

**FORMAZIONE DOCENTI
NEOASSUNTI
2019-2020**

A cura del Dott. Mario Bonini

Perché un Piano di Formazione
per i docenti?

```
graph TD; A[Perché un Piano di Formazione per i docenti?] --- B[Per perseguire obiettivi di crescita professionale di ogni singolo docente]; A --- C[Per raggiungere obiettivi di miglioramento della scuola]; A --- D[Per elaborare strategie per lo sviluppo dell'intero Paese];
```

Per perseguire
obiettivi di crescita
professionale di
ogni singolo
docente

Per raggiungere
obiettivi di
miglioramento
della scuola

Per elaborare
strategie per lo
sviluppo
dell'intero Paese

**Strategia di
sviluppo
professionale
continuo.**

**In generale per
rafforzare e
valorizzare la
professionalità
docente.**

Per favorire le prospettive di
carriera dei docenti

Per dare vita ai processi di
documentazione e quindi
forma ai portfolio e alle
biografie di competenze
personali

Per programmare meglio gli
interventi formativi futuri in
base ai bisogni
progressivamente raccolti.

Obiettivi del percorso di formazione e di prova (art. 4 DM 850/2015)

Il periodo di formazione e prova è specificamente finalizzato al raggiungimento di standard professionali da parte dei docenti neoassunti con riferimento ai seguenti criteri:

Corretto possesso delle competenze culturali, disciplinari didattiche e metodologiche, con riferimento ai nuclei fondanti dei saperi e ai traguardi di competenza e agli obiettivi previsti dagli ordinamenti vigenti

Corretto possesso ed esercizio delle competenze relazionali, organizzative e gestionali

Osservanza dei doveri connessi con lo status di dipendente pubblico e inerenti la funzione docente

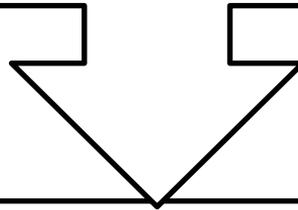
Partecipazione alle attività formative e raggiungimento degli obiettivi dalle stesse previsti.

Formazione e servizio contestualmente

Le attività di formazione sono parte integrante del servizio durante l'anno di prova e devono essere svolte contestualmente ad esso.

180 GIORNI DI SERVIZIO

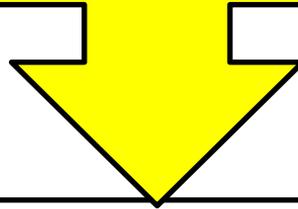
Nei centottanta giorni sono computate **tutte le attività connesse al servizio scolastico**, ivi compresi i periodi di sospensione delle lezioni e delle attività didattiche, gli esami e gli scrutini ed ogni altro impegno di servizio.



Sono esclusi i giorni riferibili a ferie e recupero festività, assenze per malattia, congedi parentali, permessi retribuiti e aspettativa. Va computato anche il primo mese del periodo di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza.

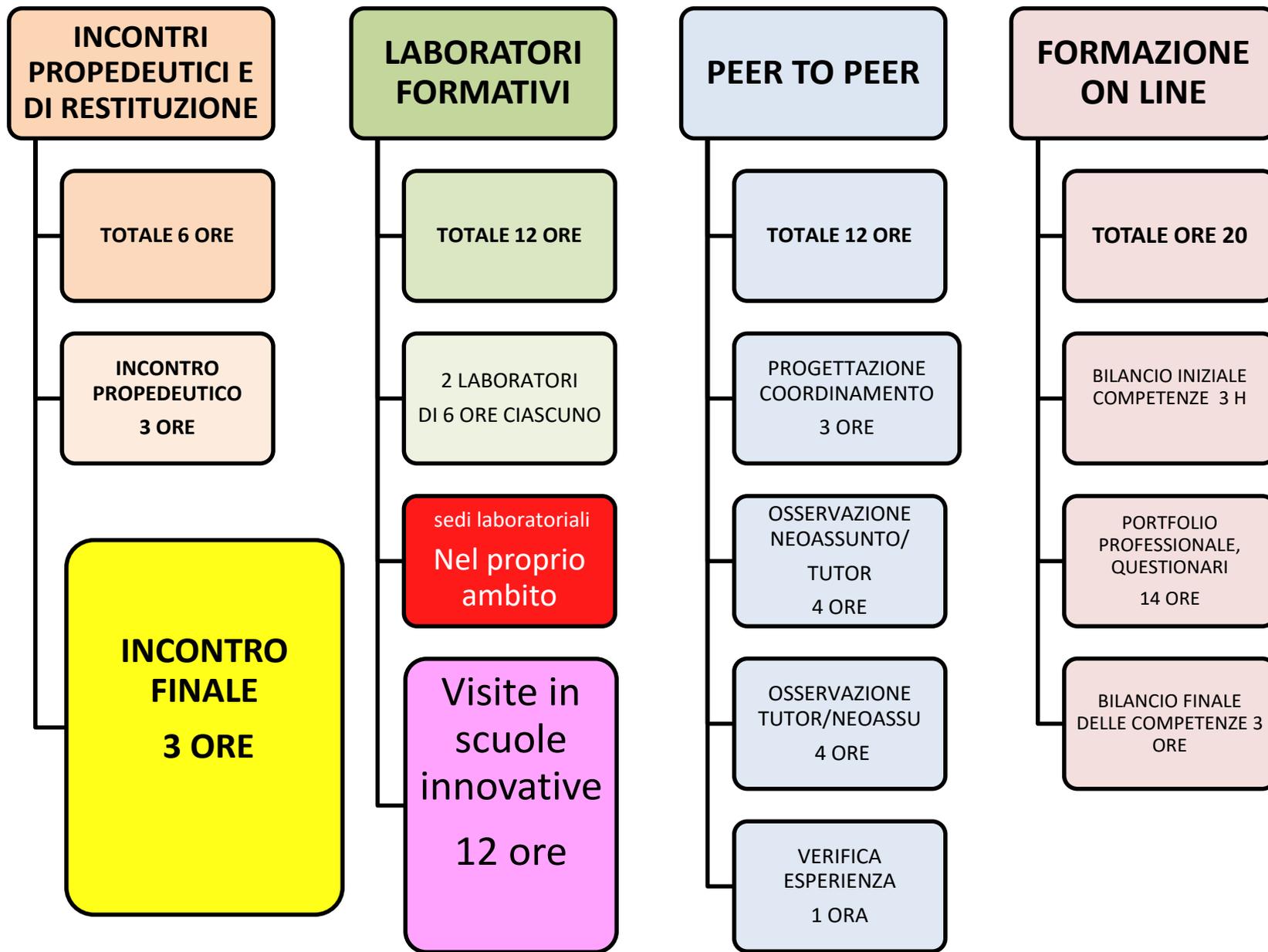
120 giorni per le attività didattiche

Nei centoventi giorni sono considerati **sia i giorni effettivi di lezione** sia i giorni impiegati presso la sede di servizio per ogni altra attività preordinata al migliore svolgimento dell'azione didattica, **ivi comprese quelle valutative, progettuali, formative e collegiali** (si intendono ore di lezione, di recupero, di potenziamento, valutative, progettuali, formative, collegiali).



I GIORNI VANNO RIDOTTI PROPORZIONALMENTE ALL'ORARIO DI SERVIZIO DEL
DOCENTE.

LE "50 ORE" DI FORMAZIONE IN SINTESI





SCUOLE POLO DEGLI AMBITI

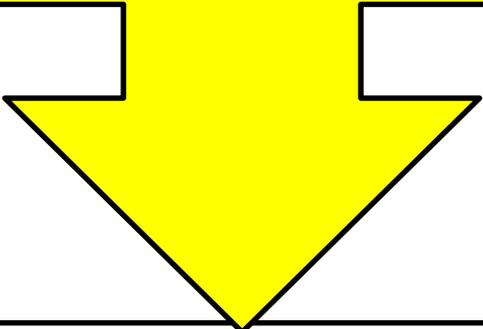
I provincia SONO state individuate 4 Scuole polo referenti E scuole supporto per la formazione del personale docente neo-immesso

AMBITO 1: I.T.I MARCONI DI VERONA E I.C. SANTAMBROGIO

AMBITO 2: I.I.S. GUARINO I.C. 2 SAN BONIFACIO

AMBITO 3: LICEO MEDI VILAFRANCA E LICEO GALILEI DI VERONA

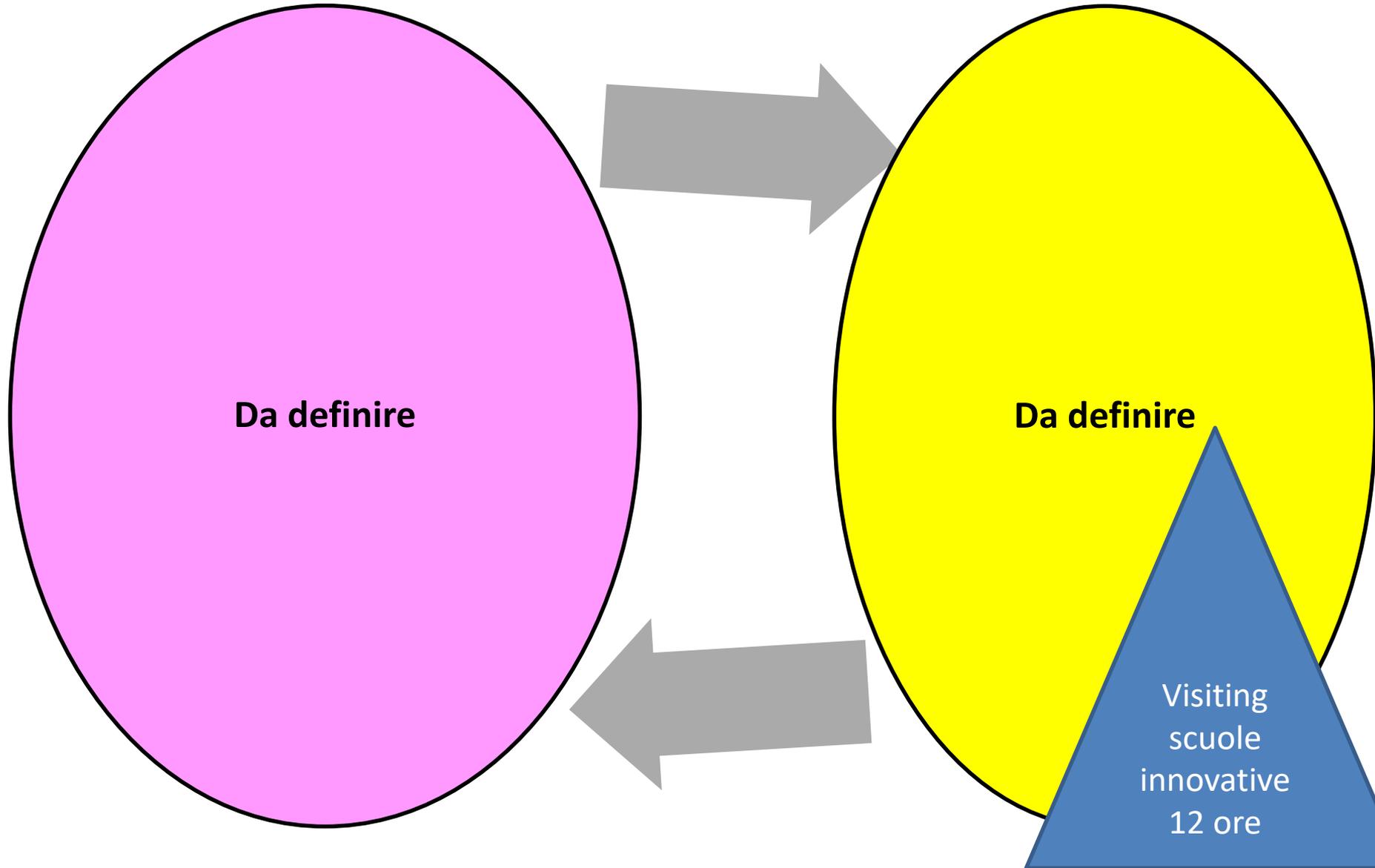
AMBITO 4: LICEO COTTA DI LEGNAGO E I.C. "BARBARANI" DI MINERBE



REFERENTE U.A.T.
Prof.ssa BRESAOLA EVA

Alle Scuole polo compete l'organizzazione delle attività formative LABORATORIALI su 1/2 sedi per ambito

2 Laboratori formativi di 6 ore ciascuno



Da definire

Da definire

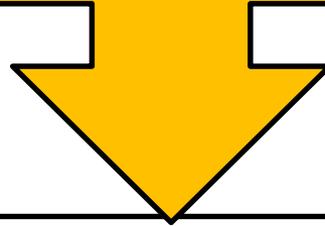
Visiting
scuole
innovative
12 ore

Modello U.S.R.V. - Concessione nullaosta cambio Ambito per lo svolgimento del percorso formativo laboratoriale

Tenuto conto della limitatezza delle ore di formazione laboratoriale (12 ore totali) e delle difficoltà organizzative riscontrate negli anni precedenti, l'USR per il Veneto stabilisce di **NON CONCEDERE NULLAOSTA** per lo svolgimento del percorso formativo laboratoriale in un Ambito diverso da quello a cui la scuola sede di servizio del docente neoassunto afferisce.

Peer to peer → 12 h

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



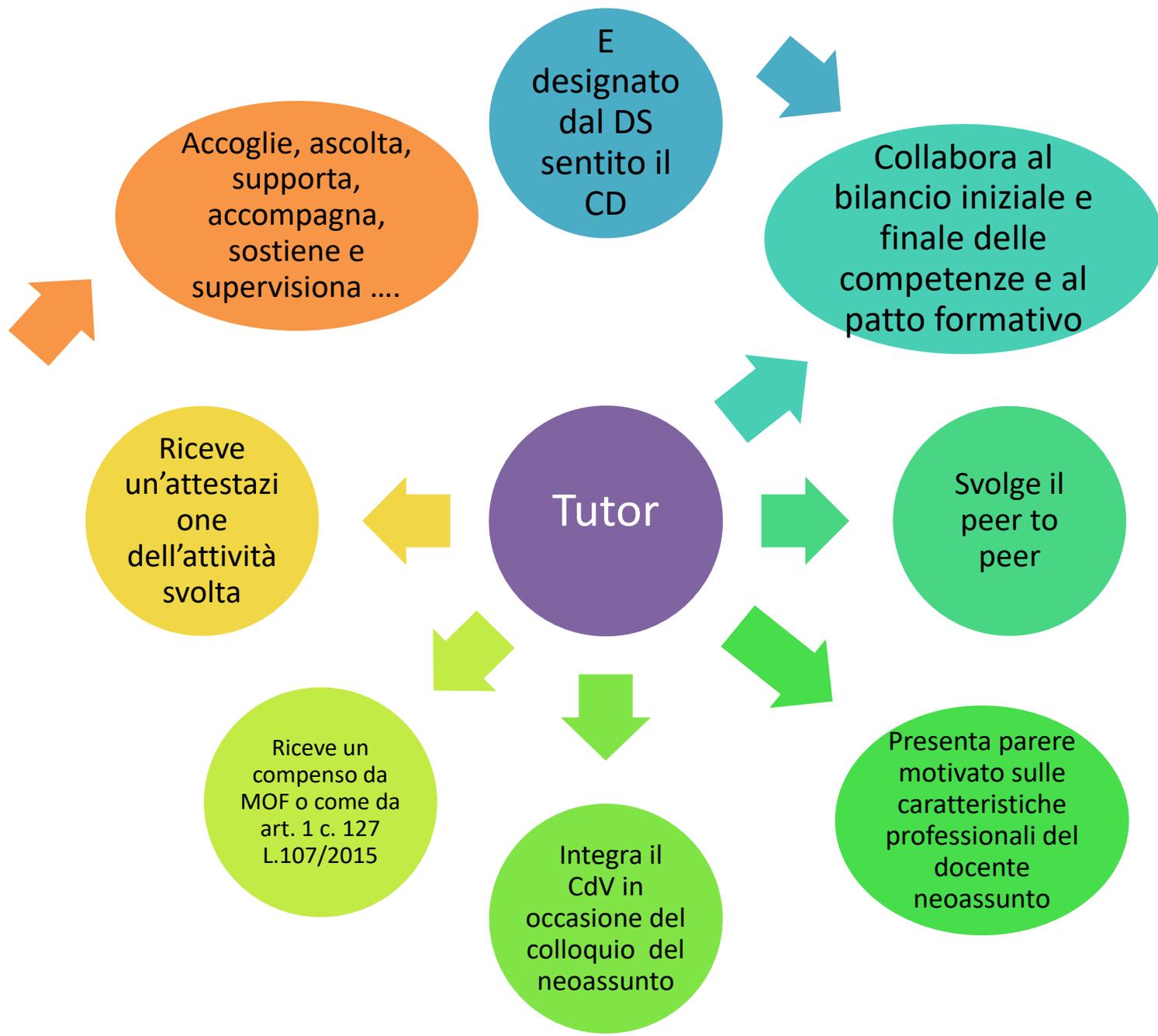
12 ore → **3 h di progettazione condivisa + 4 h + 4 h di reciproca osservazione tra neoassunto e tutor + 1 h di verifica dell'esperienza.**

Incontro finale di restituzione → 3 ore

Le attività formative saranno concluse da un incontro finale (art. 7 del decreto) per la valutazione dell'attività realizzata.

FIERA DI VERONA

Il tutor



Le attestazioni delle attività

La scuola polo rilascia tre attestati: A → 3 ore incontro iniziale B → 12 ore dei laboratori C → 3 ore dell'incontro finale

Le 12 ore per il “peer to peer” sono certificate dalle scuole di servizio dei docenti.

Le altre ore dovrebbero garantire la produzione del portfolio finale e servire a completare tutte le operazioni necessarie a quanto richiesto dalla piattaforma on line (20 ore)

LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA SPETTA POI AL COMITATO DI VALUTAZIONE INTERNO ALLE SINGOLE SCUOLE!

AMBIENTE INDIRE-ON LINE (20 ore) certificate dal lavoro svolto

L'ambiente online supporta il periodo di formazione e prova dei docenti neoassunti e di coloro che hanno cambiato ruolo nell'anno scolastico 2018/19. E' stato progettato per rispondere a due obiettivi:

mettere a disposizione del docente uno **spazio per la riflessione e la documentazione** sia delle attività formative organizzate sul territorio e condotte in collaborazione con il tutor, sia della pratica professionale in classe (il **Portfolio**)

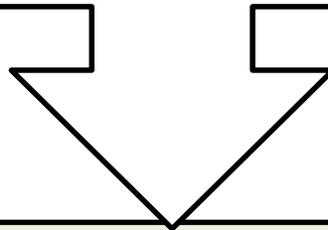
conoscere l'**opinione dei docenti sul percorso formativo** proposto(i **Questionari**).

L'intera documentazione prodotta dai docenti potrà essere esportata in pdf e raccolta in un **Dossier finale** da presentare al comitato di valutazione per la discussione. L'ambiente, infine, consente al docente di associare al suo profilo il nome del tutor accogliente, individuato dal DS della scuola in cui sta svolgendo l'anno di formazione e prova.

IL PORTFOLIO (composto di sei strumenti)

E L' ALTERNANZA TRA PRATICA IN CLASSE E RIFLESSIONE

Il modello formativo del percorso proposto in questo anno di prova, in continuità con le precedenti edizioni, si fonda **sull'alternanza tra pratica in classe e riflessione**. Al docente è chiesto, infatti, di riflettere su quanto esperito a scuola durante l'anno di prova, compresi i momenti di formazione in presenza, e di utilizzare gli strumenti del Portfolio per esplicitare, tramite la scrittura, le riflessioni fatte.



Il Portfolio, dunque, si identifica con l'insieme degli strumenti messi a disposizione da Indire per **supportare il docente nella riflessione e nell'analisi delle seguenti dimensioni**: le esperienze che hanno influenzato la percezione del suo essere docente; lo stato presente della sua pratica professionale; le eventuali trasformazioni in corso dovute allo svolgersi della formazione; e infine le possibili traiettorie da dare alla sua formazione professionale

1 ELEMENTO - Il curriculum formativo

Il **Curriculum formativo**, consente al docente di ripercorrere le esperienze professionali e/o formative che hanno contribuito a definire il suo essere docente. Il fine è quello di esplicitare le competenze costruite negli anni, utile anche alla redazione del **Bilancio iniziale delle competenze**.

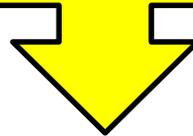
2 ELEMENTO Il bilancio delle competenze

La concreta formazione prenderà avvio da un primo **bilancio delle competenze professionali** che ogni docente curerà con l'ausilio del suo **tutor** (art. 5 del decreto);

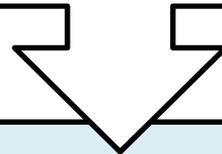
a tal fine è fornito un modello digitale all'interno della piattaforma online predisposta da INDIRE, per agevolare la elaborazione di questo primo profilo; il bilancio di competenze iniziale sarà tradotto in un patto formativo che coinvolge docente neoassunto, tutor e dirigente scolastico.

Il bilancio delle competenze/Patto formativo

Il **Bilancio iniziale delle competenze** è una classificazione dell'insieme delle competenze che concorrono a definire la professionalità docente, elaborata dal gruppo di ricerca del MIUR e in linea con la ricerca internazionale in materia.



Il confronto con standard elaborati in ambito accademico sia nazionale sia internazionale, oltre ad essere interessante in sé, vuole essere uno strumento per aiutare il docente a riflettere sulla sua professione, individuare i suoi punti di forza e di debolezza e conseguentemente, scegliere le azioni formative coerenti con le sue esigenze.



Sarà il **Patto formativo**, elaborato con il supporto del tutor e del dirigente scolastico, su un modello che ogni scuola sceglie in autonomia, lo spazio dove il docente potrà indicare i contenuti scelti per il percorso formativo dell'anno di prova.

Il bilancio delle competenze- insegnamento

AMBITO	AREE DI RIFERIMENTO	DESCRITTORE DI COMPETENZA	DOMANDE GUIDA
INSEGNAMENTO (ASPETTI DIDATTICI)	a) Organizzare situazioni di apprendimento	1. Individuare con chiarezza le competenze che gli allievi devono sviluppare	Ritieni di essere in grado di individuare con facilità contenuti e relativi obiettivi di apprendimento adeguati alla tua classe? Se hai difficoltà e incertezze, quali ne sono le cause?
	b) Osservare e valutare gli allievi secondo un approccio formativo	12. Considerare gli obiettivi di apprendimento coerentemente con uno sviluppo verticale del curricolo	Ritieni di avere chiarezza in merito all'organizzazione del curricolo verticale? Se no, quali sono i problemi che ti poni, i dubbi che hai?
	c) Coinvolgere gli allievi nel processo di apprendimento	16. Costruire un ambiente di apprendimento capace di sollecitare partecipazione, curiosità, motivazione e impegno degli studenti	Ritieni di essere in grado di attivare situazioni didattiche che coinvolgano gli studenti in attività che stimolano partecipazione, curiosità, motivazione e impegno (ad es. attività definite di problem solving)?

Area della partecipazione scolastica (organizzazione)

AMBITO	AREE DI RIFERIMENTO	DESCRITTORE DI COMPETENZA	DOMANDE GUIDA
Area della partecipazione scolastica (organizzazione)	d) Lavorare in gruppo tra docenti	21. Elaborare e negoziare un progetto educativo di gruppo, costruendo prospettive condivise sui problemi della comunità scolastica	Ritieni di saper partecipare produttivamente all'elaborazione di progetti di gruppo che tengano conto delle posizioni individuali per giungere a soluzioni collettivamente accettate?
	e) Partecipare alla gestione della scuola	26. Contribuire alla gestione delle relazioni con i diversi interlocutori (parascolastici, enti, associazioni di genitori, ecc.)	Ritieni di saper partecipare fattivamente e produttivamente alla gestione delle relazioni indicate?
	f) Informare e coinvolgere i genitori	31. Coinvolgere i genitori nella vita della scuola	Ritieni di saper attuare strategie per un efficace coinvolgimento dei genitori nella vita della scuola

AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE

AMBITO	AREE DI RIFERIMENTO	DESCRITTORE DI COMPETENZA	DOMANDE GUIDA
<p style="text-align: center;">AREA DELLE COMPETENZE RELATIVE ALLA PROPRIA FORMAZIONE</p>	<p>g) Affrontare i doveri e i problemi etici della professione</p>	<p>35. Rispettare regole, ruoli e impegni assunti all'interno del proprio contesto professionale</p>	<p>Ritieni di espletare con regolarità ed efficacia gli impegni assunti all'interno della tua scuola?</p>
	<p>h) Servirsi delle nuove tecnologie per le attività progettuali, organizzative e formative</p>	<p>39. Utilizzare efficacemente le tecnologie digitali per migliorare la propria professionalità</p>	<p>Ritieni di saper utilizzare efficacemente le potenzialità fornite dalle attuali tecnologie digitali (strumenti, applicazioni, ambienti) per curare la tua formazione continua?</p>
	<p>i) Curare la propria formazione continua</p>	<p>42. Documentare la propria pratica didattica</p>	<p>Ritieni di saper documentare in modo efficace la tua pratica didattica per presentarla ai diversi destinatari (DS, colleghi, genitori, ecc)?</p>

3^ ELEMENTO

Attività didattica

Inclusa nel Portfolio **si trova una sezione** per documentare l'attività in classe (**Attività didattica 1**). È la pratica in classe con gli allievi, infatti, il luogo privilegiato per esplorare le dimensioni di conoscenza (pratica e teorica) proprie della professionalità docente.

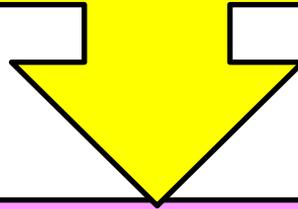
Ed è a questo fine che, nell'ambiente, sono state messe a disposizione dei docenti gli strumenti per **la riflessione e la documentazione guidata di 1 attività didattica**.

La documentazione della attività, vuole anche essere un modo per tracciare la possibile **trasformazione** della pratica professionale del docente per effetto del percorso formativo dell'anno di prova, in particolare per effetto della fase di **osservazione tra pari**:

4[^] e 5[^] ELEMENTO

Bilancio delle competenze e Bisogni formativi futuri

Al termine del percorso il docente dovrà redigere il **Bilancio finale delle competenze**, il cui scopo è quello di richiamare i bisogni rilevati in fase di avvio (indicati nel Bilancio iniziale), e consentire un'autovalutazione del periodo di formazione.



Infine con i **Bisogni formativi futuri** presentiamo al docente i contenuti formativi individuati dal **Piano per la Formazione dei docenti 2019-2022**, chiedendogli di selezionare quelli di suo interesse.

I Questionari

I **4 questionari** (1 per il tutor e 3 per i docenti), resi disponibili per la compilazione nella fase finale dell'anno di formazione e prova, **saranno utilizzati per conoscere l'opinione dei docenti in merito all'efficacia della formazione**: la loro compilazione è requisito indispensabile per la chiusura della fase di lavoro online.

DOSSIER FINALE

Riepilogo per abilitazione alla creazione del Dossier finale (definitivo)

PORTFOLIO: Bilancio iniziale delle competenze

PORTFOLIO: Curriculum formativo (inserire un'esperienza completa in tutti in campi)

PORTFOLIO: Attività didattica 1 - Attività progettuale (Allega)

PORTFOLIO: Bilancio finale delle COMPETENZE

PORTFOLIO: Bisogni formativi futuri

QUESTIONARIO: Incontri in presenza

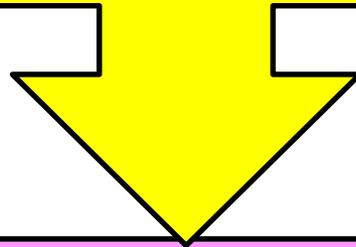
QUESTIONARIO: Osservazione peer to peer

QUESTIONARIO: Percorso di formazione on line

LIBERATORIA: monitoraggio [ACCEDI](#) Completa attività per abilitare creazione dossier finale

Art 13 procedure per la valutazione

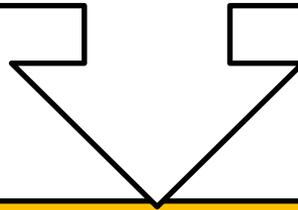
Al termine del periodo di formazione e prova, nel periodo intercorrente tra il termine delle attività didattiche, compresi gli esami di qualifica e di stato, e la conclusione dell'anno scolastico, **il Comitato è convocato dal dirigente scolastico per procedere all'espressione del pare sul superamento del periodo di formazione e di prova.**



Ai fini di cui al comma 1 il docente sostiene un colloquio innanzi al Comitato; **il colloquio prende avvio dalla presentazione delle attività di insegnamento e formazione e della relativa documentazione contenuta nel portfolio professionale**, consegnato preliminarmente al dirigente scolastico che lo trasmette al Comitato almeno cinque giorni prima della data prevista per il colloquio.

Superamento del periodo di prova

L'assenza dal colloquio, ove non motivata, da impedimenti inderogabili, non preclude l'espressione del parere.



Il rinvio del colloquio per motivi non derogabili è consentito una sola volta.

LA BUONA SCUOLA e IL COMITATO DI VALUTAZIONE

La composizione del Comitato di Valutazione (art. 11 DLgs. 297/94):

- il dirigente, che lo presiede;

- due docenti, scelti dal Collegio Docenti;

- un docente, scelto dal Consiglio di Istituto;

- due genitori (nel primo ciclo) o un genitore + uno studente (nel secondo ciclo), scelti dal Consiglio di Istituto;

- un esterno (docente, dirigente scolastico o dirigente tecnico) individuato dall'USR.

FUNZIONI DEL COMITATO DI VALUTAZIONE e COLLOQUIO ANNO DI PROVA

Il comitato di valutazione

- esprime parere sul superamento dell'anno di formazione e prova;

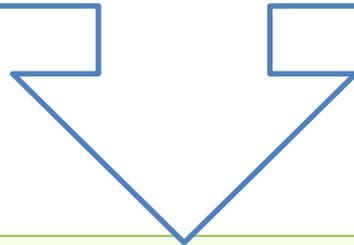
- valuta, a richiesta dell'interessato, il servizio prestato dal personale docente;

- formula i criteri per l'attribuzione ai docenti del bonus premiale.

Quando si esprime sul superamento del periodo di prova, è composto unicamente dal dirigente e dai tre docenti, integrati dal docente tutor.

Il parere del comitato...

All'esito del colloquio, il Comitato si riunisce per l'espressione del parere. Il **docente tutor** presenta le risultanze emergenti dall'istruttoria compiuta in merito alle attività formative predisposte e alle attività di insegnamento e partecipazione alla vita della scuola da parte del docente neoassunto. Il **dirigente scolastico** presenta una relazione per ogni docente comprensiva della documentazione delle attività di formazione, delle forme di tutoring, e di ogni altro elemento informativo o evidenza utile all'espressione del parere.



Il parere è obbligatorio ma non vincolante per il dirigente scolastico che può discostarsene con atto motivato.

Art 14 - Valutazione del periodo di formazione e di prova

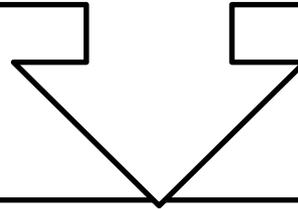
Il dirigente scolastico procede alla valutazione del personale docente in anno di formazione e prove sulla base dell'istruttoria compiuta, con particolare riferimento agli art 4 e 5 e al parere di cui all'art. 13. La documentazione è parte integrante del fascicolo personale del docente.

In caso di giudizio favorevole il DS emette provvedimento motivato di conferma in ruolo per il docente neo-assunto.

In caso di giudizio sfavorevole il DS emette un provvedimento motivato di ripetizione del periodo di formazione e di prova. Il provvedimento indicherà altresì gli elementi di criticità emersi e individuerà le forme di supporto formativo e di verifica del conseguimento degli standard richiesti per la conferma in ruolo.

Valutazione del periodo di formazione e di prova

Nel corso del secondo periodo di formazione e di prova è obbligatoriamente disposta una verifica affidata ad un dirigente tecnico per l'assunzione di ogni utile elemento di valutazione dell'idoneità del docente. La relazione rilasciata dal dirigente tecnico è parte integrante della documentazione che sarà esaminata in seconda istanza dal Comitato al termine del secondo periodo di prova.



La conseguente valutazione potrà precedere : il riconoscimento di adeguatezza delle competenze professionali e la conferma in ruolo o in caso contrario la non conferma in ruolo.

Occasione di crescita

- Abbiamo bisogno di donne e uomini appassionati con sguardi e orizzonti mentali ampi
- Vogliamo che la nostra scuola sia vissuta nell'impegno costante contro le 3 "i"

IGNORANZA
INDIFFERENZA
INTOLLERANZA



**BUON LAVORO
E
GRAZIE
DELL'ATTENZIONE**

