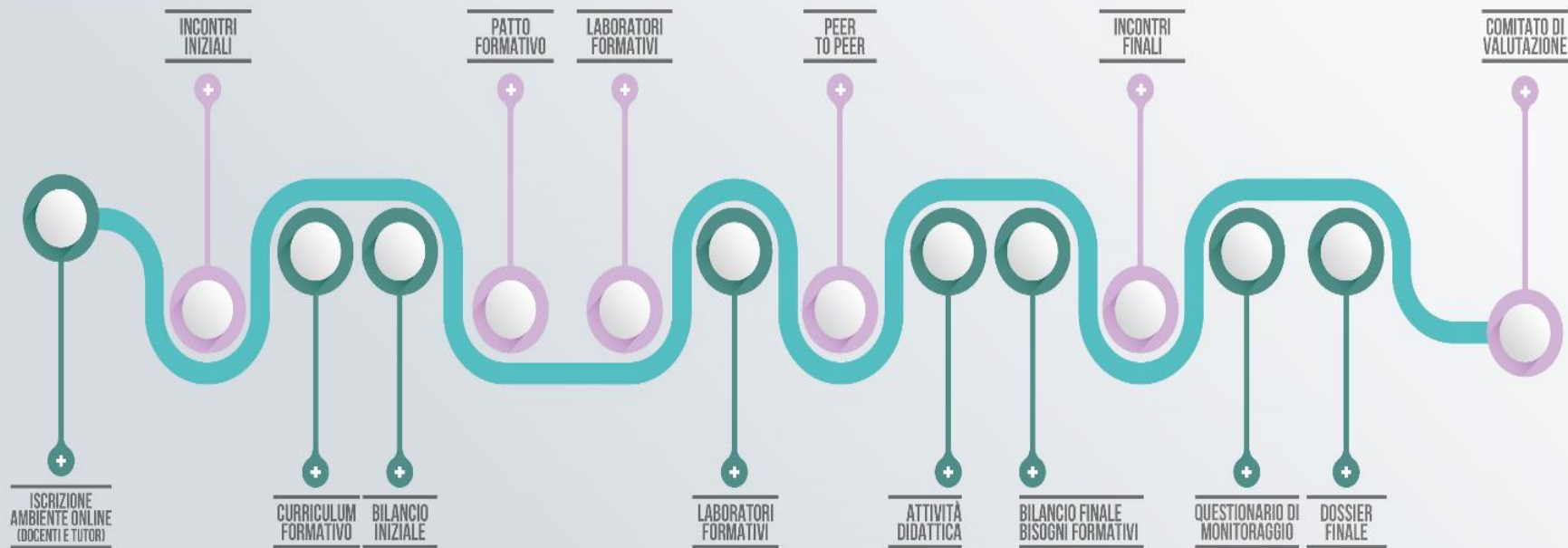
Il percorso formativo

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

Il succedersi delle attività

PERCORSO DI FORMAZIONE E PROVA

FORMAZIONE IN PRESENZA



FORMAZIONE ONLINE

A.S. 2020/21

Il patto formativo

- All'inizio dell'anno scolastico il docente in formazione redige il **patto formativo** in accordo e con la collaborazione del Dirigente scolastico e del tutor.
- Il **patto formativo** definisce gli impegni reciproci che legano il docente in anno di formazione e prova e la comunità educante che lo accoglie.
- Come si legge nel comma 5 articolo 3 del DM 850/2015, "il dirigente scolastico e il docente neoassunto sulla base del **bilancio delle competenze**, sentito il docente *tutor* e tenuto conto dei bisogni della scuola, stabiliscono, con un apposito patto per lo sviluppo professionale, gli obiettivi di sviluppo delle competenze di natura culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale da raggiungere attraverso le attività formative - di cui all'articolo 6 - e la partecipazione ad attività formative...".
- La struttura del patto non è stata definita a livello normativo, può dunque trovare diversa rappresentazione nelle varie comunità educanti.

I laboratori formativi

- Il Ministero suggerisce di **ridurre** "ulteriormente l'approccio frontale e trasmissivo a favore di una didattica sempre più laboratoriale".
- Rende inoltre più flessibile la loro organizzazione lasciando al territorio la decisione sulla loro articolazione: "sulla base dei contenuti offerti, del livello di approfondimento, della dimensione operativa, potranno essere adottate soluzioni differenziate, con durata variabile dei moduli (di 3 ore, di 4 ore, di 6 ore o più)".

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, condividendoli con il *tutor*, **gli obiettivi dell'azione didattica** :

- 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 2016-2018 – 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)

Comparto scuola

Vedi anche: ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo concernente le modalità e i criteri sulla base dei quali erogare le prestazioni lavorative e gli adempimenti connessi resi dal personale docente del comparto «Istruzione e ricerca», nella modalità a distanza, fino al perdurare dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, dovuto al diffondersi del virus COVID-19, in base all'articolo 2, comma 3-ter, del decreto legge 22 aprile 2020, n. 22, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2020, n. 41, siglato il giorno 24/10/2020 in Roma, presso il Ministero dell'Istruzione in sede di negoziazione integrativa nazionale.

Il docente *tutor*

- E' designato dal **dirigente scolastico** 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 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 docente 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 di valutazione le risultanze in merito all'anno di prova e formazione.

Il *Portfolio* professionale

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

Il docente nel corso del 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 un *dossier*.

In esso dovranno essere contenuti:

- 1) il *curriculum formativo*;
- 2) il **bilancio** iniziale delle competenze;
- 3) la **documentazione** di fasi significative della progettazione didattica svolta nei laboratori;
- 4) una **attività didattica** svolta con gli allievi;
- 5) il **bilancio** delle competenze conclusivo;
- 6) il piano per lo **sviluppo professionale**.

Per quale obiettivo elaborare il *portfolio*?

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

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

B- 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 predisposto all'interno della piattaforma **INDIRE**.

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 sono 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**, che coinvolgerà docente neoassunto, tutor e dirigente scolastico.

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:

1. nella scelta dei laboratori da frequentare;
2. negli aspetti da curare maggiormente durante l'attività didattica;
3. nella ricerca del confronto con i colleghi e con il *tutor*.

A partire dal terzo mese di servizio avranno inizio momenti di **reciproca osservazione** in classe* concordati tra docente *tutor* e docente neoassunto (*peer to peer*), per favorire il consolidamento e il miglioramento della capacità di didattica e di gestione della classe.

L'attività di **osservazione** in classe:

- è finalizzata al miglioramento della pratica didattica, alla riflessione condivisa sugli aspetti salienti dell'azione di insegnamento;
- è focalizzata sulle modalità di conduzione delle attività e delle lezioni, sul sostegno alle motivazioni degli allievi, sulla costruzione di climi positivi e motivanti, sulle modalità di verifica formativa degli apprendimenti.

* Griglie per l'osservazione sono disponibili in piattaforma Indire.

Documentazione di una attività didattica

E' la parte centrale del *portfolio*:

- progettazione;
- documentazione dell'azione didattica e riflessione;
- azioni di verifica intraprese.

Le sequenze di osservazione sono oggetto di progettazione preventiva, di successivo confronto e rielaborazione con il docente *tutor*.

Come si è proceduto nella progettazione?

1. Da quale input si è partiti?
2. Quali obiettivi sono stati scelti?
3. Quali mediatori e strumenti di valutazione sono stati utilizzati?
4. 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 della sessione didattica richiede di descrivere l'azione con materiali documentali:

- materiali predisposti dal docente (schede, *slides*, video, immagini, fotocopie di testi ...);
- materiali elaborati dagli studenti durante e dopo l'attività;
- video o immagini riprese durante le attività;
- osservazioni a caldo degli studenti, del *tutor* o del docente.

La riflessione *post azione*

A-Nella rilettura dei materiali precedentemente elaborati in fase di progettazione ed azione, si individuano le differenze tra il progettato e l'agito.

B-A quali risorse professionali si è ricorso per far fronte all'imprevisto?

L'**attività didattica** da **documentare** è quella realizzata con la presenza del *tutor* nella fase di osservazione reciproca.

E' un'attività '**normale**', che maggiormente fa emergere:

1. lo stile di insegnamento,
2. le modalità operative,
3. il modo quotidiano con il quale si impostano le relazioni con gli allievi o con i colleghi.

Le novità in PIATTAFORMA INDIRE

neoassunti.indire.it

- La piattaforma *on line* è curata da INDIRE, con la messa a disposizione di una piattaforma dedicata, in cui ogni docente potrà documentare, le proprie esperienze formative, didattiche e di osservazione reciproca.
- La piattaforma consentirà inoltre di fruire delle risorse didattiche digitali messe a disposizione da INDIRE.
- Nell'ambiente INDIRE, da quest'anno, sono disponibili sette video dedicati alla didattica digitale integrata, raggiungibili all'indirizzo:

<https://neoassunti.indire.it/2021/approfondimenti/online-la-webserie-per-i-neoassunti-sulla-didattica-digitale-integrata/>

Per quale obiettivo redigere il bilancio di competenze al termine del periodo di formazione e prova?

1. Per registrare i progressi di professionalità.
2. L'impatto delle azioni formative realizzate.
3. Gli sviluppi ulteriori da ipotizzare.

E...

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

Ancora....

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, di 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.

Vi ringrazio per l'attenzione
Anna Braghini