



- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia

UFFICIO VIII FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

## Linee guida per l'anno di formazione



### A cura di:

- |                   |   |
|-------------------|---|
| Patrizia Appari   | – CSA di Milano                             |
| Abele Bianchi     | – Dirigente scolastico                      |
| Vittoria Bellini  | – staff Ufficio VIII – USRL (coordinatrice) |
| Anna Corbi        | - Dirigente scolastico                      |
| Nunzia Forese     | – CSA di Bergamo                            |
| Mauro Riboni      | - staff Ufficio VIII - USRL                 |
| Maria Paola Negri | – CSA di Cremona                            |
| Carla Scalzo      | – DSGA                                      |

Febbraio 2006

## **L'anno di formazione.**

La formazione in ingresso, dedicata ai docenti di nuova assunzione, prevede l'espletamento dell'anno di formazione che consiste nel superamento del periodo di prova e nella frequenza ad un corso di formazione di 40 ore.

L'anno di formazione istituito con la Legge n. 270 del 1982 viene regolamentato con l'O.M. n. 267/91, la quale, disciplina la partecipazione alle attività seminariali, le modalità di intervento: attività d'istituto e incontri seminariali.

Tali indicazioni vengono attualizzate nella CM 73/97 che sottolinea la necessità da parte dell'amministrazione di predisporre programmi di formazione sulla base dei fabbisogni dei partecipanti, in modo da favorire acquisizioni nei seguenti ambiti professionali: competenze metodologico-didattiche e organizzative; conoscenze socio-psico-pedagogiche; abilità di relazione e comunicazione; conoscenze giuridiche essenziali di legislazione scolastica (soprattutto riguardo alle attività di istituto).

Il docente in formazione è assistito da professori esperti o tutor, individuati all'interno delle scuole dove lo stesso presta servizio. I tutor sono nominati dal capo di istituto su indicazioni del collegio dei docenti, che terrà conto del numero dei colleghi da formare. Ad ogni tutor infatti non possono essere affidati più di due docenti in formazione. Per assicurare la massima efficacia all'assistenza tutoriale, il collegio indica anche i criteri per la verifica dell'attività didattica svolta durante il periodo di formazione.

I partecipanti ai corsi di formazione sono tenuti a redigere, al termine delle attività d'istituto e seminariali, un'articolata relazione sulle esperienze e le attività svolte. La relazione sarà oggetto di discussione con il comitato di valutazione, come previsto dal decreto legislativo n.297/94, art.440, comma 4.

### Il modello formativo e-learning

L'impianto strutturale ed organizzativo delle attività formative previste per i neoassunti assume i profili e le modalità del modello e-learning integrato già utilizzato nell'anno scolastico 2001-2002 e nei successivi in occasione delle precedenti assunzioni in ruolo.

Il modello, all'epoca sperimentale, si è oggi consolidato attraverso l'esperienza delle iniziative a sostegno del D.M. n°100/02 e D.M. n.61/03 e dei processi di innovazione, di cui al D.L.vo n.59/04.

Esso rappresenta la modalità più rispondente all'esigenza di offrire un progetto formativo unitario e allo stesso tempo adeguato alle domande formative dei docenti.

In effetti il modello e-learning integrato consente di avvalersi di materiali di approfondimento sugli snodi caratterizzanti il processo di innovazione in atto, di partecipare – anche in maniera interattiva – a momenti di confronto e di dibattito tra pari (forum moderati da esperti) e di contribuire all'implementazione delle esperienze didattiche (laboratori di esperienze).

Nel modello assume particolare rilevanza la funzione dell'e-tutor che dovrebbe possedere competenze comunicativo-relazionali, metodologico-didattiche, informatiche e di coordinamento insieme a quelle più strettamente professionali:

- essere in grado di lavorare in rete con le scuole
- saper riflettere sulla pratica didattica
- saper documentare
- saper apprendere dal contesto organizzativo della scuola

La funzione richiesta sarà di affiancamento all'attività di servizio dei docenti in formazione, privilegiando gli aspetti di programmazione educativo-didattica, di progettazione, di predisposizione di strumenti di verifica e valutazione, di facilitazione di rapporti interni e esterni all'istituzione scolastica, favorendo l'approfondimento e il collegamento dell'esperienza didattica e di istituto con l'offerta formativa disponibile on-line.

Il percorso formativo delineato è, pertanto, quello della ricerca-azione con continui rinvii all'attività di servizio, al fine di consentire al docente in formazione di acquisire strumenti e metodi per autovalutarsi, aggiornarsi e misurarsi con i bisogni degli alunni e del territorio in uno stile di insegnamento progressivamente incentrato sulla personalizzazione dei percorsi formativi.

A livello di singola istituzione scolastica o di reti di scuole, la formazione terrà conto delle competenze possedute dagli insegnanti, delle domande formative da soddisfare, ma anche dei bisogni didattico-organizzativi delle scuole. E' importante, a tale riguardo, che il contesto organizzativo assuma il valore aggiunto dell'apprendimento raggiunto dal singolo docente in formazione e tenda a favorire la coniugazione tra l'agire concreto, legato ai compiti e alle responsabilità dell'insegnante in formazione, con lo sviluppo di un'attitudine permanente alla riflessività (nota uff. IV -Prot. n. 447 Roma, 21 marzo 2000).

La formazione e-learning prevede la partecipazione del corsista per 25 ore a distanza calcolate secondo le modalità "convenzionali" previste dal modello INDIRE; gli incontri in presenza prevedono 15 ore di formazione suddivise in 4-5 incontri per gruppi di 20 docenti minimo, provenienti dai diversi cicli scolastici e ordini di scuola purché gravitanti nello stesso ambito territoriale.

Il coordinamento e la direzione di ciascun corso è affidata ad un Dirigente scolastico che ha compiti amministrativo-gestionali ed ha la responsabilità dell'attestazione finale delle ore di formazione.

L'e-tutor potrà essere individuato, preferibilmente, tra coloro già coinvolti in esperienze pregresse di formazione secondo il modello e-learning integrato (partecipazione al Progetto ForTic; ai Progetti di formazione per il D.M.100 e D.M. n.61; Formazione a sostegno della riforma).

Al fine di organizzare i corsi di formazione sono necessari:

la ricognizione degli iscritti

l'accertamento degli effettivi frequentanti

l'individuazione degli e-tutor e il relativo inserimento in piattaforma

I soggetti coinvolti nell'anno di formazione sono molteplici con funzioni e azioni diversificate; è opportuno ripercorrere gli adempimenti di ognuno di essi e l'organizzazione dei tempi e delle procedure.

Per l'a.s. 2005/06 il piano formativo e organizzativo in cui si definiscono i compiti dei soggetti coinvolti prevede ai fini dell'organizzazione e realizzazione della formazione:

### **A) Adempimenti USRL**

L'Ufficio Scolastico Regionale della Lombardia, in collaborazione con i CSA, organizza l'insieme delle attività di formazione. In particolare promuove reti di scuole, ratifica le figure di e-tutor e dei direttori del corso, già individuati dai CSA e ne effettua l'iscrizione alla piattaforma PUNTOEDU.

Sarà competenza dell'USRL sovrintendere alle operazioni relative alla rilevazione anagrafica dei docenti neo assunti, attraverso la collaborazione dei CSA che controlleranno ed integreranno la rilevazione anagrafica dei docenti neoassunti già precaricata a cura dell'INDIRE in base ai dati forniti dal sistema informativo del MIUR .

### **B) Adempimenti dei docenti neo assunti**

Ciascun docente neo assunto (compresi i docenti di religione), deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in periodo di prova, assunti a tempo indeterminato dal 1.09.2005;
- essere in servizio nella cattedra o posto per il quale la nomina è stata conseguita o anche nell'insegnamento di materie affini;
- essere in condizioni di superare il periodo di prova (180 giorni di servizio).

Si chiede ai Dirigenti Scolastici di prestare particolare attenzione al possesso di tali requisiti da parte dei docenti da segnalare per la formazione e di nominare, nel caso ciò non fosse ancora avvenuto, un tutor<sup>1</sup> per ognuno di essi. Si ricorda che non devono essere segnalati i docenti in astensione obbligatoria o maternità morbosa che a causa tali congedi non riescano a superare i 180 giorni e che, ai sensi della Legge 1204/71, supereranno solo successivamente l'anno di formazione.

---

<sup>1</sup> Il tutor di scuola ha compiti di accoglienza ed accompagnamento del docente neo assunto durante l'anno di formazione (C.M. n. 267/91).

I docenti che hanno chiesto ed ottenuto il passaggio di ruolo da un ordine di scuola a quello successivo per trasferimento devono superare solo il periodo di prova (180 giorni di servizio), non devono frequentare il corso seminariale.

Il rinvio dell'anno di formazione per esito sfavorevole, sempre che si sia prestato servizio per almeno 180 giorni nell'anno scolastico, può avvenire una sola volta all'anno scolastico successivo; per motivi di numero insufficiente di giorni di servizio nell'anno scolastico (meno di 180), il rinvio ai successivi anni scolastici può avvenire più volte senza limitazioni<sup>2</sup>.

Il docente neo immesso che intende *chiedere il nulla-osta per frequentare il corso seminariale in provincia diversa da quella di titolarità deve darne tempestiva comunicazione al Dirigente Scolastico*, in modo tale che all'atto della segnalazione dei dati del docente avente diritto al corso seminariale, la scuola di titolarità sia in grado di comunicare all'USR l'avvenuta richiesta di nulla-osta da parte del docente.

*La concessione del nullaosta* per frequentare il percorso di formazione in provincia diversa da quella di titolarità deve, comunque, essere richiesta dal diretto interessato al CSA della provincia di appartenenza, in forma scritta.

Il CSA sentita la disponibilità della provincia di destinazione, concede il nullaosta.

### **Caratteristiche dell'anno di formazione**

L'anno di formazione quale esperienza di "iniziazione" dei neoimmessi nei ruoli è al centro di una "crisi" sia per la sopravvenuta realtà delle SILSIS che coniugano teoria e tirocini secondo una misura ritenuta efficace ad un primo approccio con la realtà scolastica, sia per l'età sempre più "attempata" dei neoimmessi spesso se non sempre espressione di un vissuto esperienziale lungo di precariato.

Per tali motivi se non manca ai neoimmessi esperienza di scuola estremamente varia e diversificata difetta, alquanto, il possesso di strumenti conoscitivi e/o competenze in grado di effettuare una lettura critica e costruttiva del vissuto scolastico ai fini dell'accrescimento della propria professionalità.

Confrontarsi con dette considerazioni significa possedere un buon senso della realtà e saper interpretare gli istituti esistenti alla luce dei rapidi e incessanti mutamenti in corso.

Allora l'anno di formazione diventa :

- 1) un'esperienza didattica e culturale per ciascun docente nella scuola di appartenenza , esperienza da "confrontare" innanzitutto col docente senior della scuola a cui si è stati assegnati e poi con gli altri colleghi neoimmessi con i quali si condivide la formazione a distanza e in presenza;
- 2) un'occasione per apprendere/potenziare le conoscenze/competenze tecniche della navigazione nella rete;
- 3) un'occasione per "frequentare" aule virtuali;
- 4) un'opportunità di attingere oggetti culturali da fonti selezionate, ordinate e classificate secondo un concetto di scuola al passo con la normativa vigente, la cultura specifica di settore e, più in generale, con i tempi;
- 5) un'occasione per avviare un circolo virtuoso tra conoscenze/competenze – prassi/esperienze didattiche secondo la modalità della ricerca – azione.

Un docente neoimmesso nei ruoli **ha davanti un anno molto difficile che si conclude con un colloquio formativo con il Comitato di valutazione**: egli deve tenere sotto controllo molte variabili - tra l'attività docente che svolge nella scuola e il percorso di formazione previsto.

Un supporto volto a ridurre queste difficoltà deve porre in relazione l'attività quotidiana e la formazione e, attraverso il confronto e lo scambio (in presenza – a distanza), deve facilitare la traduzione in pratica delle conoscenze (skill), deve promuovere e stimolare la ricerca volta a risolvere le questioni didattiche, culturali, disciplinari, relazionali, organizzative della vita scolastica del docente.

---

<sup>2</sup> Ai fini della conferma dell'assunzione a tempo indeterminato, i docenti, al termine dell'anno di formazione, discutono con il comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte.

Sulla base di essa e degli elementi di valutazione forniti dal Dirigente Scolastico, il comitato per la valutazione del servizio esprime il parere per la conferma del contratto a tempo indeterminato.

Il Dirigente Scolastico, dopo aver raccolto tutti gli elementi di giudizio, redige una relazione in base alla quale emetterà il decreto di conferma in ruolo (art. 14 Legge 124/99).

Le attività di formazione per i neoassunti, per una serie di motivi, hanno la caratteristica di svolgersi più che a monte, a valle dell'attività scolastica collocandosi spesso nella seconda parte dell'anno scolastico, a partire da febbraio. Questa discrasia dei tempi va attentamente considerata e assunta come aspetto critico dell'attività formativa che viene configurandosi più come un "rendiconto", analisi ex post che come una prefigurazione delle cose da fare, analisi ex ante, più come riflessione che come anticipazione in merito alla didattica.

## ***La scuola dell'autonomia e la funzione docente: nuove competenze e nuove pratiche professionali***

La legge sull'autonomia scolastica (L.59/97) ha comportato il progressivo riconoscimento di un'articolazione delle competenze dei docenti, una definizione di nuove funzioni ed un riconoscimento di responsabilità; la sua applicazione ha restituito visibilità alle tante ricchezze umane che hanno operato nella scuola, spesse volte, isolate e prive di risorse materiali, dando libertà alle diverse istanze di progettualità, attribuendo responsabilità ai vari soggetti nel mondo della scuola.

La cultura professionale del docente nella scuola dell'autonomia è strettamente legata alla definizione del contesto scolastico istituzionale, relazionale, professionale e culturale a cui ha dato vita l'autonomia scolastica. La nuova cultura professionale si deve esprimere nella professione. Professare la nuova cultura implica assumere una nuova modalità di essere e di agire nel contesto di lavoro: deporre una logica prevalentemente "impiegatizia" che si muove in un'ottica autoreferenziale, per farsi carico, a livello individuale e collegiale, dei processi attivati, dei risultati raggiunti, dei prodotti ottenuti e avviare un'interazione costruttiva e creativa nell'"ambiente scuola" finalizzata all'innalzamento della qualità dei sistemi formativi.

Ai docenti viene chiesta una maggiore responsabilizzazione e nuove responsabilità, viene richiesta una progettualità complessa che da un lato comprenda l'aspetto organizzativo e di sistema e dall'altro implichi un miglioramento individuale attraverso l'autoformazione.

Nelle scuole autonome l'attività professionale si svolge in contesti diversificati e sistematici in cui risulta vincente operare secondo una strategia di "integrazione"; le prospettive di sviluppo professionale sono strettamente legate alla nuova organizzazione e a dimensioni e ambiti ad essa funzionali.

Come si può rispondere alle esigenze del nuovo docente in formazione?

Occorre sviluppare le competenze e le prestazioni di cui ha bisogno la scuola dell'autonomia e quindi:

- a. la professionalità del quotidiano del docente: lavoro scolastico, competenze didattico-pedagogiche e disciplinari; impegno, collaborazione, attenzione per gli studenti,
- b. le prestazioni organizzativo-funzionali da affidare al docente con compiti di organizzazione, di gestione e progettuali, di ricerca e di documentazione didattica,
- c. le prestazioni del docente che si occupa di coordinamenti disciplinari, coordinamenti dei lavori nelle classi, che funga da interfaccia con il territorio e gli enti interistituzionali.

Il docente tradizionalmente cultore della sua disciplina e del sapere sotteso ha sviluppato le competenze di un professionista esperto di contenuti disciplinari, di strumenti professionali didattici e metodologici. Quindi egli ha gestito dinamiche relazionali interne al contesto scolastico e riferite esclusivamente ai processi di insegnamento/apprendimento. Tali competenze sono condizioni necessarie ma non sufficienti per rispondere alle esigenze odierne che sottendono invece ad un ruolo più complesso e articolato. Le nuove competenze si riferiscono ad abilità trasversali e legate a contesti operativi più ampi che vedono il docente:

- componente di gruppi formali e non; in questo caso egli deve possedere le **competenze relazionali** che rendono il lavoro collegiale efficace e produttivo;
- componente di un'organizzazione che apprende e nella quale si apprende (*learning organization*): egli deve possedere le **competenze organizzative** che assicurino i contributi personali al sistema-scuola.

La cultura professionale del docente, costituita da competenze disciplinari, relazionali e organizzative risponde alle aspettative di ruolo dell'utenza e, più in generale, della società della conoscenza dove assumono un ruolo strategico i fenomeni quantitativi ma anche qualitativi dei processi di alfabetizzazione e scolarizzazione nell'ottica della formazione lungo tutto l'arco della vita (longlife learning).

Così la scuola si fa laboratorio di elaborazione culturale delle istanze economico/sociali attraverso i soggetti coinvolti nel processo educativo. Se il processo di apprendimento-insegnamento è funzione precipua della scuola nel suo complesso, chi lo presiede nel suo attuarsi e divenire è essenzialmente il docente in classe. Che la professionalità docente si possa esplicare e vivere in modi articolati e vari, definiti in base a diverse competenze e funzioni, sia nell'ambito del complessivo sistema scuola sia all'interno di ogni singola unità scolastica, è opinione ormai largamente condivisa ed anche, seppur in parte, sperimentata.. accanto alla riflessione sul sistema e sulla sua organizzazione, porta avanti un confronto e un approfondimento della "professione docente in classe" da più parti data per scontata, se non anche sottovalutata nella sua oggettiva complessità.

Perché è così difficile, oltre che interessante, il mestiere dell'insegnante? Quali competenze richiede? Come si formano queste competenze?.

Il docente in classe gioca la sua professione in tre ambiti diversi: quello della conoscenza della disciplina di insegnamento, quello della competenza tecnica di generare apprendimento tramite strategie e strumenti adeguati, e quello della capacità relazionale di conoscere e di gestire i rapporti personali. Ed è soprattutto in quest'ultimo ambito, quello relazionale, che si decide il risultato definitivo quando i soggetti in apprendimento sono individui in età evolutiva.

È vero che la capacità relazionale è un fattore di qualità universale, ma in classe la relazione non è tra pari e richiede all'adulto una capacità di tenuta, solida e insieme tollerante, che non si acquisisce in modo meccanicistico e neppure una volta per tutte. E quando la classe è composta da alunni che stanno vivendo una delle fasi più delicate della loro crescita, perché stanno abbandonando il mondo infantile per la ricerca del proprio assetto nel mondo adulto, le cose si fanno più complesse. E ancora più lo diventano quando gli alunni arrivano a scuola con un bagaglio di insicurezze, di difficoltà e di disagi che ne compromettono l'apprendimento.

Al docente quindi deve essere garantita una formazione di qualità in tutti gli ambiti della sua professione:

- deve poter approfondire e rielaborare i contenuti della disciplina che insegna, in un tempo e con un lavoro che vanno promossi e riconosciuti.
- deve arrivare a padroneggiare tecniche di insegnamento diverse e mirate alle varie situazioni, e per questo necessita di una formazione specialistica.
- deve coltivare una competenza relazionale attenta e matura perché questa gli consentirà di applicare in modo proficuo tutte le altre sue capacità.

Nella scuola di oggi la professionalità del docente in classe va curata, valorizzata e riconosciuta perché essa determina in modo sostanziale l'efficacia del processo di apprendimento – insegnamento.

## ***La formazione iniziale: coordinate innovative e prospettive***

Figura particolare di educatore, professionista con una professionalità da definire, l'insegnante si trova oggi ad interpretare il ruolo docente nel quadro di mutamenti istituzionali.<sup>3</sup> Ogni azione formativa si confronterà, allora, con quegli elementi essenziali costitutivi dell'agire quotidiano dell'insegnante che hanno, di fatto, subito radicali trasformazioni, direttamente collegate ai mutamenti di fondo intervenuti nella società, prima ancora che nelle organizzazioni scolastiche

"La formazione iniziale e permanente dei docenti della scuola dell'infanzia, del primo e del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione è finalizzata a valorizzare l'attitudine all'insegnamento e la professionalità docente, che si esplica nella competenza disciplinare e didattica, nella capacità di relazionarsi con tutte le componenti dell'istituzione scolastica e nel rispetto dei principi deontologici." [Art. 1, commi 1e 2, D.L. 17 ottobre 2005 ai sensi dell'art.5 della Legge 53 del 28/03/2003]

In questo quadro normativo di riferimento ripensare il raccordo tra formazione iniziale e formazione in servizio per gli insegnanti, cogliendo anche l'occasione delle iniziative previste per i neo-immessi in ruolo, può concorrere a delineare quegli aspetti innovativi che maggiormente rispondono alle radicali trasformazioni in atto nei sistemi educativi formali.

Nella riflessione suggerita dal recente testo normativo si intersecano, infatti tre aspetti:

---

<sup>3</sup> Schon D.A., *Educating the Reflective Practitioner*, ed.it., Dedalo, Roma., 1993, p.74. P. Romei, *Fare l'insegnante nella scuola dell'Autonomia*, Carocci, Roma, 2005, p.23.

- ❖ La **“professione”** dell’insegnante con elementi reali di contesto costitutivi delle diverse “comunità di apprendimento”<sup>4</sup>
- ❖ La **“professionalità”** docente con un quadro di riferimento deontologico in via di definizione;
- ❖ La **“professionalizzazione”** e le relative ipotesi di percorsi per una efficace formazione iniziale e in servizio.

Una preparazione iniziale all’insegnamento di buon livello pone le basi per supportare i processi di trasformazione e innovazione in atto nella realtà scolastica. Ma come passare dal “sapere” al “saper insegnare”?

La qualità dei percorsi di formazione iniziale deve rispondere a una duplice esigenza: da un lato deve porre le basi per una corretta conduzione del quotidiano lavoro d’aula da parte dei futuri insegnanti; dall’altro deve predisporre ad una successiva formazione in servizio, volta a tracciare percorsi innovativi di aggiornamento efficace, inteso come accompagnamento continuo allo sviluppo della funzione docente.

Anziché reiterare modelli desueti di Corsi, Seminari e Convegni si può intendere il percorso di formazione di durata annuale come “spazio relazionale” in cui l’insegnante può acquisire le competenze indispensabili per una riflessione autonoma e critica sull’esercizio della propria professione, e, come conseguenza, anche l’apertura al dialogo, all’ascolto, al confronto. La finalità considerata prioritaria nei percorsi di formazione, è, quindi, la completezza della realizzazione della persona in funzione dell’acquisizione di specifiche competenze professionali

Il criterio della **circolarità delle pratiche**, già sperimentato anche nei Laboratori didattici delle SSIS, significa costante attenzione al fatto che nella scuola non si pratica mai una attività «isolatamente» dalle altre, e che spesso le diverse azioni si intersecano e si confondono, in un modello a rete, senza una sequenza lineare o un ordine predefinito.

Al centro della ricerca sulla formazione è stato posto il principio della «circolarità delle pratiche». La «circolarità delle pratiche» diviene così un criterio metodologico che lo stesso insegnante impara direttamente a riconoscere, di cui coglie la natura, per poter acquisire consapevolezza delle proprie procedure di formazione e di elaborazione dell’esperienza di insegnamento.<sup>5</sup>

Come è noto il diverso modo di apprendere anche da parte degli insegnanti dipende dalle diverse pregresse esperienze di formazione. Poiché la capacità di apprendere è connessa con l’esperienza e l’educazione, la disposizione ad apprendere degli adulti, insegnanti compresi, dipende, di conseguenza, dalle precedenti modalità di apprendimento.

Nei percorsi di formazione si è consapevolmente centrata l’attenzione sull’individuo adulto che apprende. Si è così posto in primo piano il concetto di “bisogno formativo”, sia nella sua accezione educativa (bisogno di autostima, di realizzazione, nella prospettiva di Maslow) che in quella funzionale più direttamente connessa a bisogni di ordine professionale, quale l’adeguatezza del patrimonio di conoscenze disciplinari e didattiche all’esercizio della funzione docente.

Tenendo presenti le acquisizioni recenti del cognitivismo e del costruttivismo, i percorsi di formazione hanno sviluppato il concetto di “strategia di apprendimento” a partire dall’analisi teorica e dal concreto “studio di caso” centrato sulla “variabilità dell’apprendimento”, dei metodi messi in opera per svolgere un compito, dei modi di progredire, degli itinerari formativi pregressi degli stessi corsisti. Sono state così apprese con esperienza diretta nozioni come quelle di “strategie preferenziali”, “stile cognitivo”, “stile di apprendimento”, che evidenziano come anche per gli insegnanti l’apprendimento sia un processo fortemente individuale e che varia, nello stesso individuo, anche in base alle situazioni e ai tempi.

Principi ispiratori dei percorsi di formazione per gli insegnanti possono quindi essere:

- ✓ l’attenzione all’insegnante quale “adulto in formazione”
- ✓ la circolarità delle pratiche
- ✓ l’analisi critica dei modelli di insegnamento e apprendimento
- ✓ la personalizzazione dei percorsi di formazione per partecipanti

Costituiscono chiavi di lettura del saper fare l’insegnante che vanno sperimentate nei percorsi di formazione perchè possono divenire scaturigine di idee innovative da incarnare in azioni didattiche:

<sup>4</sup> C.Scurati- M.Castoldi, *La scuola come organizzazione che apprende*, IRSSAE Lombardia, Milano, 1995!

<sup>5</sup> G.Holtzer., *Individualiser la formation. Problèmes et questions*, in *Istruzione a distanza*, (X) n. 10-11 1998, p.19.

- ✚ la dimensione autobiografica
- ✚ l'autoanalisi professionale
- ✚ Lo studio di caso
- ✚ La riflessività

L'azione di formazione per l'insegnante viene quindi concepita a partire dall'individuo e dalle sue particolarità, dai suoi bisogni e interessi specifici.<sup>6</sup> Il percorso formativo consta di una combinazione di tappe programmate e concordate.

C'è stata, infatti, anche nella ricerca sui diversi modelli di formazione, una sorta di rivoluzione copernicana: la centralità che in precedenza si riconosceva all'impianto della formazione ora viene posta nel soggetto in formazione. Se prima era l'insegnante a doversi adattare al percorso formativo, ora spetta a chi eroga formazione tenere presenti le esigenze personali.<sup>7</sup>

Le esperienze di formazione realizzate con esito positivo evidenziano l'importanza strategica di attivare forme flessibili di:

- **collaborazione** come momento indispensabile per il raccordo tra quadro normativo e richieste ed esigenze degli insegnanti nella definizione dei percorsi formativi;
- **contestualizzazione** quale momento qualificante di una formazione per l'insegnante, che presenta l'attività d'aula come contesto cognitivo in grado di sintonizzare rigore e funzionalità nel sapere professionale;
- **co-progettazione** delle singole attività all'interno delle scuole con le diverse componenti;
- **concertazione** come esplicitazione di significati condivisi per le attività di formazione per l'insegnante da considerare autore e non destinatario del proprio sviluppo professionale.

## ***Il nuovo modello formativo e-learning***

Dall'anno scolastico 2001-2002 i percorsi formativi per i neo immessi vengono realizzati attraverso nuovi percorsi di formazione: *formazione mista o integrata (blended learning)*, la quale alterna a momenti in presenza, momenti a distanza, nei quali, ogni volta lo strumento individuato per la formazione è strettamente collegato all'obiettivo da conseguire.

Questa nuova esperienza utilizza un modello di *formazione in rete* e si propone finalità di carattere collaborativo, viene strutturato un "ambiente integrato" che mette a disposizione dei corsisti diverse modalità di conduzione e strumenti differenti di interazione: occasioni "calde" – le attività in presenza, occasioni "fredde" – le attività on line, materiali di studio strutturati – i corsi predisposti dagli esperti, materiali non strutturati – le risorse Internet per la didattica, materiali teorici (i prodotti delle Università) e materiali provenienti dalla prassi didattica (gli studi di caso prodotti dalle scuole).

La formazione in rete si sviluppa tra momenti di studio individuale e di interazione a distanza, essa è consona in modo particolare alla formazione degli adulti, dove la condivisione del vissuto personale di ciascun attore gioca un ruolo determinante a favore dell'intero processo formativo.

Il modello della formazione in rete o meglio dell'*apprendimento in rete* persegue la finalità dell'attivazione nei partecipanti di processi di apprendimento favoriti dalle reti di interrelazioni che si stabiliscono nelle attività di una comunità con finalità cooperative e tendente a comuni obiettivi formativi.

Il concetto di rete, pertanto, si riferisce ad una rete di individui, anche se funzionale ed indispensabile alla stessa è la rete telematica necessaria alla comunicazione fra gli individui stessi, che elimina il vincolo da tempi e spazi predefiniti.

L'*e-learning integrato* è quindi riferibile a concetti differenti rispetto a quelli del passato:

- uso di approcci pedagogici necessari alla produzione di risultati didattici ottimali (cognitivism, costruttivismo, apprendimento cooperativo, ecc.);

<sup>6</sup> P.Ricoeur, *La persona*, Morcelliana, Brescia, 2003, p.41.

<sup>7</sup> Corradini L. (a cura di), *Educazione alla convivenza civile*, Armando, Roma, 2003.

- impiego di svariate forme di tecnologie didattiche (videocassette, CD-rom, DVD, ecc.);
- unione di tecnologie web (e.mail, mailing list, forum, strumenti di autoapprendimento, strumenti di condivisione, streaming video, streaming audio, testo, ecc.);
- utilizzo di svariate forme di tutoring (esperto, tutor, peer tutor, ecc.).

Gli obiettivi che si intendono raggiungere nella progettazione di attività formative supportate dalle tecnologie sono strettamente connessi alle molteplici combinazioni di strumenti telematici che possono essere usati nella realizzazione di percorsi di insegnamento-apprendimento:

- i forum, che sono accessibili in tempi personalizzabili ed anche alla fine dell'attività formativa, permettono allo studente di mantenere i contatti con i compagni di corso;
- il ricorso a liste di distribuzione (e.mail), durante e dopo i corsi, favorisce lo scambio di esperienze tra pari;
- i materiali dei corsi, disponibili in rete anche a corso concluso, consentono agli studenti di approfondire determinati argomenti, riducendo la dipendenza da materiali cartacei;
- gli studenti che necessitano di un sostegno possono appoggiarsi a personale (tutor online) in grado di fornire assistenza, incoraggiamento, suggerimenti per l'autoapprendimento;
- gli studenti, una volta terminato il corso, possono rivolgersi agli esperti in linea per discutere dei problemi rilevati sul campo.

L'offerta formativa dei percorsi INDIRE per i docenti neo assunti si articola in 8 aree tematiche:

- La riforma
- La valutazione
- Contesti di vita e relazioni
- Tecnologia e lingue straniere
- Dimensione europea dell'educazione
- Integrazione scolastica: handicap e disagio
- Approfondimenti disciplinari
- Learning object e didattica

### ***Il tutor di scuola e gli obiettivi della formazione in ingresso***

Il modello formativo di e-learning integrato attualizza gli obiettivi del percorso formativo che ciascun docente neo assunto dovrebbe intraprendere dal momento dell'immissione in ruolo.

In particolare, rivitalizza la figura del **tutor di scuola**, al quale, viene affidato il compito di *"sostenere il docente in formazione durante il corso dell'anno per quanto attiene alla programmazione educativa e didattica, alla progettazione di itinerari didattici, alla predisposizione di strumenti di verifica e valutazione"* e che *"è da considerarsi facilitatore dei rapporti interni ed esterni all'istituto e di accesso all'informazione"* (CM 267/91).

Alla luce dei cambiamenti introdotti a livello normativo negli ultimi anni, gli obiettivi che ciascun istituto deve perseguire per coinvolgere i docenti neo assunti in un percorso formativo che produca visibili ricadute sul sistema scuola, possono così essere riassunti:

1. Affiancare l'attività di servizio dei docenti in formazione, privilegiando gli aspetti di programmazione educativo-didattica, di progettazione, di predisposizione di strumenti di verifica e valutazione, di facilitazione di rapporti interni e esterni all'istituzione scolastica, favorendo l'approfondimento e il collegamento dell'esperienza didattica e di istituto con l'offerta formativa disponibile on-line.

2. Favorire il percorso formativo della ricerca-azione con continui rinvii all'attività di servizio, al fine di consentire al docente in formazione di acquisire strumenti e metodi per autovalutarsi,

aggiornarsi e misurarsi con i bisogni degli alunni e del territorio in uno stile di insegnamento progressivamente incentrato sulla personalizzazione dei percorsi formativi.

3. A livello di singola istituzione scolastica o di reti di scuole tenere conto delle competenze possedute dagli insegnanti, delle domande formative da soddisfare, ma anche dei bisogni didattico-organizzativi della scuola.

## ***Il livello organizzativo: gli e-tutor, i tutor senior,***

### **Nuovi attori e nuove azioni**

Le modalità con le quali si struttura l'anno di formazione realizzano un modello di formazione basato sull'*e.learning* che permette di superare i limiti delle singole realtà territoriali, di costruire percorsi differenziati per ciascuna tipologia di soggetti.

Un prodotto di *e.learning* può essere un veicolo di idee e di comprensione, di acquisizione di categorie cognitive e di atteggiamenti innovativi, un valore aggiunto per la professionalità del docente.

La sua pregnanza può risultare più potente di quella di altri media e quindi determinare maggiore influenza sugli utenti rispetto ai modelli tradizionali di formazione.

Il nuovo percorso formativo prevede nuove azioni e nuovi attori ai quali competono differenti compiti e funzioni:

**A. DIRIGENTE SCOLASTICO OSPITANTE NEO IMMESSO:**

- Informa il collegio dei Docenti (in particolare neo immessi in ruolo e tutor di scuola) sulle modalità dell'attività formativa
- Si preoccupa dell'informazione costante dei neo immessi e dei tutor di scuola agevolando i passaggi d'informazione con USR e CSA.

**B. DIRIGENTE SCOLASTICO SCUOLE IN RETE:**

- Gestisce l'organizzazione dei corsi: calendari, firme, help ai corsisti
- Assicura l'accoglienza e la strumentazione tecnologica nella propria scuola
- Coordina l'attività di formazione all'interno dell'istituto scolastico: tenuta e-tutor, tutor di scuola, corsisti; integrazione formazione in presenza – formazione a distanza.

**C. TUTOR SENIOR**

- Progetta per rilevare ed interpretare i bisogni formativi locali al fine di raccordarsi con il percorso formativo, progettare i monitoraggi.
- Realizza i monitoraggi provinciali (inizio-fine corsi).
- Coordina gli e-tutor delle classi virtuali affidate.
- Collabora (come esperto) con il tutor moderatore per azioni di consulenza nei forum provinciali.
- Cura la redazione di report finali provinciali e regionali.

**D. E-TUTOR:**

- Accedono al percorso formativo di preparazione ai corsi *e.learning*
- Stipulano un patto formativo con il direttore del corso e il tutor di scuola: analisi dei bisogni formativi dei corsisti, modalità di svolgimento delle 15 ore in presenza, supporto per l'*e.learning*
- Coordinano le 15 ore in presenza attuando attività di *supporto, integrazione, supervising, counseling*
- Concordano con i corsisti: modalità di accompagnamento ed integrazione tra l'attività di formazione e l'attività in servizio, modalità di affiancamento all'attività di formazione in presenza e on line.

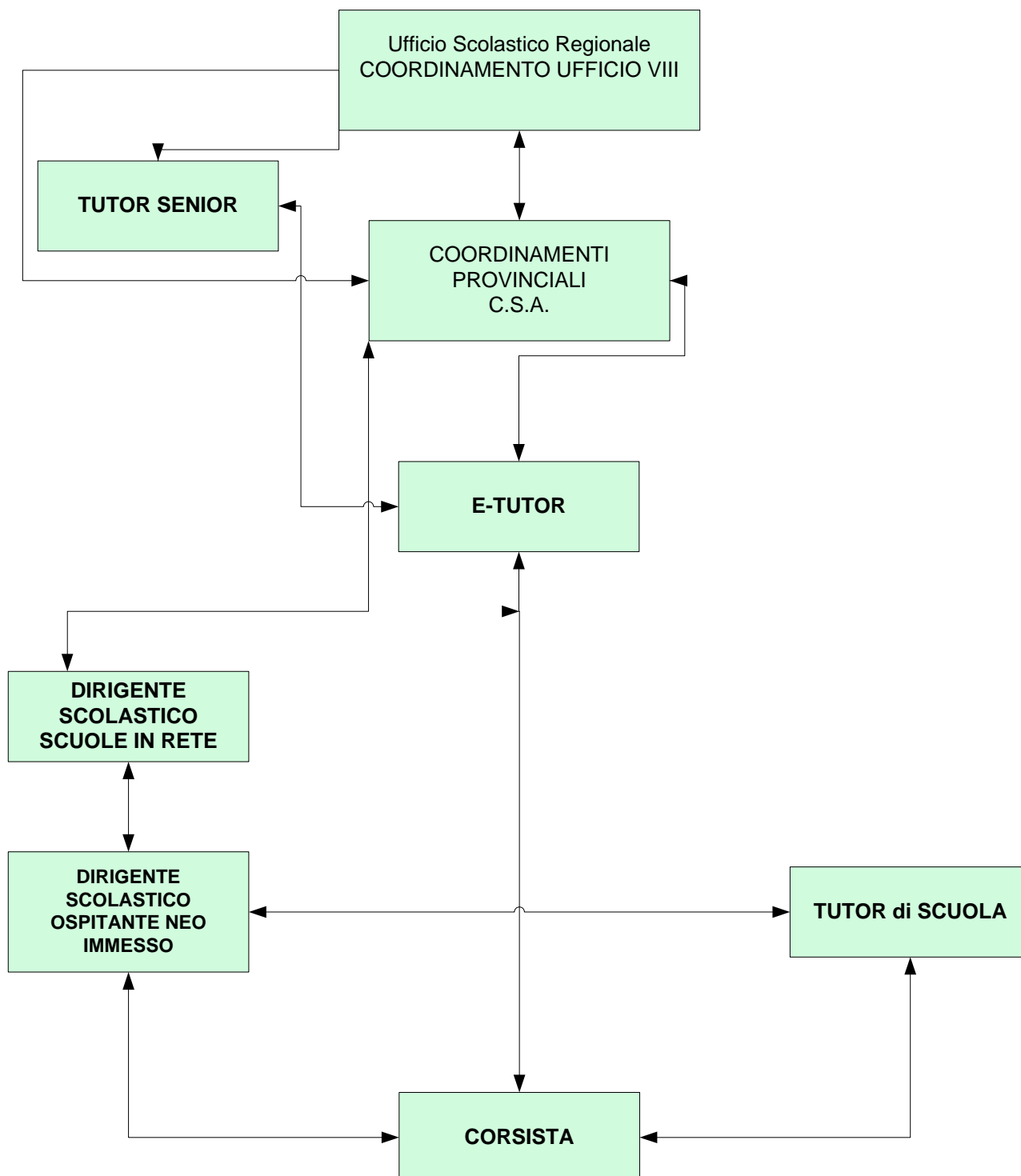
**E. TUTOR DI SCUOLA:**

- Guida il collega ad assumere il proprio ruolo all'interno dell'istituto; ad essere consapevole dei doveri e dei diritti dell'insegnante e delle problematiche organizzative.

- Condivide un percorso formativo di scuola con il neo immesso e il DS (anno di formazione).
- Garantisce l'integrazione del formando e della formazione con l'attività didattica della scuola: COUNSELING
- Fa da tramite per le attività formative offerte alla scuola dal progetto e.learning
- Si coordina con la FS area 2 della scuola, con il direttore del corso, con l'e-tutor, con gli altri tutor di scuola e di rete.

**F. CORSISTA:**

- Fruisce delle 40 ore di formazione: 15 in presenza, 25 a distanza
- Si avvale della rete di relazioni instaurata
- Integra la formazione con le attività stabilite nella scuola di appartenenza per il periodo di prova
- Offre alla scuola le ricadute prodotte dalla formazione.



## ***Il tutoring on line***

La figura del tutor di rete nasce con l'affermarsi delle tecnologie telematiche ed è, in particolare, quella più intrinsecamente legata al sistema di apprendimento tipico della *formazione in rete*.

Essa viene riconosciuta nei modelli di *e.learning*, caratterizzati nella loro strutturazione da presupposti teorici di carattere innovativo, come l'esempio evoluto dell'insegnante tradizionale. Per quanto riguarda i progetti di *e.learning* sviluppati negli ultimi tempi nella scuola è anche un profilo professionale che necessita di percorsi di definizione strutturati e riconosciuti e di training di formazione controllabili e verificabili dal punto di vista qualitativo.

La figura del tutor viene a definirsi con più forza nel momento nel quale si comincia a caratterizzare la formazione in rete (*online education*) definita di terza generazione o mediata dalle tecnologie, nella quale l'enfasi è posta sulla "presenza sociale" che le nuove tecnologie consentono e che recupera dimensioni fondamentali dalla tradizionale educazione degli adulti, fortemente basata sul dialogo e sul contatto faccia a faccia, dove, però, la maggior parte del processo formativo avviene in rete "attraverso l'interazione dei partecipanti, in una vera e propria comunità di apprendimento che favorisce sia il superamento dell'isolamento del singolo sia la valorizzazione dei suoi rapporti con il gruppo"<sup>8</sup>.

### **L'e-tutor**

La fisionomia del tutor per i corsi di formazione per i neo assunti che si è evoluta dal 2001 ad oggi insieme ai materiali erogati da INDIRE si è sviluppata come una figura complessa che riunisce funzioni di sostegno, facilitazione e mediazione coniugate con compiti di assistenza metodologico-didattica.

A tale proposito possiamo sintetizzare le **competenze richieste all'e-tutor per i corsi INDIRE** nelle seguenti:

Saper promuovere percorsi in autoapprendimento; aiutare l'allievo nella comprensione, indirizzo e sviluppo del proprio piano di studio, illustrando il metodo didattico e gli strumenti a disposizione.

Saper fornire tutoraggio individualizzato ai partecipanti al percorso formativo in cui si prevedono momenti in autoapprendimento, facilitando il processo di autoapprendimento.

Predisporre programmi di studio individuali e personalizzati consoni allo stile di apprendimento dei singoli discenti.

Conoscere le tecniche per proporsi come supporto attivo nei confronti di singoli o gruppi che seguono gli stessi programmi di studio in un dato periodo o luogo, predisponendo risorse e strumenti adeguati allo scopo.

Conoscere risorse e indicazioni per eventuali approfondimenti in programmi di studio individuali, di gruppo o misti.

Saper animare scambi informativi tra pari, discussioni tra gli allievi, condivisione di risorse e approfondimenti.

Gestire esercitazioni individuali o di gruppo supportando i discenti e garantendo loro un *feedback* adeguato.

Gestire attività in rete orientate al coinvolgimento dei discenti nel processo di apprendimento sia a livello individuale che per piccoli gruppi: produzione di *report*, elaborazione di progetti, soluzione negoziata di problemi, validazione di prodotti.

Conoscere strumenti e tecniche per moderare e animare le interazioni in rete in esperienze di apprendimento collaborativo a distanza e in qualsiasi percorso in cui si prevedono attività orientate alla condivisione o alla collaborazione attiva tra i discenti.

Saper monitorare i risultati raggiunti dai partecipanti, sia in termini di conoscenze e abilità che di acquisizione di nuove competenze

---

<sup>8</sup> Trentin G., *Dalla formazione a distanza all'apprendimento in rete*, Franco Angeli, Milano, 2001

## LA PIATTAFORMA E-LEARNING "PUNTOEDU"



<http://puntoedu.indire.it>

La Piattaforma e-Learning "PUNTOEDU" è composta da 8 aree tematiche progettate per fornire agli insegnanti molteplici competenze trasversali. Il docente, già in possesso di una preparazione disciplinare certificata dalla laurea universitaria, dovrebbe quindi documentarsi in merito a:

- 1) Funzione tutoriale, Portfolio, Flessibilità organizzativa e Piani di Studio Personalizzati — **area tematica della RIFORMA DELLA SCUOLA.**
- 2) Strumenti e metodi per valutare il percorso formativo degli studenti, orientarli al mondo del lavoro e formulare un'autovalutazione della propria didattica — **area tematica della VALUTAZIONE.**
- 3) Condizione giovanile e relazioni tra gli attori dell'istituzione scolastica: dirigenti, docenti e studenti — **area tematica dei CONTESTI DI VITA E RELAZIONI.**
- 4) Concetto di identità e appartenenza, al dialogo interculturale mondiale, alla promozione dei diritti umani e all'educazione alla pace — **area tematica dell'EUROPA E INTERCULTURA.**
- 5) Strumenti metodologici per distinguere tra disturbi dell'apprendimento specifici, aspecifici e comportamentali — **area tematica della DISABILITÀ E DISAGIO SCOLASTICO.**
- 6) TIC e didattica: analisi degli strumenti e delle strategie di collaborazione e sperimentazione — **area tematica della TECNOLOGIA E DIDATTICA.**

L'insieme di queste conoscenze fatte proprie e rielaborate personalmente e collegate tra loro, anche alla luce della propria esperienza, consente di acquisire una competenza professionale di tipo trasversale necessaria per affrontare in modo efficace la professione docente.

Ogni area tematica è costituita da un insieme di argomenti ognuno dei quali si sviluppa in 4 ambiti di lavoro: materiali di studio, risorse, attività, forum. Nelle attività il corsista, dopo aver consultato i materiali di studio ed attinto alle risorse (documenti reperibili in rete), sceglie il lavoro che intende svolgere e che, una volta completato ed inviato al proprio tutor, gli darà un certo punteggio di Credito. Anche l'accesso al forum, specifico per argomento, dà diritto, una tantum, ad un punteggio di Credito.

Le aree tematiche numero 7 - LINGUA STRANIERA e numero 8 - APPROFONDIMENTI DISCIPLINARI riguardano ambiti disciplinari strettamente collegati alla materia insegnata ed hanno la seguente struttura.

### LINGUA STRANIERA

Strumenti per l'acquisizione di competenze metodologico-didattiche e progettuali inerenti all'insegnamento e all'apprendimento della LS.

#### **Favorire la centralità dell'allievo nel processo di apprendimento linguistico**

- Promuovere la comunicazione e l'interazione sociale nell'apprendimento precoce di una L2
- Sostenere le componenti motivazionali ed affettive dell'apprendimento linguistico
- Organizzare e personalizzare le attività di lingua ed il gruppo di allievi in funzione dello sviluppo delle potenzialità di ciascun allievo

#### **Sviluppare competenze metodologico-didattiche e progettuali per l'insegnamento della L2**

- Cogliere i tratti costitutivi di approcci diversi
- Promuovere la progettazione delle attività di lingua
- Documentare e valutare
- Promuovere l'uso didattico della multimedialità come risorsa per facilitare l'apprendimento della lingua straniera

#### **Promuovere la dimensione interculturale nel processo di apprendimento linguistico**

- La comparazione linguistica e culturale
- Il legame tra lingua e cultura: superare gli stereotipi sulle lingue-culture, imparare a considerarsi cittadino del mondo

### **APPROFONDIMENTI DISCIPLINARI**

Spunti didattici innovativi e metodologie formative efficaci divisi per ordine di scuola e disciplina.

**Scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado**

**Scuola secondaria di secondo grado**

La struttura delle altre 6 aree tematiche è schematizzata nella pagina successiva.

## RIFORMA DELLA SCUOLA

Una panoramica aggiornata dei temi della riforma della scuola (DL59 del 19/02/2004): funzione tutoriale, portfolio, flessibilità organizzativa e piani di studio personalizzati.

### L'impianto della riforma

Conoscere le norme e i fondamenti culturali del nuovo ordinamento del sistema educativo di istruzione e formazione

### La flessibilità organizzativa nell'autonomia e nella riforma

Gestire le variabili dell'organizzazione didattica in funzione della personalizzazione

### La didattica laboratoriale dall'esperienza alla riforma

Condurre le esperienze di apprendimento in forma laboratoriale

### La progettazione formativa nella riforma

Progettare, attuare e documentare unità di apprendimento per dare origine ai piani di studio personalizzati

### La valutazione e il portfolio

Comprendere i significati del portfolio come opportunità di valutazione ed autovalutazione

### La valutazione e il portfolio

Comprendere il valore della documentazione delle esperienze didattiche in chiave formativa

### La funzione tutoriale nella riforma

Conoscere il significato e le dimensioni della tutorship

## VALUTAZIONE

Strumenti e metodi per valutare il percorso formativo degli studenti, orientarli al mondo del lavoro e formulare un'autovalutazione della propria didattica.

### Valutazione di sistema e sistema di valutazione

Inquadrare le problematiche della valutazione in una prospettiva di valutazione di sistema

### Valutazione di sistema e sistema di valutazione

Riconoscere le linee di sviluppo in atto verso la costruzione di un sistema di valutazione

### Valutazione dell'apprendimento e orientamento formativo

Comprendere i concetti chiave e le principali strumentazioni operative che caratterizzano la valutazione degli apprendimenti scolastici

### Valutazione dell'apprendimento e orientamento formativo

Saper utilizzare la valutazione come opportunità per l'orientamento formativo degli studenti

### Valutazione per l'apprendimento e portfolio

Comprendere il valore della documentazione delle esperienze didattiche in chiave formativa

### Valutazione per l'apprendimento e portfolio

Comprendere i significati del portfolio come opportunità di valutazione ed autovalutazione

### Valutazione dell'insegnamento e sviluppo professionale

Riconoscere i tratti distintivi e le criticità della valutazione dell'insegnamento in funzione dello sviluppo

### Valutazione dell'insegnamento e sviluppo professionale

Esplorare le dimensioni qualificanti l'azione di insegnamento e

## CONTESTI DI VITA E RELAZIONI

Condizione giovanile e relazioni tra gli attori dell'istituzione scolastica: dirigenti, docenti e studenti.

### Le relazioni tra studente e studente

Stabilire relazioni positive e collaborare efficacemente con altri coetanei

### Le relazioni tra la scuola e la famiglia

Stabilire relazioni positive e collaborare ai processi educativi in base ai rispettivi ruoli e compiti

### Le relazioni tra docente e studente

Stabilire relazioni positive e collaborare efficacemente alla vita della scuola e alla progettazione e gestione dell'offerta formativa

### Le relazioni tra docenti

[Stabilire relazioni positive e collaborare alla progettazione e gestione unitaria delle attività educativo-didattiche](#)

### Le relazioni tra docenti e dirigenti

[Stabilire relazioni positive e collaborare efficacemente alla vita della scuola e alla progettazione e gestione dell'offerta formativa](#)

### La condizione giovanile oggi

[Conoscere le caratteristiche principali dei contesti di vita attuali dei giovani](#)

## EUROPA E INTERCULTURA

Introduzione al concetto di identità e appartenenza, del dialogo interculturale mondiale, della promozione dei diritti umani e dell'educazione alla pace.

### **Integrazione interculturale**

Educare al rispetto e alla tolleranza.  
Progettare la didattica ed una metodologia interculturale.

### **Dimensione europea**

Conoscere le misure di collaborazione su scala europea.  
Conoscere la cittadinanza e le culture europee.

## DISABILITÀ E DISAGIO SCOLASTICO

Strumenti metodologici per distinguere tra disturbi dell'apprendimento specifici, aspecifici e comportamentali.

### **Disabilità**

Conoscere e riconoscere le disabilità sensoriali.  
Conoscere e riconoscere le disabilità fisico-motorie.  
Conoscere e riconoscere le disabilità psichico-mentali.

### **Disagio scolastico**

Conoscere e riconoscere i disturbi di apprendimento.  
Conoscere e riconoscere il disagio scolastico quale manifestazione di difficoltà relazionali.

## TECNOLOGIA E DIDATTICA

TIC e didattica: analisi degli strumenti e delle strategie di collaborazione e sperimentazione.

### **La didattica tra vecchie e nuove tecnologie**

Imparare ad apprezzare cosa c'è di specifico, per la didattica, nelle nuove tecnologie.

Creare le condizioni teoriche e concrete per un'alleanza tra le tecnologie tradizionali della didattica e le tecnologie digitali.

### **Linguaggi e prodotti della multimedialità**

Capire che il digitale, e la telematica, talora mettono in scena un sapere già noto, in altri casi danno vita a saperi del tutto nuovi, almeno per la scuola.

Riconoscere, tramite la pratica, che i diversi codici hanno pari dignità, dentro lo spazio multimediale.

### **Apprendimento e gioco**

Produrre componenti o frammenti di situazioni videoludiche.

Sperimentare il valore aggiunto che la dimensione ludica garantisce all'apprendimento.

### **Pensare, realizzare, discutere learning object**

Capire le opportunità operative che la logica dei LO apre alla didattica scolastica.

Individuare i punti di forza ed i limiti teorici e tecnici dell'idea di LO.

## ***I percorsi tematici per il modello formativo e-learning***

Le aree tematiche e gli argomenti ad esse collegate si prestano alla individuazione di molti percorsi ognuno dei quali dovrebbe fornire una specifica competenza. All'interno di ogni percorso ci sono più argomenti da affrontare ognuno dei quali culmina con lo svolgimento di una **attività** che, validata dal tutor, dà diritto ad un Credito. Il *corsista* sceglie il/i percorso/i sotto la guida e la consulenza del *tutor* che ha anche il compito di vigilare sulla coerenza delle attività svolte dal corsista rispetto alla competenza inizialmente individuata. La scelta di argomenti riguardanti le aree 7 e 8 è lasciata, invece, soltanto al corsista in quanto esperto della propria disciplina.

Di seguito sono state ipotizzate alcune competenze trasversali costruendo percorsi il più possibile pluri-tematici.

### **1. Professionalità e valutazione a livello di Sistema.**

<b>COMPETENZE</b>		<b>PERCORSO</b>
a) Conoscere e gestire i cambiamenti a livello di Istituto e/o di Sistema Nazionale.	⇒	Impianto della Riforma (Area Tematica: RIFORMA DELLA SCUOLA)
b) Organizzare la propria didattica rapportandosi al Collegio e al Consiglio di Classe.	⇒	Flessibilità organizzativa nell'Autonomia e nella Riforma (Area Tematica: RIFORMA NELLA SCUOLA) Le relazioni tra docenti (Area Tematica: CONTESTI DI VITA E RELAZIONI)
c) Comprendere e attuare la Valutazione di Sistema	⇒	Valutazione di sistema e sistema di valutazione (Area Tematica: VALUTAZIONE) Le relazioni tra docenti e dirigente (Area Tematica: CONTESTI DI VITA E RELAZIONI)

### **2. Professionalità e gestione delle Relazioni.**

<b>COMPETENZE</b>		<b>PERCORSO</b>
a) Organizzare la propria didattica rapportandosi agli Studenti.	⇒	Le relazioni tra docente e studente (Area Tematica: CONTESTI DI VITA E RELAZIONI) Disagio scolastico: conoscere e riconoscere i disturbi di apprendimento. (Area Tematica: DISABILITÀ E DISAGIO SCOLASTICO)
b) Organizzare la propria didattica rapportandosi alle famiglie dei propri alunni.	⇒	Le relazioni tra scuola e famiglia (Area Tematica: CONTESTI DI VITA E RELAZIONI) Disagio scolastico: Conoscere e riconoscere il disagio scolastico quale manifestazione di difficoltà relazionali. (Area Tematica: DISABILITÀ E DISAGIO SCOLASTICO)

### 3. I cambiamenti sul piano della progettualità e della Valutazione (1).

COMPETENZE	PERCORSO
a) Conoscere la normativa relativa ai cambiamenti in atto ⇒	Impianto della Riforma (Area Tematica: RIFORMA DELLA SCUOLA)
b) _ Gestire i cambiamenti a livello di Istituto: POF - PECUP ⇒	La progettazione formativa nella Riforma (Area Tematica: RIFORMA DELLA SCUOLA)
_ Gestire i cambiamenti a livello dell'efficacia pedagogica: PSP – UdA ⇒	La didattica laboratoriale dall'esperienza alla Riforma (Area Tematica: RIFORMA DELLA SCUOLA)
_ Gestire i cambiamenti a livello di singolo docente: UdA – UD - Laboratori	

Legenda:

*PECUP: Profilo Educativo Culturale e Professionale*

*PSP: ..... Piano di Studio Personalizzato*

*UdA: ... Unità di Apprendimento*

*UD: ..... Unità didattica*

### 4. I cambiamenti sul piano della progettualità e della Valutazione (2).

COMPETENZE	PERCORSO
a) Governare il Portfolio delle competenze individuali: _ strumento di valutazione ⇒ _ strumento di orientamento	Valutazione per l'apprendimento e Portfolio (Area Tematica: valutazione) Valutazione dell'apprendimento e orientamento formativo (Area Tematica: valutazione)
b) Governare il processo di Apprendimento / Insegnamento ⇒	Le Relazioni tra docente e studente (Area Tematica: CONTESTI DI VITA E RELAZIONI) Le Relazioni tra docenti (Area Tematica: CONTESTI DI VITA E RELAZIONI)
c) Progettare il PECUP nel contesto dell'educazione alla Convivenza Civile ⇒	Dimensione europea (Area Tematica: EUROPA E INTERCULTURA)
d) Progettare UdA inserendo la Didattica laboratoriale ⇒	La didattica tra vecchie e nuove tecnologie (Area Tematica: TECNOLOGIA E DIDATTICA)

Quelli sopra esposti sono alcuni esempi di percorsi pluri-tematici che dovrebbero fornire alcune competenze trasversali significative per la professionalità docente. Naturalmente se ne potrebbero individuare molti altri; ai corsisti e, soprattutto, ai tutor il compito di cercare idonei itinerari.

## **Il monitoraggio della formazione in ingresso**

Che tipo di indagine sarebbe utile fare all'inizio e alla fine dell'anno di formazione?

Che ruolo potrebbero e/o dovrebbero svolgere gli altri attori coinvolti con il neoassunto nel percorso che lo porta al superamento dell'anno di prova?

"...Il docente neoassunto si inserisce in un 'contesto' articolato e complesso, caratterizzato dalle specifiche individualità degli alunni, dalla classe in generale, dai colleghi, dal capo d'istituto, dalle famiglie, dalle abitudini e consuetudini della scuola, dai differenti rapporti costruiti nel tempo, dalle atmosfere che si vivono o si percepiscono. In questa situazione comunque "qualcosa accade". E ciò che accade spesso è di tipo personale, in quanto è sintesi di processi non controllati secondo criteri, non supportati da legami intersoggettivi, non sottoposti a verifiche esterne. E' opportuno che "ciò che accade" non resti patrimonio esperienziale e soggettivo, né venga sottratto al quel processo di oggettivazione che lo trasformi in "valore culturale" e, nello specifico, in "patrimonio professionale". E' opportuno che "il senso" dell'accadere professionale sia percepito dal docente attraverso atti di consapevolezza che inducano a far cogliere limiti e risorse, a far individuare risposte ai problemi, a far percepire che i limiti possono essere superati e le risorse potenziate"<sup>9</sup>

Tutto ciò è stimolo per l'elaborazione di un percorso di monitoraggio che prevede, in questa fase, la raccolta e la costruzione **di una guida ragionata attraverso una mappatura delle competenze e azioni di benchmarking**<sup>10</sup>

### **Strumenti e modalità operative**

Di seguito sono indicati alcuni strumenti di lavoro da utilizzare per il monitoraggio:

- a) Un questionario di ingresso per la mappatura delle competenze e dei bisogni
- b) Uno strumento che aiuti a non perdere di vista il lavoro svolto e a farne l'oggetto di una riflessione critica, **critica** alla luce del confronto con gli altri e dello studio della letteratura specifica sull'argomento. Detto strumento può essere un "diario di bordo"
- c) Schede descrittive di casi/questioni da compilare periodicamente, a partire da...subito, da inviare al referente/gruppo di riferimento per l'elaborazione della casistica da analizzare/risolvere
- d) Schede descrittive di "buone pratiche" attivate, nel corso della propria attività docente
- e) una calendarizzazione degli incontri in presenza tale che essi, a partire dal percorso formativo a distanza effettuato nell'intervallo di tempo e dai materiali inviati al tutor per posta elettronica, sub a) e sub c) possano configurarsi come incontri tematici nel corso dei quali confrontare e scambiare le buone pratiche secondo la tecnica del benchmarking;

---

<sup>9</sup> Mariella Spinosi – "Anno di formazione" - *EducazioneScuola* by Dale Cile

<sup>10</sup> Il BM è mutuato dalla fonte originaria costituita dalla vita aziendale. In estrema sintesi semplificata si può dire che esso fornisce una metrica, vale a dire un sistema di misurazione, atto a valutare e migliorare la propria performance e che, rispetto alla più tradizionale "analisi della concorrenza", consente di estendere l'analisi su un campo d'indagine molto più vasto. Esistono diverse tipologie di BM rilevabili in contesto aziendale, ognuna caratterizzata da più fasi di processo. Il BM ha un ruolo e un'importanza strategici per il miglioramento delle prassi operative e per la traduzione pratica di nuove idee. Il confronto sistematico delle prassi operative ha la capacità di generare molte più idee e di scegliere tra molte più opzioni. L'uscire dalla propria ristretta esperienza per conoscere e comprendere modalità diverse di approccio alle stesse problematiche stimola la creatività e accresce la velocità poiché si progredisce grazie all'apprendimento di soluzioni e processi che hanno dimostrato efficacia presso altre organizzazioni.

Il benchmarking, come tutte le tecniche di conduzione dei gruppi volte a valorizzare i contributi individuali di ciascuno e a socializzarli facendolo divenire patrimonio comune si fonda su un presupposto ed esige un requisito fondamentale. Il presupposto attiene al carattere democratico della conduzione del gruppo e al riconoscimento della parità culturale dei partecipanti. Per tale motivo la lezione/incontro non si struttura come trasmissione verticale ma come orizzontale "messa in comune" delle conoscenze/competenze presenti, a carattere fortemente interattivo e dinamico. Naturalmente la qualità dell'incontro dipende dalle caratteristiche del gruppo e dalle risorse umane e culturali presenti. Il requisito fondamentale è la competenza del tutor quale conduttore del gruppo, in grado di attivare dinamiche positive e produttive

**MATERIALI DI LAVORO E DOCUMENTAZIONE**  
*Corso di formazione per i nuovi docenti immessi nei ruoli*

**Insegnante .....**

**Imnesso nei ruoli per l'insegnamento di.....**

**Classe di concorso.....**

**Scuola e sede di servizio .....**

# QUESTIONARIO DI INGRESSO

## SEZIONE A INFORMAZIONI PERSONALI

- a.  **sesso**  
maschio   
Femmina
- b.  **età**  
meno di 30   
30/40   
41/50   
51/60   
oltre 60
- c.  **scuola di appartenenza:** elementare   
media inferiore   
istituto comprensivo   
media superiore

d.  **indicazione della cattedra e della classe di concorso**

---

---

e.  **eventuale descrizione del proprio incarico:**

---

---

---

---

f.  **Ad alcuni mesi dall'incarico effettuare un primo bilancio dell'esperienza indicando i punti di forza e i punti di debolezza:**

punti di forza

punti di debolezza

## SEZIONE B

### RILEVAZIONE DELLE INFORMAZIONI /CONOSCENZE RELATIVE ALLA INNOVAZIONE IN ATTO

Valutare il grado di conoscenza delle seguenti innovazioni:

<b>Conoscenza dei processi di innovazione in atto</b>	<b>Poco approfondita</b>	<b>Approfondita</b>	<b>Molto approfondita</b>
Regolamento DPR 275/99 sull'autonomia			
D.M. n. 234/2000 sull'autonomia			
DPR 112/98 relativo alle nuove competenze degli Enti Locali			
Legge n.53 del 2003 delega al Governo per la riforma della scuola			
Decreto lgs n. 59 del 2004 per la riforma della scuola dell'infanzia e del primo ciclo dell'istruzione			
Etc... <sup>11</sup>			

## SEZIONE C

### IL PUNTO DI VISTA

Partendo dalla propria esperienza indicare il grado di importanza delle competenze del docente nella scuola dell'autonomia

A

<b>Competenze</b>	<b>Molto importante</b>	<b>importante</b>	<b>Non importante</b>
Competenze disciplinari			
Conoscenza			
Capacità di preparare le lezioni			
Gestione della conoscenza e uso delle tecnologie			

B

<b>Competenze</b>	<b>Molto importante</b>	<b>importante</b>	<b>Non importante</b>
Competenze metodologiche e didattiche			
Flessibilità			
Adattamento			
Capacità di esplicitare obiettivi, approcci,			

risultati (trasparenza)			
-------------------------	--	--	--

C

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze pedagogiche			
Conoscenza di modelli teorici e loro padronanza			
Capacità di mettersi in relazione			
Capacità di conoscere gli studenti			
Capacità di valutare gli apprendimenti e i comportamenti degli studenti			

D

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze relazionali			
Capacità di lavorare in team			
Capacità di coordinamento			
Capacità espositivo/comunicativa			
Spirito di integrazione e capacità di negoziazione			

E

Competenze	Molto importante	importante	Non importante
Competenze di ricerca			
Competenze cognitive			
Capacità di analisi e di proposta			
Capacità d'autoanalisi per il miglioramento			
Disponibilità a contribuire al progresso e benessere sociale			

**Tra A,B,C,D,E, indicare il campo di maggior interesse descrivendo brevemente il proprio bisogno formativo.**

---



---

## DIARIO DI BORDO

La prima sezione del diario relativa alla attività scolastica è costituita di argomenti che vanno aggiornati ogni due mesi .

### Presentando il mio lavoro

Nome/i e cognome

Luogo e data di nascita

Domicilio e indirizzo

Telefono	e-mail
<input type="text"/>	<input type="text"/>

### ***1) L'INCARICO DI DOCENZA***

Riassumere brevemente gli aspetti salienti del proprio lavoro nel periodo considerato.  
Indicare, se ci sono, elementi di continuità con le esperienze precedenti di insegnamento :

---

---

---

---

---

---

## **2) EVENTUALI ALTRE ESPERIENZE DI FORMAZIONE IN CORSO E/O RECENTI**

Riassumere brevemente le proprie esperienze formative indicando le relazioni con l'innovazione in atto nella scuola

---

---

---

---

---

---

---

## **3) PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA SCUOLA**

Riassumere gli aspetti salienti della propria partecipazione agli organi collegiali.  
Descrivere sinteticamente i rapporti intrattenuti con le famiglie degli studenti

Descrivere sinteticamente le attività svolte per eventuali incarichi, oltre l'insegnamento, ricoperti nella scuola

Descrivere sinteticamente i rapporti con il dirigente scolastico

---

---

---

---

---

---

---

Punti di forza di 1), 2),3)

---

---

---

---

---

---

---

Punti di debolezza di 1),2),3)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**...Navigando ...**

**(la seconda sezione del diario va compilata ogni qualvolta si svolga un segmento del percorso formativo on-line).**

Navigazione n...

Data.....

**Cosa cerco e perché:**

---

---

---

---

---

---

**Cosa trovo:**

---

---

---

---

---

---

**Quale/i elemento/i di interesse e perché:**

---

---

---

---

---

Lascio traccia della mia navigazione ( eventuale):

---

---

---

---

---

**.....in presenza.....**

Incontro n. \_\_\_\_\_  
Data.....

La questione affrontata:

---

---

---

---

---

---

Il relatore/conduuttore

---

---

---

---

---

---

Il gruppo

---

---

---

---

---

---

Utilità dell'incontro; valutazione – punti di forza, punti di debolezza:

---

---

---

---

---

---

...Navigando e in presenza...

## OSSERVAZIONI E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

### L'esperienza della formazione

Punti di forza

---

---

---

---

---

---

---

---

Punti di debolezza

---

---

---

---

---

---

---

---

Suggerimenti per migliorare

---

---

---

---

---

---

---

---

Data e firma

---

---

**Scheda descrittiva del caso**

Sez.1 - Il fatto

---

---

---

---

---

---

---

Sez. 2 - Le questioni aperte e le domande

---

---

---

---

---

---

---

**Scheda descrittiva della “migliore pratica”**

Sez.1 - La/e questione/i

---

---

---

---

---

Sez. 2 - La soluzione proposta/realizzata

---

---

---

---

---

Sez 3 - La valutazione

---

---

---

---

---