

**Per i docenti
neoimmessi in ruolo**

GUIDA AL

"BILANCIO DELLE COMPETENZE, ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI E OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE"

Art. 5 D.M. n.850 del 27/10/2015

comprensiva de:

- 1.- L'indicazione delle fasi dell'anno di prova e di formazione**
- 2.- Il Patto per lo sviluppo professionale**
- 3.- Il Registro delle attività peer to peer**
- 4.- Il Bilancio delle competenze (secondo skoolapiu')**



A cura di:

Mario Iacomino

www.skoolapiu.com

FONTE NORMATIVA

Art. 5 D.M. 850/2015:

"1. Ai fini della personalizzazione delle attività di formazione, **anche alla luce delle prime attività didattiche svolte, il docente neo-assunto traccia un primo bilancio di competenze, in forma di autovalutazione strutturata**, con la collaborazione del docente tutor.

2. Il bilancio di competenze, **predisposto entro il secondo mese dalla presa di servizio**, consente di compiere una analisi critica delle competenze possedute, di delineare i punti da potenziare e di elaborare un progetto di formazione in servizio coerente con la diagnosi compiuta.

3. Il dirigente scolastico e il docente neo-assunto, 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 attivate dall'istituzione scolastica o da reti di scuole, nonché l'utilizzo eventuale delle risorse della Carta di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge.

4. **Al termine del periodo di formazione e prova**, il docente neo-assunto, con la supervisione del docente tutor, **traccia un nuovo bilancio di competenze** per registrare i progressi di professionalità, l'impatto delle azioni formative realizzate, gli sviluppi ulteriori da ipotizzare."

In pratica, l'anno di prova dei neo-immessi in ruolo prevede un bilancio delle competenze in due step: uno dopo due mesi dalla presa di servizio e un altro a fine anno, quando si presenta la relazione al comitato di valutazione.

Ma non solo...

Prevede anche:

- 1.- L'indicazione delle fasi dell'anno di prova e di formazione
- 2.- Il Patto per lo sviluppo professionale
- 3.- Il Registro delle attività peer to peer

LE FASI DELL'ANNO DI PROVA E FORMAZIONE DOCENTI NEOASSUNTI

FASI	PROTAGONISTI	TEMPI	DOCUMENTAZIONE
Delineazione del bilancio delle competenze	Neoassunta con ausilio di tutor	Entro 30 novembre	Bilancio da modello INDIRE
Stesura del patto per lo sviluppo professionale	DS con condivisione con la docente neoassunta	Entro gennaio	Patto per lo sviluppo professionale
Incontri propedeutici	c/o Ufficio Scolastico	3 ORE	
Laboratori formativi		12 ore	
formazione peer to peer (tra pari)	Neoassunta e tutor	3 ore in classe del tutor,3 ore in classe del neoassunto,3 ore di riflessione congiunta,1 ora di valutazione dell'esperienza	Registro e documentazione delle attività svolte
formazione on line	Neoassunta	20 ore	Tracciamento e prodotti on line
Restituzione finale	c/o Ufficio Scolastico	3 ore	
Elaborazione di un bilancio conclusivo	Neoassunta	Maggio-giugno	Report delle competenze in uscita e breve relazione discorsiva
Elaborazione di una relazione da parte del docente tutor	Docente tutor	Maggio-giugno	Breve relazione discorsiva
Valutazione finale e immissione in ruolo	Comitato di valutazione	Giugno	Relazione DS

PATTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ANNO DI PROVA E FORMAZIONE DELLA DOCENTE _____

DIRIGENTE SCOLASTICO: PROF/SSA _____

TUTOR: _____

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

VISTA LA LEGGE N. 270/1982 art. 440 D.Lgs.vo n. 297/1994

VISTO IL C. C.N.L. Comparto Scuola 2006/2009, ARTT.27 E 68

VISTA la legge 107/2015 *COMMI 115-120*

VISTO IL D.M. n. 850 del 27.10.2015

propone alla docente: _____, neoassunta in ruolo per l'a.s. 2015-2016 per l'insegnamento: _____, il patto per lo sviluppo professionale che, letto, condiviso e recepito dalla docente in parola, viene qui riportato e sottoscritto:

PREMESSO CHE:

- 1) La docente _____, neo-assunta a tempo indeterminato con decorrenza dal _____ 2015, durante l'anno scolastico 2015-2016 effettuerà l'anno di formazione e prova ai fini della conferma in ruolo.
- 2) Il superamento del periodo di formazione e prova è subordinato allo svolgimento di servizio effettivamente prestato per almeno 180 giorni nel corso dell'anno scolastico, di cui almeno 120 per le attività didattiche.
- 3) Nei 180 giorni vanno considerati: le attività connesse al servizio scolastico, i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami, gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio, il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.
- 4) Nei 180 giorni non vanno considerati i giorni: di congedo ordinario e straordinario; di aspettativa a qualunque titolo.
- 5) Nei 120 giorni di attività didattica vanno compresi: 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.

FINALITA' GENERALI

IL DIRIGENTE SCOLASTICO, LA DOCENTE E LA TUTOR CODIVIDONO LA PROGETTAZIONE DI UN PERCORSO FORMATIVO CHE FAVORISCA L'ACQUISIZIONE DA PARTE DELLA DOCENTE NEOASSUNTA DELLE SEGUENTI FINALITA':

- 1) corretto possesso ed esercizio delle competenze culturali, disciplinari, didattiche e metodologiche con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi, ai traguardi di competenza e agli obiettivi di apprendimento previsti dagli ordinamenti vigenti ;
- 2) corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali;
- 3) corretta conoscenza e capacità di osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente;

- 4) capacità di partecipazione alle attività formative e il raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti

STRUMENTI PER L'ACQUISIZIONE DELLE FINALITA' FORMATIVE

LA DOCENTE NEOASSUNTA NEL RAGGIUNGIMENTO DELLE FINALITA' FORMATIVE SI AVVARRA' DELLE ATTIVITA' FORMATIVE PREVISTE NELL'ANNO DI PROVA, DELLA PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' FORMATIVE ATTIVATE DALL'ISTITUZIONE SCOLASTICA E DELL'EVENTUALE UTILIZZO DELLA CARTA ELETTRONICA PER L'AGGIORNAMENTO; IL DIRIGENTE SCOLASTICO METTE A DISPOSIZIONE DELLA DOCENTE:

- a. il Piano dell'Offerta Formativa ed il Piano Triennale dell'Offerta Formativa comprensivo del Piano di Miglioramento,
- b. la documentazione tecnico-didattica delle classi di pertinenza della docente neo immessa in ruolo.,
- c. Il Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- d. Il regolamento dell'istituzione scolastica;
- e. Un format per il bilancio in forma di autovalutazione strutturata sulle competenze della docente neoassunta.

ATTIVITA' FINALIZZATE ALL'ACQUISIZIONE DELLE FINALITA' FORMATIVE

IL DIRIGENTE SCOLASTICO E LA DOCENTE NEOASSUNTA CON GLI OPPORTUNI INTERVENTI, PEER TO PEER, DA PARTE DELLA DOCENTE TUTOR COSTRUIRANNO E MONITORERANNO LE SEGUENTI OCCASIONI FORMATIVE:

- a. predisposizione da parte della docente neoassunta di una programmazione annuale: sugli **esiti di apprendimento** attesi, sulle **metodologie didattiche** da utilizzare, sulle **strategie inclusive** per gli alunni BES e per le eccellenze, sugli **strumenti e sui criteri di valutazione** degli alunni;
- b. osservazione e riflessione metacognitiva su situazioni lavorative in cui sia possibile lo sviluppo dell'attitudine collaborativa del docente: nei contesti didattici, progettuali, collegiali, con le famiglie e con il personale scolastico;
- c. osservazione e riflessione metacognitiva su situazioni lavorative in cui emerga e si consolidi la capacità di affrontare situazioni relazionali complesse e dinamiche interculturali;
- d. azioni che prevedano la partecipazione attiva e il sostegno ai piani di miglioramento dell'istituzione scolastica.

COMPITI DEL DOCENTE NEOASSUNTO

LA DOCENTE _____ SI IMPEGNA A:

- a. elaborare un primo bilancio in forma di autovalutazione strutturata sulle proprie competenze, in modo da far emergere i punti da potenziare;
- b. concordare e sottoscrivere il patto per lo sviluppo professionale;
- c. svolgere incontri propedeutici e di restituzione finale presso l'USR;
- d. svolgere laboratori formativi dedicati presso la scuola polo;
- e. svolgere la formazione online;
- f. svolgere la formazione peer to peer in sinergia con la docente tutor: 3 ore in classe del tutor,3 ore in classe del neoassunto,3 ore di riflessione congiunta,1 ora di valutazione dell'esperienza;
- g. tracciare un bilancio finale delle competenze.

COMPITI DEL DOCENTE TUTOR

LA DOCENTE _____ SI IMPEGNA A:

- a) accogliere il neo-assunto nella comunità professionale;
- b) favorire la sua partecipazione ai diversi momenti della vita collegiale della scuola;
- c) esercitare ogni utile forma di ascolto, consulenza e collaborazione per migliorare la qualità e l'efficacia dell'insegnamento della docente neoassunta;
- d) coadiuvare la docente a lei affidata nell'elaborazione del bilancio in entrata delle competenze;
- e) sottoscrivere il patto per lo sviluppo professionale e contribuire alla realizzazione di esso;
- f) coadiuvare la docente a lei affidata nell'elaborazione del bilancio in uscita delle competenze;
- g) predisporre i momenti di reciproca osservazione: 3 ore in classe del tutor, 3 ore in classe del neoassunto, 3 ore di riflessione congiunta, 1 ora di valutazione dell'esperienza e registrarli in apposito documento;
- h) presentare al Comitato di Valutazione breve relazione in merito alle attività formative e alle esperienze di insegnamento del docente neo-assunto.

COMPITI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

IL DIRIGENTE SCOLASTICO SI IMPEGNA A:

- a) progettare gli *step* dell'*iter* formativo di pertinenza dell'istituzione scolastica;
- b) coordinare le azioni formative;
- c) controllare la legittimità, il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza del periodo di prova e formazione per quanto attiene alla scuola;
- d) predisporre e sottoscrivere il patto per lo sviluppo professionale;
- e) convocare il Comitato di valutazione perché proceda all'espressione del parere sul superamento del periodo di formazione e di prova;
- f) procedere alla valutazione del personale docente in periodo di formazione e di prova sulla base dell'istruttoria compiuta.

Le parti, Dirigente Scolastico, docente neo-assunta e docente tutor, concordano nel proposito di svolgere, ciascun nel proprio ruolo e relativamente alle proprie competenze, i compiti sopra descritti in sinergia con gli altri attori del percorso formativo e nel segno del reciproco rispetto e della piena valorizzazione delle risorse umane, nonché della promozione degli allievi affidati alla docente neoassunta durante il periodo di prova e formazione .

Lì,

La docente neoassunta

La docente tutor

La dirigente scolastica

INTESTAZIONE ISTITUZIONE SCOLASTICA

REGISTRO
DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE *PEER TO PEER*

DOCENTE NEOASSUNTA: _____

DOCENTE TUTOR: _____

Anno scolastico _____



ATTIVITA' DI FORMAZIONE DA ATTUARE ATTRAVERSO L'OSSERVAZIONE DA PARTE DEL DOCENTE NEOIMMESSO IN CLASSE DAL DOCENTE TUTOR:

<u>DATA E ORA</u>	<u>ATTIVITA' SVOLTA</u>	<u>METODOLOGIA AT-TUATA (<i>peer review</i>, cioè osservazione reci- proca tra parl o <i>job shadowing</i> (cioè segui- re un collega "esperto") o <i>osservazione in classe</i></u>	<u>FIRME</u>
<u>1</u>			
<u>2</u>			
<u>3</u>			

ATTIVITA' DI OSSERVAZIONE DA ATTUARE DA PARTE DEL DOCENTE TUTOR NELLA CLASSE DEL DOCENTE NEOIMMESSO:

<u>DATA E ORA</u>	<u>ATTIVITA' SVOLTA</u>	<u>METODOLOGIA AT-TUATA (<i>peer review</i>, cioè osservazione reciproca tra pari o <i>tutoring in practice</i>(cioè attività di tutoraggio in situazione) o <i>osservazione in classe</i></u>	<u>FIRME</u>
<u>1</u>			
<u>2</u>			
<u>3</u>			

--	--	--	--

ATTIVITA' DI RIFLESSIONE CONGIUNTA (DEBRIEFING)

<u>DATA E ORA</u>	<u>INDICATORI DELL'AZIONE DIDATTICA ANALIZZATA</u>	<u>VALUTAZIONE PEER TO PEER IN BASE AI SEGUENTI DESCRITTORI:</u>	<u>FIRME</u>
<u>1</u>	Strategie didattiche, strutturazione dell'insegnamento, interazione verbale, sostegno all'apprendimento, <i>feedback</i>.	<ul style="list-style-type: none"> ○ DI OTTIMO LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI BUON LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI SODDISFACENTE LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI SUFFICIENTE LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI INSUFFICIENTE LIVELLO PROFESSIONALE 	
<u>2</u>	Gestione della classe (gestione del tempo, gestione delle attività, organizzazione degli spazi) Sostegno personalizzato (supporti, incoraggiamento, attenzione alle differenze, inclusione, BES, ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> ○ DI OTTIMO LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI BUON LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI SODDISFACENTE LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI SUFFICIENTE LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI INSUFFICIENTE LIVELLO PROFESSIONALE 	
<u>3</u>	Contesto (coinvolgimento degli allievi, rapporti interpersonali, uso della voce, gestualità, ecc.); ·Utilizzo delle risorse didattiche (tecnologie,	<ul style="list-style-type: none"> ○ DI OTTIMO LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI BUON LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI SODDISFACENTE LIVELLO PROFESSIONALE ○ DI SUFFICIENTE LIVELLO PROFESSIONALE 	

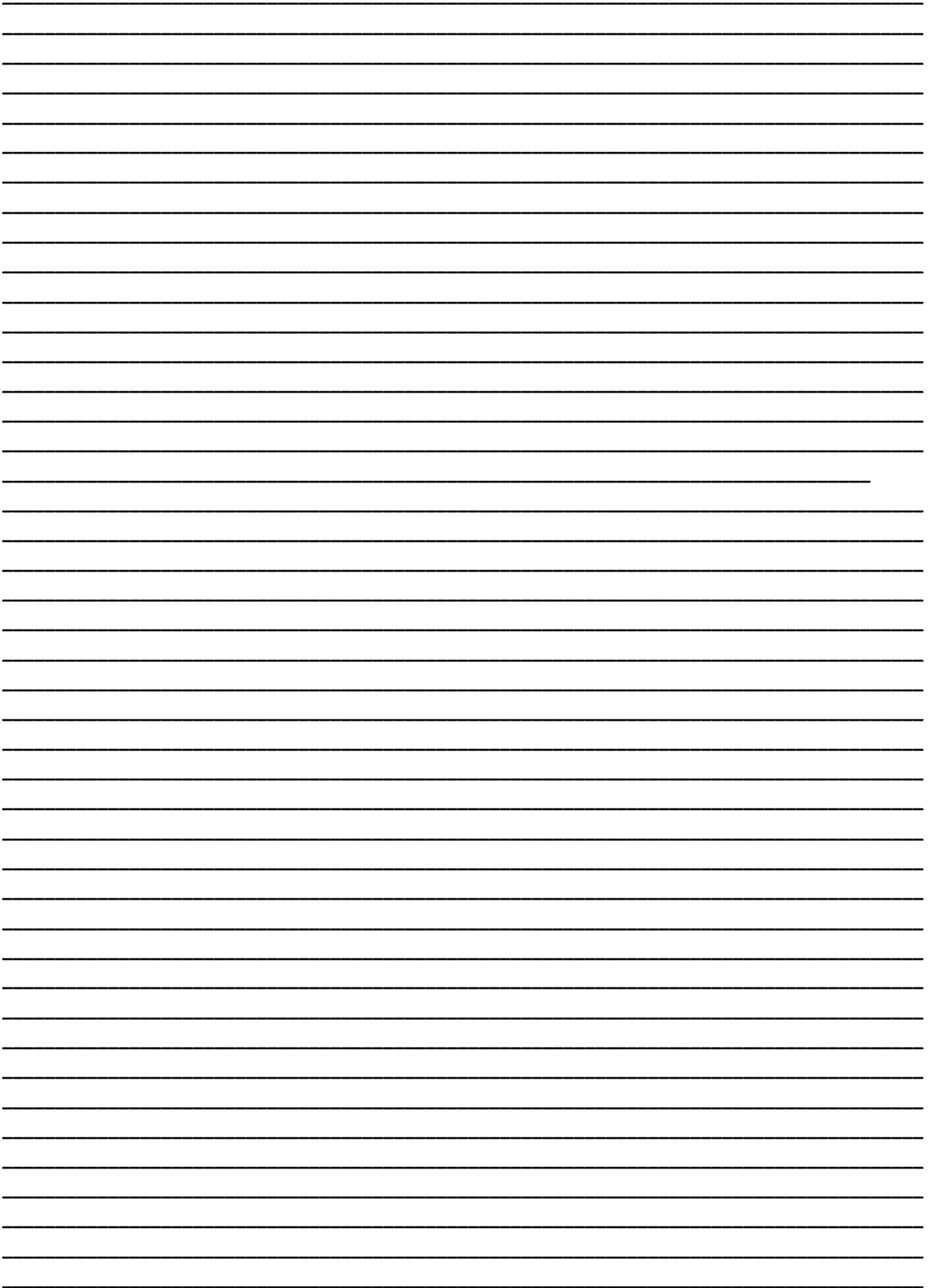
	libro di testo, LIM, altre risorse).	SIONALE <input type="radio"/> DI INSUFFICIENTE LIVELLO PROFESSIONALE	
--	--------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA COMPILATA IL GIORNO

DALLE ORE.....ALLE ORE.....

(E' opportuno fare riferimento ad alcuni aspetti-cardine dell'innovazione didattica, in linea con le Nuove Indicazioni Nazionali:

Stile di insegnamento atto a promuovere impegno cooperativo, scambio di opinioni, confronto, collaborazione cognitiva, ascolto attivo, stimolo alla creatività e alla valutazione critica, ridimensionamento dell'insuccesso, evidenziazione dell'esito positivo, accoglienza globale, integrazione/inclusione, apertura al dialogo;Ideaione/esecuzione di progetti a misura delle possibilità dei soggetti interessati per un adeguato esercizio delle competenze; Sviluppo delle competenze sociali – "IMPARARE AD IMPARARE" ed"IMPARARE A LAVORARE CON GLI ALTRI per AIUTARSI E SOSTENERSI RECIPROCAMENTE;"IMPARARE A COMUNICARE ED ORGANIZZARE" per incrementare una sana relazione.)



BILANCIO DELLE COMPETENZE

Quali competenze?

Quelle che già si possiedono e quelle da acquisire. Il tutor assicura la propria collaborazione alla stesura del bilancio.

Le competenze da declinare fanno riferimento a 4 ambiti: culturale, disciplinare, didattico-metodologica e relazionale.

A chiusura delle attività didattiche, il docente compila un nuovo bilancio delle competenze, in cui relaziona sui progressi compiuti durante l'anno rispetto agli obiettivi iniziali prefissati.

Logica da seguire nello sviluppo del bilancio delle competenze.

Per redigere, in modo mirato e non generico, il complesso tema della definizione del "bilancio delle competenze" è opportuno chiedersi:

- 1.- Quali sono oggi le dimensioni cardine del profilo professionale del docente su cui si concorda in ambito nazionale ed internazionale?
- 2.- Quali nuove competenze per i docenti? Come formarle qualificarle e riconoscerle?

Per dare risposta a questi interrogativi ci sono alcune piste di lavoro possibili.

In ambito europeo, oltre che nazionale, si ritiene che:

- a) La professione docente debba essere connotata da specifiche competenze che comprendono:
 - una conoscenza approfondita della materia insegnata,
 - una buona formazione pedagogica,
 - le qualifiche e le competenze necessarie per orientare e sostenere i discenti,
 - la capacità di comprendere le dimensioni sociali e culturali dell'istruzione
- b) Il docente è un professionista in formazione perpetua lungo tutto l'arco della vita, pertanto deve avere la consapevolezza:
 - dell'importanza delle conoscenze possedute,
 - di quelle (nuove conoscenze) che deve acquisire,

- di quelle che devono essere rinverdate/innovate.

c) Il docente è un professionista interno ad una comunità professionale ed ad una comunità sociale, per cui deve testimoniare:

- la capacità di instaurare relazioni dotate di senso a partire dalle classi affidategli, alla comunità professionale, alle famiglie e più in generale alla comunità sociale.

Nello specifico sono state individuate 10 competenze che possono rappresentare la professionalità docente, di cui si elencano alcuni indicatori:

Competenza disciplinare

1. Conoscenza dei concetti fondamentali della disciplina (declinarne i nuclei fondanti¹),
2. Conoscenza dei metodi di ricerca della disciplina (declinare l'approccio funzionalista, costruttivistico, coerentista, etc.),
3. Strutturazione della progettazione secondo la significatività dei nuclei fondanti,
4. Conoscenza dello sviluppo dell'apprendimento (teorie dell'apprendimento).

Conoscenza delle teorie relative allo sviluppo dell'apprendimento

¹ Il concetto di nucleo fondante di una disciplina:

1. Ciò che di un sapere è essenziale nel suo processo di costituzione
2. Categorie ricorrenti di una disciplina
3. Elementi strutturanti delle conoscenze in grado di orientare la scelta dei contenuti dell'insegnamento e dell'apprendimento

I nuclei fondanti sono dunque concetti fondamentali che ricorrono in vari punti di una disciplina ed hanno perciò valore strutturante e generativo di conoscenze

L'aggettivo fondante può essere inteso da diversi punti di vista (Robutti 2000):

- quello della disciplina: l'analisi epistemologica indica quali siano i nodi concettuali del sapere matematico
- quello della prassi didattica, che, insieme con la pedagogia, può permettere di individuare quale parte di questo sapere deve contribuire alla formazione dello studente
- quello della ricerca in didattica della matematica, che fornisce le indicazioni su quali concetti costituiscono momenti di rottura nel processo cognitivo, quali ostacoli cognitivi ci possono essere nell'apprendimento di un determinato concetto, a quale età gli studenti possono padroneggiare il simbolismo algebrico, quali campi di esperienza possono favorire il passaggio dall'empirico al teorico, quali strumenti possono supportare gli studenti nella formulazione di congetture e dimostrazioni.

Alcune definizioni:

(...) Un sistema di istruzione, in grado di corrispondere all'evoluzione qualitativa e quantitativa dei saperi, comporta ... che le conoscenze siano selezionate e strutturate in termini di essenzialità. Ma una intelaiatura delle conoscenze compatta e coesa, postula, a sua volta, la organizzazione dei contenuti dell'insegnamento intorno a nodi essenziali che si configurino come dei veri e propri nuclei fondanti.

(...) I nuclei fondanti possono ... definirsi tali quando assumono un esplicito valore formativo rispetto alle competenze di cui sono i supporti e gli apparati serventi.

(...) Nel processo di insegnamento / apprendimento il "nucleo fondante" configura ... quanto delle conoscenze è indispensabile utilizzare e padroneggiare in una prospettiva dinamica e generativa.

1. Conoscenza delle teorie relative allo sviluppo sociale ed emotivo degli alunni,
2. Implementazione delle teorie nella didattica.

Competenza nel favorire la personalizzazione

1. Predisposizione di ambienti di apprendimento che favoriscono la personalizzazione.

Competenza nella progettazione didattica

1. Consapevolezza della rete che determina la progettazione: lo studente, i risultati attesi (per la classe, la scuola), la comunità (classe, scuola, territorio), la metodologia.

Conoscenza di strategie per favorire l'apprendimento

1. Conoscenza di diverse strategie didattiche e del loro potenziale formativo per la costruzione di competenze nella risoluzione di situazioni problematiche e il pensiero critico.

Competenza nella conduzione della classe

1. Ascolto del gruppo classe,
2. Progettazione e realizzazione di situazioni favorevoli allo sviluppo,
3. Sociale,
4. Progettazione e realizzazione di situazioni che favoriscano l'automotivazione e l'impegno.

Competenza nella valutazione autentica dello studente

1. Conoscenza e uso di tecniche di valutazione quantitative e qualitative per il miglioramento.

Competenza comunicativa

1. Uso consapevole di diversi linguaggi e del loro valore formativo,
2. Predisposizione di situazioni comunicative che favoriscano la ricerca e la negoziazione in classe.

Competenza riflessiva

1. Riflessività in itinere del proprio agire didattico,
2. Riflessività sul proprio percorso per il miglioramento professionale.

Competenza collaborativa

1. Collaborazione con i colleghi, con le famiglie, con le figure interne alla scuola e con gli enti del territorio.

Competenze trasversali comuni

Alcune competenze riemergono in tutte le fasi dell'insegnamento, dalla pianificazione e dalla preparazione fino alla valutazione e alla riflessione.

Danielson (1996) ne ha individuate sei, che appartengono alla sfera personale più che professionale e che comunque bisogna poter continuamente rinnovare ed alimentare:

1. l'equità

("Un impegno all'eccellenza non è completo se non si accompagna a quello verso l'equità. Un impegno di questo genere prevede innanzitutto che vengano date pari opportunità agli alunni nell'incoraggiamento a realizzarsi pienamente nello studio").

2. la sensibilità culturale

(Gli insegnanti sensibili alla cultura dei loro alunni sono particolarmente propensi a conoscere il background dei loro alunni. Questi insegnanti fanno in modo di essere informati sulle tradizioni culturali, le pratiche religiose e i modelli di interazione che potrebbero disturbare la partecipazione dell'alunno alla vita di classe").

3. le aspettative

("I professionisti realizzati credono che tutti gli alunni siano capaci di standard di apprendimento di livello estremamente alto e strutturano il loro insegnamento di conseguenza. Sono anche consapevoli di come funzionino certi meccanismi: quando gli insegnanti credono che degli alunni siano particolarmente capaci o particolarmente lenti nell'apprendimento, queste aspettative tendono a diventare delle profezie che si avverano da sole").

4. l'adeguatezza dello sviluppo

("Il modo in cui gli alunni si applicano al contenuto è dovuto in parte al livello del loro sviluppo intellettuale. Nonostante le molte differenze individuali degli alunni, gli insegnanti possono ispirarsi a dei modelli di sviluppo. Questi modelli sono importanti soprattutto in alcune aree disciplinari, come nelle scienze e nella matematica ad ogni livello, o nella letteratura e nelle scienze sociali")

5. l'attenzione agli alunni con bisogni speciali

("Essere consapevoli dell'importanza dell'adeguatezza dello sviluppo può condurre a sviluppare una sensibilità nei confronti degli alunni con bisogni speciali. Alcune di queste sono di natura intellettuale, altre fisiche o emotive. Al giorno d'oggi è sempre più frequente l'inserimento di alunni disabili nelle classi regolari, perciò a tutti gli insegnanti viene richiesta almeno una conoscenza di base dei bisogni speciali).

Un'altra competenza trasversale che l'insegnante dovrà dichiarare nel "bilancio delle competenze" è l'**uso appropriato della tecnologia**. Stabilito che i mezzi tecnologici sono ciò che sono, ovvero nient'altro che mezzi. La competenza insegnante vuole che essi non vengano finiti a se stessi e che non se ne deve mai abusare. Se per

esempio gli alunni imparano a far di conto usando esclusivamente una calcolatrice, potrebbero non sapere come risolvere il problema senza utilizzarla”.

BILANCIO DELLE COMPETENZE DA ACQUISIRE

Il docente neo-immesso in ruolo nel declinare il bilancio delle competenze, certamente non può tralasciare quelle di riferimento fondamentali per sviluppare ulteriormente la propria professionalità e che gli vengono indicate nel Regolamento dell'autonomia (DPR 275/99) che delinea un profilo di docente forte rispetto a quattro dimensioni:

1. progettuale

La predisposizione a partecipare alla redazione del Piano dell'offerta formativa (art.3), che rappresenta l'identità culturale e progettuale di ogni scuola, prevede la partecipazione di tutte le componenti. In particolare si segnala il comma 2 dell'art.3: "...Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, e valorizza le corrispondenti professionalità”.

2. autonomia didattica

L'art. 4 evidenzia le responsabilità degli insegnanti, all'interno delle istituzioni scolastiche, nell'individuare i percorsi didattici più efficaci per il raggiungimento del successo formativo degli studenti. Flessibilità dei tempi, articolazione in gruppi, rispetto dei ritmi d'apprendimento, individualizzazione dei percorsi, realizzazione di strategie di recupero e di sostegno costituiscono un terreno privilegiato del docente e una sfida continua.

3. autonomia organizzativa

L'art.5 collega l'utilizzo dei docenti alla libertà progettuale delle scuole e all'obiettivo di migliorare l'offerta formativa. La realizzazione completa di queste indicazioni comporta il confronto con aspetti d'ordine contrattuale, ma rinvia comunque all'adozione di criteri nuovi nell'assegnazione del personale docente alle scuole, nell'utilizzo e nella valorizzazione delle competenze.

4. autonomia di ricerca, sperimentazione e sviluppo

L'art.6 costituisce forse l'aspetto più innovativo, propedeutico alla definizione di un profilo di docente-ricercatore, consapevole dei percorsi di ricerca-azione che attiva, che nel contesto della sua comunità professionale pratica innovazioni nel campo della metodologia disciplinare, anche in risposta alle specificità del contesto locale. La sperimentazione si configura come ricerca-azione, con una definizione collegiale e condivisa dei criteri di gestione, di verifica e di valutazione dei percorsi intrapresi.

Queste 4 dimensioni della professionalità docente hanno spalancato una finestra sullo sviluppo di nuove competenze insegnanti, che in questi ultimi anni sono in continua evoluzione.

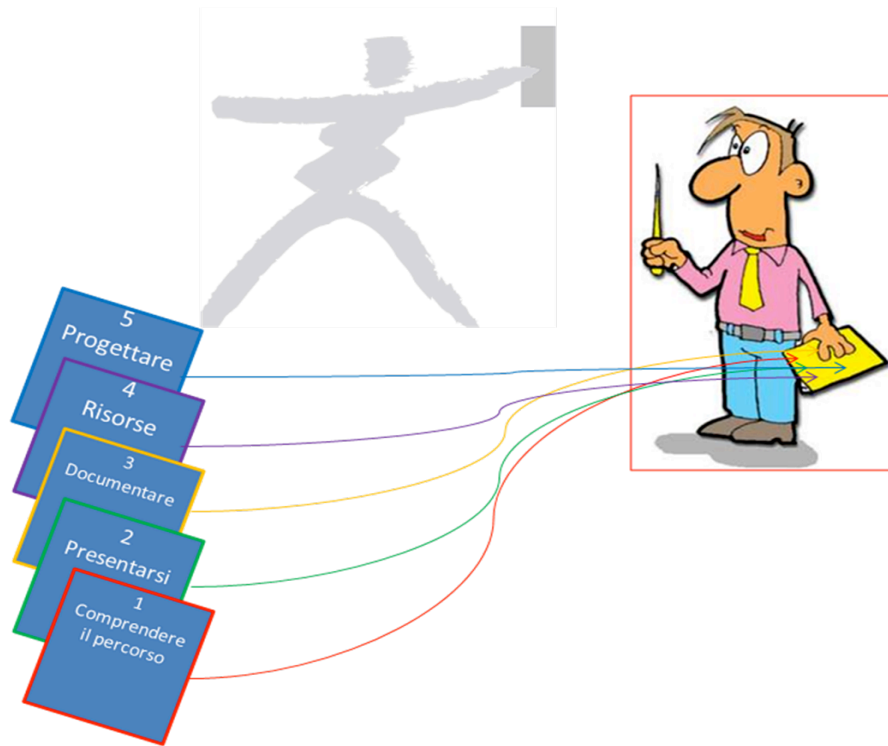
Non ci sono competenze statiche, per i docenti, perché è impossibile predefinire le conoscenze o anticipare quali competenze e quali linguaggi specifici possano risultare di volta in volta pertinenti in contesti caratterizzati da cambiamenti e da discontinuità di tipo qualitativo, da eventi e processi del tutto originali e irripetibili.

Questo significa che il docente neo-immesso in ruolo deve avere la consapevolezza che le sue competenze, sia quelle possedute, sia quelle da consolidare ed acquisire devono essere aperte alla discontinuità, alla sorpresa, all'incertezza, alle sfide della scoperta. Nei nuovi scenari sociali e culturali, ogni docente deve dichiararsi disponibile a confrontarsi con situazioni del tutto inedite, per le quali non possono esistere risposte prevedibili ma solo competenze strategiche. In questo senso, la "strategia" significa apprendere in tempo reale, dagli indizi del proprio ambiente, i comportamenti più fecondi per un particolare momento e un particolare obiettivo. Non esistono risposte migliori in assoluto, ma solo risposte buone o meno buone, a seconda dei tempi e dei luoghi. La scuola, e il sistema formativo in genere, non può fare a meno di educare a questa arte del movimento dei modi di vedere e di affrontare il mondo.

In questo nuovo scenario agli insegnanti vengono richieste competenze per:

- identificare le esigenze specifiche di ciascun discente e rispondere a queste esigenze con un'ampia gamma di strategie didattiche;
- sostenere lo sviluppo dei giovani affinché diventino discenti pienamente autonomi in tutto l'arco della loro vita;
- aiutare i giovani ad acquisire competenze aperte alla vita oltre alle competenze elencate nel Quadro comune europeo di riferimento sulle competenze;
- lavorare in contesti multiculturali (compresa la capacità di comprendere il valore della diversità e il rispetto per la differenza);
- lavorare in stretta collaborazione con colleghi, genitori e la comunità in senso lato; acquisire, sviluppare e utilizzare competenze imprenditive in relazioni ad incarichi e ruoli specifici.

In Sintesi



CARTA INTESTATA DELLA SCUOLA DI SERVIZIO)

AL DIRETTORE DEL CORSO DI FORMAZIONE

.....

VISTA la nota MIUR prot. n. 6768 del 27 febbraio 2015;

VISTA la nota USR Campania prot. n. 3452/U del 08.04.2015;

VISTA la nota USR Lazio prot. 3527 del 10.04.2015;

VISTA la Nota MIUR – Prot. 11511/15.4.2015 («Piano di formazione del personale docente neoassunto per l'a.s. 2014-2015-Indicazioni preliminari per la “formazione on line.”»);

VISTA la Nota USR – Prot. 4003/U del 23.4.2015 («Piano di formazione del personale docente neoassunto per l'a.s. 2014/15-Indicazioni preliminari per la “formazione on line.”»);

SI ATTESTA CHE IL DOCENTE

COGNOME _____

NOME _____

NATO A _____ IL _____

IN SERVIZIO PRESSO QUESTA ISTITUZIONE SCOLASTICA

ha svolto le seguenti ore di formazione gestite all'interno dell'istituzione scolastica del percorso, per l'anno scolastico 2014/15, relativo al percorso riservato ai docenti/educatori neo immessi in ruolo come segue:

FORMAZIONE PEER TO PEER:

Data.....dalle ore.....alle oreArgomento.....

Data.....dalle ore.....alle oreArgomento.....

Data.....dalle ore.....alle oreArgomento.....

Data.....dalle ore.....alle oreArgomento.....

Il docente ha effettuato complessivamente _____ ore che sono da conteggiarsi nel monte ore del percorso formativo stesso.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

